

Sara Ruuska & Milla Sillanpää

PEREHDYTYSKANSIO HOVILAN NUORISOKOTIIN

Opinnäytetyö

Sosionomi AMK

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| | |
|----------------|--|
| Tutkintonimike | Sosionomi (AMK) |
| Tekijät | Sara Ruuska & Milla Sillanpää |
| Työn nimi | Perehdytyskansio Hovilan nuorisokotiin |
| Toimeksiantaja | Jyväskylän kaupunki |
| Vuosi | 2021 |
| Sivut | 40 sivua, liitteitä 7 sivua |
| Työn ohjaaja | Karoliina Rötö |

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyönä luotiin perehdytyskansio Hovilan nuorisokotiin, joka on Jyväskylän kaupungin ylläpitämä lastensuojelulaitos. Nuorisokodilla ei ollut ajantasaista perehdytysmateriaalia, joten perehdytyskansion uudistaminen oli tarpeellista. Tarkoituksena oli luoda aiempaan perehdytyskansioon verrattuna tiiviimpi ja selkeämpi perehdytyskansio, josta hyötyvät sekä uudet että perehdytyksestä vastaavat työntekijät.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa on käytetty myös laadullisen tutkimuksen menetelmiä, eli kyselyä ja haastattelua. Materiaalia perehdytyskansioon kerättiin avoimien haastattelujen ja Webropol-kyselyn kautta. Perehdytyskansion tekoon haluttiin osallistaa työntekijöitä, joten jokainen työntekijä sai mahdollisuuden vaikuttaa uuden perehdytyskansion sisältöön kyselyyn vastaamalla.

Perehdytyskansio on luotu tiiviissä yhteistyössä työelämäkumppanin, eli Hovilan nuorisokodin kanssa. Opinnäytetyöprosessi alkoi maaliskuussa 2021, ja projektin saatiin päätökseen syksyllä 2021. Tässä opinnäytetyössä on kuvattu vaihe vaiheelta, kuinka perehdytyskansio on luotu. Lopullinen tuotos on kokonainen uusi perehdytyskansio, joka on valmis käyttöön.

Asiasanat: lastensuojelu, nuorisokoti, perehdyttäminen, perehdytyskansio

| | |
|-----------------|--|
| Degree | Bachelor of Social Services |
| Authors | Sara Ruuska & Milla Sillanpää |
| Thesis title | Orientation folder for Hovila youth home |
| Commissioned by | City of Jyväskylä |
| Time | 2021 |
| Pages | 40 pages, 7 pages of appendices |
| Supervisor | Karoliina Rötö |

ABSTRACT

This thesis produced an orientation folder for Hovila nuorisokoti (Hovila youth home) which is a child welfare institution provided by the city of Jyväskylä. Reforming the orientation folder was necessary because the youth home did not provide up-to-date orientation material. The aim was to create more compact and clearer orientation folder which will benefit new employees and the employees in charge of orientation.

This thesis is an active thesis which includes qualitative research methods such as inquiry and interview. The material was gathered by open interviews and a Webropol inquiry. The youth home employees were given the opportunity to affect the content in the folder by taking the inquiry.

The orientation folder has been created in close cooperation with the youth home as a partner. The process of making the thesis started in March 2021 and finished in the autumn of 2021. The stages of creating the orientation folder have been described in this thesis. The finished product is a whole new orientation folder ready for use.

Keywords: child welfare, youth home, orientation, orientation folder

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | NUORISOKOTI LASTENSUOJELUN JÄRJESTÄMISPAIKKANA | 7 |
| 3 | PEREHDYTTÄMINEN | 9 |
| 3.1 | Mitä perehdytys on? | 10 |
| 3.2 | Perehdytyskansio | 13 |
| 4 | TARKOITUS JA TAVOITE | 13 |
| 5 | KOHDERYHMÄ JA HYÖDYNSAAJAT | 14 |
| 6 | PROSESSIKUVAUS | 14 |
| 6.1 | Menetelmät | 16 |
| 6.2 | Webropol-kysely | 18 |
| 6.3 | Aineiston analysointi | 19 |
| 6.4 | Webropol-kyselyn vastauksia | 19 |
| 6.5 | Haastattelut | 22 |
| 6.6 | Kansion kokoaminen | 25 |
| 7 | POHDINTA | 28 |
| | LÄHTEET | 31 |

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupa

Liite 2. Webropol-kysely

Liite 3. Perehdytyskansion sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Olemme työssämme lastensuojelulaitoksissa havainneet, että lastensuojelulaitoksessa työntekijöiden perehdyttäminen on erityisen tärkeää, sillä sijaisten vaihtuvuus on suurta ja on työn laadun kannalta keskeistä, että työntekijät toimivat yhtenäisessä linjassa. Hyvä perehdytys tukee uuden työntekijän mahdollisuuksia suoriutua työstä mahdollisimman nopeasti itsenäisesti. Perehdytyksen ei ole tarkoitus jäädä koskaan pelkästään esimerkiksi perehdytyskansion varaan, vaan uudella työntekijällä tulee olla mahdollisuus kysyä neuvoja ja ohjeita myös muilta työntekijöiltä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan uuden työntekijän riittävästä perehdytyksestä (Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 14. §).

Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jossa tuotimme uuden perehdytyskansion Hovilan nuorisokotiin. Perehdytyskansion tarve on ilmennyt työpaikalla, sillä Hovilan nuorisokotiin tarvitaan uusi laadukas ja tiivis perehdytyskansion. Uusi perehdytyskansion on tarpeellinen, koska edellisestä perehdytyskansion päivityksestä on kulunut paljon aikaa. Iso osa nuorisokodin työntekijöistä on myös vaihtunut viimeisten vuosien aikana. Opinnäytetyömme hyöty työelämäkumppanille on suuri, sillä työelämäkumppanin edustajat saavat suoraan käyttöönsä uuden perehdytyskansion.

Olemme havainneet, että perehdytyskansioita on tehty paljon sosiaalialan opinnäytteinä. Ajattelemme, että perehdytyskansion on hyvä opinnäytetyöaihe, sillä pääsemme tekemään tiivistä yhteistyötä kehittämistyön muodossa työyhteisön kanssa. Olemme huomanneet, että useissa opinnäytetyönä tehdyissä perehdytyskansioissa on menetelmänä käytetty haastattelua tai keskustelua työntekijöiden kanssa. Omassa työssämme käytämme näiden lisäksi myös Webropol-kyselyä. Työntekijäpula heikentää lastensuojelun laatua ja aiheuttaa vaaratilanteita sekä työntekijöille, että asiakaslapsille. Ajattelemme perehdyttämisen olevan ajankohtainen aihe myös vallitsevan koronaviruspandemian takia, koska vakituisia työntekijöitä joutuu jäämään pois töistä karanteeniin altistuessaan koronavirukselle tai saadessaan flunssaoireita.

Työelämäkumppanina opinnäytetyössämme toimi Hovilan nuorisokoti, joka on yksi Jyväskylän kaupungin neljästä nuorisokodista. Hovilan nuorisokoti on 10-paikkainen nuorisokoti, jossa toimii kaksi yksikköä. Toinen yksiköistä on 3-paikkainen erityisen vahvan tuen yksikkö ja toinen 7-paikkainen nuorisokodin osasto. Hovilan nuorisokoti tarjoaa lastensuojelun laitoshuollon palveluja ensisijaisesti Jyväskyläläisille 12 –17-vuotiaille nuorille, mutta vastaa myös sosiaalipäivystyksen ja ympäristökuntien tarpeisiin. Nuorisokodin osaston puolella toteutetaan kriisi-, arviointi- ja vastaanottoa. Erityisen vahvan tuen yksikössä puolestaan on mahdollista toteuttaa lastensuojelulain mukaista erityistä huolenpitoa, eristämistä sekä liikkumisvapauden rajoittamista. Hovilan nuorisokodin molemmissa yksiköissä on mahdollisuus vastata lastensuojelun haastavimpiin asiakkuuksiin. (Hovilan nuorisokoti s.a.)

Olemme molemmat opinnäytetyöntekijät työskennelleet Jyväskylän kaupungin lastensuojelulaitoksissa tehden nuorisokodinohjaajan sijaisuuksia ison osan opiskeluajastamme. Jyväskylän kaupungin lastensuojelu ei siis ollut ennestään täysin vieras kenttä meille kummallekaan ja siksi valikoitui myös opinnäytetyön työelämäkumppaniksi.

Heino ym. (2020, 2) kommentoivat, kuinka pätevän henkilökunnan saatavuus lastensuojelun sijaishuollossa on vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi haastavaa, ja se on ollut haastavaa jo ennen poikkeustilannetta. Yksityiset palveluntuottajat ovat toivoneet, että poikkeustilanteen vuoksi tulisi olla mahdollisuus poiketa kelpoisuus- ja mitoitusvaatimuksista. Poikkeustilannetta Suomessa yritettiin paikata esimerkiksi palkkaamalla lisäresurssia, mutta pätevien sijaisten saaminen sijaishuoltoyksikköön voi olla ongelmallista. (Heino ym. 2020, 5.)

Koronaviruspandemian aikana olemme itse nähneet tilanteita, joissa esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilökuntaa siirretään lastensuojelun sijaishuoltoyksikköön töihin nopealla aikataululla. Juuri tämänkaltaisten tilanteiden vuoksi pohdimme, että ajan tasalla ja helposti saatavissa oleva perehdytyskansio hyödyttää etenkin työntekijöitä, jotka joutuvat lyhyellä aikataululla esimerkiksi pandemiatilanteen vuoksi vaihtamaan työpaikkaa.

Työelämäkumppanimme, eli toimeksiantajan rooli on erittäin keskeinen työssämme, koska työ tulee heille arjessa käyttöön ja on tärkeää, että se sisältää juuri heidän yksikön tarpeita vastaavat asiasisällöt. Tästä syystä otimme opinnäytetyön tekoon alusta asti linjan, että teemme työelämäkumppanin kanssa tiivistä yhteistyötä, jotta lopullisesta tuotoksesta tulee heidän näköisensä.

Tässä opinnäytetyössä keskeisiä käsitteitä ovat nuorisokoti, lastensuojelu, perehdyttäminen ja perehdytyskansio.

2 NUORISOKOTI LASTENSUOJELUN JÄRJESTÄMISPAIKKANA

Nuorisokoti

Nuorisokoti on lastensuojelulaitos. Lapsi sijoitetaan lastensuojelulaitokseen, mikäli perhehoito ei ole esimerkiksi haastavan käytöksen takia mahdollista. Lastensuojelulaitokseen sijoitetaan usein myös lapset, joiden sijoitus on väliaikainen. Laitoshoidto on usein asianmukainen ratkaisu murrosikäiselle sijaishuollossa olevalle lapselle. (Lastensuojelulaitokset s.a.) Nuorisokoteihin sijoitetaankin yleensä yli 13-vuotiaita nuoria. Nuorisokotiin voidaan siis sijoittaa lapsi avohuollon tukitoimena, kiireellisesti sijoitettuna tai huostaanotettuna. Nuorisokodissa on pyrkimys elää kodinomaista arkea, joka on nuorille turvallista ja kuntouttavaa. Monilla lastensuojelulaitoksilla on omia erityisosaamisen alueita. Laitosten erityispiirteitä on syytä tarkastella lapselle sopivaa sijoituspaikkaa etsittäessä. (Lastenkoti, nuorisokoti s.a.) Lastensuojelulaki (13.4.2007/417, 50. §) velvoittaa kiinnittämään huomiota huostaanoton perusteisiin, lapsen tarpeisiin, sekä merkityksellisten ihmissuhteiden ylläpitoon sijaishuoltopaikkaa valittaessa. Lapsen kulttuurinen, uskonnollinen ja kielellinen tausta tulee huomioida sijaishuoltopaikkaa valittaessa.

Lastensuojelu

Lapsen huoltaja on ensisijaisesti vastuussa lapsen hyvinvoinnista. Huoltajan tehtävänä on turvata lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi. Viran-

omaisten velvollisuus on tukea vanhempia kasvatustehtävässään ja tarjottava perheelle tarpeellista apua tarpeeksi varhain. Tarvittaessa perhe ohjataan lastensuojelun palveluiden piiriin. Lastensuojelu tukee huoltajia ja lasten kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä tarvittavia palveluja ja tukitoimia. Tarvittaessa lapsi voidaan lastensuojelun toimesta sijoittaa kodin ulkopuolelle tai ryhtyä muihin toimenpiteisiin lapsen hoidon ja huollon järjestämiseksi. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Lastensuojelulaki (13.4.2007/417, 11. §) velvoittaa kuntia järjestämään kunnan tarpeen mukaan ehkäisevää, sekä lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua, joka on laadultaan riittävää, eli tarjoaa perheiden tarvitseman avun ja tuen. Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu tarkoittaa, että lapselle tai perheelle on tehty asiakassuunnitelma, jonka perusteella toteutetaan avohuollon tukitoimia. Myös kiireellinen sijoitus, huostaanotto, jälkihuolto ja sijaishuolto ovat lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua. Ehkäisevää lastensuojelua ovat kunnan järjestämät hyvinvointia edistävät palvelut, ilman lastensuojelun asiakkuutta. Ehkäisevää lastensuojelua ovat esimerkiksi tuki ja erityinen tuki tarjottuna opetuksessa, päivähoidossa, nuorisotyössä, sekä neuvolassa. Näitä käytetään myös lastensuojelun asiakkaana olevilla lapsilla.

Lastensuojelulain mukaisiin rajoittamistoimenpiteisiin voidaan turvautua kiireellisesti sijoitetun tai huostaanotetun lapsen tilanteessa silloin, kun lasta ei ole mahdollista auttaa lievemmällä keinoilla. Rajoitustoimenpiteitä käytettäessä tulee varmistaa lapsen oikeusturvan toteutuminen, eli päätöksen teko, lapsen kuuleminen ja mielipiteen selvittäminen, kirjaaminen ja oikeussuojakeinojen selvittäminen. (Rajoitukset sijaishuollossa s.a.) Rajoitustoimenpiteiden käyttö edellyttää, että rajoitus on lapsen edun mukainen ja oikeassa suhteessa ikään ja kehitystasoon, rajoitus on lapsen, hoidon ja huolenpidon toteuttamisen kannalta perusteltu, rajoituksen käyttö on välttämätöntä lapsen tai muiden turvaamiseksi. Rajoitustoimenpiteisiin ryhdytään vain jos muut lievemmät keinot eivät ole soveltuvia. (Lastensuojelulaki 61. a §)

3 PEREHDYTTÄMINEN

Teoreettisessa viitekehyksessä avaamme perehdytyskansion tekoon liittyviä keskeisiä asioita, sekä laajemmin sitä, mitä perehdyttäminen on. Perehdyttämisen on tärkeää tapahtua myös toiminnan tasolla ja perehdytyskansio voi toimia siinä yhtenä välineenä. Samppala (2017, 147) on tutkimuksessaan nostanut esiin opiskelijoiden negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä ja tilanteista, joissa perehdyttäminen ei ole tapahtunut konkreettisesti ohjaamalla. Tutkimuksessa selvisi, että ohjaajan asennoitumisella on suora sidos siihen, mitä työyhteisössä on mahdollista oppia (Samppala 2017, 174).

Perehdyttämisellä on suuri merkitys työturvallisuuden sekä työn sujuvuuden näkökulmasta. Hyvä perehdytys edistää myös työntekijän pääsyä sujuvasti osaksi työyhteisöä. (Nykänen 2017.) Perehdyttämisen merkitys korostuu etenkin sosiaali- ja terveysalalla, jossa joudutaan jatkuvasti perehdyttämään henkilöstöä. Kuten viime vuosina olemme myös uutisotsikoista saaneet huomata, on lastensuojelun tilanne työn kuormittavuuden vuoksi haastava. Työn kuormittavuus ja sitä mukaan henkilökunnan väsymys aiheuttaa myös varmasti omalta osaltaan sijaisten tarvetta. Iltalehden (2020) julkaisemassa artikkelissa kerrotaan kyselystä, jonka tuloksena yli 40 prosenttia lastensuojelun järjestäjätahoista kertoo olevansa tilanteessa, jossa sijaisia ei ole riittävästi (Tuominen 2020).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on julkaissut keväällä 2020 tutkimuksen, jossa on tutkittu koronan vaikutuksia ympärivuorokautisten lastensuojeluyksiköiden toimintaan palveluntuottajien, sekä toimintayksiköiden näkökulmasta. Tutkimus on suoritettu kyselynä ja se on ollut laaja, sillä siihen on vastannut 171 lastensuojelun toimintayksikköä. Kyselyssä selvitettiin toimintayksiköiden kokemuksia esimerkiksi etäkoulun käynnistä, sekä tartuntojen ehkäisystä ja hallinnasta koronaviruspandemian aikana. Tutkimuksessa nousi esille, että henkilökunnalla on huoli henkilöstön riittävydestä sairastapauksissa. (Heino ym. 2020)

Perehdytystä käsitellään myös laissa. Työturvallisuuslain 2. luvun 14. § on kirjattu, että työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, turvallisiin työtapoihin sekä työpaikan olosuhteisiin. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä kuvaa 4. luvun

15. § työhönotossa noudatettavat periaatteet ja säännöt, jotka koskevat myös perehdyttämistä.

3.1 Mitä perehdytys on?

Kirjassa Perehdyttämisen pelikentällä Päivi Kupias ja Raija Peltola (2019) vastaavat kysymykseen siitä, mitä perehdytys on:

Perehdyttämällä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään (Kupias & Peltola 2009, 19).

Työturvallisuuskeskuksen julkaisemassa taulukossa näkyy hyvin myös se, kuinka hyvä perehdyttäminen sisältää sekä organisaatioon että työhön perehdyttämisen (kuva 1).



Kuva 1. Perehdyttäminen (Ahokas & Mäkeläinen 2013)

Perehdyttämisen prosessi voidaan jakaa osiin, joihin kuuluu ensimmäisenä ennakkotoimenpiteet, joita voivat olla esimerkiksi työnantajan lähettämä materiaali ennen työsuhteen alkua. Seuraavaksi käydään läpi työhönoton yhteydessä perusasiat, jonka jälkeen perehdytys käynnistetään ja tehtäväkohtaisesti alkaa työnopastus. Perehdytyksen olisi tarkoitus jatkaa työnteon ohessa, eikä jäädä vain työsuhteen alkamisen jälkeen ensimmäisiin päiviin tai viikkoihin. Viimeinen osa perehdytysprosessia on arviointi ja kehittäminen esimerkiksi haastattelulla tai keräämällä kirjallista palautetta. (Liski ym. 2007, 11.)

Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä oppii uudessa työpaikassa hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön. Toimiva perehdytys luo aina mahdollisuuden kysymysten sekä vastausten esittämiselle. Perehdytykseen on aina tärkeää varata riittävästi aikaa, sillä uusien toimintatapojen omaksuminen voi vaatia aikaa ja toistoja. (Eklund 2018, 25,26.) Perehdytystä tarvitsevat kaikki uuteen työpaikkaan tulevat – niin vakituiset kuin määräaikaikaisetkin työntekijät. Perehdytettävä on myös ruuhka-, kampanja sekä vuokratyöntekijät. Yksilöllisesti perehdytystä voi soveltaa huomioon ottaen esimerkiksi työsuhteen kesto, kokemus, ammattitaito ja koulutus. (Työturvallisuuskeskus TTK 2016, 4.)

Perehdyttämisen tavoitteena on myös antaa uudelle työntekijälle hyvät valmiudet siihen, että hän pärjää tehtävässä, jota varten hänet on palkattu. Perehdyttäminen kokonaisuudessaan sisältää tiedottamisen ennen työtehtävän alkua, vastaanoton ja yritykseen perehdyttämisen, varsinaisen perehdyttämisen sekä käytännön opastuksen työhön. (Hyppänen 2013.) Lius (2018) tarkastelee perehdyttämisen tärkeyttä Lashleyn ja Bestin (2002) tutkimuksen pohjalta. Perehdyttäminen on uuden työntekijän kohdalla erityisen tärkeää hänen työssä pärjäämisensä vuoksi, mutta hyvällä perehdyttämällä on myös hyviä seurauksia kohdeorganisaatiolle. Tutkimuksessa on todettu, että hyvin strukturoitu ja suunniteltu perehdyttäminen ehkäisee myös työntekijöiden enenaikaista vaihtuvuutta työpaikoilla. (Lius 2018, 9.)

Perehdyttämisessä on otettava huomioon työsuhteen kesto – alle viikon työsuhteessa olennaista on keskittyä välttämättömiin työsuhteasioihin, ja työntekijälle olisi hyvä antaa esimerkiksi jonkinlainen lomake muistin tueksi. Alle kuukauden kestävään työsuhteeseen perehdytettäessä voi opastukseen lisätä jo yritystietoutta, ja sesongin aikaiseen työsuhteeseen perehdytettäessä on hyvä panostaa myös tuotteiden, palveluiden ja aikataulujen syvempään tutkiskeluun. (Liski ym. 2007, 15,16.) Pitkäaikaiseen tai vakinaiseen työhön perehdyville annetaan laajin mahdollinen perehdytyksen muoto, ja viimeistään tässä vaiheessa apuna on hyvä käyttää esimerkiksi perehdytyskansiota. Työssäoppijan ja opiskelijan perehdytys on oma alueensa, jossa on tärkeää ottaa huomioon myös opiskelijan edelliset harjoittelupaikat, työkokemus sekä ikä.

Jokaisen organisaation on tärkeää miettiä, mitä perehdytyksellä halutaan saavuttaa. Laissa määritetyn työturvallisuudesta huolehtimisen lisäksi perehdytyksellä pyritään usein muuhunkin, kuten siihen, että uusi työntekijä saadaan sitoutettua työpaikkaan. Tällöin panostetaan myös työssä viihtymiseen ja työympäristöön tutustumiseen. (Eklund 2018, 28,29.) Myös ammatillisen identiteetin sekä ammatillisen asenteen muodostuminen helpottuu hyvän perehdytyksen myötä, ja työntekijä saa valmiuksia oman työnsä kehittämiseen hyvän perehdytyksen ansiosta (Elovainio 1992, 9).

Perehdyttäjällä on prosessissa olennainen rooli, sillä perehdyttäjän tehtäviin lukeutuu esimerkiksi rakentavan palautteen antaminen, ohjeistaminen tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä, ymmärrettävien ohjeiden antaminen sekä ohjaaminen käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Kokonaan prosessin onnistuminen ei kuitenkaan kaadu perehdyttäjän niskaan, sillä itse perehdytettävällä on myös tärkeä rooli. Tärkeää on olla itse aktiivinen, pelkkä kokemus ei aina riitä. (Liski ym. 2007, 12,13.)

Perehdyttäminen voi tapahtua juuri perehdytyskansion avulla, sanallisella tiedonsiirrolla tai joissain lyhyissä perehdytyksissä saattavat organisaatiot hyödyntää teknologiaa. Perehdyttämisen onnistuminen ja kokemukset perehdytyksestä vaikuttavat suoraan tulevaan työuraan ja siihen, miten henkilö suorittaa työtään. Lius (2018) kommentoi teoksessaan, kuinka haastateltavat perehdyttäjät ovat todenneet perehdytyskansioiden olevan vanhoja, eikä niitä ole päivitetty pitkään aikaan. Tältä osin tieto voi myös olla vanhentunutta. (Lius 2018, 11, 43.)

Perehdytyksen onnistumisella on suuri merkitys. Epäonnistunut tai pitkittynyt perehdytysprosessi vie enemmän resursseja jo pelkästään perehdyttäjän työtuntien muodossa. Huonoimmassa tapauksessa työntekijä ei pääse työhön kiinni, eikä kykene hoitamaan omia työtehtäviään joka äärimmillään voi johtaa irtisanomiseen tai irtisanoutumiseen. (Eklund 2018, 33.)

3.2 Perehdytyskansio

Perehdytyskansio on sananmukaisesti kansio, joka sisältää perehdyttämisen kannalta tärkeää materiaalia. Perehdytyskansio pitää usein sisällään esimerkiksi tiedot yrityksestä, terveydenhuoltoon liittyvät asiat, tärkeät työssä käytettävät lomakkeet sekä kuvauksen yksikön arjesta. Perehdytyskansion tarkoituksena on sisältää kaikki se, mitä uuden työntekijän tulisi tietää organisaatiosta sinne saapuessaan. Perehdytyskansio toimii kuitenkin muidenkin kuin uusien työntekijöiden välineenä. Joki (2018) kuvaa tekstissään, kuinka yritykseen laadittava perehdytysohjelma toimii työkaluna kaikille perehdytettäville. Kerran tehtyä perehdytysohjelmaa ei kuitenkaan voi pitää valmiina, sillä sitä täytyy päivittää tarvittaessa. Tämä sama pätee myös perehdytyskansion kohdalla organisaatiossa. Perehdytyskansio voi olla fyysisen kansion muodossa, tai sähköisenä.

Perehdytys suunnitelmassa tulisi olla selkeästi esitettynä asiat, jotka käydään läpi uuden työntekijän kanssa. Perehdytys suunnitelman tarkoituksena on varmistaa perehdytyksen tasalaatuisuus. Perehdytys suunnitelman laatimisessa ja sisällössä voi olla paljonkin eroja, mutta varsinkin suuremmissa organisaatioissa on suositeltavaa olla jonkinlainen ennalta suunniteltu tapa seurata perehdytyksen etenemistä. (Eklund 2018, 173.)

4 TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena sekä tavoitteena oli luoda uusi perehdytyskansio Hovilan nuorisokodille, sillä vanha perehdytyskansio ei ole enää ajantasainen ja se vaatii päivitystä. Tavoitteena oli luoda perehdytyskansio, joka tulee nuorisokodin käyttöön ja joka vastaa nuorisokodin tarpeita. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi työelämäkumppanin toiveesta uusi perehdytyskansio Hovilan nuorisosotiin. Tavoitteenamme oli kehittää perehdyttämisen laatua luomalla aiempaa perehdytyskansiota tiiviimpi uusi perehdytyskansio. Aiemmassa perehdytyskansiossa oli paljon turhia lomakkeita, jotka on sittemmin siirretty erilliseen kansioon helposti saataville. Vanhassa perehdytyskansiossa oli myös omavalvontasuunnitelma ja turvallisuussuunnitelma, jotka ovat myös kaikkien saatavilla ja näkyvillä toimistoissa. Näiden lisääminen uuteen perehdytyskansioon oli siis tarpeetonta.

Teetimme Webropol-kyselyn koko työyhteisölle sekä haastattelimme perehdytyksen kannalta keskeisimpiä henkilöitä, eli tiiminvetäjiä, varajohtajaa ja yksikön johtajaa. Webropol-kyselyn kautta jokainen työntekijä sai halutessaan mahdollisuuden vaikuttaa perehdytyskansion sisältöön. Mielestämme työntekijöiden osallistaminen perehdytyskansion tekoon oli tärkeää, sillä perehdytyskansio tulee heidän kaikkien käyttöön. Pidimme tärkeänä, että jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus osallistua perehdytyskansion tekemiseen. Osallisuuden lisäksi ajatteleimme, että työntekijöiden käytännön kokemuksista on hyötyä sisällön laatimisessa.

5 KOHDERYHMÄ JA HYÖDYNSAAJAT

Loimme opinnäytetyönä perehdytyskansion Hovilan nuorisokotiin, joten pääkohderyhmänä ovat Hovilan nuorisokodin työntekijät. Toivomme, että perehdytyskansiosta tulee olemaan paljon hyötyä ja että se olisi keskeisessä roolissa esimiehen, sekä Hovilan nuorisokodissa olevan kahden yksikön tiiminvetäjien käytössä, sillä he ovat suurimmassa vastuussa uusien työntekijöiden perehdyttämisestä. Perehdytyskansio on tärkeä uusien työntekijöiden, sekä sijaisten kannalta. On oleellista, että perehdytyskansiosta löytyvät helposti tarpeelliset asiat. Välillisesti hyvästä perehdytyskansiosta ja perehdyttämisestä hyötyvät myös Hovilan nuorisokodin asiakkaat, eli nuorisokotiin sijoitetut nuoret, sekä heidän huoltajansa ja muut läheisensä. Muita hyödynsääjiä ovat sosiaalityöntekijät, jotka hyötyvät myös hyvin perehdytetystä henkilökunnasta, sillä silloin yhteistyö nuorisokodin ja sosiaalitoimen välillä on sujuvaa.

Valmis tuotos hyödyttää uusia työntekijöitä perehtymään työhön, sekä auttaa perehdytyksestä vastaavaa työntekijää perehdyttämään uusia työntekijöitä. Perehdytyskansio uudella selkeällä sisällysluettelolla auttaa myös vanhoja työntekijöitä löytämään tarvittavaa tietoa aiempaa helpommin.

6 PROSESSIKUVAUS

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, eli niin sanottu projektityyppinen opinnäytetyö. Toiminnallinen opinnäytetyö on mahdollista toteuttaa yksin tai ryhmänä työelämäyhteistyössä monialaisena tai yhden alan työnä. Toi-

minnallisessa opinnäytetyössä keskeistä on, että osapuolet sitoutuvat yhteiseen tavoitteeseen. Keskeistä on yhteistyö työelämäkumppanin kanssa. Tuotekehityshanke keskittyy tuotteen suunnitteluun tai kehittämiseen. Esimerkkejä tällaisesta työstä voivat olla perehdytysmateriaali, uudet sovellukset tai apuvälineet. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kirjallisen tuotoksen tarkoitus on kuvata kehittämistyö ja sen kaikki vaiheet. (Opinnäytetyön toteuttaminen s.a.)

Maaliskuun 2021 alussa Hovilan nuorisokodista tarjottiin perehdytyskansion tekoa aiheeksi opinnäytetyöllemme. Tartuimme aihe-ehdotukseen ja sovimme pian tapaamisen Hovilan nuorisokotiin, jotta pystyimme sopimaan tarkemmin opinnäytetyön tekemisestä ja kertomaan prosessin etenemisestä. Käytyämme Hovilassa ensimmäisen kerran loimme aihe-ehdotuksen opinnäytetyöprojektin ohjaus- ja hallintajärjestelmä Wihiiin. Aihe-ehdotuksemme hyväksyttiin Wihissä 12.4.2021. Aihe-ehdotuksen hyväksymisen jälkeen aloimme kirjoittaa opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaa. Opinnäytetyön aikataulun ja vaiheiden selvittyä kävimme allekirjoittamassa Hovilan nuorisokodissa opinnäytesopimuksen 13.5.2021. Pian tämän jälkeen osallistuimme Teamsin välityksellä ensimmäiseen opinnäytetyön ryhmäohjaukseen, jossa tarkoituksena on opponoida muiden opiskelijoiden opinnäytetyöprosessia.

Tarkensimme opinnäytetyön suunnitelmaa muutaman kerran opettajan kanssa, ja opinnäytetyömme suunnitelma hyväksyttiin 7.6.2021. Lähetimme hyväksytyyn opinnäytetyösuunnitelman liitteineen Jyväskylän kaupungin sosiaalipalvelujen palvelujohtajalle tutkimusluvan saamista varten. Tutkimusluvan opinnäytetyöllemme saimme 23.6.2021. Loimme Webropol-kyselyn aineistokeruuta varten ja avasimme sen kesäkuun lopussa. Kysely laitettiin jakoon Hovilan nuorisokodin varajohtajan toimesta jokaiselle työntekijälle työsähköpostiin. Pidimme kyselyä auki kahden viikon ajan. Suljettuamme kyselyn kävimme Hovilan nuorisokodissa haastattelemassa toisen yksikön tiiminveijätää ja varajohtajaa. Haastattelussa käytimme samoja kysymyksiä kuin Webropol-kyselyssä. Haastattelun lisäksi kävimme läpi kokoamiamme Webropol-kyselyn vastauksia, sekä työstimme vastauksia yhdessä haastateltavien kanssa. Elokuun aikana osallistuimme toiseen opponointitapaamiseen Teamsin välityksellä. Kokosimme oheiseen taulukkoon työskentelyprosessin kanalta olennaisia päivämääriä (taulukko 1).

OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KESKEISET VAIHEET

| Päivämäärä | Tehtävä |
|------------|---|
| 1.3.21 | Hovilan nuorisokodista tarjottu aiheita opinnäytetyölle |
| 9.3.21 | Sovittu ensimmäinen suunnittelutapaaminen Hovilan nuorisokotiin |
| 10.3.21 | Ensimmäinen suunnittelutapaaminen Hovilan nuorisokodilla |
| 10.3.21 | Jätetty opinnäytetyön aihe-ehdotus Wihiiin |
| 12.4.21 | Aihe-ehdotus hyväksytty Wihissä |
| 13.5.21 | Allekirjoitettu opinnäytesopimus Hovilan nuorisokodin kanssa |
| 19.5.21 | Ensimmäinen opponointi opettajan ja muiden opiskelijoiden kanssa Teamsissa |
| 7.6.21 | Hyväksytty opinnäytetyösuunnitelma |
| 23.6.21 | Saatu tutkimuslupa Jyväskylän kaupungilta |
| 30.6.21 | Avattu Webropol-kysely ja lähetetty se nuorisokodin työntekijöille |
| 14.7.21 | Suljettu Webropol-kysely |
| 14.7.21 | Haastateltu nuorisokodin varajohtajaa ja tiiminvetäjää |
| 13.8.21 | Toinen opponointi opettajan ja muiden opiskelijoiden kanssa Teamsissa |
| 13.8.21 | Työstetty opinnäytetyötä Hovilan nuorisokodilla |
| 7.9.21 | Ohjauskeskustelu opettajan kanssa |
| 8.9.21 | Viimeistely perehdytyskansiota Hovilan nuorisokodin johtajan ja tiiminvetäjien kanssa |
| 14.9.21 | Viimeistely perehdytyskansiota Hovilan nuorisokodin johtajan ja tiiminvetäjien kanssa |
| 16.9.21 | Viimeistely perehdytyskansiota Hovilan nuorisokodin johtajan ja tiiminvetäjien kanssa |

Taulukko 1. Opinnäytetyöprosessin keskeiset vaiheet

6.1 Menetelmät

Laadulliselle tutkimukselle luonteenomaista on kerätä sellaista aineistoa, jota voi tarkastella mahdollisimman monesta näkökulmasta. Teoreettinen viitekehys määrittää sen, millaista aineistoa kannattaa kerätä sekä sen, millaista menetelmää analyysissa käytetään. (Alasuutari 2012.)

Yksinkertaisimmillaan laadullisella aineistolla tarkoitetaan aineistoa, joka on tekstimuodossa (Eskola & Suoranta 1998). Opinnäytetyön menetelminä käytimme kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä, ja aineistonkeruumenetelmiksi valikoitui haastattelu sekä kysely. Kvalitatiivinen aineisto on usein moniulotteista, ja aineistonkeruutilanteet voivat olla, kuten opinnäytetyössämme haastattelut, tutkimusta varten järjestettyjä. (Alasuutari 2012.)

Haastattelut toteutimme yhdistäen ryhmähaastattelua, avointa- sekä teema-haastattelua (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Käytimme haastattelun pohjana Webropol-kyselyä varten luotuja haastattelukysymyksiä. Ensimmäisen haastattelun toteutimme nuorisokodin varajohtajan sekä tiiminvetäjän kanssa.

Ryhmäkeskustelu tuottaa hyvin erilaista materiaalia kuin kahden ihmisen välinen haastattelu, sillä keskustelu kiertyy sen ympärille, mitä yhteistä keskusteluryhmän jäsenillä on. Keskustelu ei jää pelkästään haastattelijan ja haastateltavan kysymyksiin ja vastauksiin, vaan voi olla, että haastattelijaa jää ajoittain taka-alalle, kun haastateltavat vaihtavat keskenään näkemyksiä ja kyselevät asioita toisiltaan. (Alasuutari 2012.) Ryhmähaastattelu tässä tilanteessa antoi meille opinnäytetyön tekijöille avartavia vastauksia. Haastattelun hyvänä puoleena koimme sen, että haastattelijoina voimme aina kysyä tarkentavia kysymyksiä. Oli menetelmä mikä hyvänsä, aineiston sisältö riippuu aina niistä kysymyksistä, joita esittämällä pyritään saamaan vastauksia tiettyyn asiaan (Alasuutari 2012). Mielestämme haastattelun tekoa helpotti huomattavasti tuttu ympäristö sekä tutut ihmiset, rento ilmapiiri sekä luonnollisesti syntyvä tilanne.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa dokumentointi on tärkeää, ja dokumentoinnin tarkkuus sekä yksityiskohtaisuus on suhteellinen asia ja riippuu monesta tekijästä (Alasuutari 2012). Oman opinnäytetyömme kohdalla dokumentoimme haastatteluja tekemällä muistiinpanoja tietokoneelle. Päädyimme tähän menetelmään, sillä koimme haastatteluiden äänittämisen sekä litteroimisen turhaksi. Saimme haastatteluista kaikki haluamamme vastaukset, ja muistiinpanoja oli helppo kerätä samaan aikaan koneelle, etenkin kun haastattelijoina oli kaksi. Aineiston dokumentointitarkkuudesta riippumatta kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla tärkeää on se, miten aineistoa hyödynnetään (Alasuutari 2012).

Teetimme anonyymin Webropol-kyselyn netissä, jota käsittelemme myöhemmin luvussa 6.2. Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä, joiden vastauksia teemoittelimme ennen nuorisokodin varajohtajan ja tiiminvetäjän haastattelua. Käytimme opinnäytetyön tiedonkeruussa laadullisia menetelmiä, koska tavoite oli saada osallistujien näkökulmia perehdytyksestä.

Valitsimme nämä menetelmät opinnäytetyömme toteutukseen, koska yli 15 työntekijän haastattelu olisi käynyt haastavaksi. Webropol-kyselyn avulla saimme työntekijöiden mielipidettä kuuluviin. Haastattelut puolestaan ovat tehokas tapa saada nopeasti tarkentavaa tietoa työn aiheesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on hyvä, että tutkittavalla on kokemusta asiasta, sillä kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus kuvata jotain ilmiötä, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta ilmiölle. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 87.)

6.2 Webropol-kysely

Loimme internetissä tehtävän Webropol-kyselyn Hovilan nuorisokodin työntekijöille. Kyselyssä keräsimme työntekijöiltä ajatuksia perehdytyskansion sisällöstä. Webropol-kysely on internetissä tehtävä anonyymi kysely, jonka kokosimme itse. Webropol-kyselyn saatesanoihin lisäsimme tiivistelmän informointilomakkeesta. Kysely lähetettiin kaikille nuorisokodin työntekijöille, jotta jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan perehdytyskansion sisältöön ja suunnitteluun. Webropol-kyselyn tarkoituksena oli saada vastauksia, joita käydä läpi myöhemmin haastateltavien kanssa. Webropol kyselyyn vastasi yhteensä 13 nuorisokodin työntekijää, jolloin vastausprosentiksi jäi 46%. Alhaiseen vastausprosenttiin vaikutti osaltaan lomakaudet, sekä poissaolot. Avasimme Webropol-kyselyn ja lähetimme sähköisen linkin varajohtajan kautta kaikille työntekijöille 30.6.2021. Annoimme kyselyn olla avoinna kaksi viikkoa, ja suljimme kyselyn 14.7.2021. Teemoittelimme Webropol-kyselyn vastaukset ennen nuorisokodin varajohtajan ja tiiminvetäjän haastattelua. Haastattelun tarkoituksena oli koota yhdessä asiat, jotka kansioon tulevat sekä tarkentaa Webropol-kyselyn vastauksista koottuja kokonaisuuksia.

Webropol-kyselyn kysymyksiä oli yhteensä viisi, joista ensimmäinen kysymys voidaan jakaa taustatietoa kerääviin kysymyksiin, ja loput kysymyksistä kehittämiseen liittyviin kysymyksiin. Webropol-kyselyyn valikoitui seuraavat kysymykset (liite 1):

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Hovilan nuorisokodissa? (Vastaa vuosina)
2. Miten kehittäisit perehdytystä?

3. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä asioita, joita perehdytyskansion tulisi sisältää? Vastaa ranskalaisilla viivoilla.
4. Mitkä asiat vanhasta perehdytyskansiossa tulisi mielestäsi säilyttää?
5. Olisiko kohta poikkeusoloissa toimimisesta mielestäsi tarpeellista lisätä perehdytyskansioon? (esimerkiksi koronaviruspandemia)

6.3 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen analyysin tarkoitus on tiivistää kerättyä aineistoa niin, että sekavalta vaikuttava aineisto täsmentyy ja tiivistyy (Vilkka, 2021).

Aloitimme analysoimaan haastattelujen ja kyselyn vastauksia laadullisen analyysin teemoittelulla. Teemoittelulle on olennaista, että vastauksia pilkotaan ja ryhmitellään aihepiireittäin. Tiettyjen teemojen esiintymistä on myös mahdollista laskea aineistossa. Aineistosta etsimme tiettyä teemaa koskevia näkemyksiä ja keräsimme niitä yhteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 4.1)

Konkreettisesti Webropol-kyselyn vastauksia aloimme analysoida yksi kysymys kerrallaan, luomalla vastauksista teemoja ja keräämällä niiden alle samaan teemaan liittyviä vastauksia. Näin pystyimme myös laskemaan, kuinka moni vastaajista mainitsi kyseisen asian vastauksessaan. Keräsimme vastauksia erilliselle paperille ja muodostimme niistä aihekokonaisuuksia. Muodostettujen aiheiden alle keräsimme samaan asiaan liittyviä vastauksia ja näin saimme poimittua eri asiat vastauksista.

6.4 Webropol-kyselyn vastauksia

Ensimmäisenä halusimme kysyä taustatietona vastaajaa kertomaan, kuinka kauan hän on työskennellyt Hovilan nuorisokodissa. Vastauksia saimme yli 9 vuotta talossa työskennelleiltä, sekä uudemmilta vasta aloittaneilta työntekijöiltä. Keskiarvo vastanneiden kesken oli 3,57 vuotta. Kysymykseen on vastannut 13 työntekijää.

Toisena kysymyksenä kysyimme, kuinka työntekijät kehittäisivät perehdytystä nuorisokodissa. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 12 kappaletta, joissa kussakin mainittiin useita asioita. Näistä muodostui neljä teemaa. Ensimmäinen teema oli perehdytykseen käytettävä aika, jota nykyisellään pidettiin riittämättömänä. Aikaa perehdytykseen toivottiin lisää ja konkreettisenä kehitysideana esitettiin, että perehdytyspäivät merkittäisiin työvuorolistaan niin perehdytettävälle kuin perehdytyksestä huolehtivalle. Listaan voisi erottaa tietyn tuntimäärän tähän tarkoitukseen. Samalla tulisi nimetyksi perehdytyksestä vastuussa oleva työntekijä, mikä on tärkeää siitä syystä, että vastuun jakautuessa kaikille käy helpommin niin, että jokainen luulee jonkun muun jo hoitaneen perehdytyksen.

Toinen teema, joka oli osin päällekkäinen ajankäytön kanssa, liittyi perehdytyksen riittävään resursointiin. Kehitysideana esitettiin, että perehtyvää työntekijää ei laskettaisi ensimmäisinä päivinä työntekijävahvuuteen, vaan hän voisi toimia työparina kokeneemman työntekijän kanssa, joka perehdyttää osin työtehtävien lomassa, osin käyden läpi perehdytyskansiossa olevia asioita. Kolmas teema ja kehitysidea oli seurannan järjestäminen perehdytykselle. Vastauksissa korostettiin sitä, ettei liikaa informaatiota voi omaksua kerralla ja olisi tärkeää pitää parin viikon työkokemuksen jälkeen keskustelu, jossa uusi työntekijä voisi kertoa kuinka hänellä on töissä mennyt, mitkä asiat tai kysymykset mietityttävät, mitä perehdytyksestä on jäänyt mieleen ja mitä pitää vielä kerrata. Myös perehdyttäjä voi samalla tarkastaa, onko hän muistanut käydä kaiken tarvittavan läpi.

Neljäntenä teemana vastuksissa oli perehdytyskansion kehittäminen ja muokkaaminen selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Tässä toivottiin huomioitavan yksiköiden selkeämpi esittely ja erojen kirjaaminen. Näin uusi työntekijä pystyisi joustavasti toimimaan molemmissa yksiköissä riippumatta siitä, kumpaan hänet on palkattu. Vastauksissa oli myös ehdotus, että perehdytysmateriaali olisi saatavilla sekä paperisena että sähköisenä versiona. Yksittäisiä kertoja vastauksissa nousi esille toive turvallisuuskävelystä.

Kolmantena kysyimme, mitkä ovat tärkeimpiä asioita, joita perehdytyskansion tulisi sisältää. Useaan kertaan keskeisiksi asioiksi oli vastauksissa nostettu yksikön säännöt, turvallisuusohjeet, omavalvonta, raha-asiat, työtehtävät, kirjaaminen, lääkehoito, järjestelmät ja niiden käyttö, talon auto, sekä aikataulut.

Lisäksi yksittäisiä kertoja kysymykseen oli vastattu yksiköiden esittely, sairastapaukset, lomat, palkka, keittiön toiminta, nuoren sijoitusprosessi, tärkeimmät asiat työn aloituksessa, henkilöstö, verkostoyhteistyö, työterveys, lainsäädäntö sekä hiljainen tieto.

Kokosimme oheisen kaavion (kuva 2) kysymyksen vastauksista, joka osoittaa eniten vastatut aihealueet selkeästi eli sen, mitä perehdytyskansion olisi työntekijöiden mielestä tärkeintä sisältää. Tähän kysymykseen saimme 13 vastausta, joissa esiintyi yhteensä 46 asiaa. Keräsimme kaikki tämän kysymyksen vastaukset ja teemoitelimme vastaukset alla olevan taulukon otsikoiden mukaisesti. Taulukosta näkyy myös prosentteina, kuinka useasti kyseinen asia esiintyi vastauksissa.



Kuva 2. Mitkä ovat tärkeimpiä asioita, joita perehdytyskansion tulisi sisältää? (%)

Neljäntenä kysyimme, mitä työntekijöiden mielestä olisi tärkeää säilyttää vanhasta perehdytyskansiosta. Teemoittelimme kysymykseen tulleet vastaukset alla olevan taulukon mukaisesti. Kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Vastaukseksi saimme:



Kuva 3. Mitkä asiat vanhasta perehdytyskansiosta tulisi mielestäsi säilyttää?

Viimeisenä kysyimme työntekijöiden mielipidettä siitä, olisiko ohjeet poikkeusoloissa toimimisesta tarpeen (esimerkiksi koronaviruspandemia). Yksikään kyselyyn vastanneista ei pitänyt epäolennaisena kohtaa poikkeusoloissa toimimisesta. Vastanneita oli 13 ja vastanneista 83 % piti ohjeistusta poikkeusoloissa toimimisesta ehdottoman tärkeänä.

6.5 Haastattelut

Jokaisella tapaamiskerralla kävimme Hovilan nuorisokodissa tapaamassa tiiminvetäjiä, varajohtajaa tai johtajaa. Tapaamiset järjestimme aina Hovilan nuorisokodissa, koska silloin kommunikointi ja yhteinen keskustelu oli sujuvinta, sillä tapaamista ei tarvinnut järjestää esimerkiksi etäyhteydellä, eikä nuorisokodin henkilökunnan tarvinnut poistua nuorisokodilta kesken työvuoron. Tapaamiset kestivät tunnista kahteen tuntiin. Haastattelutilanteet olivat vapaamuotoisia ja sujuivat kahvittelun merkeissä. Haastattelujen tarkoituksena oli myös työstää yhdessä perehdytyskansiota, sen aiheita ja sisältöjä.

Ensimmäisen palaverin toimeksiantajamme yhteyshenkilön kanssa pidimme 13.5.2021 ja silloin allekirjoitimme opinnäytesopimuksen, sekä kävimme yleisesti läpi perehdytyskansioon liittyviä asioita. Keskustelimme ajatuksistamme luoda perehdytyskansion sisällysluettelo Webropol-kyselyn avulla ja se sopi toimeksiantajalle hyvin. Kerroimme, että teemme ensin tutkimussuunnitelman, jonka jälkeen etenemme opinnäytetyön toteuttamisvaiheeseen. Sovimme uuden päivämäärän, jolloin tulemme nuorisokodille keskustelemaan perehdytyskansion luomisen jatkosta.

Ennalta suunnitellun haastattelun toteutimme 14.7.2021, kun Webropol-kysely oli saatu päätöksen. Haastattelimme Hovilan nuorisokodilla tiiminvetäjää sekä varajohtajaa. Haastattelun aluksi esitimme haastateltaville tutkimusluvan sekä annoimme heille informointilomakkeen. Kävimme yhdessä läpi Webropol-kyselystä teemoittelemamme vastaukset. Kävimme jokaisen kysymyksen yksittellen järjestyksessä läpi. Haastattelun alussa päätimme, että perehdytyskansio tehdään sekä sähköiseen että fyysiseen muotoon. Sähköisenä perehdytyskansiota pystyy hyödyntämään uusien työntekijöiden kohdalla lähettämällä sen heille tutustuttavaksi mahdollisesti myös jo ennen työsuhteen alkua. Haastatteluja tehdessämme tarkoituksenamme oli tarkentaa perehdytyksestä vastaavilta henkilöiltä Webropol-kyselyssä saatuja vastauksia.

Yhdessä haastateltavien kanssa päätimme, että perehdytyskansioon on hyvä tehdä erilliset osiot nuorisokodin molemmille osastoille. Vanhasta perehdytyskansiosta puuttuu selkeä erottelu osastojen välillä.

Vanhasta perehdytyskansiosta päätimme haastattelun pohjalta poistaa vanhat ja turhat lomakkeet, jotka ovat kaikkien saatavilla muualla. Vanha perehdytyskansio sisälsi omavalvontasuunnitelman, turvallisuussuunnitelman sekä lääkehoitosuunnitelman, ja yhdessä haastateltavien kanssa päätimme jättää ne pois lopullisesta uudesta perehdytyskansiosta selkeyden vuoksi, koska jokainen työntekijä perehtyy erikseen kyseisiin suunnitelmiin. Uuteen perehdytyskansioon lisätään kuitenkin maininta omavalvontasuunnitelmasta, turvallisuussuunnitelmasta sekä lääkehoitosuunnitelmasta, joihin uuden työntekijän tulee perehtyä.

Kirjoitimme haastattelun aikana muistiinpanot ja saimme nuorisokodilta vanhat perehdytyskansiot itsellemme tarkasteltavaksi. Muistiinpanojen pohjalta kokosimme uuden sisällysluettelon luonnoksen perehdytyskansiolle ja sovimme päivän, jolloin menemme uudestaan nuorisokodille kokoamaan uutta perehdytyskansiota.

Webropol-kyselyn teemoitelluista vastauksista päätimme haastateltavien kanssa ottaa uuteen perehdytyskansioon mukaan seuraavat asiat:

- Järjestyssäännöt ja aikataulut
- Työvuorojen tehtävät
- Työterveys
- Palkka- ja loma-asiat, yhteystiedot, verokortti
- Ohje sairastumisen varalle, työtaturmat (yhteystiedot)
- Käyttöohjeet järjestelmiin sekä ohjeet ongelmatilanteisiin (sähköiseen perehdytyskansioon lisätään linkit käyttöohjeisiin)
- Turvallisuusohjeet, työturvallisuus, työsuojelu (erillinen viittaus turvallisuussuunnitelmaan)
- Vartijat, turvanapit, ensivaste, poliisi
- Eritellään ulkoiset uhat, tulipalot sekä esimerkiksi nuoren aggressiivisuus ja tarttuvat taudit
- Hankinnat (ohjeet ostolupakäytäntöihin, kortteihin sekä hankintapaikkoihin)
- Käteiskassa
- Lääkehoito (maininta erilliseen lääkehoitosuunnitelmaan)
- Uuden nuoren saapuessa nuorisokotiin (sijoitusprosessi)
- Rajoituspäätösohjeet
- Talon autoon liittyvät asiat (tankkaus, huoltovastaava)
- Vastuualueet (johtaja, varajohtaja, tiiminvetäjät, sairaanhoitajat, henkilöstö)
- Sähköiseen versioon pohjapiirustus liitteenä
- Tiivistettynä ohjeet poikkeusoloihin (esimerkiksi koronaviruspandemia)
- Verkostot, yhteistyötahot (yhteystiedot)

6.6 Kansion kokoaminen

Tehtyämme Webropol-kyselyn ja pidettyämme haastattelun aloimme kokoaan perehdytyskansiota edellä mainitun luettelon mukaisesti. Kokosimme uuden perehdytyskansion osittain vanhojen perehdytyskansioiden pohjalta.

Päätimme aloittaa uuden perehdytyskansion kasaamisen lyhyellä nuorisokodin esittelyllä. Ensin esittelimme nuorisokodin kaksi eri yksikköä sekä niissä tapahtuvan toiminnan tiiviisti. Apuna nuorisokodin kuvaukselle käytimme Jyväskylän kaupungin Hovilan nuorisokodin nettisivuja, sekä Hovilan nuorisokodin uusinta omavalvontasuunnitelmaa, jonka paperisen version olemme saaneet Hovilan nuorisokodin johtajalta. Ajattemme lyhyen kuvauksen ja osastojen esittelyn olevan luonnollinen aloitus perehdytyskansiolle.

Seuraavaksi kohdaksi perehdytyskansioon kokosimme nuorisokodin järjestysäännöt sekä aikataulut. Hovilan nuorisokodin yhteiset järjestysäännöt olivat saatavilla vanhasta perehdytyskansiosta, ja siirsimme ne uuteen perehdytyskansioon sellaisenaan sillä ne ovat toistaiseksi ajantasaiset, mutta tulevaisuudessa päivitettävät työyhteisön kesken. Tähän väliin lisäsimme maininnan Hovilan nuorisokodin omavalvontasuunnitelmasta, joka sisältää olennaisia asioita toiminnan kannalta, ja jokaisella työntekijällä onkin velvollisuus perehtyä myös siihen. Omavalvontasuunnitelman lisäksi mainitsimme hyvää kohtelua koskevan suunnitelman, joka on osa omavalvontasuunnitelmaa, mutta kuitenkin oma erillinen kokonaisuutensa. Lastensuojelulain 61. b § mukaan hyvää kohtelua koskeva suunnitelma on pakollinen lastensuojelulaitoksissa. Järjestimme molempien yksiköiden päivän aikataulut ajantasaiseksi esittäen työntekijöille tarkentavia kysymyksiä aikatauluista.

Seuraavaksi kokosimme perehdytyskansioon työvuorojen tehtävät. Erittelimme tässäkin kohtaa osastojen työvuorojen tehtävät, sillä yksiköt elävät hie-man eri aikataulussa. Toinen meistä on työskennellyt Hovilan nuorisokodissa, minkä tiedon pohjalta lähdimme rakentamaan työvuorojen tehtävälisterä. Tehtyämme luettelon työvuorojen tehtävistä tarkastelimme niitä vielä yhdessä yksiköiden tiiminvetäjien kanssa.

Työvuorojen tehtävien perään keräsimme listauksen työntekijöiden vastuualueista eroteltuna johtaja, varajohtaja, ruokapalvelutyöntekijä, ohjaajat, sairaanhoitajat ja tiiminvetäjät. Johtajan tehtäviä selvittelimme myös Jyväskylän kaupungin intrasta sekä kävimme vastuualueista keskustelua varajohtajan kanssa, jotta tehtävät ja vastuualueet ovat jokaiselle työntekijälle varmasti oikeat, sekä tarpeeksi selvästi eritelty. Lopuksi tarkastelimme vastuualueita vielä yksikön johtajan kanssa, sekä tarkensimme hänen työnkuvaansa. Johtajan toiveesta erittelimme vielä lyhyen ohjeistuksen siihen, missä tilanteissa johtajaan otetaan yhteyttä virka-ajan ulkopuolella. Johtajan toiveesta liitimme myös lyhyen maininnan asiakastietojen arkistoinnista, jolle on olemassa erillinen ohje.

Pohdimme tehdessämme haastattelua Hovilan nuorisokodissa, että toiveista huolimatta lääkehoitoa ei isommin sisällytetä perehdytyskansioon, koska Hovilassa on erillinen lääkehoitosuunnitelma ja kaikkien lääkehoitoon liittyvien ohjeistuksien tulee olla tismalleen samassa linjassa virallisen lääkehoitosuunnitelman kanssa. Perehdytyskansioon lisätty lyhyt ohjeistus luotiin yhteistyössä yksikön sairaanhoitajan kanssa.

Teimme ohjeet lastensuojelulain mukaisista rajoittamistoimenpiteistä osittain vanhan perehdytyskansion pohjalta. Listasimme vanhasta perehdytyskansiossa toimenpiteet: henkilöntarkastus, henkilönkatsastus, omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastus, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuun otto ja luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttaminen. Näistä rajoitustoimenpiteistä löysimme ajan tasalla olevat ohjeet, jotka on päivitetty viimeisimmän lastensuojelulain muutoksen jälkeen.

Huomasimme, että listasta puuttuu eristäminen, erityinen huolenpito sekä yhteydenpidon rajoittaminen. Päätimme lisätä ne listaan, sekä tehdä myös eristämistä samanlaisen ohjeen kuin jo vanhassa perehdytyskansiossa olemassa oleville rajoitustoimenpiteille. Eristämisestä teimme ohjeistuksen siksi, että se on rajoittamistoimenpide, josta delegointipäätöksen omaava ohjaaja voi tehdä päätöksen. Erittelimme siis päätökset sen mukaan, kuka niitä voi tehdä. Ison osan päätöksistä voi tehdä nuorisokodin johtaja tai hänen määräämänsä kasvatushenkilökuntaan kuuluva henkilö, mutta erityinen huolenpito ja yhteydenpidon rajoittaminen vaativat sosiaalityöntekijän päätöksen.

Olemme molemmat työskennelleet nuorisokodissa, ja meillä on käytännön kokemusta siitä kuinka rajoitustoimenpiteet toteutetaan käytännössä, mutta tarkastimme asian Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen Lastensuojelun käsikirjasta. Vanhasta perehdytyskansioista poimimme myös ohjeistuksen lapsen luvattomaan poissaoloon laitoksesta. Tiivistimme kuitenkin ohjeistusta hieman, ja muokkasimme sitä selkeämmäksi.

Perehdytyskansioon loimme kohdan kaikille erilaisille hankinnoille. Sovimme nuorisokodin toisen tiiminvetäjän kanssa, että hän tekee ajantasaisen ohjeistuksen käteiskassan käytölle. Saimme siis päivitetyn ohjeistuksen käteiskassan käyttöön nuorisokodin tiiminvetäjältä. Käteiskassan lisäksi Hovilassa on käytössä erilaisia maksukortteja, joiden käyttö on pääpiirteittäin eritelty perehdytyskansiossa. Lisäksi nuorisokodissa on käytössä ostoluvat, jotka käyvät vaihtelevasti eri liikkeisiin. Olemme kirjoittaneet käytännön ohjeistuksen korttien ja ostolupien käyttöön, jotka on tarkastettu nuorisokodin johtajan toimesta. Ohjeistusta talon auton käyttöön toivottiin perehdytyskansioon, joten loimme siitä lyhyen ja ytimekkään ohjeistuksen. Tämäkin ohjeistus on tarkastettu nuorisokodin johtajan toimesta.

Perehdytyskansioon kokosimme ohjeistuksen palkka- sekä työterveysasioista ja sairastumistilanteista Jyväskylän kaupungin intrasta.

Olemme molemmat työskennelleet Jyväskylän kaupungin lastensuojelulaitoksessa, ja kokosimme työn teossa olennaisimmat järjestelmät sekä sen, mihin niitä käytetään. Erittelimme päivittäiskirjaus- ja lääkehoitojärjestelmän, sähköpostin, sekä kaupungin työntekijöiden yhteisen intran. Sähköiseen perehdytyskansioon lisäsimme linkit käyttöohjeisiin, jotka saimme Jyväskylän kaupungin sovellustuesta. Perehdytyskansioon loppuun koostimme yhdelle sivulle tärkeimmät yhteystiedot. Jaottelimme ne selkeyden vuoksi erikseen nuorten asioihin, työntekijöiden asioihin, sekä muihin asioihin. Yhteystiedot keräsimme vanhoista perehdytyskansioista.

Viimeiseksi kohdaksi lisäsimme tiiviin ohjeistuksen koronaviruspandemian poikkeusoloissa toimimisesta.

Elokuun lopussa kävimme läpi paikan päällä Hovilan nuorisokodissa nuorisokodin varajohtajan kanssa tämänhetkistä versiota perehdytyskansiosta. Tarkensimme kokoamiamme asioita ja muotoilimme lauseita vielä virallisempaan muotoon. Lisäksi kävimme läpi varajohtajan kanssa, millaisia asioita työturvallisuudesta perehdytyskansioon sisällytetään, koska nuorisokodissa on erillinen turvallisuussuunnitelma, johon jokaisella työntekijällä on velvollisuus perehtyä. Päädyimme yhdessä listaamaan vain olennaisimmat asiat turvallisuudesta, eli turvanappi- ja vartijakäytännöt, sekä yleiset turvallisuusasiat hätänumerosta, kokoontumispaikasta ja turvallisuuskävelystä.

Perehdytyskansion viimeistelyvaiheessa syyskuun alkupuolella kävimme muutama kertaan Hovilan nuorisokodissa nuorisokodin johtajan kanssa perehdytyskansiota läpi, jotta kaikki toivotut ja olennaiset asiat tulivat oikealla tavalla kansiossa esille.

Viimeistelyämme perehdytyskansion totesimme sen olevan valmis sekä meidän, että työelämäkumppanin mielestä. Lähetimme valmiin perehdytyskansion työelämäkumppanimme yhteyshenkilölle ja saimme häneltä arvioinnin työkentelystämme.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöprojektin tekeminen on ollut osaltaan haastavaa, mutta silti palkitsevaa ja mielenkiintoista. Yhteistyö työelämäkumppanin kanssa sujui pääsääntöisesti ongelmitta, mikä auttoi meitä etenemään projektin kanssa. Toisinaan haasteita kuitenkin aiheutti nuorisokodin hektinen arki sekä opinnäytetyön tekijöiden vuorotyö. Yhteisten tapaamisten järjestäminen opinnäytetyön tekijöiden sekä nuorisokodin yhteyshenkilöiden kanssa oli toisinaan aikatauluyistä haastavaa. Projektiluontoisen opinnäytetyön tekeminen on ollut meille molemmille mielekkäämpää, kuin tutkimuksellisen työn tekeminen. Opinnäytetyön aihetta pohtiessamme meille oli selkeää, että halusimme luoda jotain, josta tulee olemaan hyötyä yhteistyökumppanille konkreettisesti. Tämä lisäsi motivaatiota työn tekoon koko prosessin ajan, kun tiesimme, että toimivasta perehdytyskansiosta tulee toivottavasti olemaan paljon hyötyä työelämäkumppanille.

Opinnäytetyön tekeminen jaottui selkeästi kahteen osaan – perehdytyskansion kokoamiseen sekä raportin kirjoittamiseen. Ajallisesti perehdytyskansion kokoaminen otti isomman osan, mutta tärkeimpänä tavoitteena koko projektin ajan meillä oli saada perehdytyskansioista toimiva ja yhteistyökumppanin toiveita vastaava.

Projektin, eli perehdytyskansion tekoa edesauttoi se, että toinen meistä opinnäytetyön tekijöistä oli töissä paikassa, johon perehdytyskansio tehtiin. Yhteydenpito ja nuorisokodilla perehdytyskansion työstäminen sujui helposti, kun paikka, toimintatavat sekä henkilöstö oli entuudestaan tuttua. Myös se, että molemmat opinnäytetyön tekijät työskentelevät lastensuojelun työkentällä nuorisokodeissa helpotti perehdytyskansion tekemistä lastensuojelulaitokseen, sillä molemmilla oli ennestään selkeä kuva työskentelystä lastensuojelulaitoksessa, ja olemme itse olleet perehdyttävänä työsuhteemme alussa lähimenneisyydessä. Meidän mielestämme oli tärkeää osallistaa työntekijöitä perehdytyskansion tekoon, jotta se palvelisi parhaiten juuri heidän tarvettaan. Poissaolot ja loma-aika vaikuttivat kuitenkin siihen, ettei jokainen työntekijä kyselyyn ehtinyt vastata.

Ajattelemme, että ihannetilanne perehdyttämisessä mihin tahansa työhön olisi sellainen, jossa perehdyttäjällä ja perehtyjällä olisi perehdyttämiseen aikaa edes yhden kokonaisen päivän verran. Valitettavasti ajattelemme, että sellainen toimintamalli ei yleensä olisi mahdollinen esimerkiksi lastensuojelulaitoksissa, koska arki lastensuojelussa on melko hektistä ja resurssit eivät ole kovin suuret. Kurtti (2012, 138) väitöskirjassaan toteaa, kuinka laadukkaan perehdyttämisen esteeksi voi nousta perehdyttäjien vaihtuvuus. Liiallinen vaihtuvuus perehdytysprosessissa voi johtaa ylimääräiseen kertaamiseen tai toisten asioiden kokonaan unohtumiseen (Kurtti 2012,138).

Opinnäytetyötä tehdessä tulee kiinnittää huomiota eettisyyteen sekä hyviin tieteellisiin käytäntöihin. Kaikessa tutkimuksessa on tärkeää, että osallistujilta on kysytty suostumus ja aiheelliset tutkimusluvut on hankittu (Koivisto & Aro 2019). Opinnäytetyöllemme on hankittu tutkimuslupa Jyväskylän kaupungin sosiaalipalvelujen palvelujohtajalta, ja tarvittavat informointilomakkeet olemme toimittaneet haastateltaville. Koivisto & Aro (2019) kuvaavat, kuinka opinnäytetyön tekijöiden on tärkeää sopia työelämäkumppanin kanssa opinnäytetyötä

koskevista käytänteistä ja koemme, että yhteistyö työelämäkumppanin kanssa toimii lähes saumattomasti.

Tietojen käsittelyssä keskeisiä käsitteitä ovat anonymiteetti sekä luottamuksellisuus. Tietojen käsittelyn suhteen ei ole sopivaa luvata asioita, joita ei pysty pitämään. (Eskola & Suoranta 1998.) Opinnäytetyössämme emme käsittele henkilötietoja tai muutakaan arkaluontoista materiaalia.

Aiheena perehdytyskansio on neutraali eikä siihen liity eettisiä ongelmia, sillä aineistossa ei käsitellä yksittäisiä ihmisiä tai heidän mielipiteitään. Tuotoksena perehdytyskansio ei ole yleistettävissä, sillä se on tehty tiettyyn yksikköön ja sisältö on muotoutunut kyseisen yksikön toimintatapojen pohjalta.

Ajattelemme, että opinnäytetyömme jää työelämäkumppanillemme jatkossa helposti päivitettäväksi, sillä kansio tulee käyttöön sähköisessä muodossa. Tämä mahdollistaa kansion päivittämisen aina kun se on tarpeellista. Jatkotutkimuksena voisi tutkia esimerkiksi sitä, mitkä tekijät aiheuttavat jatkuvaa perehdyttämisen tarvetta, eli mistä työntekijöiden vaihtuvuus johtuu. Kehittämistyönä tulevaisuudessa voisi kehittää itsessään koko perehdytysjärjestelmää. Pohdimme, että perehdytyksen laatua olisi mahdollista seurata paremmin esimerkiksi uusille työntekijöille tehtävällä kyselyllä, jossa he voisivat tuoda esiin havaintojaan perehdytyksestä.

Meidän mielestämme perehdyttäminen on sellainen aihe, jota on varmasti tarpeellista kehittää jatkuvasti työyhteisöä ja työntekijöitä parhaiten palvelevaksi.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere.

Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus - ennakoivaa työsuojelua. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua [viitattu 8.8.2021].

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy. Helsinki. 1. Painos.

Elovainio, M. 1992. (toim). Perehdyttäminen ja tiimityö - sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Sosiaali- ja terveyshallitus raportteja 47. VAPK-kustannus. Helsinki 1992.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Heino T., Weckroth N. & Ranta H. 2020. Koronan vaikutukset lastensuojelun 24/7- yksiköiden toimintaan – palveluntuottajien ja toimintayksiköiden näkökulma. Tutkimuksesta tiiviisti 32/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140689/URN_ISBN_978-952-343-585-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 12.4.2021].

Hovilan nuorisokoti. Jyväskylän kaupunki. WWW-Dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyvaskyla.fi/sosiaalipalvelut/perheet/lastensuojelu/perhe- ja- laitos- hoito/hovilan-nuorisokoti> [viitattu 20.5.2021].

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. 6., uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakku- ri224353> [viitattu 25.4.2021].

Koivisto, K. & Aro, P. 2019. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset kysymykset. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 72. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262081/ePooki%2072_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 14.9.2021].

Kurtti, J. 2012. Hiljainen tieto ja työssä oppiminen – edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66896/978-951-44-8782-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 10.10.2021].

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

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 30.3.2007/334.

- Lapin ammattikorkeakoulu. s.a. Opinnäytetyön toteuttaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen> [viitattu 2.9.2021].
- Lastenkoti, Nuorisokoti. Lastensuojelun käsikirja. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti> [viitattu 25.4.2021].
- Lastensuojelulaitokset. Lastensuojelun käsikirja. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset> [viitattu 25.4.2021].
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys –opas. Lahti. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Esa Print Oy.
- Lius, K. 2018. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan työntekijöiden perehdyttäminen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Jyväskylän yliopisto. Kieli- ja viestintätieteiden laitos. Viestinnän maisterintutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58387/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201806063042.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 25.4.2021].
- Nykänen, M. 2017. Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. Työterveyslaitoksen tiedote 52/2017. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/> [viitattu 25.4.2021].
- Perehdyttämisen tarkistuslista. 2016. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Työturvallisuuskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf [viitattu 25.4.2021].
- Rajoitukset sijaishuollossa. S.a. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa> [viitattu 14.9.2021].
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html [viitattu 26.5.2021].
- Samppala, M-L. 2017. Käsityksiä ja kokemuksia laitoshuoltajaopiskelijoiden oppimisesta työpaikalla. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/214821/Kasityks.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 10.10.2021].
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki. Tammi.

Tuominen, A. 2020. Väkivaltaisuudet lastenkodeissa nostaneet lastensuojelun ongelmat esille – ”Tilanne on katastrofaalinen”. Uutiset. Kotimaa. Iltalehti. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/cf95f4e2-0c74-4c51-b4fd-9e3d8ad26760> [viitattu 25.4.2021].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä. PS kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 12.10.2021].



JYVÄSKYLÄN KAUPUNKI
Perusturvapalvelut

Hakemus

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS (Tutkimukset ja opinnäytetyöt)

| | | | |
|-----------------------------|---|------------------------------|--|
| 1 Hakijan tiedot | Suku- ja etunimi Sara Ruuska | | |
| | Nykyinen työnantaja/opiskelupaikka Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu | | |
| | Jyväskylän kaupungin palveluksessa <input type="checkbox"/> Ei <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä | | |
| | Kotiosoite [REDACTED] | | Postinro ja - paikka [REDACTED] |
| | Puhelin toimeen - | Puhelin kotiin [REDACTED] | Sähköpostiosoite asaru002@edu.xamk.fi |
| | Yliopisto ja laitos/Ammattikorkeakoulu/oppilaitos, jossa opiskelee Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu | | |
| | Yliopiston/laitoksen/Ammattikorkeakoulun/oppilaitoksen osoite/yhteystiedot Patteristonkatu 3 D 50100 Mikkeli | | |
| 2 Muut hakijat | Nimi, osoite, puhelin ja sähköposti Milla Sillanpää Osoite: [REDACTED] Puhelin kotiin: [REDACTED] Sähköpostiosoite amisi008@edu.xamk.fi Ammattikorkeakoulu: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu | | |
| 3 Tutkimuksen ohjaaja | Tutkimuksen ohjaaja ja yhteystiedot (sähköposti/puhelin) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] | | |

JYVÄSKYLÄN KAUPUNKI

Hakemus

2

Perusturvapalvelut

| | |
|--|---|
| 4 Tutkimusta koskevat tiedot | Tutkimuksen nimi Perehdytyskansio Hovilan nuorisokotiin |
| | Tiivistetty kuvaus tutkimuksen suorittamisesta Tarkoituksena on luoda uusi perehdytyskansio Hovilan nuorisokotiin, koska vanha perehdytyskansio ei ole enää ajantasainen ja se vaatii päivitystä. Tavoitteena on luoda perehdytyskansio joka tulee nuorisokodin käyttöön ja joka vastaa nuorisokodin tarpeita. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyy uusi perehdytyskansio Hovilan nuorisokotiin. Työmenetelmät: Haastattelut ja niiden äänittäminen jotta saamme työntekijöiltä täysin oikeaa tietoa heidän kertomanaan. Käytämme myös kirjallisuutta faktatiedon tutkimiseen. Lisäksi suoritamme nuorisokodin työntekijöille Webropol-kyselyn jossa keräämme ajatuksia siitä, mitä perehdytyskansion olisi hyvä sisältää. |
| | Asiasanat (max 5 kpl) Perehdyttäminen, perehdytyskansio, lastensuojelu, nuorisokoti |
| | Tutkimusaineiston suojaus, säilyttäminen ja hävittäminen Emme käsittele opinnäytetyössä henkilötietoja. Säilytämme haastatteluäänitteitä sekä Webropol-kyselyn vastauksia henkilökohtaisilla tietokoneillamme, ja hävitämme haastatteluäänitteet sekä kyselyvastaukset välittömästi opinnäytetyön valmistuttua. |
| | Tutkimuksen taso <input type="checkbox"/> Tohtorin tutkinto <input type="checkbox"/> Kandidaattitutkinto <input type="checkbox"/> Licensiaattitutkinto <input type="checkbox"/> Maisteritutkinto <input type="checkbox"/> Ylempi AMK – tutkinto <input checked="" type="checkbox"/> AMK – tutkinto <input type="checkbox"/> Muu, mikä? |
| Tutkimus kuuluu muuhun laajempaan tutkimusprojektiin <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, mihin? | |

23

JYVÄSKYLÄN KAUPUNKI

Hakemus

3

Perusturvapalvelut

| | | |
|-----------------------|--|---|
| | Kohderyhmä <input type="checkbox"/> Asiakkaat/ Potilaat <input type="checkbox"/> Omaiset <input checked="" type="checkbox"/> Henkilökunta <input type="checkbox"/> Asiakirjat <input type="checkbox"/> Muu, mikä? | Aineiston keruumenetelmä <input checked="" type="checkbox"/> Kysely <input checked="" type="checkbox"/> Haastattelu <input type="checkbox"/> Havainnointi <input type="checkbox"/> Asiakirja-analyysi <input type="checkbox"/> Mittaukset, mitkä? <input type="checkbox"/> Muu, mikä? |
| | Tutkimuksen hyödyt/vaikutukset Jyväskylän kaupungin toimintaan <input checked="" type="checkbox"/> Ei välitöntä sovellettavuutta <input type="checkbox"/> Välitön sovellusarvo toimintaan, millainen? | |
| 5 Allekirjoitukset | Käsitellessäni työntekijöiden tai asiakkaiden/potilaiden tietoja sitoudun siihen, että en käytä saamiani tietoja muuhun kuin tutkimustarkoitukseen. En myöskään käytä saamiani tietoja em. henkilöiden tai heidän läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi. En luovuta henkilötietoja sivullisille. Sitoudun raportoimaan tutkimuksesta tutkimusluvan myöntäjälle. | |
| | Päiväys | Hakijan/hakijoiden allekirjoitus ja nimen selvennys |
| PÄÄTÖS | <input checked="" type="checkbox"/> Myönnetään hakemuksen mukaisena <input type="checkbox"/> Myönnetään edellyttäen, että <input type="checkbox"/> Hakemus hylätään seuraavin perustein | |
| | Päiväys Jyväskylässä <u>23, 6 2021</u> | Tutkimusluvan myöntäjän nimi ja nimen selvennys  Palvelujohtaja <i>Solmu Pöytä</i> <i>Ulla Kujan</i> |

Perehdytyskansio / Hovilan nuorisokoti

Hei Hovilan nuorisokodin työntekijä! Teemme sosionomiopintojen opinnäytetyönä perehdytyskansion Hovilan nuorisokotiin. Toivomme, että vastaat tähän kyselyyn, jotta saamme kerättyä mahdollisimman monen työntekijän näkemyksiä perehdyttämisestä. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Kiitos osallistumisestasi.

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Hovilan nuorisokodissa? (Vastaa vuosina)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

2. Miten kehittäisit perehdytystä Hovilan nuorisokodissa?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

3. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä asioita, joita perehdytyskansion tulisi sisältää? (Vastaa ranskalaisilla viivoilla)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

4. Mitkä asiat vanhasta perehdytyskansioista tulisi mielestäsi säilyttää?

| |
|--|
| |
| |
| |

| |
|--|
| |
| |

5. Olisiko kohta poikkeusoloissa toimimisesta mielestäsi tarpeellista lisätä perehdytyskansioon? (esimerkiksi koronaviruspandemia)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1. HOVILAN NUORISOKOTI..... | 4 |
| 1.1. Nuorisokodin osasto | 4 |
| 1.2. Erityisen vahvan tuen yksikkö | 4 |
| 2. SÄÄNNÖT JA TOIMINTATAVAT | 5 |
| 2.1. Järjestyssäännöt..... | 5 |
| 2.2. Omavalvonta..... | 6 |
| 2.3. Hyvää kohtelua koskeva suunnitelma | 6 |
| 3. PÄIVÄJÄRJESTYS | 6 |
| 3.1. Nuorisokodin osasto | 6 |
| 3.2. Erityisen vahvan tuen yksikkö..... | 8 |
| 4. TYÖVUOROJEN TEHTÄVÄT | 9 |
| 4.1. Nuorisokodin osasto | 9 |
| 4.2. Erityisen vahvan tuen yksikkö..... | 9 |
| 5. VASTUUALUEET | 10 |
| 5.1. Yhteydenpito johtajaan virka-ajan ulkopuolella | 11 |
| 6. LÄÄKEHOITO | 12 |
| 7. LASTENSUOJELULAIN MUKAISET RAJOITUSTOIMENPITEET | 13 |
| 7.1. Henkilöntarkastus | 14 |
| 7.2. Henkilönkatsastus..... | 15 |
| 7.3. Omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastus | 17 |
| 7.4. Kiinnittäminen | 18 |
| 7.5. Liikkumisvapauden rajoittaminen..... | 19 |
| 7.6. Aineiden ja esineiden haltuunotto | 20 |
| 7.7. Luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttaminen | 22 |
| 7.8. Eristäminen | 22 |
| 7.9. Lapsen luvaton poissaolo laitoksesta | 23 |
| 8. HANKINNAT | 24 |

| | |
|---|----|
| 8.1. Viikkorahat | 24 |
| 8.2. Tilikortit | 25 |
| 8.3. Ostoluvat | 25 |
| 8.4. Käteiskassa | 25 |
| 9. TALON AUTO | 26 |
| 10. JÄRJESTELMIEN KÄYTTÖ | 27 |
| 11. ARKISTOINTI | 28 |
| 12. TURVALLISUUSOHJEET | 28 |
| 12.1. Turvanapit | 29 |
| 12.2. Yhteistyö vartijoiden kanssa | 29 |
| 12.3. Poikkeamailmoitus | 30 |
| 13. TYÖTERVEYS | 31 |
| 14. SAIRASTUMINEN | 31 |
| 14.1. Sairausloma | 31 |
| 14.2. Työtapaturma | 32 |
| 14.3. Työntekijä – toimi näin | 32 |
| 15. PALKKA-ASIAT | 33 |
| 16. YHTEYSTIETOJA | 34 |
| 17. OHJEISTUS POIKKEUSOLOISSA TOIMIMISEEN | 35 |
| 18. HOVILAN NUORISOKODIN POHJAPIIRUSTUS | 36 |