



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Perehdyttäminen ja työhyvinvointi

Perehdytysmateriaali koulunkäynninohjaajille ja kesätyöntekijöille liikennepuistoon

Milla Heikkinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

05 / 2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Milla Heikkinen	Sivumäärä 42 ja 9 liitesivua
Työn nimi Perehdyttäminen ja työhyvinvointi – Perehdytysmateriaali koulunkäynninohjaajille ja kesätyöntekijöille liikennepuistoon	
Ohjaava opettaja Juha Nikkilä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Muhoksen kunta, Maria Piirala	
Tiivistelmä <p>Tilaaajana opinnäytetyölleni toimii Muhoksen kunta. Valmistan kunnan liikennepuistoon koulunkäynninohjaajille ja kesätyöntekijöille perehdytysmateriaalin ja samalla opinnäytetyössäni avaan perehdyttämisen prosesseja sekä perehdyttämisen osuutta työhyvinvointiin.</p> <p>Näen että työlle on ollut jo pitkään tarvetta tällä ammattialalla. Liikennepuistotyöskentely ajoittuu koulunkäynninohjaajilla koulujen kesäloma-aikaan ja kesällä liikennepuistossa työskentelee tulevana kesänä koulunkäynninohjaajien rinnalla myös kesätyösetelillä työllistettyjä 17-18 vuotiaita nuoria. Työ itsessään on selkeää ja sen oppii helposti, mutta koska henkilökunta liikennepuistossa vaihtuu kahden viikon välein, voi toimintamalleissa ja käytänteissä olla eroavaisuuksia. Perehdytysmateriaalilla yhtenäistetään toimintaa, mutta vielä tärkeämpää on, että materiaali auttaa liikennepuistossa ensi kertaa työskenteleviä koulunkäynninohjaajia ja kesätyöntekijöitä hahmottamaan työnkuvan kokonaisuudessaan. Perehdytysmateriaali on pyritty rakentamaan myös niin, että puistossa jo aikaisemmin työskennelleet ohjaajat saavat materiaalista tukea ja selkeyttä niihin tilanteisiin, mihin ei ole aikaisemmin ollut selkeää suuntaa tai kantaa.</p> <p>Kunnan koulunkäynninohjaajille suunnatulla Webropol-kyselyllä hain ohjaajien kokemuksia perehdytyksestä, miten se koetaan, onko vastaajilla omakohtaisen kokemuksen valossa antaa tietoa perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin yhteydestä. Kyselyllä pyrin selvittämään ohjaajien kokemuksia ja näin myös vahvistamaan opinnäytetyöni tietoperustasta löytyvää perehdyttämiseen ja työhyvinvointiin liittyvää tietoa käytännön tasolla.</p> <p>Ryhmäkeskusteluun kutsuin viisi kunnan koulunkäynninohjaajaa, joiden kanssa keskustelimme perehdytysmateriaalin sisällöstä: liikennepuistossa tapahtuvista työtehtävistä, jo olemassa olevista järjestys- säännöistä ja myös siitä, onko niitä tarpeen muuttaa tai täsmentää, työelämän pelisäännöistä, tauoista, epäselvistä toimintamalleista kuten porttikielloista tai rangaistuksista sekä asioista, jotka puhuttavat ja herättävät kysymyksiä. Keskustelu oli antoisa ja sain siitä paljon ajatuksia perehdytysmateriaalin valmistamiseen.</p>	
Asiasanat perehdyttäminen, työhyvinvointi, koulunkäynninohjaajat, liikennepuisto, perehdytysmateriaali, kesätyöntekijä	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Milla Heikkinen	Number of Pages 42 and 9 appendix pages
Title Familiarization and well-being at work – Familiarization material to teaching assistants and summer employees for children's traffic play park	
Supervisor Juha Nikkilä	
Subscriber and/or Mentor Municipality of Muhos, Maria Piirala	
Abstract <p>My thesis is created for the municipality of Muhos. I have prepared an induction material for the special needs teaching assistants and young summer workers. In this thesis I open the processes of familiarization as well as the role of orientation in occupational wellbeing.</p> <p>There has been a need for this type of material for a long time in this working environment. The traffic park tasks have been scheduled for school summer holidays. During the next summer there will be additional summertime employees aged 17—18 working alongside school assistants. The work itself is quite simple and easy to learn, but as the staff changes in the traffic park every two weeks, there may be differences in operating models and practices. This orientation material harmonizes the everyday activities, but more importantly, it enables the teaching assistants and summer workers to perceive the job in its entirety. The orientation material has also been designed so that the teaching assistants who have previously worked in the park, receive support material and clarity in situations where there has been no clear direction or position before.</p> <p>The Webropol-questionnaire was sent to the teaching assistants in the municipality in order to sort out different experiences in job induction, and to see if there is a way in which job induction and occupational wellbeing are connected.</p> <p>Group discussions were also used as a data collection method. I invited five teaching assistants with prior work experience in the traffic park to these discussions. We went through the contents of the induction material: the work in the park, the existing rules of behavior and whether they need to be changed or clarified, rules for the employees, breaks, some ambiguous operating models such as bans from the park or other punishments and some other issues that raise questions. The discussions were rewarding and gave a great deal of content for my induction material.</p>	
Keywords familiarization, well-being at work, special needs teaching assistant, children's traffic play park, familiarization material, summer employee	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Produktin tavoitteet	5
1.2 Muhoksen liikennepuisto	6
2 PEREHDYTTÄMINEN	8
2.1 Mitä on hyvä perehdyttäminen?	10
2.2 Lainsäädäntö	12
2.3 Hiljainen tieto	13
3 TYÖHYVINVOINTI	14
3.1 Työhyvinvoinnin portaat	18
3.2 Perehdyttäminen ja työhyvinvointi	19
4 KEHITTÄMISTYÖNÄ PEREHDYTYSMATERIAALI	22
4.1 Eettiset periaatteet	22
4.2 Kehittämistyön menetelmä	23
4.3 Tutkimuksellinen kulku	24
5 KYSELY KUNNAN KOULUNKÄYNNINOHJAAJILLE	27
5.1 Koulunkäynninohjaajan toimenkuva	27
5.2 Kyselylomake	29
5.3 Kyselyn tulokset	30
5.4 Kyselyn yhteenveto	34
6 PEREHDYTTÄMISMATERIAALIN SYNTYPROSESSI	35
6.1 Tiedonkeruumenetelmä	36
6.2 Perehdyttämismateriaalin valmistaminen	38
7 POHDINTA	39
LÄHTEET	43
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Muhoksen kunta ja tarkemmin Muhoksen kunnan johtava koulunkäynninohjaaja ja aamu- ja iltapäivätoiminnan esimies. Yhteistyössä johtavan koulunkäynninohjaajan kanssa, keskustelimme opinnäytetyöni aiheen koskevan perehdyttämistä ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön ohella valmistan kunnan koulunkäynninohjaajille perehdyttämismateriaalin kunnan liikennepuistoon. Työskentelen itse kunnalla koulunkäynninohjaajana ja minulla on takana liikennepuistotyöskentelyä kolmen kesäkauden ajalta. Kun tein itse ensimmäisen liikennepuistovuoroni Muhoksella, minulla ei ollut minkäänlaista perehdytystä asiaan. Työkavereilta kyselin ennakoon työstä liikennepuistossa ja itse työn opin kysymällä samassa vuorossa olevilta kollegoiltani päivän rutiineista ja toimintamalleista. Perehdytysmateriaali omalla kohdallani olisi varmasti tuonut työhön lisävarmuutta.

Opinnäytetyössäni olen tutkinut perehdyttämiseen liittyviä prosesseja, valmistanut kunnan koulunkäynninohjaajille kyselyn perehdyttämisestä ja siihen liittyvistä kokemuksista, tutkinut perehdyttämisen merkitystä yhteydessä työhyvinvointiin, avannut työhyvinvoinnin käsitettä sekä valmistanut liikennepuistoon perehdyttämismateriaalin.

Tuon perehdyttämisprosesseihin näkökulmaa myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Webropol -kyselyssä olen kysynyt mm. koulunkäynninohjaajien subjektiivista työhyvinvoinnin näkökulmaa suhteessa heille annettuun perehdyttämiseen. Tästä koostan mielenkiintoista dataa, jolla perustelen perehdyttämisen tärkeyttä.

1.1 Produktin tavoitteet

Produkti toteutetaan työelämälähtöisesti, ja sillä on merkitys työelämälle sitä kehittävänä toimintamallina. Tavoitteena on, että Muhoksen liikennepuistoon valmistamani perehdytysmateriaali jää kunnan henkilökunnan käyttöön ja materiaaliin perehtymisestä tulisi jokakesäinen rutiini liikennepuistossa työskentelevien koulunkäynninohjaajien kesken.

Opinnäytetyöni produktilla näen olevan tärkeän merkityksen siinä, että uudet työntekijät saavat riittävän laajan tiedon puiston työtehtävistä, kesätyöntekijät saavat tukea työtehtäviin ja toimintamalleihin perehdytysmateriaalista sekä koulunkäynninohjaajille saadaan yhtenäiset ja selkeät toimintamallit liikennepuistoon. Liikennepuisto työllistää kesäkauden ajan kunnan koulunkäynninohjaajia sekä kesätyösetelillä palkattuja nuoria. Henkilökunta vaihtuu kaudesta ja henkilökunnan määrästä riippuen kahden viikon välein ja työllistää kerrallaan kahdesta kolmeen kunnan koulunkäynninohjaajaa ja yhden kesätyösetelillä työskentelevän nuoren.

Lähes joka kesä liikennepuistossa työskentelee uusi kunnan työntekijä, jolla ei ole ennestään kokemusta liikennepuistossa työskentelystä. Nuoret kesätyöntekijät vaihtuvat puistossa kahden viikon välein. Myös nuoret tarvitsevat mahdollisesti ensimmäiseen kesätyöpaikkaansa perehdyttämismateriaalista tukea ja ohjeita. Perehdyttämismateriaali tukee myös vanhoja työntekijöitä työssään, sillä materiaaliin on pyritty kokoamaan tärkeää tietoa niin uusille työntekijöille kuin vanhoille konkareille. Koska kesän mittaan työntekijät vaihtuvat parin viikon välein, sitä suuremmalla syyllä on tärkeää perehdyttämismateriaalin keinoin yhtenäistää työntekijöiden toimintamalleja sekä teroittaa liikennepuiston järjestyssääntöjä. Perehdyttämismateriaalista saa tukea toimintaan sekä epävarmoihin tilanteisiin. Myös mahdollisesti ensi kertaa työelämässä mukana olevat nuoret saavat ohjeita työelämässä vallitseviin pelisääntöihin. Nuorille kesätyöntekijöille on tärkeää saada työkokemusta ja päästä kehittämään omia työelämävalmiuksiaan.

Itselleni tärkeää on, että opinnäytetyöni ohella valmistamani perehdyttämismateriaali jää käyttöön ja sille on kunnalla tilausta. Tämä on minulle tärkeä prosessi niin perehdyttämismateriaalin valmistamisen kuin siihen liittyvän tiedonhaun kannalta, mutta myös siksi, että uskon hyvin monen liikennepuistossa työskentelevän uuden työntekijän ja kesätyöntekijän siitä hyötyvän.

1.2 Muhoksen liikennepuisto

Muhoksella on 20 leikkipuistoa (Muhos 2018). Liikennepuisto on yleisölle auki kesäkuun alusta heinäkuun loppuun. Liikennepuistotoimintaa puistossa on kello yhdeksän

ja iltapäivä kolmen välisen ajan. Puiston telineet, hiekkalaatikot ja keinut ovat perheiden ja lasten käytössä myös toiminnan ulkopuolisen ajan. Opinnäytetyössäni keskityn kuitenkin liikennepuistoon sen aukioloaikana, jolloin koulunkäynninohjaajat ja kesätyöntekijät ovat paikalla.

Liikennepuisto on vuonna 1993 Lions Club Muhos ry:n ja sen yhteistyökumppaneiden rakentama ja kunnalle lahjoittama. Kunnan tekniset palvelut vastaavat liikennepuiston huollosta ja irtaimistosta. Liikennepuiston kalustoon kuuluu poljettavia pikkuautoja ja isompia ja uudempia autoja, joilla voi kyydittää pikkusisaruksia. Myös iso traktori on suosittujen ajokkien listalla. Poljettavien autojen ja traktorin lisäksi puiston välineistöstä löytyy pieniä kolmirattaisia mopoja pienimmille asiakkaille sekä yksi potkulauta. Omien välineiden tuominen liikennepuiston teille on kielletty turvallisuussyistä.

Minulla on useamman kesän ajalta kokemusta liikennepuistotyöskentelystä, ja tähän kokemukseen verraten voin todeta, että liikennepuiston päivittäinen kävijämäärä voi vaihdella hyvinkin suuresti. Päivittäisistä kävijämääristä pidetään liikennepuiston työntekijöiden kesken tukkimiehenkirjanpitoa liikennepuiston omaan vihkoon. Perustuen edellisen kesän muistiinpanoihin, puiston hiljaisina päivinä kävijämäärä voi jäädä alle kahteenkymmeneen, kun kesän korkeimmat kävijäpiikit voivat ylsivät 114 vierailijaan. Kävijämääriin usein vaikuttaa hyvin hallitsevasti sää. Sateisina ja viileinä päivinä asiakkaita käy vähemmän, mutta toisaalta hellepäivät tekevät saman asian kävijämääriin. Hellepäiviin lapset ja perheet voivat keksiä muunlaista toimintaa. Poikkeus vahvistaa säännön, kuten tässäkin tapauksessa. Joskus kävijämäärät voivat kuumina päivinä olla kesän korkeimmat. Asiakasmääriä lasketaan tukkimiehenkirjanpidolla merkitsemällä vihkoon päivittäin ne asiakkaat, jotka ajavat liikennepuiston autoilla ja muilla välineillä. Heillä seuranaan voi olla vanhempia, isovanhempia tai isompia sisarusia, joita ei kirjanpitoon merkitä. Vihkoon on voitu myös kirjoittaa pieniä havaintoja päivästä sekä säästä. Asiakkailta ja perheiltä olemme joka kesä saaneet hyvää palautetta liikennepuiston maksuttomuudesta. Lähikunnissa liikennepuistotoimintaan osallistuminen on maksullista. Ilmainen liikennepuisto ei ole tänä päivänä itsestäänselvyys ja puiston maksuttomuudesta ovet monet perheet antaneet kiitosta. Pehdytysmateriaalin tuottamisen näkökulmasta onkin tärkeä huomio siinä, kun liikennepuisto on kunnan lapsiperheille ja kesälomavieraille ehdoton valttikortti, voi-

daan perehdyttämällä vaikuttaa positiivisesti asiakkaiden saamiin havaintoihin ja mielikuviin aktiivisista ja ystävällisistä henkilökunnan jäsenistä.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Työ on ollut ja tulee aina olemaan iso osa ihmisen elämää. Työ vaatii myös opastusta sille sopivalla tavalla. Monesti työ opitaan mahdollisuuksien mukaan kokeneemalta henkilöltä. Tämä juontaa juurensa tuhansien vuosien päähän, kun elämää on sanellut eloonjäämiskamppailu ja elämän haastavuus. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Lähestulkoon jokainen, joka on joskus ollut työelämässä, on saanut uuteen työhönsä perehdyttämistä uudella työpaikallaan. Perehdyttämisen kesto, laajuus ja tavat vaihtelevat työnantajan mukaan ja useassa työpaikassa työskennellyt voi havaita perehdyttämisen välillä suuriakin eroja työnantajasta riippuen. Myös toimiala vaikuttaa perehdyttämisen laatuun; sisältääkö perehdyttäminen ohjeita laitteiden huolelliseen ja turvalliseen käsittelyyn, tuleeko työntekijän työssään kiinnittää erityisesti työergonomiaan huomiota vai painottuuko perehdyttämisen taso työssä vaadittavaan tietotaitoon. Joskus työpaikkailmoituksissa näkyy maininta, että työnantaja on valmis kouluttamaan uuden työntekijän kokonaan uuteen työhön ja aiempaa kokemusta ei työstä tai alalta vaadita. Työntekijä saa aivan uuden työn itselleen haltuun ja tiedon-siirrosta vastaa työnantaja.

Tavallisesti työnantaja on huolehtinut uusien työntekijöiden perehdytyksestä, mutta tänä päivänä kiinnitetään huomiota myös vanhojen työntekijöiden perehdyttämiseen. Katkoksen työelämään on voinut tuoda pitkät sairaslomat tai vapaat, tai työtehtävät vuosien myötä vain muuttuvat. Kun perehdyttäminen tehdään työpaikalla oikein, se on onnistumisen mahdollistamista. On tärkeää, että perehdyttäminen käsitellään toiminnallisena kokonaisuutena, jolloin työntekijä tutustuu työpaikkaan ja työtehtäviinsä, mutta myös työtoimintaan kokonaisuudessaan ja työpaikan pelisääntöihin. (Manninen 2009, 90.)

”Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset.” (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Perehdyttäminen käsitteenä voi tuntua ihan yksinkertaiselle ja selkeälle. Vuosien saatossa sen sisältö on muuttunut ja jokainen organisaatio on kytkenyt perehdyttämisen omaan strategiaansa ja toimintaansa eri tavoin. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat kirjallisuudessa erotettu toisistaan ja pääsääntöisesti perehdyttäminen liitetään työsuhteen alkuun. Perehdyttämisen käsite onkin jaettu kahteen eri osaan: alku- ja yleisperehdyttämiseen ja työnopastukseen. (Kupias & Peltola 2009, 17.)

Perehdyttäminen käsitteenä käsittää uuden työntekijän perehdyttämisen uuteen työpaikkaansa, työyhteisöön, talon tapoihin, työympäristöön, välineisiin ja sääntöihin. Työnopastus on perehdyttämistä itse työhön. Näin uusi työntekijä hahmottaa mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Perehdyttämisen ja työnopastuksen onnistuminen työpaikoilla ohjaa työntekijöitä turvallisiin työtapoihin, ja näin voidaan ennaltaehkäistä työtapaturmia. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijät käyttämään työvälineitä oikein ja ohjaamaan heitä turvallisiin työtapoihin. Erittäin tärkeää on muistaa työelämään tulevien nuorten työntekijöiden perehdyttäminen. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Kun työntekijä siirtyy työtehtävästä toiseen, ei ole tässä vaiheessa enää tarkoituksenmukaista selittää perehdyttämismateriaalissa yrityksestä tai työnantajasta asioita uudelleen, vaan voidaan käsitellä uuteen työtehtävään liittyviä asioita varsinaisen työnopastuksen lisäksi. Kyseinen perehdytysmateriaali tässä tilanteessa koskee pääsääntöisesti vanhoja työntekijöitä, mutta sijaisten, vuokratyövoiman ja kesätyöntekijöiden näkökulmasta on tarvittaessa huomioitava perehdyttämismateriaaliin lisättävä tieto esimerkiksi yritystiedoissa. Etenkin nuorista työntekijöistä, jotka voivat olla kesätyöntekijöitä, on hyvä muistaa, että monet asiat jotka itsestä voivat tuntua selvillä, ei välttämättä ole kaikille. Muille työntekijöille on hyvä tiedottaa siitä, kuinka kauan kesätyöntekijä viipyy ja mihin työtehtäviin hänen odotetaan osallistuvan. (Hyvä perehdytys opas s. 16–17.)

Opinnäytetyöni valmistumisen ohella kokoon perehdytysmateriaalia liikennepuistoon. Materiaalin valmistumisen kannalta on tärkeää pitää mielessä, kuinka moninainen vaikutus materiaalilla on työyhteisöön ja työntekijöihin. Kun kokoon perehdytysmateriaalia, keskityn juuri sellaiseen sisältöön, joka koskettaa liikennepuistossa työskentelyä. Koska liikennepuistotyöskentely on vain osa koulunkäynninohjaajan työnkuvaa ja työtehtäviä, emme opinnäytetyön tilaajan kanssa nähneet tarpeelliseksi avata perehdytysmateriaalissa kaikkea mahdollista tietoa, mitä yleensä perehdytysmateriaaleissa tavanomaisemmin tuodaan esiin, kun työntekijä perehdytetään uutena henkilönä työpaikkaansa. Perehdytysmateriaali pyritään pitämään selkeänä, yksinkertaisena ja helppolukuisena, josta tarvittava tieto löytyy nopeasti.

2.1 Mitä on hyvä perehdyttäminen?

Hyvää perehdyttämistä voidaan luonnehtia monenlaisilla käsitteillä ja määritelmillä. Hyvän perehdyttämisen määrittelee asiakas, kun hän arvioi saamaansa palvelua. Onnistunut perehdytys heijastelee onnistuneeseen asiakaspalvelukokemukseen ja asiakkaalle näyttäytyvin pinta muodostuu hänet kohdanneesta työntekijästä. (Kupias ja Peltola 2009, 16.)

Kun perehdyttäminen on suunniteltu ja toteutettu hyvin, työn oppimiseen kuluva aika on lyhyempi. Onnistuneella perehdyttämisellä voidaan vahvistaa työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja näin työntekijöiden vaihtuvuus on pienempi. Vaikka perehdyttämisellä on tärkeä merkitys lainsäädännöllisten velvoitteiden näkökulmasta, se on myös tärkeä osa henkilöstön kehittämistä, johtamista ja esimiestyötä. (Hyvä perehdytys -opas 2007.)

Työturvallisuuskeskus teoksessaan Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus Kangas ja Hämäläinen (2007, 4-5) kuvaavat perehdyttämisen hyötyjä laajasti. Perehdyttäminen hyvin onnistuessaan luo vahvan perustan yhteistyölle. Mitä nopeammin perehdytettävä oppii työntekoon vaaditut tehtävät ja asiat, hän kykenee myös nopeammin itsenäiseen työskentelyyn, eikä ole niin riippuvainen toisista työntekijöistä. Perehdyttämisestä on hyötyä myös oman työnkuvan omaksumisessa, työssä tapahtuvien virheiden määrä pienenee ja niiden korjaamiseen ei mene niin pitkää aikaa. Tämä on

koko työyhteisöä hyödyttävä ja tehokkuutta tukeva huomio. Työturvallisuus kuuluu yhtenä olennaisena osana jokaiseen perehdytysohjelmaan. Työtapaturmat ja turvallisuusriskit vähenevät, kun asianmukainen tieto siirtyy työntekijälle eteenpäin. Toisaalta ei saa olettaa, että vanha ja kokenut työntekijätulokas osaa huomioida asioita ilman perehdytystä, sillä jokaisella työpaikalla on omat riskitekijänsä. Sama koskee myös nuoria kesätyöntekijöitä, heiltä voi puuttua turvallisen työskentelyn perustiedot ja taidot. Hyvällä perehdyttämällä voidaan vaikuttaa myös poissaoloihin ja vaihtuvuuteen. Myönteisellä ensivaikutelmalla voidaan rakentaa kannustava ja rohkaiseva alku yhteistyölle. Tämä vahvistaa työntekijän motivaatiota sitoutua. Jos taas vaikutus on päinvastainen ja työntekijä kokee olevansa muille vain työtaakka ja hänet jätetään yksin selviytymään, on varmaa, että työmotivaatio ei rakennu riittävän vahvaksi. ”Hyvä laatu ei maksa paljon, mutta huono laatu virheineen maksaa aina.” Kun perehdyttäminen on asianmukaista ja suunnitelman mukaan toteutettua, ylimääräisiä kustannuksia ei tule. Jos perehdyttäminen ja työnopastus on hoidettu huonosti, voi yllättäviä kustannuksia tulla monenlaisista asioista. Yrityskuva, eli asiakkaalle syntynyt mielikuva yrityksestä tai toimijasta, syntyy omista kokemuksista ja siitä mitä he kuulevat ystäviltä ja tuttavilta. Perehdyttäminen voi omalta osaltaan olla vaikuttamassa yrityskuvan syntyyn.

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton sivuston blogissa kirjoituksen julkaissut työympäristötoimitsija Tuula Haavasoja kiteyttää onnistuneesti hyvän perehdytyksen näin:

”Kun perehdytys ja työhön opastus tehdään hyvin, työntekijä löytää oman paikkansa nopeasti. Hän voi käyttää osaamistaan laajasti ja nähdä työssä kehittymisen mahdollisuudet. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus toimii, keskinäinen avunanto toteutuu ja perehdytetyn työpanos on nopeammin työyhteisön käytössä. Perehdyttämiseen sijoitettu työpanos tuottaa eurot tuplasti takaisin.” (Haavasoja 2017.)

Tuottamani perehdytysmateriaalin avulla pyrin vahvistamaan liikennepuistossa työskentelevien ohjaajien ja kesätyöntekijöiden työnkuvaa ja tunnetta liikennepuistotyöstä, joka olisi hyvin heidän hallinnassaan perehdytysmateriaalin lukemisen kautta. Koska puisto on jo vuosia pyörinyt siten, että tietotaito on siirtynyt työntekijältä toiselle käytännön kautta, on osa voinut kokea olonsa, ainakin alkuun, irralliseksi. Pereh-

dytysmateriaalilla pyrin vahvistamaan työntekijöiden tunnetta hyvin hallinnassa olevasta työstä, jonka avulla he saavat itseluottamusta ja tukea tarttua puiston moninaisiin työtehtäviin. Tätä kokemusta peilaan myös oman kokemukseni kautta, kun ensi kertaa aloitin oman parin viikon jaksoni liikennepuistossa. Muutama päivä meni tutustuessa puistoon, sen asiakkaisiin ja puiston arkeen liittyviin työtehtäviin. Perekdytyksen avulla tämä aika lyhenee ja helpottaa uusien työntekijöiden osallisuutta puistossa.

2.2 Lainsäädäntö

Lainsäädäntö ohjaa montaa asiaa työelämässä ja yhteiskunnassa. Myös perekdyttämiseen on työturvallisuuslaissa määritelty asioita, jotta työympäristö ja työolosuhteet olisivat turvallisia. Lakien on tarkoitus ehkäistä ja torjua ammattitauteja, työtapa-turmia ja muita haittoja, jotka voivat olla vaaraksi henkisel-le tai fyysiselle terveydelle. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Perekdyttämisestä löytyy tietoa erityisesti työsopimuslaista, työturvallisuuslaista ja laista yhteistoiminnasta yrityksissä. Työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki asettavat työnantajalle ja työntekijälle konkreettisen tason määri-tykset työsopimuksesta, koe-ajasta, työnantajan velvollisuuksista ja palkkauksesta aina työnantajan vaarojen selvittämiseen ja arviointiin, työvälineiden ja suojainten turvalliseen käyttöön, ergonomi-aan ja kuormitustekijöiden välttämiseen asti. (Työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki 2002). Hiukan yli kymmenen vuotta sitten asetettuun yhteistoimintalakiin on lisätty asioita, jotka liittyvät dialogiseen perekdyttämiseen. Lailla pyritään esittämään yrityk-sen ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Yrityksen an-tamien tietojen tulee olla sen hetken tietoihin perustuvia. Lain tavoitteena on vahvis-taa vastavuoroisuutta ja yhteisymmärrystä. Näin voi parhaimmillaan kehittää yrityk-sen toimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työntekijöitä koskeviin yhtei-siin päätöksiin. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007.)

Lailla pyritään suojaamaan ja valvomaan työn tekemistä. Työlainsäädännössä on perekdyttämislle annettu paljon arvoa. Kun toiminta on luotettavaa ja lainmukaista, voi yritys vastata sillä positiivisesti työmarkkinoilla vallitsevaan kilpailuun, työhyvin-

vointiin ja menestykseen. Yrityksen johto ja henkilöstöammattilaiset valvovat, että lakia noudatetaan työpaikalla. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on vastuu valvoa työlainsäädännön toteutumista työpaikoilla. Jos työlainsäädännön noudattamisessa epäonnistutaan, voivat menetykset tuntua yrityksessä suurilta. Kun perehdytys on hoidettu yrityksessä oikein, vahvistaa se työntekijän mahdollisuuksia onnistua työssään ja tavoitteissaan. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

2.3 Hiljainen tieto

Koulunkäynninohjaajien työnkuva vaihtelee suuresti kunta-, koulu- ja luokkakohtaisesti. Myös ohjattavat oppilaat kouluissa ja vapaa-ajalla, kuten liikennepuistossa, ovat jokainen omia yksilöitään ja koulunkäynninohjaajien tulee olla ammatissaan erityisen osaavia sosiaalisten tilanteiden pelaajia oppilaiden parissa. Aina perehdytysmateriaali ei tarjoa pikkutarkkaa tietoa työntekoon tai ongelmatilanteisiin, mutta tietynlaisia niksejä on mahdollista oppia työkavereilta ja lähikollegoilta. Hiljainen tieto on työpaikkojen näkymätön voimavara. Hyvässä työyhteisössä hiljainen tieto liikkuu tekijältä toiselle joko tiedostetusti tai tiedostamattomasti. Kun muistelen omaa ensikokemustani työntekijänä liikennepuistossa, hiljaisen tiedon omaksuminen oli juuri se, minkä varassa omaa osaamistani työssäni liikennepuistossa rakensin. Ilman perehdytysmateriaalia tulin itselleni ihan uuteen maailmaan, jonka toimintamallit olivat vieraita. Kokeneempien työkavereiden tarttumista erilaisiin työtehtäviin tuli seurattua hyvin tarkkaan, myös kyselemällä ja itse oppimalla.

Michael Polanyi (1891-1976) oli unkarilais-brittiläinen tutkija, jota pidetään hiljaisen tiedon käsitteen keksijänä. Polanyi kuvasi ihmisen tietoisuutta jäävuoreksi, josta pieni näkyvä osa on vuoren huippua ja suurin osa vuoresta jää vedenpinnan alapuolelle. Ihmisillä on paljon tietoisuutta, mutta suurinta osaa tiedosta ei osata kertoa, se näkyy toiminnassa tapoina, rutiineina, käytäntöinä ja tuntemuksina. Toisin sanoen tiedämme itse enemmän mitä lopulta ymmärrämme. Hiljainen tieto kuvataan ei-propositionaalisen tiedon lajina. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittava asia perustuu tunteeseen tai vakuuttuneisuuteen; se on hyvin henkilökohtaista. Hiljainen tieto perustuu vahvasti arjen kokemuksiin.

Yrityksissä on huomattu hiljaisen tiedon voimavara. Hiljaista tietoa on yritetty valjastaa osaksi yritysten koulutusohjeita ja toimintakäytäntöjä. Voimavarana kansalaislähtöisessä yhteiskunnan rakentamisessa on hiljainen tietämys. Tietämys on paikallista, ja sitä tulee soveltaa parhaiten kyseiseen toimintaympäristöön. (Nuutinen, Olli. Jyväskylän yliopisto, 2018).

3 TYÖHYVINVOINTI

Perehdytystä käsittelevässä kappaleessa nousi esille perehdytyksen vaikutus yhtenä osa-alueena työntekijän työhyvinvoinnin rakentumisessa. Näen tarpeellisena avata myös työhyvinvoinnin käsitettä, koska produktin kannalta nämä kaksi kulkevat perehdytysmateriaalin kautta käsi kädessä, rakentaen työntekijälle vahvaa perustaa mille astua, kun saapuu uuteen toimipisteeseen töihin.

Työhyvinvoinnin tutkimus on alun perin saanut alkunsa 1920-luvulla. Se lähti liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta, jonka uskottiin olevan yksilön fysiologinen reaktio työn vaatimuksiin. Vuosien saatossa näkökulma laajeni kattamaan niitä psykologisia reaktioita ja työn kuormittavia vaikutuksia yksilölle, jotka aiheuttivat sairaspöissaoloja. Tästä kehittyi myöhemmin työn vaatimusten ja hallinnan malli, jossa työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella syntyi aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä, tai passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. Pelkän tasapainon saavuttamisen sijaan, aktiivinen suuntaus otti enemmän suuntaa. Työn vaatimukset luovat kahdenlaista painetta, positiivista tai negatiivista, mikä antaa parhaimmillaan yksilölle oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä tai pahimmillaan passivoi ja sairastuttaa. (Docendum.)

Sosiaali- ja terveysministeriö kokoaa työhyvinvointikäsitteen kokonaisuudeksi, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, ihmisen terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia tukevat motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. On todettu, että hyvinvoiva työntekijä on työnantajansa sitoutunut, tuottavuus henkilötasolla kasvaa ja vaikutukset ovat nähtävissä sairauspöissaolojen määrissä. Työhyvinvoinnista vastaa työnantaja mutta myös työntekijä. Työhyvinvointi rakentuu turvallisesta työympäristöstä, hyvästä johtamisesta ja

työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijä on puolestaan velvollinen vastaamaan omasta työkyvystään ja ammatillisten taitojen ylläpitämisestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018.)

Työterveyslaitos verkkosivuillaan painottaa työhyvinvoinnin syntyvän työn arjessa. Terveystempaukset ja muut irralliset tapahtumat eivät rakenna työhyvinvointia työpaikoille, vaan se vaatii pitkäjänteistä työskentelyä monella eri osa-alueilla. Hyvinvointitoiminnan tulee kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Työhyvinvointiin tehdyt investoinnit maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi, 2018.)

Perehdyttäminen voi tilanteesta riippuen olla työnantajalle työlästä, mikäli sitä ei ole suunniteltu riittävän hyvin. Toimiva perehdytys sujuu ja sen saa osaksi työpaikan arkea yllättävänkin helposti. Kuten perehdyttämisen hyödyistä puhuttaessa on todettu, on onnistuneella perehdyttämisellä muun muassa työhyvinvointia positiivisesti tukeva vaikutus. Kun työntekijällä on kokemus hallinnassa olevista työtehtävistä, ei hän kuormitu siinä määrin stressistä, mitä voisi verrata kokemukseen siitä, ettei ole saanut perehdytystä. Liikennepuistoon valmistunut perehdytysmateriaali tukee työntekijöiden kokemusta työn hallinnasta ja uusiin tehtäviin liikennepuistoon siirtyneet työntekijät saavat näkemyksen työstä, mitä liikennepuistossa tehdään. Kun muistelen omaa kokemustani ensikertalaisena liikennepuistossa, oli päällimmäinen tunne epävarmuus. En ollut koskaan henkilökohtaisesti tutustunut liikennepuistokonseptiin. Perehdytysmateriaalin avulla olisin voinut aloittaa työn huomattavasti vähemmän stressaavana työntekijänä, kun työstä puistossa olisi ollut jo olemassa jonkinlainen kokonaiskuva.

Marja-Liisa Manka on tunnettu työhyvinvointiasiantuntija, joka on kirjoittanut lukuisia teoksia mm. työhyvinvoinnista, stressistä ja työyhteisöistä. Teoksessaan Työnilo (2011, 7–8), Manka aloittaa siitä, kuinka maailmantaloudessa käydään läpi murrosvaihetta, työelämä hakee kilpailuetua nopeudesta, joustavuudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä. Tämä vaikuttaa työkuultuuriin, koska nuori sukupolvi valtaa työalaa ja heillä ei ole samaa kokemusta kuin suurilla ikäluokilla. Manka toteaa (2011, 34), että aineellisen pääoman kehittämisellä ja tehokkaalla käytöllä on todettu ainoastaan 10–15 prosentin kasvu organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tehok-

kaalla käytöllä uskotaan olevan 50-90 prosentin vaikutus. Tämä on todellakin uskomaton huomio! Aineettomalla pääomalla tarkoitetaan sosiaalista, henkistä ja rakennepääomaa. Sosiaalinen pääoma ilmenee esimiehen ja työntekijöiden välisenä suhteena organisaation sisällä, tai suhteena, joka heijastuu organisaation ulkopuolelle yhteistyökumppaneille ja asiakkaille. Henkinen pääoma tarkoittaa työntekijöiden asenteita, psykologista pääomaa, osaamista sekä fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Rakennepääoma tarkoittaa organisaation toimintatapoja ja menetelmiä.

Mankalla on tarjota myös resepti työiloon. Docendum -sivustolla on kuvattuna työhyvinvoinnin tekijät. Työhyvinvointi ei koostu ainoastaan muutamasta satunnaisesta asiasta, vaan se on monen eri tekijän summa. Jokaisessa organisaatiossa työhyvinvointiin voidaan vastata eri tavoin, mutta erityisesti siihen vaikuttavat organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne. Lopulta kuitenkin työntekijän näkemys omasta työyhteisöstään on asia, joka määrittelee subjektiivisen kokemuksen työhyvinvoinnista.

Alla olevassa kuvassa (kuva 1.) esitetään työiloon liittyviä tekijöitä. Kuvan keskiössä on yksilö, jolla on oma psykologinen pääomansa, terveys ja fyysinen kunto. Tämä on ensimmäinen asia, jonka ympärille voi työilo lähteä rakentumaan. Vaikka työyhteisössä huomioitaisiinkin kaikki työhyvinvointia ja työiloa tukevat toimenpiteet, työntekijä tulkitsee työpaikkansa omien asenteidensa pohjalta. Psykologinen pääoma on ihmisen sisäistä voimavaraa, jota osaaminen ja terveys tukevat. Psykologista pääomaa voi kehittää. (Manka 2011, 76.)

Docendum -sivustolla avataan kuvaa (kuva 1.) seuraavasti. Organisaation ja yksilön, eli työntekijän, välisiä pelisääntöjä tukee organisaation strategia, arvot sekä selvä visio, mihin suuntaan organisaatiota halutaan ohjata. Nämä täytyvät olla myös työntekijöille selvät, sillä näin ne eivät jää pelkästään korulauseiden tasolle. Organisaation joustavalla rakenteella pyritään työnantajan, että työntekijän väliseen luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen sekä pyrkimykseen osallistamaan henkilöstöä. Osaamisen kehittäminen on tulevaisuuden vaatimusten tunnistamista. Osaaminen toimii näin myös kilpailutekijänä. Toimiva työympäristö vaikuttaa positiivisesti ihmisen hyvinvointiin.

Esimiehen tehtävä on saada alaiset motivoitumaan organisaation tavoitteisiin. Esi-
miestyön kulmakiviä ovat vuorovaikutteisuus ja, Mankan (Docendum) mukaan, tun-
nejohtaminen, joka tarkoittaa tunteiden havainnointia. Marja-Liisa Manka alleviivaa
esimiehen optimistisuutta, sen nähdään siirtyvän myös työntekijöihin.

Työ on luonnollisesti yksi tärkeimpiä osatekijöitä työniloon liittyvässä kaaviossa.
Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat hyvin tärkeä osa Mankan
mukaan työstä saatavaa työniloa. Työnsisällön monipuolisuus ja mahdollisuudet op-
pia uutta, on työnilon kannalta oleellista.

Neljän työnilon tukipilari on työyhteisö. Kun toisen työtä arvostetaan, ollaan avoimia,
auttamishaluisia ja iloitaan yhdessä onnistumisista, synnyttää se työyhteisöön hyvää
henkeä ja luottamusta. Työhyvinvointi ei ole asia, joka itsestään toimisi tai syntyisi
työyhteisöön, vaan se vaatii johdonmukaista johtamistyötä, suunnittelua, toimenpitei-
tä sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnista on vas-
tuussa jokainen työyhteisön jäsen, yksinään esimiehen harteille sitä ei voida laittaa.
(Docendum.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum, 2018)

3.1 Työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramo teoksessaan Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta, Rauramo kertoo työhyvinvoinnin portaat mallissa olevan kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä näiden tarpeiden yhteisvaikutuksesta motivaatioon. (2012, 12–13). Työhyvinvoinnin portaat on kehitetty mukaillen Abraham Maslowin tarvehierarkiaa sen esittämän teorian mukaan. Portaat on koottu niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tämän mallin avulla organisaatio ja yksilö voivat kehittää omaa työhyvinvointia porrastamalla portaalta. Alimmainen porrastus kuvastaa niitä ihmisen perustarpeita, mitä pitkin nousemalla hän pystyy etenemään aina niihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, mitä on mahdollista

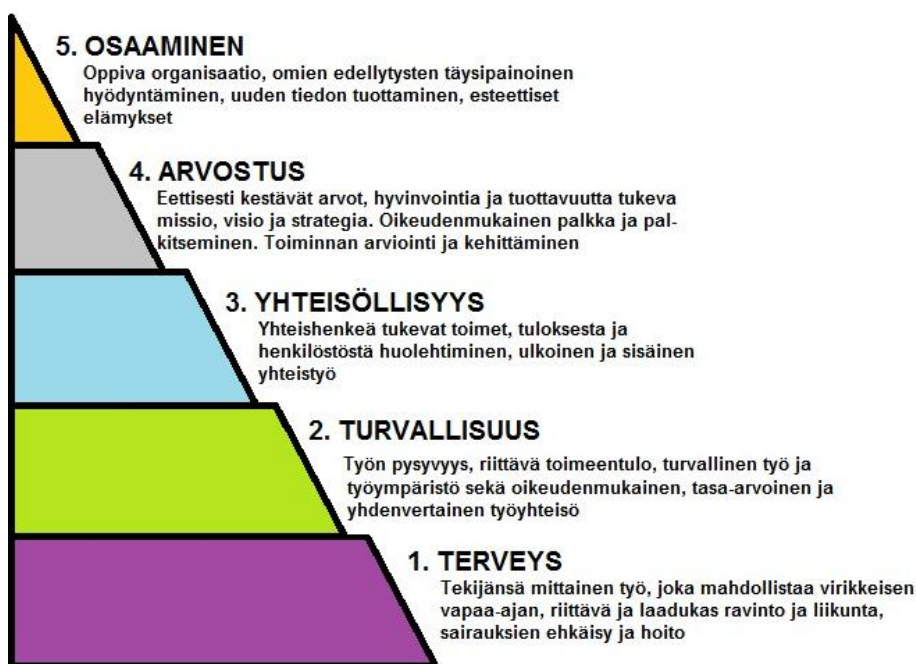
Portaat on nimetty alhaalta ylöspäin seuraavin työelämälle sopivien nimityksin: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Alimmainen ja suurin porrastus käsittää alleen ihmisen psykofysiologiset perustarpeet. Tämän portaan asiat täyttyvät, kun ihminen tekee työtä, jonka työkuormittavuus on jokaiselle yksilölle hänelle itselleen sopiva ja hallittavissa. Työntekijä huolehtii omasta terveydestään ravinnon ja liikunnan keinoin. Työnantaja mahdollistaa pääsyn työterveyshuoltoon ja työntekijä vastaa omasta terveydestään hakemalla hoitoa ja ehkäisemällä sairauksia mm. liikunnalla.

Seuraava porrastus ylöspäin on turvallisuuden tarpeen taso. Tämän edellytyksenä on turvallinen työympäristö ja asianmukaiset ja turvalliset toimintatavat. Turvallisuutta tukevat työnantajan riskienhallinta ja aktiivinen työsuojelun yhteistoiminta. Työnantaja pyrkii kokonaisvaltaiseen turvallisuuteen.

Kolmas porrastus käsittää alleen yhteisöllisyyden käsitteen. Yhteishenki, yhteistyö sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen ovat yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen kannalta olennaiset sitä tukevat toimet. On katsottu, että tärkeät arvot työyhteisössä ovat avoimuus, luottamus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Tarkoituksena on tukea työntekijää hänen tavoitteessaan suorittaa omaa perustehtäväänsä, yhteistä päämäärää näin rakentuvalla vahvalla yhteisöllisyydellä.

Työhyvinvoinnin portaita noustessa tullaan seuraavaksi neljännelle portaalle. Ihmisellä on arvostuksen tarve, joka työelämässä tukee hyvinvointia ja tuottavuutta. Käytännön toimintaa ohjaavat strategia sekä eettisesti kestävät arvot. Oikeudenmukainen palkka, palkitseminen, arviointi ja kehittäminen ovat jokapäiväistä arkea ja vaatii niin työntekijältä kuin työnantajaltakin pitkäjännitteistä toimintaa.

Korkein ja viimeinen porras on osaamisen porras. Yksilö ja organisaatio ymmärtävät, että oppimisen ja osaamisen tukeminen vahvistaa ihmisen tunnetta itsensä toteuttamisen suhteen. Tämä on tärkeä oivallus, sillä osaamisen kehittäminen tukee sekä yksilön että organisaation visiota ja tavoitteita. Oppimiskokemukset, oivaltamisen ilo, omien resurssien täysipainoinen hyödyntäminen ovat työhyvinvoinnin sekä osaamisen tunteen peruskiviä. (Rauramo 2012, 13–16).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2012, 15)

3.2 Perehdyttäminen ja työhyvinvointi

Työpaikoilla tärkeimpiä toteutettavia koulutuksia ovat perehdyttäminen ja työhönopastus. Työturvallisuuskeskuksen Työpaikkakouluttajan käsikirjassa tunnustetaan perehdyttämisen ja työhönopastuksen kiistaton merkitys työmotivaatioon, työn

tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (2009, 56).

Uudessa organisaatiossa uuden työntekijän positiivisia kokemuksia tukee oleellisesti perehdyttäminen, on luonnollista tutkia perehdyttämisen sisältöä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Hyvä elämänlaatu koostuu neljästä hyvinvointiin vaikuttavasta tekijästä: henkinen, psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Hyvinvointi on ennen pitkää tasapainoa. Työpaikalle mennessä työntekijä ei karsi jotain näistä osa-alueista pois, vaan on edelleen töissä kokonaisena läsnä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100–101.)

Jo vuosia työelämän kehittymisen trendi on ollut monimutkaistuneiden prosessien kyydissä pysyminen. Organisaatiot ovat yhä suurempia, kansainvälisempiä, lainsäädäntöä tulee koko ajan lisää, teknologia kehittyy ja se voi tehdä ihmisille oman haasteensa vastata työelämän vaatimuksiin. Juuri tässä tilanteessa voidaan nähdä ne hyödyt, mitä työntekijä saa, kun hänet asianmukaisesti perehdytetään uuteen tehtäväänsä. Kun uusi työntekijä saa asianmukaisen perehdytyksen, uudesta työstä koituva epävarmuus ja jännitys vähenevät, työyhteisöön sopeutuminen helpottuu, työ on heti alusta alkaen sujuvampaa, perehdyttävän osaamisen taso tulee paremmin esiin, perehdyttämisellä kasvatetaan työntekijän mielenkiintoa ja vastuuntuntoa työtä kohtaan ja työssäoppiminen helpottuu ja nopeutuu. Esimiehen hyöty perehdyttämisen ja työnopastuksen myötä on siinä, että hän oppii tuntemaan tulokkaan nopeammin ja paremmin, työongelmiin voidaan puuttua nopeasti, perehdyttäminen luo perustan yhteistyöhengelle ja esimiehen aikaa säästyy tulevaisuudessa. Työpaikka taasen hyötyy työntekijöiden hyvästä perehdyttämisprosessista tuloksen ja laadun mittareilla, perehdyttäminen tukee positiivisia asenteita työpaikkaa kohtaan, virheitä ja tapaturmia sattuu vähemmän, vaikutus poissaoloihin, työntekijöiden vaihtuvuus on pienempi, syntyy kustannussäästöjä, kun työntekijä tuntee asianmukaiset toimintamallit ja hyvin hoidettu perehdyttäminen parantaa yrityskuvaa. (Lepistö 2004, 56–57.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa yhteisöllisyyden kohdalla katsotaan, että perehdyttäminen on selvä yhteisöllisyyden edistämisen käytänne. Kohdatessa esimerkiksi monikulttuurisuutta työyhteisössä, olisi hyvä perehdyttämistilanteessa huomioida selkokieliäisyys ja havainnoida tilanteita kuvin ja symbolein. (Rauramo 2012, 115, 121.) Tämä kertoo perehdyttämisen tärkeydestä monella tasolla ja myös siitä, että myös

monenlaisista taustoista tulevat ja erilaisten haasteiden kanssa elävät ihmiset tulee huomioida perehdyttämistilanteessa huomioiden heidän lähtökohtansa. Näin heidät osallistetaan työyhteisön jäseniksi ja he saavat tärkeän yhteisöllisyyden kokemuksen perehdyttämisen kautta.

1990- luvulla vakiintui termi työyhteisö, joka korvasi sanat ihmissuhteet ja sosiaaliset suhteet työpaikalla. Vuosien saatossa työyhteisön merkityksen korostuminen on ollut vaikuttavana tekijänä siihen, että on huomattu ihmisyhteisöllä olevan positiivinen vaikutus toimintatapoihin ja osaamisen lisääntymiseen. Nykyään työyhteisön kehittämisen tavoitteet voivat priorisoida organisaatiosta riippuen eri tavoin. Kun halutaan panostaa työn sujuvuuteen ja työn kehittämiseen, ovat ne tulosten kannalta erittäin tärkeitä asioita tiedostaa. (Lindström & Leppänen 2002, 36–37.)

Jotta tunnistaa yhteisöllisyyden työyhteisökulttuurissa, täytyy ymmärtää työyhteisön kokonaistoimintaa. Työyhteisökulttuuri tarkoittaa näkyvän pintakuoren alla olevia ajattelun- ja toimintatapoja, joiden mukaan työyhteisössä todellisuudessa toimitaan. (Paasivaara, Nikkilä 2010, 59.). Näkisinkin näin, että laadukkaalla perehdyttämällä ja työnohjauksella on mahdollisuus vaikuttaa yksilön sisäisten prosessien kautta myös niihin työyhteisön rakenteisiin, jotka eivät ole heti nähtävillä.

Käytännön tarttumapinta työlolle ja työhyvinvoinnille voi ennen kaikkea tapahtua myös perehdytyksen kautta. Kun työ on hallinnassa ja siihen on yhteiset pelisäännöt, vahvistaa se myös työyhteisön keskinäisiä suhteita. Liikennepuistonäkökulman kautta mielestäni työilo ja työhyvinvointi voivat vahvistua. Omat kokemukseni sen itselleni osoittavat. Työ kesäaikaan useimmiten kauniissa ja lämpimässä säässä vaikuttaa omaan mielentilaan positiivisesti. Ulkotyöskentely virkistää ja tuo vaihtelua koulunkäynninohjaajan perustyöhön, joka tapahtuu pääosin sisätiloissa. Liikennepuistossa tapaa tuttuja, rauhalliseen aikaan voi työkavereiden kanssa rupertella muun pikku puuhastelun ohessa ja oppia tuntemaan heitä paremmin. Yhteiset työskentelyjaksot liikennepuistossa voivat parhaimmillaan vahvistaa työkaverisuhteita ja luoda yhteenkuuluvuudentunnetta. Nämä ovat täysin omia kokemuksiani. Olenkin kokenut liikennepuistotyöskentelyn mielekkäänä ja tervetulleena vaihteluna normaalityöarkeeni. Kesän kahden viikon työskentelyjakso on toisaalta oikein sopiva, näin kesällä jää aikaa toteuttaa myös niitä tehtäviä, joita ei kouluarjessa ehdi tehdä.

Näen omakohtaisesti perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin erittäin tärkeinä aiheina, jotka yhdessä voidaan saada kulkemaan käsi kädessä. Perehdytysmateriaalin vaikutus työntekijään voi olla siinä työn konseptissa yllättävänkin suuri, vaikkei sitä työntekijä heti itse huomaisikaan. Omat henkilökohtaiset kokemukseni työhyvinvoinnin hetkellisestä heikkenemisestä on tuonut aiheen itselleni erittäin tärkeäksi ja läheiseksi. Opinnäytetyössäni olikin tärkeä saada pohtia perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin yhteyttä toisiinsa. Vahva kokemus hyvästä ja tasapainoisesta työstä ja työhyvinvoinnista on omiin kokemuksiini peilautuen erittäin tärkeää. Jos sitä pystyy tukemaan perehdyttämiseen suunnatulla materiaalilla, on materiaalin olemassaolo jo perusteltua.

4 KEHITTÄMISTYÖNÄ PEREHDYTYSMATERIAALI

Oma kehittämisprosessini lähti liikkeelle omasta ja kollegoiden huomiosta ja tarpeesta saada liikennepuistoon perehdyttämismateriaali. Kehittämistoiminta suuntautui omaan työyhteisöön, jossa nähtiin tarve materiaalille. Työn toteutan hankeperusteisesti, valmistan perehdyttämismateriaalin ja materiaali otetaan käyttöön. Toki huomioin työssäni sen, että uusien toimintamallien tullessa vuosien saatossa käyttöön, toivoisin että myös perehdytysmateriaali pidetään ajantasaisena, joten se ei pysy täysin samana vuodesta toiseen. Tarkoituksena on nopeuttaa perehdyttämismateriaalilla työntekijöiden siirtymisprosessia uuden oppijoista tehokkaiksi ja aktiivisiksi työntekijöiksi.

4.1 Eettiset periaatteet

Vastuullinen kehittämis toiminta on tärkeä osa kehittämistoiminnan alkuprosessia. On tärkeä tiedostaa, että tutkimuksen tulokset nojaavat luotettavuuteen, on pyritty luotettaviin tuloksiin sekä pyritty välttämään virheellisiä tulkintoja. Kehittämistoiminnan asetelmat itsessään asettavat tietynlaisia rajoituksia, usein tutkija joutuu tasapainoilemaan tieteellisyyden vaatimusten ja aikaresurssin välillä. (Toikko & Rantanen 2009, 128). Minulle oli erittäin tärkeä suunnitellakseni kyselyä, säilyttää vastaajien anonymiteetti.

Vastaukset sai jättää nimettöminä. Näin halusin varmistaa, että jokainen voi vastata kyselyyn rehellisesti ja tärkeä oli myös saada mahdollisimman totuudenmukainen loppuraportti kyselystä.

Kun opinnäytetyötä tekee omalle työnantajalle, voi työn tekijälle esiintyä ristiriita työnantajalleen lojaalin työntekijän ja puolueettoman tutkijan roolien välille. Pyrinkin työssäni tarkastelemaan työni tuloksia tutkijan näkökulmasta, avoimin ja tiedolle uteliain silmin. Kun olen opinnäytetyössäni rehellinen, olen rehellinen myös itselleni tutkijana ja voin seistä tuottamani materiaalin takana.

4.2 Kehittämistyön menetelmä

2000-luvulla eletään erittäin voimakasta työelämän kehittymisen aikaa. Kehittämistoiminta, elinikäinen oppiminen, huippuosaaminen, verkostoituminen ja innovaatio ovat tärkeitä kehittymisen ajan prosesseja. Nämä työelämässä tapahtuvat muutokset yltyvät niin arkisiin työtehtäviin kuin yhteiskuntarakenteisiin saakka. (Toikko & Rantanen 2009, 7).

Toikko ja Rantanen (2009, 14–16) näkevät usein kehittämisen konkreettisena toimintana, jonka avulla voidaan saavuttaa jokin selkeästi määritelty tavoite. Kehittäminen itsessään käsittää laajan käsitteistön alleen, ja sitä voidaankin jäsentää seuraavilla tarkentavilla kysymyksillä. Kehitetäänkö toimintaa vai toimintarakennetta? Ovatko uudistukset rajattuja ja yksikkökohtaisia vai laaja-alaisia reformeja? Määrittelevätkö tavoitteen toimijat itse vai tuleeko se ulkopuolelta? Onko kehittämistoiminta hankeperusteinen vai jatkuva? Innovaatio vai diffuusio? Onko kehittämistoiminta sisäistä vai suunnataanko no ulkopuoliselle asiakkaalle? On tärkeä kuitenkin huomioida, että kehittämistoiminta on hyvin yksikkökohtaista ja sitä voidaan toteuttaa hyvin monella eri tapaa. Yhteistä kaikille kehittämistoiminnoille on se, että niille määritelty tavoite ja kohde. Tarkoituksena on luoda muutosta ja suunnata kohti parempia toimintamalleja ja -rakenteita. Lähtökohtana voi olla ongelma tai ajatus muutoksesta. Se voi kohdistua työntekijöihin tai ammatilliseen osaamiseen, työvälineisiin, tuotekehitykseen, rakenteisiin tai prosesseihin.

Toikon ja Rantasen esittämien kysymysten valossa voin peilata omaa prosessiani, kun kehitin perehdytysmateriaalia liikennepuistoon. Perehdytysmateriaalin tuomat mahdolliset uudistukset ovat osa toiminnan kehittämistä. Uudistukset koskevat yhtä koulunkäynninohjaajien työtehtävistä, joka tässä tapauksessa koskee työskentelyä liikennepuistossa, ja ovat siten rajattuja. Kehittämistyön tavoite on tullut toimijoilta itseltään, ryhmäkeskustelussa oli mukana henkilöitä jotka ovat olleen tai tulevat olemaan kosketuksissa työhön liikennepuistossa ja näin ollen tietävät jo ennestään sinne kuuluvia työtehtäviä ja osaavat antaa työskentelyyn liittyviä kehityksen aiheita, kehittämistyö on siis oman työyhteisöni sisäistä kehittämistoimintaa. Kehittämistyö on näin alkuun ollut hankeperusteinen: olen valmistanut perehdytysmateriaalin, jota ei aikaisemmin kunnassa ole liikennepuistokäyttöön ollut. Toisaalta taas jatkuvan kehittämistyön määritelmä toteutuu siinä, että perehdytysmateriaalia tullaan mahdollisuuksien mukaan päivittämään ja pitämään ajantasaisena.

4.3 Tutkimuksellinen kulku

Kehittämisprosessiin sisältyy viisi tehtävää. Perustelun avulla määritellään toiminnan lähtökohdat. Usein perusteena voi olla visio tai ongelma. Visio, eli tulevaisuuden ihannekuva, voi motivoida aktiiviseen toimintaan, mutta vaarana on myöskin kolikon kääntöpuoli; pelkän vision varaan rakentuva kehittämistoiminta tarvitsee tuekseen jotain konkreettista. Mikäli kehittämistyö rakentuu pelkän ongelman varaan, voi kehittäminen johtaa yhä vaikeampiin pulmiin. Kun kehittäminen rakennetaan dynaamisesti niin vision kuin ongelman varaan, rakentuu se molempien pilareiden varaan. Tilanteet ovat kuitenkin aina ainutlaatuisia, tulisi kehittämistyön perustua tilannekohtaiseen harkintaan. Kehittämistoiminta organisoidaan ja se perustuu tavoitteiden hyväksyntään ja virallistamiseen. Kehittämistoiminta virallistuu, kun sille nimetään rahoittaja tai se saa organisaation johdon hyväksynnän. Kehittämistoiminnan organisoinnilla tarkoitetaan käytännöntason suunnittelua ja valmistelua. Organisointi on siis toimintaa, jolla pyritään kehittämisen kohde ja tavoite määrittelemään mahdollisimman konkreettisesti. Kehittämistoiminnan toteutus muodostuu ideoinnista ja priorisoinnista, kokeilusta ja mallintamisesta. Lopulta kyse on siitä, miten saavutetaan sovitut tavoitteet. Priorisointi on tärkeä osa kehittämistoimintaa. Siten rajataan alue, sillä kaikkea mahdollista ei voida toteuttaa. Kokeileva toiminta hakee onnistumisen pintoja,

sillä tähdätään kehitystulosten kuvaamiseen. Mallinnuksella tarkoitetaan kehitystulosta, joka tiivistetty selkeäksi kokonaisuudeksi. Arvioinnin avulla pyritään tuottamaan tietoa, joka avulla kehittämisprosessia voidaan ohjata. Arvioinnilla pyritään puntaroimaan kehitystoiminnan prosessia. Tärkeä on arvioida, onko kehittämistoiminta saavuttanut tavoitteensa ja onko siinä onnistuttu. Arviointi avaa myös mahdollisuudet laajemmalle tarkastelulle ja kriittiselle silmälle, olisiko jossain voitu onnistua paremmin. Kun kehittämistoiminta on saatu valmistusvaiheensa päätökseen, on tärkeää huomioida tulosten levittäminen. Kehittämis toiminnalla saavutettu tavoite pyritään juurruttamaan työyhteisön toimintaan, joka vaatii myös omat prosessinsa. Koulutuksella pyritään usein tukemaan tulosten levittämistä. Vaikka päivän koulutuksella saataisiinkin jo hyviä tuloksia, levittämistoiminta kuitenkin edellyttää pidempää sosiaalista sitoutumista ja prosessia. (Toikko & Rantanen 2009, 56–63.)

Vilka (2015, 56–57) avaa teoksessaan Tutki ja kehitä viisivaiheista kehittämisprosessin vaihetta hiukan eri tavalla. Nämä viisi vaihetta ovat ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen ja tiedottaminen. Tutkimusprosessin käynnistyessä ratkaisevat päätökset tapahtuvat ideatasolla ja sitoutumisessa. Toteuttamisvaiheessa moni asia vasta muotoutuu siihen soveltuvaan muotoon, ja siinä vaiheessa voi olla mahdollista, että tutkimusprosessin alkuvaiheessa tehdyt päätökset voivat muuttua tai täsmentyä. Tämä kuuluu luonnollisena osana tutkimusprosessiin.

Kun tutkimustyötä tehdään työelämän tarpeisiin pohjautuen, on sillä hyvin erilaiset lähtökohdat kuin yksin tehdyssä tai tutkimuksista, joiden aihe kumpuaa omista mielenkiinnon kohteista. Tutkimuksen tärkein kulmakivi on täsmällisesti määritelty asiaongelma. Tästä edelleen jalostuu tutkimusongelman pääkysymys ja edelleen taas täsmentävät alakysymykset. Ideatasolla on tärkeä pohtia myös tutkimusmenetelmää ja tutkimusaineiston keräämisen tapaa. (Vilka 2015, 58, 60, 63.)

Oman tutkimukseni kulku noudatteli hyvin pitkälle Vilkan viisivaiheista kehittämisprosessin kaavaa. Opinnäytetyöhön liittyvän produktin suunnittelu käynnistyi jo joulukuussa ideoimalla kyselypohjaa ja suunnittelemalla ryhmäkeskustelua. Sitoutuminen työhön oli selvää, myös opinnäytetyön tilaajan kanssa asetettu takaraja työlle motivoi siihen kohdistettavaa keskittymistä. Oman kehittämistyöni kanssa olin onnellisessa asemassa. Tutkimustyön tein pohjautuen oman työyhteisöni tarpeisiin, mutta pääsin

toteuttamaan samalla omia mielenkiinnon kohteitani. Itselleni kehittämistyön prosessi oli koko matkan ajan sen valmistumiseen asti mielenkiintoinen ja motivoiva. Kun itselläni on kosketuspintaa työhön, oli kyselyyn liittyvät kysymykset helppo rakentaa. Mutta kuten kaikissa prosesseissa, aina oppii jotain uutta. Huomasin että kysymysten täsmällisemmässä avaamisessa ja käsitteiden paremmassa julkituonnissa olisi voinut olla tarkempi.

Sitoutumisen vaihe rakentuu siitä prosessista, kun ideatason pohdinnat ja kerätty tieto koostetaan tutkimussuunnitelmaksi. Tutkimussuunnitelma auttaa tutkijaryhmää pysymään aiheessa ja tutkimussuunnitelma on myös tärkeä asiakirja haettaessa esimerkiksi tutkimustyölle rahoitusta. Mitä huolellisemmin tutkimussuunnitelma on toteutettu, sitä todennäköisemmin tutkimusta voidaan sujuvasti viedä eteenpäin. (Vilka 2015, 75–78.)

Toteuttamisen vaihe kiteytyy siihen ajatukseen, että nyt alkaa työn käytännön toteutus ja työssä edetään tutkimussuunnitelman mukaisesti. Toteuttaminen rakentuu neljän pääkohdan mukaan: tutkimusaineiston hankinta, aineiston luokittelu ja ryhmittely, aineiston tulkinta ammatillisten käsitteiden avulla, tutkimustulosten, johtopäätösten ja kehittämis- tai toimintaehdotuksien esittäminen. (Vilka 2015, 79.)

Koulunkäynninohjaajille osoitetun kyselyn tulosten purkaminen oli mielestäni prosessin kevein vaihe. Tuloksia oli suhteellisen helppo tulkita, ja ne antoivat opinnäytetyölleni teoriapohjaa tukevaa tietoa. Ryhmäkeskustelun avaaminen perehdytysmateriaalinen muotoon oli luultavasti haastavin osuus. Lähes kahden tunnin keskustelun ja omien muistiinpanojen avaaminen perehdytysmateriaalimuotoon vaati työstöä.

Tutkiminen on myös kirjoittamista. Kirjoittaminen on koko tutkimusprosessin alku ja loppu. Se kulkee mukana koko prosessin ajan tutkijoiden kirjatessa tutkimustuloksia ja tietoperustaa yhdeksi paketiksi. Kun työssä avataan tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä, on hyvä osallistaa tutkimuksen toimeksiantaja mukaan. Tutkimuksen toimeksiantaja näkee tekstistä, ettei sieltä löydy osapuolten toimintaa haittaavia tai vaihtolovelvollisuuden piiriin liittyviä asioita. (Vilka 2015, 79–84.)

Tutkimushanke ei suinkaan lopu tutkimusraportin luovuttamiseen toimeksiantajalle. Tutkimuksesta ja sen tuloksista on tutkijaryhmällä velvollisuus tiedottaa. Tiedotustilaisuuteen voi kutsua toimeksiantajan, rahoittajat, aihepiiriin liittyviä elinkeinoelämän edustajia sekä lähialueen oppilaitosedustajia. Julkisen kutsun voi esittää myös lehdessä kuntalaisille. (Vilka 2015, 85.)

Oman opinnäytetyöni kohdalla näen asianmukaiseksi tiedottaa esimerkiksi sähköpostilla kyselyyni vastanneita kunnan koulunkäynninohjaajia, opinnäytetyön tilaajaa ja mahdollisesti myös kunnan rehtoreita.

5 KYSELY KUNNAN KOULUNKÄYNNINOHJAAJILLE

Webropol-kyselyn avulla halusin kartoittaa kunnan koulunkäynninohjaajien kokemuksia perehdytyksestä sekä perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin yhteydestä. Sähköisen kyselyn tuloksilla voin mahdollisesti saada tukea tietoperustan näkemykseen perehdyttämisen tärkeydestä, sekä myös positiivisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin. Linkki kyselyyn lähti 34 kunnan koulunkäynninohjaajalle, ja vastauksia sain takaisin 19. Yli puolet kyselyyn kutsutuista vastasi ja olen hyvin iloinen tähän otantaan minkä kyselystäni sain.

5.1 Koulunkäynninohjaajan toimenkuva

Työskentelen Muhoksen kunnalla koulunkäynninohjaajana nyt neljättä vuotta. Työni ydin ja itselleni tärkeä ja mielekäs työn sisältö tapahtuu nimenomaan luokassa oppilaiden parissa. Työn arki on hyvin moninaista, jokainen päivä on erilainen ja siihen vaikuttavat osaltaan niin lapset, kuin myös se moninainen arki mitä kouluissa eletään esimerkiksi vuodenaikojen ja juhlapyhien mukaan. Loma-ajat mahdollistavat tarttumaan niihin töihin, joihin ei kouluarjessa ole mahdollista paneutua. Valmistelutyöt, luokan järjestely ja materiaalin esillepano sekä muut aiheelliset ja tärkeät tehtävät ehditään loma-aikoina hyvin tehdä. Kesäisin tämän valmistelutyön lisäksi liikenne-

puistotyöskentely tuo mukavaa vaihtelua arkeen. Liikennepuistossa koulunkäynninohjaajien työskentelytapa tukee hyvin liikennepuistoon sopivaa työskentelyotetta.

Perusopetus.fi -sivustolle on koottu kattava paketti koulunkäynninohjaajan työhön liittyvää materiaalia. Sivustolta löytyy opas, jossa jäsenellään koulunkäynninohjaajan moninainen toimenkuva hyvin selkeästi. Koulunkäynninohjaajan työn tavoitteena on avustaa ja ohjata lasta tai nuorta oppimisprosessin eri vaiheissa tukien oppilaan omatoimisuutta ja itsenäisyyttä. Eettinen vastuullisuus, kasvatustietoisuus, vuorovaiikutustaidot ja kyky erilaisuuden kohtaamiseen ovat koulunkäynninohjaajan työn punainen lanka. Koulunkäynninohjaaja voi työskennellä ala- ja yläkouluilla, pienluokissa, yleisopetuksessa, päiväkodeissa sekä aamu- ja iltapäiväkerhoissa. Kesäaikaan työnkuva voi laajentua leiritoimintaan ja leikkipuistoihin. Työnkuva voi koulunkäynninohjaajien välillä vaihdella hyvin paljon. Se riippuu tilanteesta, tarpeesta, osaamisesta sekä työntekijän persoonasta. Luokassa opettajalla on vastuu opetustyöstä. Koulunkäynninohjaajan tärkeä tehtävä on tukea oppilaan itsenäistymistä, vahvistaa oppilaan omaa oppimiskykyä ja toimia myös järjestyksenpitäjänä. Koulunkäynninohjaajat tekevät yhteistyötä opettajien, koulukuraattorien, psykologien, perheiden, terapeuttien ja muiden oppilaan verkostoon kuuluvien ammattilaisten kanssa.

Koulunkäynninohjaajaa kuvataankin osuvasti joka paikan höyläksi. Nimitys kuvaa hyvin niitä moninaisia tehtäviä, jotka nousevat työhön liittyvästä arjesta ja siihen nivoutuvasta puuhastelusta. (Koulunkäyntiavustajan oma opas, 2008). Koulunkäynninohjaajan toimenkuva todellakin vaihtelee paljon; tilanteen, tarpeen sekä työntekijän osaamisen ja persoonan mukaan. (Hiltunen, Hyytiäinen, Lindroos & Matero 2017, 24.)

Tuomalla esiin koulunkäynninohjaajan moninaiset työtehtävät ja toimenkuvan, haluan osoittaa, että kaikkea koulunkäynninohjaajan päivittäisistä työtehtävistä ei ole mahdollista kirjata perehdytysmateriaaliin, sillä työssä on koulu- ja luokkakohtaisia eroja. Jokainen rakentaa oman roolinsa avun tarpeen mukaisesti ja yhteistyössä opettajan kanssa. Jokainen työpäivä ja työvuosi opettaa työntekijää, ja olemalla itse aktiivinen työyhteisössään, tulee silloin kantamaan valtavaa määrää tietoa, joka ei välttämättä siirry kovin helposti työntekijältä toiselle. Yleistä onkin, että hiljainen tieto siirtyy työntekijältä toiselle seuraamalla mahdollisuuksien mukaan kollegan työtettä ja työtapo-

ja. Hiljainen, eli näkymätön tieto koostuu yksilön omista henkilökohtaisista näkemyksistä, intuitioista ja aavistuksista. Tähän nivoutuvat myös tiedon haltijan kokemukset, ideat, arvot ja tuntemukset. Työtä tekemällä ihminen oppii erityisiä taitoja työstään, pieniä niksejä ja kikkoja. Näitä asioita voi olla vaikea kuvata toiselle, mutta reflektion kautta tilanteisiin voidaan palata myöhemmin. Näin tiedon saa nousemaan alitajunnasta ja tulee näkyväksi. (Manninen 2009, 107–108.)

Hyvin moni opittu asia opitaan kokeilemalla ja joskus myös kantapään kautta. Voin kuitenkin todeta perustaen näkemykseni perehdyttämiseen liittyvään tietoperustaan, että perehdytys on kuitenkin iso osa sitä prosessia, kun henkilö aloittaa uudessa työpaikassa. Jokainen koulu voi rakentaa perehdytysmateriaalin niiltä osin, mitkä avaavat koulun toimintamalleja, arvoja ja alkuperehdyttämiseen liittyviä asioita, kuten koulun pohjakartta, turvallisuussuunnitelma ja muuta yleistä tärkeää, mikä on hyvä tietää aloittaessaan uudessa työpaikassa.

5.2 Kyselylomake

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä ehkä yleisin tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake. Kyselyä nimitetään myös survey-tutkimukseksi. Survey-tutkimuksen nimi viittaa siihen, että se on vakioitu. Vakioitu kysely tarkoittaa sitä, että kyselyn sisältö on tismalleen sama kaikille vastaajille. Kyselylomakkeen avulla tehty kysely ei paljasta vastaajien henkilöllisyyttä, se on tärkeä huomioida. (Vilkkä 2015, 94–95.)

Webprol-kyselyssä jokainen vastaaja säilyttää anonymiteettinsä. Sähköpostitse lähetetty linkki ei vaadi takaisinlähetystä omasta sähköpostista, vaan vastattu ja tallennettu kysely kirjautuu järjestelmään ilman vastaajan tietoja. Tutkimuseettinen näkökulma on anonymiteettiasiaa säilytetty.

Kyselylomaketta valmistellessa on tärkeä huomioida seuraavat tärkeät seikat: tutkittava asia täytyy olla mitattavissa ja testattavissa ja sen tulee olla muutettavissa mitattavaan muotoon. Tärkeää on tuntea kohderyhmä, jota tutkitaan. Kun kohderyhmä on tuttu, voi tutkija varmistaa, että käsitteet ovat siirtyneet kentälle niin että ne on tulkittu oikein. (Vilkkä 2015, 101–102.)

Tutkimussuunnitelma on kyselylomakkeen suunnittelun perusta. Kysymysten tulee vastata täysin tutkimussuunnitelman mukaisiin väitteisiin. Kyselylomakkeen voi rakentaa monenlaisia kysymyksen esittämistapoja hyväksikäyttäen. Kysymykset voivat tyyliltään olla monivalintakysymyksiä, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot, avoimia kysymyksiä, joiden avulla vastaajilta on tarkoitus saada spontaaneja mielipiteitä. Sekamuotoisissa kysymyksissä vastaajille on annettu vain osa vastausvaihtoehdoista. (Vilkkä 2015, 105–106.)

Kyselylomake tulisi ennen sen lähetystä testata. Testaaminen tarkoittaa sitä, että muutama ihminen, joka vastaa perusjoukkoa, käy kyselylomakkeen kriittisesti läpi. Arvioitavina asioina tulisi olla kyselyn selkeys, yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, lomakkeen pituus ja vastausaikaan käytetyn ajan kohtuullisuus. Hyvä olisi huomioida myös tarpeettomat kysymykset sekä vastavuoroisesti puuttuuko kyselystä jotain olleellista. (Vilkkä 2015, 108.)

Lindström ja Leppänen (2002, 127) kertovat, että ajankohta kyselylle tulee valita huolellisesti. Vuodessa on kiireisempiä ja seesteisempiä aikoja. Organisaatiossa itsessään voi olla murroksen kausia ja työntekijöiden aika ja voimavarat eivät riitä kyselyyn osallistumiseen. Tämä tulee huomioida siinä vaiheessa, kun kyselyn tuloksia tutkitaan. Onko ajankohdalla mahdollisesti vaikutusta tuloksiin.

5.3 Kyselyn tulokset

Kyselyn tulokset mielestäni antavat selkeän käsityksen vastaajien kokemuksista perehdytyksestä. Vastaukset perustuvat vastaajien omiin lähtökohtiin ja subjektiiviseen näkemykseen omakohtaisista kokemuksista. Kyselyn tulos tuki mielestäni hyvin opinnäytetyön tietoperustassa esiintuomiani asioita perehdyttämisestä sekä työhyvinvoinnista.

Vastaajista kolme oli saanut perehdytyksen nykyiseen työhönsä, kun taas 16 vastasi ettei ollut saanut minkäänlaista perehdytystä. Tässä oli ensimmäinen iso hajonta, jota olisi mielenkiintoista tutkia lisää. Mitkä asiat vastaajat kokevat perehdyttämiseksi ja mikä heistä on sitä tärkeää tietoa minkä tulisi siirtyä eteenpäin, kun ollaan aloitta-

massa uudessa työpaikassa. Kuudella vastaajista oli ollut perehdytyksessä materiaalia, kun taas kolmellatoista vastaajista ei. 18 vastasi kysymykseen perehdytyksen tarpeellisuudesta. Kuusi vastaajaa koki perehdytyksen tarpeelliseksi, yksi puolestaan ei kokenut ja 11 ei osannut sanoa, oliko perehdytys tarpeellinen. Kyselyssä tiedustelin myös sitä, jos vastaaja ei ole saanut uuteen työhönsä perehdytystä, olisiko se ollut hänen mielestään tarpeen. 19:stä vastaajasta 12 koki, että perehdyttäminen olisi tullut tarpeeseen. Kaksi vastaajista puolestaan vastasi ei, ja viisi vastaajista ei osannut sanoa. Tämä osoittaa vahvasti sen, että perehdytys on tärkeää ja siihen kannattaa panostaa. Kaaviossa numero 1 esitetään vastausjakauma vastaajien kesken, kun on kysytty perehdytyksen merkitystä yleisellä tasolla vastaajalle. 11 vastaajaa kokee perehdytyksen merkityksen itselleen erittäin tärkeänä, ja tämä vahvistaa sen viestin, että perehdyttäminen voisi kunnassa olla tukevammassa kengissä.

Miten koet perehdytyksen merkityksen yleisellä tasolla itsellesi työntekijänä?

Vastaajien määrä: 19

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo
Vain vähän tärkeää	0	2	2	4	11	Erittäin tärkeää	19	4,26

Taulukko 1. Perehdytyksen merkitys.

Avoimessa kysymyksessä pyysin vastaajia kertomaan kuinka omaan toimenkuvaan liittyvät työtehtävät ja toimintamallit on opittu. Yli puolessa vastauksissa korostuu vastaajien oma aktiivisuus työyhteisössään aktiivisena tiedonhankkijana. Tarvittava tieto on saatu itse hankkimalla ja sen hetkiseen työnkuvaan liittyvä tieto ja osaaminen opittu työtä tekemällä ja välillä myös kantapään kautta.

”Olen itse hankkinut työhöni tarvittavan tiedon ja opettelemalla oppinut tekemään työhöni liittyvät asiat.”

”Vanhan sanonnan mukaan: työ tekijäänsä opettaa.”

”Itse olen opetellut kaiken ja koulutuksen kautta. Jokainen paikka ja lapsi on erilainen eli ei niihin voi perehdyttää sen kummemmin. Työ tekijäänsä neuvoo.”

Muilta ohjaajilta saatu malli ja esimerkki ovat vastauksissa seuraavana esiin astuvana asiana. Myös koulutus ja avoin keskustelu opettajatyöparin kanssa ovat vastaajille tärkeitä asioita työhön sisään pääsemisessä.

”Keskustelemalla toimintatavoista opettajien kanssa.”

”Itse kokeilemalla ja etsimällä ja työkavereilta kyselemällä.”

”Keskustelemalla työyhteisössä muiden työntekijöiden kanssa työhön liittyvistä työtehtävistä. Itse oppimalla/kehittämällä itseään työtehtäviin.”

Yhdeksästätoista vastaajasta 15 oli sitä mieltä, että perehdyttämisellä olisi positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Neljä vastaajista ei osannut sanoa onko perehdyttämisellä ja työhyvinvoinnilla ollut heidän kohdallaan yhteyttä. Työhyvinvoinnillisiin asioihin siirryttäessä ja vastauksia tarkemmin tulkittaessa, vaatisi se lisäkysymyksiä ja täsmennyksiä, sillä jokainen kokee omat voivavaransa ja työhyvinvointiin liittyvät teemat henkilökohtaisesti omaan historiaansa ja kokemusmaailmaansa peilaten. Halusin kuitenkin oman oppimisprosessini kautta selvittää, mitä asioita vastaajina toimineet kunnan koulunkäynninohjaajat pitävät itselleen omassa työssään työhyvinvoinnin kannalta tärkeinä. Kun tarkastellaan kaavion kaksi ruudukkoa sieltä päästä, missä näkyvät vastaajien arvostus eri työhyvinvointia tukevia asioita kohtaan sarakkeissa hyvin tärkeää ja erittäin tärkeää, voidaan huomata, että vastausmäärien perusteella tärkeintä työssä on työn mielekkyys. Yksilö määrittelee itse työn mielekkyyden ja saa tyydytystä työstään eri tavoin. Toisena on työyhteisön merkitys ja heti seuraavana viihtyvyys. Jaettu neljäs sija jää perehdytykselle ja tauoille. Työn haasteellisuus sijoittuu äänimäärältään viimeiseksi. Edellisessä sarakkeessa kohdassa hyvin tärkeää, työn haasteellisuus on suurimman äänimäärän saanut työhyvinvointia tukeva asia.

Kuinka tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta asetat seuraavat asiat työssäsi?

Vastaajien määrä: 19

	Vain vähän tärkeää	Melko tärkeää	En osaa sanoa	Hyvin tärkeää	Erittäin tärkeää	Yhteensä	Keskiarvo
Viihtyvyyys	0	1	1	6	11	19	4,42
Työn haasteellisuus	0	0	0	11	6	17	4,35
Työyhteisö	0	1	1	4	13	19	4,53
Perehdytys	0	1	4	6	8	19	4,11
Tauot	2	1	1	7	8	19	3,95
Työn mielekkäisyys	1	0	0	2	16	19	4,68
Yhteensä	3	4	7	36	62	112	4,34

Taulukko 2. Työhyvinvointia tukevat asiat työssä.

Kyselyn viimeisessä osiossa pyydän vastaajia kertomaan missä tilanteissa omassa työssä on perehdyttämisen merkitys korostunut. Tässäkin kohdassa korostuu koulunkäynninohjaajien laaja toimenkuva; täytyy osata olla joka paikan höylä ja toisistaan suurestikin poikkeavat työtehtävät vaativat erityisosaamista ja ajankohtaista tietoa.

”Erityistä osaamista vaativat tehtävät, kuten diabeteksen, allergioiden yms. hoito.”

”On paljon tilanteita, joissa pitää tietää oma työskentelyalueensa. On mietittävä ja tehtävä raja siihen mihin ei itse puutu.”

”Verensokerimittaus ja hiilihydraattien laskeminen.”

Erilaiset luokat, opettajat ja oppilaat tuovat haastetta työn omaksumiseen.

”Haastavan oppilaan kanssa työskennellessä, että osaa ennakoida mahdolliset ongelmatilanteet jne.”

”Esimerkiksi haastavasti käyttäytyvien oppilaiden kanssa toimiessa olisi ehdottoman tärkeää tietää heidän taustoistaan, jotta osaa toimia oikealla tavalla ja näin turvata sekä muiden oppilaiden että oma turvallisuus.”

”Eri opettajien kanssa toimiessa on hyvä tietää, miten opettaja haluaa oppilasta ohjattavan tai millaisen roolin ohjaaja voi ottaa luokassa. Jokaisella on oma tyylinsä.”

Tilanteet kouluarjessa voivat vaihtua hyvin nopeasti ja aikaa uuden asian omaksumiselle ei aina ole. Koulunkäynninohjaajien työnkuva ei aina ole luokkatyöskentelyä, vaan hyvin moninaista kouluarkeen nivoutuvaa arjen sujuvuutta helpottavaa työskentelyä.

”Esim. kuljetusten valvomiseen. Tietää milloin pitää olla missäkin ja mitä tehdä.”

”AV-laitteisiin liittyvät ongelmat olisivat jääneet takuulla vähemmälle, jos niiden käyttöön olisi saanut kaivatunlaista koulutusta. Hyvin usein ohjaaja joutuu muutaman minuutin varoitusajalla ottamaan haltuunsa kokonaisen uuden luokan oppilaineen sekä tilaan liitetyn tekniikan ilman mitään perehdytystä.”

5.4 Kyselyn yhteenveto

Kyselyllä sain opinnäytetyöhöni juuri sitä lisäarvoa mitä halusinkin. Mielestäni tietoperustassa esiin tuomani asiat perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista sekä niiden yhteisvaikutuksesta teettämäni kyselyn valossa ovat erittäin selkeät. Tietoperusta tukee kyselyllä teettämiäni tuloksia. Kysely myös poiki minussa itsessäni asiaan perehtyneenä tutkijana lisäkysymyksiä, joita olisi mielenkiintoista lähteä selvittämään eteenpäin. Toistaiseksi tällä kyselyllä sain vahvan jalansijan sille ajatukselle, että perehdyt-

täminen ja työhyvinvointi ovat toisiaan tukevia teemoja työelämässä, joita kannattaa työnantajan hyödyntää.

Vastaajat toivat avoimissa kysymyskohdissa omia ajatuksiaan ja mielipiteitään rohkeasti esille, ja samaa työtä tekevänä tunnistan myös itse hyvin monet työmme haasteet ja parannuskohdat. Koska työ perustuu hyvin pitkälle vuorovaikutustaitoihin, ammatilliseen työn hallintaan, itsensä kehittämiseen ja oppilaiden moninaisuuden huomioimiseen, uskon että myös itse rakentamalla sitä avoimuutta ja vuoropuhelua kollegoiden ja opettajien kanssa, voi vaikuttaa työn sujuvuuteen paljon. Toki tunnustan, että työnantajalla on oma velvollisuutensa perehdyttämisen prosessissa ja perehdytyksen tulee kuulua kaikille, mutta mielestäni on paljon asioita, joita ei kirjoihin ja kansiin ole mahdollista saada, joten tässä tapauksessa oma aktiivisuus työyhteisön jäsenenä korostuu. Tämä asia nousi kyselyssä eritoten esille. Itse työ opitaan sitä tekemällä, joskus myös kantapään kautta, mutta tietyissä asioissa perehdyttäminen lyhentää oppimiseen käytettävää aikaa. Perehdyttämisen avulla voidaan välttyä työntekijän virheiltiltä ja työntekijä säästyy siltä stressiltä mitä uudet tilanteet ja opittavat asiat voivat aiheuttaa.

6 PEREHDYTTÄMISMATERIAALIN SYNTYPROSESSI

Kun lähdin suunnittelemaan liikennepuiston perehdyttämismateriaalia, oli itselleni selvää, että tarvitsisin siihen liikennepuistossa työskennelleiltä kollegoilteni vetoapua. Vaikka kolme kautta olen itse liikennepuistossa työskennellyt, en näe, että olisin siellä työskentelyn ekspertti. Jokainen työntekijä tekee töitä omalla persoonallaan ja omalla näkemyksellään. Hyviä ja toisistaan erilaisia oivalluksia, ideoita, näkemyksiä ja toimintamalleja on jokaisella työntekijällä. Parhaiten tämän tietotaidon ja hiljaisen tiedon voin valjastaa perehdyttämismateriaaliksi ryhmähaastattelun keinoin, jossa jokainen siinä mukana oleva voi tuoda näkemyksiään esiin. Odotuksena ryhmähaastattelulta oli myös arvokkaan ja monipuolisen keskustelun käyminen.

6.1 Tiedonkeruumenetelmä

Tiedonkeruunetodina käytin ryhmäkeskustelua. Ryhmäkeskustelu on järjestetty keskustelutilaisuus, johon kutsutaan ihmisiä keskustelemaan sovitusta aiheesta fokusoidusti, mutta kuitenkin vapaamuotoisesti. Ryhmäkeskustelun pituus on noin kaksi tuntia. Oma ryhmäkeskusteluni kesti noin tunti neljäkymmentäviisi minuuttia, ja keskustelijoita oli lisäksi viisi henkilöä, joista neljä on työskennellyt liikennepuistossa useamman kesäkauden ajan. Yksi keskustelijoista on vasta virkaan valittu, ja hänelle saattaa aueta tulevana kesä kautena mahdollisuus työskennellä liikennepuistossa. Oli mielestäni hienoa, että mukana oli myös henkilö, joka voi tarkastella tilannetta ulkopuolisen silmin ja tuoda keskustelupöytään oman lisänsä toisenlaisesta näkökulmasta.

Metsämuuronen teoksessaan Laadullisen tutkimuksen perusteet (2008, 40– 41) jakaa haastattelun kolmeen eri haastattelumuotoon: strukturoitua haastattelua käytetään, kun haastattelijalla on monta haastateltavaa ja haastattelu voidaan toteuttaa lomakkeen avulla. Tämä haastattelutapa on nopea ja kun haastateltavat ovat melko yhtenäinen ryhmä. Puolistrukturoitua haastattelua voidaan myös nimittää teemahaastatteluksi. Kun haastateltavilta halutaan kysyä henkilökohtaisista aiheista kuten arvoista ja ihanteista, on teemahaastattelu sopiva siinä mielessä, että kysymyksiä ei ole tarkasti määritelty tai niiden esittämisjärjestyksellä ei niinkään ole väliä. Eistrukturoitu eli avoin haastattelu on vapaa, informaali haastattelun muoto. Vaikka omalla kohdallani oli kyse enemmänkin keskustelusta kuin haastattelusta, mielestäni yhtymäkohtia avoimeen haastatteluun löytyy. Molemmat ovat olemukseltaan lähellä keskustelua, ja haastattelija ei suoraan ole ohjailemassa keskustelun suuntaa. Kuten Metsämuuronen itse toteaa, ja voin saman asian myös itse täysin allekirjoittaa, vaatii tutkijalta paljon saada materiaalista jäseneltyä.

Keskeistä ryhmäkeskustelulle on ryhmän vetäjän rooli, tässä tapauksessa minun itseni. Tehtäväni on virittää keskustelulle miellyttävä ilmapiiri, ohjata keskustelua tavoitteiden mukaisesti, rohkaista keskustelijoita puhumaan ja myös keskustelemaan keskenään. Vetäjä ei osallistu keskusteluun, vaan antaa keskusteluvastuun osallistujille. (toim. Ruusu vuori, Valtonen 2005, 223.)

Ryhmäkeskustelussa keskusteltiin liikennepuiston perehdytysmateriaalin sisällöstä, puiston järjestyssäännöistä ja toisaalta keskustelussa tuli esiin epäselviä käytänteitä ja mahdollisia pulmatilanteita, mihin toivottiin yhtenäistä linjaa ja toimintamallia. Tästä syntyi mielestäni keskustelun hedelmällisin osuus. Nämä asiat ratkaisemalla saamme perehdytysmateriaalista erittäin toimivan paketin kaikille puistossa työskenteleville työntekijöille. Minulla oli keskustelua varten keskustelurunko, mutta olin tietoisesti jättänyt tilaa vapaalle keskustelulle ja ajatusten vaihdolle, sillä kun keskustelua ei pyri liian voimakkaasti ohjaamaan tai keskustelijoita rajoittamaan, voi hyvät ajatukset ja keskustelunaiheet jäädä silloin syntymättä. Juuri vuorovaikutus niin osallistujien, kuin vetäjän välillä, on tuottaa ryhmäkeskustelulle juuri sille ominaista aineistoa. (Valtonen 2005, 224.)

Valmistuneen perehdytysmateriaalin näkökulmasta juuri ryhmäkeskustelu oli rakentavien tiedonkeruumenetelmä. Hedelmällinen keskustelu toi perehdytysmateriaalin moninaisen sisällön esiin. Tarve materiaalille kohtasi juuri tässä keskustelussa konkreettisella tasolla. Keskustelijoiden omat ensikokemukset liikennepuistossa ja myös näkökulma niistä odotuksista, mitä työntekijältä siellä vaaditaan. Lähdimme avaamaan hyvin konkreettisella tasolla työtehtäviä kesän ensimmäisestä aloituspäivästä lähtien liikennepuiston sulkemiseen saakka, ja mitä kaikkea siihen väliin mahtuu. Välillä keskustelu rönkyi erikoisiin liikennepuistossa sattuneisiin tapahtumiin, välillä huomasimme jonkin saman ongelman toistuneen monen meidän kohdalla. Yhdessä mietimme erilaisia ratkaisuja ja mitä asioita liikennepuiston järjestyssäännöissä voisi enemmän alleviivata. Eräs hauska, tai meidän liikennepuistotyöntekijöiden mielestä ei niin hauska, tilanne on toistunut kesässä aina joitakin kertoja, kun perheen isät tai äidit ovat innostuneet polkemaan puiston suurimmalla traktorilla puiston teillä. Ikä- ja pituusrajat tämän kieltävät. Ajoneuvoissa on myös painorajoitus, jolloin poljettavat autot tai traktorit eivät välttämättä kestä painavia kuljettajia ja ajaminen voi olla vaarallista, varsinkin jos heillä on sylilapsen ikäinen pieni sylissä. Koemme kaikki, että rohkea mutta ystävällinen puuttuminen näihin poikkeaviin tilanteisiin auttaa. Hyvät perustelut ovat joissakin tapauksissa paikallaan.

6.2 Perehdyttämismateriaalin valmistaminen

Perehdyttämismateriaalin kokoaminen alkoi ryhmäkeskustelussa tehtyjen muistiinpanojen läpikäymisellä. Keskustelu myös nauhoitettiin, mikäli tarvetta keskusteluun palaamiseen tulisi. Tarkoitus oli tehdä perehdytysmateriaalista selkeä, helppolukuinen ja tiivis paketti.

Perehdyttämismateriaalin ensimmäisessä osassa avataan ensimmäisiä työtehtäviä ja toimenpiteitä, jotka liittyvät liikennepuiston avaamiseen kesäkauden alussa. Mistä työntekijät saavat avaimen ja mistä löytyy tarvittaessa vara-avain. Ensimmäisessä osassa kerrotaan, miten autot ohjataan ulos varastoista ja miten ajokin sijoitellaan puistoon pikku ajajien saataville. Puhtaus ja turvallisuus ovat tärkeä osa työntekijöiden joka-aamuisia toimia. Lasinsirut voivat vahingoittaa lapsia ja rikkoa ilmakumirenkaita. Kappaleeseen on koottu muitakin tärkeitä toimenpiteitä, miten sadevesi ja irtosora tulee poistaa ajoteiltä. Kaikki toimenpiteet tehdään asiakas huomioon ottaen.

Toinen kappale perehdytysmateriaalissa on liikennepuiston toiminnasta vastaaminen. Hyvin arkiset pienet asiat kuten asiakkaiden tervehtimisestä, järjestys- ja liikennesäännöistä kertomisesta liikenteen ohjaamiseen ja lopulta myös kalustosta huolehtimiseen, on kappaleeseen huomioitu. Henkilökunnan ja asiakkaiden wc- ja sosiaalitoimien kunnossapito ja siisteys kuuluu päivittäisiin toimiin. Muun muassa näitä asioita on avattu perehdytysmateriaaliin tarkemmin luettelomerkein.

Liikennepuiston sulkemiseen liittyy omat tehtävänsä. Puiston aukioloaika ja myös ohjaajien työaika huomioon ottaen, tulee siivoukset ja puiston järjestely aloittaa hyvissä ajoin. Viimeiset autot tulee luovuttaa kolmelta, jolloin ovet voidaan sulkea. Viimeisessä kappaleessa on huomioitu myös liikennepuistokauden lopetus, johon on annettu myös oma ohjeistuksensa.

Lopuksi perehdyttämismateriaaliin on koottu puiston järjestyssäännöt, jotka ovat näkyvillä myös asiakkaille. Tärkeimmät puhelinnumerot ja puiston osoite hätäkeskusta varten on koottu myös materiaaliin.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli avata perehdyttämisen sekä työhyvinvoinnin käsitteitä sekä kerätä kunnan koulunkäynninohjaajilta tietoa heidän saamastaan perehdytyksestä sekä kokemuksista perehdytyksen ja työhyvinvoinnin yhteydestä. Näiden asioiden pohjalta sain valmistamalleni perehdytysmateriaalille vahvistuksen sen tarpeellisuudesta. Tärkeää on myös siirtää kyselyissä ja keskustelussa läpikäymäni tieto arkeen: perehdytysmateriaalin luettuaan työntekijä voi tarttua työtehtäviin ilman jännitystä tai pelkoa, samalla tuntien itsensä kohdatuksi niin, että hän saa työhönsä varmuutta ja tukea perehdytysmateriaalin kautta. Omasta mielestäni sain opinnäytetyöhöni riittävän monipuolisesti sisältöä liittyen perehdytykseen ja työhyvinvointiin, unohtamatta lakinäkökulmaa. Työssäni esittämäni teoriaosuus tukee kyselyllä saamiani tuloksia, ja tästä sain itselleni lisävauhtia opinnäytetyöni työstämiseen. Oma sisäinen palo aiheeseen sai minut tuntemaan olevani aiheeni kanssa oikealla tiellä ja motivaatio ja luotto työhöni kasvoi, kun sain tilaajalta valmistamastani perehdytysmateriaalista hyvää palautetta.

Opinnäytetyöprosessin kautta opin paljon itsestäni näin suuritöisen projektin myötä. Organisoitukyvyt tehostuvat, kun täytyi osata löytää aikaa perheessä reissutyötä tekevän isän ja pian kouluikäisen tyttären harrastuksiin kuljettamisen välistä. Aikaa kirjoitustyölle sain myös anopiltani, joka hoiti lastamme lähes viikoittain, kun itse linnoitauduin tietokoneen ääreen useammaksi tunniksi kerrallaan. Kiitos kuuluu myös miehelleni, joka järjesti viikonloppuisin aikaa projektilleni hoitamalla kotia ja lastamme. Osaltaan työtä helpotti vuosia sitten tekemäni opinnäytetyö matkailualalta, joten tiesin mistä komponenteista opinnäytetyö tulisi kasata. Toisaalta aihe oli hyvinkin eri ja mielestäni tällä kertaa laajempi ja vaati runsaasti pohjatyöskentelyä, mikä ei suoraan näy opinnäytetyössä. Kävin esimerkiksi liikennepuistossa paikan päällä keräämässä tietoa itse puistosta, kävijämääristä, varmistamassa järjestyssääntöjä ja muuta pientä tarvittavaa tietoa, mitä työhöni tarvitsin. Aloitin kirjoitusurakkani jo tammikuussa, joten aikaa on ollut. Mieleissäni oli koko ajan jäsentynyt kirjoitustahti, vaikka se verkkaisempi olisi voinut olla.

Työhöni olen tyytyväinen. Nyt kun opinnäytetyöni on tässä vaiheessa ja voin tarkastella tätä oppimisen polkua taaksepäin, näen kuitenkin omassa toiminnassani, jäsenelyssä ja käytännön asioissa parantamisen varaa. Aina on mahdollisuus kehittyä ja kehittää itseään. Toki jälkikäteen on helppo sanoa, että Webropol -kyselyssä olisi toiminut toinen kysymyspohja käytettyä pohjaa paremmin ja kysymyksissä olisin voinut ollut vielä täsmällisempi. Käsitteet olisi pitänyt avata vastaajille selkeämmin, niin olisin välttynyt muutamilta itseäni askarruttavilta kysymyksiltä, kuten sainko tähän kysymykseen riittävään selkeään vastauksen. Näen kuitenkin, että tärkein tuotos työläni oli itse perehdytysmateriaali. Mielenkiintoista olisi tutkia muutaman vuoden kuluttua liikennepuistossa työskennelleiden työntekijöiden kokemuksia perehdytysmateriaalista ja siitä, minkälainen hyöty siitä todellisuudessa on ollut.

Tutkimusteni perusteella näen, että on tärkeä saada vakiintunut käytäntö perehdyttämisestä myös kouluihin. Oivallinen jatkokehityskohde olisikin tehdä kunnan koulunkäynninohjaajille toimiva perehdytysmateriaali eri toimipisteisiin. Tällä hetkellä tietoa ohjaajille löytyy kyllä: ilmoitustauluilta, ammattiliiton sivuilta, intrasta, sähköpostista ja viimekädessä myös esimieheltä. Voisi olla hyvä ajatus koota kaikki tarpeellinen yksiin kansiin, josta tieto askarruttavaan asiaan tai kokonaisvaltaisempaan perehdytykseen olisi mahdollista saada. Tekemäni kyselyn tulosten perusteella selviää, että koulunkäynninohjaajat hyötyvät perehdyttämisestä, koska se työtä kouluarjessa tai kouluajan ulkopuolella liikennepuistossa. Onnistuneen perehdytyksen vaikutukset näkyvät varmasti työntekijän hyvinvoinnin tasolla. Perehdyttämiseen liittyvää jatkokehitystä voisi hyvin venyttää myös oppilaiden kesätoimintaa ohjaaville koulunkäynninohjaajille. Vuonna 2017 kesällä Muhoksen kunnassa järjestettiin ensimmäistä kertaa kesätoimintaa alkuopetuksen oppilaille koulujen päättymisajankohdasta juhannuksen alkuun saakka. Toiminta on vielä hyvin nuorta ja siinä olisi mielestäni hyvä paikka perehdytysmateriaalille. Liikennepuistoon tekemäni perehdytysmateriaalia voisi hyvin hyödyntää mallintamaan myös muunlaista toimintaa, joka on osa koulunkäynninohjaajien ympärivuotista toimenkuvaa. Mielestäni kunnalle opinnäytetyössäni on mahdollisuus tuottaa koulunkäynninohjaajille lisätukea työhön. Perehdytyksen kehittämisessä sekä perehdytysmateriaalien rakentamisessa ja suuntaamisessa eri toimintoihin saavat ohjaajat lisätukea työhön ja etenkin kesäaikaan vaihteleviin työtehtäviin. Joskus kun tarjoutuu mahdollisuus, voisi olla mielenkiintoista tutkia miten liikennepuistoon valmistettu perehdytysmateriaali on tukenut työntekijöiden työtä ja uuden

oppimista. Myös työhyvinvointinäkökulma olisi tämän opinnäytetyön perustella hyvä avata myös, onko perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin yhteys tässä tapauksessa löytynyt opinnäytetyössäni kuvatulla tavalla.

Mielenkiintoista oli huomata, että kyselyn vastauksista tuli ilmi kollektiivinen oppiminen työssä. Kollegan työtä ja työotetta seuraamalla pääsee itse paremmin jyvälle työtehtävistä. Tämä oli mielestäni iloinen havainto, sillä niinkin monipuolinen ja moniulotteinen työ kun koulunkäynninohjaajan ammatti on, ei kaikkea työhön liittyvää voi suoranaisesti kirjoista oppia. Itse kokeilemalla, uudelleen yrittämällä ja virheistä oppimalla on useammassa vastauksessa todettu myös yksi työssä oppimisen polku. Koulunkäynninohjaajien työ voi olla hyvin haastavaa. Jos työn kuormittavuutta voi helpottaa perehdyttämiskäytänteillä, on se työnantajalle hyvin suuri etu. Vaikka liikennepuistossa kesäaikaan kiire ja rauhalliset hetket vuorottelevat, ei työn kuormittavuus välttämättä pääse arkityötä suuremmaksi. Toki aina tapahtuu poikkeuksellisia tilanteita ja ajoittain puistossa täytyy venyä ja huomioida puistotoiminnan ja oman hyvinvoinnin tasapaino.

Esittelin sähköisen version liikennepuiston perehdytysmateriaalista ryhmäkeskusteluun osallistuneille koulunkäynninohjaajille ja aikaisemmin kävimme materiaalin lävitse opinnäytetyön tilaajan kanssa. Sain perehdytysmateriaalista kiitosta. Ihan ensimmäisenä opinnäytetyön tilaaja kiitteli materiaalin ytimekästä ja selkeää tapaa esittää puiston työtehtävän. Materiaali itsessään oli tilaajan mielestä myös riittävän tiivis paketti. Vuosia puistossa työskennellyt ohjaajakollegani kertoi materiaalin sisältävän kaiken oleellisen tiivistettynä. Hän lisäsi, että hyvä olisi mainita oppaassa liikennepuiston avauskellonaika. Sen lisäsin vielä materiaalin. Se yhtenäistää materiaalin alun ja lopun hyvin, aloituskellonajasta puiston sulkemisaikaan. Perehdyttämismateriaalin luki läpi myös ryhmäkeskustelussa ollut ohjaaja, joka on tulevana kesänä ensi kertaa liikennepuistossa töissä. Hänen kommenttinsa oli tärkeää kuultavaa. Ohjaaja kiitteli sitä ”kattavaksi pläjäykseksi”. Materiaalista selvisi hyvin mitä päivän aikana tulee tehdä. Liikennepuiston seinältä kopioin materiaaliin puiston järjestyssäännöt, jotka ovat perehdytysmateriaalista mahdollista ennakkoon lukea.

Olen päässyt opinnäytetyössäni käsittelemään aihetta, joka on aina tuntunut itselleni sydämenasialta. Työhyvinvointiin, sujuvaan työhön ja perehdyttämiseen liittyvät asiat

olivat asioita, joista oli itse opinnäytetyön kirjoittajana ilo oppia lisää. Myös näkökulma nuorisoon oli työssäni ehdoton. Nuorten työllistäminen kesäaikaan liikennepuistoon on ollut vuosi vuodelta kasvussa. Perehdytysmateriaalilla on tärkeä merkitys nuorelle, kun hän on mahdollisesti ensimmäistä kertaa kesätyössä. Olen erittäin kiitollinen opinnäytetyön tilaajalle mahdollisuudesta tehdä työ heille ja näen että produktin hyöty on molemminpuolinen.

LÄHTEET

- Haavasoja, Tuula, 2017. Perehdytys – selitys, syy ja seuraus, JHL. Viitattu 14.1.2018. <https://www.jhl.fi/blogi/perehdytys-selitys-syy-ja-seuraus/>
- Hiltunen, Hyytiäinen, Lindroos, Matero 2017. Koulunkäynninohjaajan käsikirja (6. painos). Helsinki: Sanomapro.
- Jyväskylän yliopisto, 2018. Nuutinen, Olli. Hiljainen tieto. Viitattu 5.5.2018. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto>
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha, 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus (1. painos). Nykypaino Oy.
- Kjelin, Eija ja Kuusi Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino O
- Koulunkäyntiavustajan oma opas, JHL, 2008. Viitattu 25.1.2018. https://www.perusopetus.fi/wp-content/uploads/2008/08/koulunkayntiavustajan_oma_opas.pdf
- Koulunkäyntiavustajan opas, Perusopetus, 2017. Viitattu 25.1.2018. <https://www.perusopetus.fi/paivahoito-ja-koulu/koulunkayntiavustajan-opas/>
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija, 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Lahden Ammattikorkeakoulu, 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahti, Esa Print Oy. Viitattu 14.1.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja (2., uudistettu painos). Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lindström, Kari ja Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Manka, Marja-Liisa, 2011. Työnilo (1. painos). Helsinki: WSOYpro Oy.

Manninen, Olavi 2009. Työelämäosaamisen käsikirja (2. painos). Tampere: Domus Print Oy.

Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet (3. uudistettu painos). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Muhoksen kunta, liikennepuisto. Viitattu 14.1.2018. https://www.muhos.fi/tekniset-palvelut/asuminen/puistot_ja_muut_viheralueet/

Paasivaara, Leena ja Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia (1. painos). Helsinki: Nord Print Oy.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat- viisi vaikuttavaa askelta (2., uudistettu painos). Porvoo: Edita Publishing Oy.

Ruusuvuori, Tiittula toim. 2005. Haastattelu, Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaali ja terveysministeriö, työhyvinvointi. (Viitattu 5.5.2018).
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Toikko, Timo & Teemu Rantanen, 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työhyvinvoinnin tekijät, Docendum, 2018. Viitattu 18.1.2018.
<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Työhyvinvointi, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018. Viitattu 18.1.2018.
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointi, Työterveyslaitos. Viitattu 18.1.2018.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus, perehdyttäminen ja työhönopastus. Viitattu 14.1.2018.
[https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus)

Työturvallisuuslaki, Finlex, 2002. Viitattu 18.1.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työsopimuslaki, Finlex, 2002. Viitattu 18.1.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä (4., uudistettu painos). Juva: Bookwell Oy.

Muhoksen liikennepuiston työntekijöiden oma vihko

LIITTEET

Liite 1 Kyselyyn kirjatut kysymykset

1. Oletko nykyisessä työssäsi saanut työhön tullessasi perehdytystä? Kyllä/Ei
2. Oliko perehdytykseen materiaalia? Kyllä/Ei
3. Koitko perehdytyksen itsellesi tarpeelliseksi? Kyllä/Ei/En osaa sanoa
4. Jos et saanut perehdytystä, olisiko se tullut tarpeeseen? Kyllä/Ei/En osaa sanoa
5. Miten koet perehdytyksen merkityksen yleisellä tasolla itsellesi työntekijänä? Vain vähän tärkeää 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeää
6. Kerro kuinka olet oppinut/omaksunut toimenkuvaasi liittyvät työtehtävät ja toimintamallit joko perehdytyksen kautta tai sen ulkopuolelta.
7. Koetko, että perehdytyksellä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiisi? Kyllä/Ei/En osaa sanoa
8. Kuinka tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta asetat seuraavat asiat työssäsi?

Vain vähän tärkeää/melko tärkeää/en osaa sanoa/hyvin tärkeää/erittäin tärkeää

Viihtyvyys
 Työn haasteellisuus
 Työyhteisö
 Perehdytys
 Tauot
 Työn mielekkyys

9. Kerro muutamalla esimerkillä missä tilanteissa työssäsi perehdytyksen merkitys korostuu.

LIIKENNEPUISTON TON PEREHDYTYS- MATERIAALI

2018

LIIKENNEPUISTON AVAUS

1. Kauden alkaessa kesäkuun alussa, avaimen liikennepuistoon saa **esimieholtä**.
 - Vara-avaimen saa tarvittaessa lainaan kunnanvirastolta tai Koivulehdon päiväkodista.
 - Mahdollisuuksien mukaan yhden työntekijän olisi hyvä pitää avainta kaulassa, lukituissa sisäovissa ja ulko-ovissa on riski sulkea itsensä ulos.
 - Muista kesän lopussa avaimen palautus!
2. Liikennepuiston rakennusten ovet avataan klo 9.00 ja siirretään poljettavat autot ja muut välineet ulos.
 - Suurimmat poljettavat autot siirretään erillisen varastorakennuksen viereen nurmelle keula tiehen päin, vanhemmat pienet poljettavat autot riviin päärakennuksen eteen parkkipaikalle, pienet kolmirattaiset mopot ja skuutti päärakennuksen viereen nurmelle.
3. Leikkimökistä kannetaan hiekkalelut hiekkalaatikolle.
4. Kesän alussa ulkovarastosta nostetaan pyöräteline portin viereen aidan ulkopuolelle.
5. Liikennepuistoon tehdään pihan yleiskatsaus roskien ja lasinsirujen yms. varalta.
 - Roskien siivoukseen käytetään suojahansikkaita ja tallista löytyviä roskapihtejä. Roskat kerätään jätepussiin.
 - Puiston penkit, pöydät ja tarvittaessa keinujen laudat pyyhkitään nihkeällä valkoisella kertakäyttöisellä caritasliinalla, tai niiden puuttuessa ulkopintoihin sovitulla luudulla.
6. Lapsiasiakkaat kirjataan ruutuvihkoon tukkimiehenkirjanpidolla.
7. Kosteina päivinä ajoteiltä harjataan vesilammikot nurmelle ja huolehditaan ajoteiltä isot kivet ja oksat pois. Irtosora harjataan takaisin soratielle.

LIIKENNEPUISTON TOIMINNASTA VASTAAMINEN

1. Puistoon tulevien asiakkaiden tervehtiminen.
2. Uusia asiakkaita pyydetään tutustumaan puiston ovesa oleviin sääntöihin.
3. Lapsille annetaan liikenneohjausta, neuvotaan tunnistamaan ja noudattamaan liikennemerkkejä. Ohjaajat ruuhka-aikoina levittäytyvät eri kohtiin liikennepuistossa. Esimerkiksi puiston perälle liikenneymyrään, puiston keskivaiheille ja parkkipaikalle.
4. Seurataan ja ohjataan liikennettä.
5. Ajokortin haluaville lapsille annetaan liikennesäännöissä kertausta yhdessä tiellä ajaen. Lopuksi lapsi osoittaa taitonsa ja hänelle voidaan kirjoittaa ajokortti.
 - Henkilökunnan tilojen kaapissa on kansio, josta löytyy liikennemerkkejä.
 - Kaapista löytyy myös valmiiksi leikattuja ja päällystettyjä ajokortteja.
6. Puistoalueesta pidetään huolta leikkaamalla liikennettä häiritsevät tai turvallisuutta vaarantavat oksat ja ylikasvaneet pensaiden oksan pois. Hävitys sekajätteeseen. Puiston nurmialueet leikataan rauhallisina aikoina ja kun nurmi on kuivaa. Näitä töitä vaativimmat puistotyöt eivät kuulu liikennepuistohenkilökunnalle.
7. Lapsille säädetään polkuautojen penkit sopivalle etäisyydelle.
8. Muistutetaan tarvittaessa järjestyssäännöistä.

9. Autojen huolto.

- Renkaihin tarvittaessa lisää ilmaa. Nitiseviin akseleihin tai jäykkiin penkkeihin öljyä.
- Jos autoihin tulee isompia vikoja, niistä ilmoitus teknisille palveluille.

10. Henkilökunnan ja asiakasvessan siisteydestä huolehtiminen.

11. Roskat haetaan kahdesti viikossa. Ulkoroska-astioiden avain löytyy henkilökunnan taukotilasta. Roska-astioiden täytyessä roskat poistetaan roska-astioista ja siirretään suuriin jätesäkkeihin odottamaan noutoa.

12. Ohjaajille suositellaan käytettäväksi huomioliivejä. Näin puiston henkilökunta erottuu.

13. Kahvitauko on 15 min, työpaikalta ei saa poistua. Kesäsetelinuoren tauko on 30 min, hän saa poistua tauon ajaksi työpaikalta.

14. Sadepäivinä puiston aukiolo katsotaan tilannekohtaisesti. Tästä varmistussoitto.

LIIKENNEPUISTON SULKEMINEN

1. Liikennepuistoa aletaan sulkea noin kello 14.45. Lapset voivat vielä ajaa autoilla, mutta hiekkaleluja ja osaa autoista voidaan jo alkaa siirtää takaisin sisätiloihin.
2. Vessat siivotaan tarpeen mukaan. Viimeistään kuitenkin aina perjantaina.
3. Viimeisetkin autot luovutetaan henkilökunnalle kolmeen mennessä.
4. Ovet suljetaan ja lukitaan. Avain kulkee yhden työntekijän mukana, kunnes se luovutetaan seuraaville työntekijöille.
5. Kesän lopuksi pyöräteline nostetaan takaisin ulko-varastoon.
6. Kesäkauden viimeisenä päivänä henkilökunnan tilat, käytävä ja vessat siivotaan huolellisesti.

JÄRJESTYSSÄÄNNÖT

1. Liikennepuiston autot ovat tarkoitettu alle 11-vuotiaille sekä enintään 150 cm:n pituisille lapsille.
2. Liikennepuistossa pyritään aina ajamaan liikennesääntöjä noudattaen ja niitä opetellen.
3. Kääntyminen osoitetaan käsimerkeillä ("vilkutetaan kädellä").
4. Toiminnan turvallisuuden tähden kaikkia ohjaajien antamia neuvoja ja ohjeita on noudatettava.
5. Lapset ovat liikennepuistossa aina vanhempien tai huoltajiensa vastuulla. Pieniä lapsia ei saa jättää puistoon ilman valvontaa.
6. Liikennepuistossa ajetaan vain liikennepuiston kalustolla, ei esimerkiksi omilla pyörillä.
7. Ohitukset, U-käännökset ja hurjastelu ajon aikana on kiellettyä.
8. Ohjaaja voi keskeyttää ajon, mikäli ohjeita ei noudateta. Toistuvasti häiriötä aiheuttaville voidaan antaa porttikielto liikennepuistoon.
9. Liikennepuistossa on noudatettava yleistä siisteyttä.

Liikennepuisto on tarkoitettu lapsille liikennesääntöjen ja rauhallisen ajotyylin harjoittelua varten.

Pienet lapset eivät vielä kykene hallitsemaan polkuautoa, joten toivottavaa olisi, että vanhemmat kulkisivat pikkulasten vierellä.

TARVITTAVAT YHTEYSTIEDOT

LIITE 3 Seurantalista

Perehdytysmateriaalin seurantalista

Liikennepuiston avaus
Liikennepuiston toiminnasta vastaaminen
Liikennepuiston sulkeminen
Järjestyssäännöt
Tarvittavat yhteystiedot

Rastita

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus

Liikennepuiston avaus
Liikennepuiston toiminnasta vastaaminen
Liikennepuiston sulkeminen
Järjestyssäännöt
Tarvittavat yhteystiedot

Rastita

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus

Liikennepuiston avaus
Liikennepuiston toiminnasta vastaaminen
Liikennepuiston sulkeminen
Järjestyssäännöt
Tarvittavat yhteystiedot

Rastita

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus

Liikennepuiston avaus
Liikennepuiston toiminnasta vastaaminen
Liikennepuiston sulkeminen
Järjestyssäännöt
Tarvittavat yhteystiedot

Rastita

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus