

OPINNÄYTETYÖ

Perehdytys nuorisotyöhön ja ammattietiikkaan

Rajamäen nuorisotilan perehdytyksen kehittäminen

Katriina Norring

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(5/2021)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Katriina Norring
Opinnäytetyön nimi: Perehdytys nuorisotyöhön ja ammattietiikkaan
Sivumäärä: 38 ja 4 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Sirpa Ali-Melkkilä
Työn tilaaja(t): Nurmijärven kunta/ Nuorisopalvelut

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kehittää Rajamäen nuorisotilan perehdytysprosessia. Opinnäytetyön toteutuksen lähtökohtana oli nuorisotilalla tunnistettu tarve kehittää perehdytysprosessia rakenteellisesti ja suunnitelmallisesti. Perehdyttäminen tulisi jatkossa koskettamaan uusien työntekijöiden ja sijaisten lisäksi myös harjoittelijoita, jotka tulevat nuorisotilalle töihin. Opinnäytetyön tavoitteena on myös se, että Rajamäen nuorisotilalla ymmärretään perehdyttämisen merkitys ja sen kehittämisen tarpeellisuus.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä käsitellään yleisesti perehdyttämistä, sekä nuorisotyön ammattieettistä ohjeistusta. Työn empiirisessä osuudessa esitellään Rajamäen nuorisotilan perehdyttämisen nykytilanne ja yleisellä tasolla Nurmijärven kunnan perehdyttämisprosessi. Tutkimusmenetelminä on käytetty haastatteluja sekä benchmarking-menettelmää. Teorialla ja tutkimusmenetelmillä saaduilla tiedoilla on tarkoitus tuoda esille perehdyttämisprosessin kehittämisen tarpeellisuus eri näkökulmien kautta.

Opinnäytetyössä haastateltiin viiden eri kunnan nuoriso-ohjaajien perehdytyksestä vastaavia henkilöitä, jotka toimivat benchmarkkauksen kumppaneina. Tutkimusmenetelmillä tuotiin esiin kehittämiskohteita Rajamäen nuorisotilan perehdyttämisprosessiin. Tällä hetkellä perehdyttämisprosessista puuttuu suunnitelmallisuus, systemaattisuus ja nuorisotyön ammattieettinen näkökulma. Nurmijärven kunnalla on oma perehdytyspolku yleisesti kuntaorganisaatiosta uusille työntekijöille, mutta nuorisopalveluilla ei ole varsinaista omaa perehdytysuunnitelmaa.

Asiasanat: perehdyttäminen, etiikka, nuorisotyö, ammattietiikka, kehittäminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Bachelor's degree

Author: Katriina Norring
Title: Introduction of youth work and professional ethics
Number of Pages: 38 and 4 attachment pages
Supervisor(s): Sirpa Ali-Melkkilä
Subscriber(s): Municipality of Nurmijärvi / Nuorisopalvelut

The purpose of this thesis is to develop the orientation process of new employees in the youth center of Rajamäki. The thesis is based on the acknowledged need to develop the orientation process in the youth center, both in a structural and systematic way. In the future, the orientation process should include also the trainees of the youth center, in addition to the new employees and substitutes. One aim of the thesis also is, that the importance of the orientation process and the need to develop it is understood at the youth center.

In this functional thesis, the concept of orientation is discussed in a general manner, alongside the code of professional ethics for youth work. In the empiric section, the current state of the orientation at the youth center of Rajamäki is presented, as well as the orientation process of the municipality of Nurmijärvi, in a general manner. The research method consists of interviews and benchmarking. The aim is to present the need for developing the orientation process from multiple views, utilizing the information gathered from the theoretical background and the research procedure.

For this thesis, the ones responsible for the orientation process of the municipal youth workers in five different municipalities were interviewed. They also acted as partners in the benchmarking process. Using the research methods, different needs for development in the orientation process of the youth center of Rajamäki were pointed out. Currently, the orientation process is lacking structure, orderliness and the code of professional ethics for youth work. The municipality of Nurmijärvi does have an orientation process for new employees generally, but the youth services are lacking their own plan for orientation.

Keywords: induction, ethics, youth work, professional ethics, developing

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | | |
|---|-------------------------------------------------------------|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 2 | NURMIJÄRVEN NUORISOPALVELUT | 8 |
| | 2.1 Rajamäen nuorisotila | 8 |
| 3 | PEREHDYTTÄMINEN | 9 |
| | 3.1 Vastuuhenkilöt perehdyttämisessä..... | 9 |
| | 3.2 Perehdyttämisen suunnittelu | 10 |
| | 3.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys | 10 |
| | 3.4 Perehdytys ja lainsäädäntö..... | 11 |
| | 3.5 Perehdytyskansio työhön perehdyttämisen välineenä | 11 |
| 4 | AMMATTIEETTINEN OHJEISTUS | 13 |
| | 4.1 Mistä etiikassa on kyse | 13 |
| | 4.2 Eettinen näkökulma | 14 |
| | 4.3 Eettisten ohjeiden jalkauttaminen | 15 |
| 5 | TUTKIMUSMENETELMÄT | 16 |
| | 5.1 Benchmarkkaus..... | 16 |
| | 5.2 Haastattelut | 18 |
| 6 | TULOKSET | 20 |
| 7 | ANALYSOINTI..... | 21 |
| | 7.1 Perehdyttäminen ja tavoitteet..... | 21 |
| | 7.2 Haasteena aika ja hiljaisen tiedon keruu | 22 |
| | 7.3 Hyvä perehdytysmateriaali | 23 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 7.4 Perehdytysprosessi..... | 23 |
| 7.5 Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus osana perehdytystä..... | 24 |
| 7.6 Perehdytyksen seuranta..... | 25 |
| 7.7 Perehdytys Nurmijärvellä | 25 |
| 8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET | 28 |
| 9 POHDINTA..... | 30 |
| LÄHTEET | 32 |
| LIITTEET | 35 |

1 JOHDANTO

Perehdyttämällä tarkoitetaan työntekijöiden opastusta työtehtäviin. Perehdyttäminen perustuu lakiin ja säädöksiin uuden henkilön perehdyttämisestä ja työhön ohjauksesta (Työturvallisuuslaki 738/2002). Tarve opinnäytetyölle syntyi omalla työpaikallani Rajamäen nuorisotilalla työskennellessäni vastaavana nuoriso-ohjaajana. Tällä hetkellä sijaisten tai opiskelijoiden perehdytys tehdään töiden ohessa, mutta aikataulullinen suunnitelmallisuus on vähäistä. Asioita perehdytetään, kun on sopiva aika tai tilanne. Rajamäen nuorisotilalla ei ole aiemmin ollut yhtenäistä ja systemaattista toteutettua perehdyttämisen mallia. Nurmijärven kunnalla on oma perehdytys polku uudelle työntekijälle, mutta se on yleisellä tasolla. Tärkeää oli saada nuorisotilalle oman tilan toimintoja koskeva perehdytyskansio.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kirkastaa Rajamäen nuorisotilan perehdyttämisen käytäntöjä ja yhdenmukaistaa perehdyttämisen prosessia. Tärkeää oli myös huomioida perehdytysmateriaalissa nuorisotyön ammattieettinen näkökulma. Työni tarkoituksena oli tuottaa yksinkertainen ja selkeä nuorisotilojen tarpeita vastaava perehdytyskansio uusille työntekijöille, sekä harjoittelijoille. Perehdytyskansion sisältö on teoriaan, nuorisotyön ammattieettiseen ohjeistukseen ja hiljaiseen tietoon pohjautuva, sekä organisaation omien laatuksien mukainen. Tämän vuoksi opinnäytetyö kohdistui nimenomaan Rajamäen nuorisotilalle. Opinnäytetyön tilaajana toimii Nurmijärven kunnan Nuorisopalvelut. Perehdytyskansio laaditaan opinnäytetyön ohella ja siitä liitetään opinnäytetyöhön vain sisällysluettelo (liite 3), sillä kansiossa oleva tieto on tarkoitettu ainoastaan nuorisotilan sisäiseen käyttöön. Sisältö kerätiin käyttäen apuna Nurmijärven kunnan verkkosivuja, sekä intranettiä ja lisäksi työntekijöiden antamaa tietoa. Valmistuva perehdytyskansio on tämän opinnäytetyön tuotos ja opinnäytetyö tutkii ja avaa näkökulmia sen taustalla olevista asioista sekä benchmarkkauksen, että haastatteluiden avulla.

Tutkin opinnäytetyöhön perehdytystä, sekä nuorisotyön ammattieettistä ohjeistusta haastatteluiden, sekä benchmarkkauksen avulla. Nämä toimivat perehdytyskansion näkökulmaksi, ja sen tueksi. Opinnäytetyöni sisältää haastatteluiden analysoinnin, sekä tuotoksena tehdyn perehdytyskansion. Työssäni paneuduin perehdyttämisen teoreettiseen viitekehykseen, sekä teema-haastatteluista nousseisiin asioihin.

Opinnäytetyössä tavoitteena oli pohtia, millaista on perusteellinen ja hyvin toteutettu perehdytys nuorisotyössä, sekä mikä on onnistuneen perehdytyksen merkitys ja perehdytyskansion osuus nuorisotilatyössä. Tässä tutkimuksessa käytän perehdytyskansioista synonyyminä kansio

nimitystä. Kansio pyrittiin rakentamaan laajaksi ja kattavaksi, ja yksi tärkeimmistä tavoitteista oli helpon ja vaivattoman päivittämisen mahdollistaminen. Näin kansiota voidaan hyödyntää pitkään, ja mahdollisesti muokata myös kunnan muiden nuorisotiloihin soveltuvaksi.

2 NURMIJÄRVEN NUORISOPALVELUT

Nurmijärven kunta on asukasluvultaan Suomen suurin kunta (yli 43 000 asukasta). Nurmijärvellä on kolme päätaajamaa Klaukkala, Nurmijärven kirkonkylä ja Rajamäki, sekä yksi pienempi taajama Röykkä ja useita kyläkeskuksia. (Nurmijärvi.fi 2021).

Nurmijärven nuorisopalvelut on Nurmijärven kunnan sivistys- ja hyvinvointialan yksikkö, joka tuottaa palveluja Nurmijärvellä asuville nuorille ja lapsille. Nuorisotyö on nuorten kohtaamista eri toimintaympäristöissä sekä toimintaa nuorisolähtöisesti ryhmien ja yksilöiden parissa, sekä nuorten hyvinvoinnin edistämisen vahvistamista toimimalla monitoimijaisesti. Nuorisopalveluiden toimintaan sisältyy muun muoassa nuorten harrastustoiminta, nuorisotalotoiminta, nuorten työllistäminen, Ohjaamo -toiminta, etsivä nuorisotyö, ehkäisevä päihdetyö, nuorisovaltuusto, Nurmijärven Monitoimitalo Monikko ja monialainen yhteistyö.

Lisäksi Nuorisopalvelut vastaavat aamu- ja iltapäivätoiminnasta Nurmijärven kunnan alueella. Kunta järjestää toimintaa itse sekä avustaa muita palvelun tuottajia. Nuorisopalveluilla on yhteensä viisi nuorisotilaa, joista kolmessa ”päätaajamissa” toimii iltapäiväkerho.

Nuorisopalveluissa työskentelee tällä hetkellä yhteensä 25 vakituista työntekijää, joista viisitoista suoraan lasten ja nuorten ohjaustehtävissä. Nuorisopalveluiden budjetti oli vuonna 2020 noin 2,5 miljoonaa euroa (Nurmijärvi.fi 2021).

2.1 Rajamäen nuorisotila

Rajamäen nuorisotilalla työskentelee neljä vakituista nuorisotyöntekijää. Työntekijät ovat koulutukseltaan nuoriso-ohjaajia, sekä lähihoitajia. Heidän työnkuvaansa kuuluu iltapäiväkerhossa, alle 12-vuotiaille suunnatuissa junnuilloissa, sekä nuorten 13–17-vuotiaille avoimissa illoissa työskentely. Lisäksi työhön kuuluu erilaiset ryhmätyöt, lasten ja nuorten leirit, koulu- ja monialainen yhteistyö, sekä kolmannen sektorin kanssa tehtävä yhteistyö. Vastaavana nuorisotyöntekijänä minulle kuului yhdessä työyhteisön kanssa, myös uudentyöntekijän tai harjoittelijan perehdyttäminen nuorisotila työhön.

3 PEREHDYTTÄMINEN

Mikä on perehdyttämisen tarkoitus? Uuden työntekijän, sijaisen tai opiskelijan aloittaessa uudessa paikassa, niin heidät tulee perehdyttää organisaation tapoihin ja käytäntöihin, sekä kertoa organisaation yleisistä asioista, odotuksista häntä kohtaan, työyhteisöstä, asiakkaista, sekä tietenkin työtehtävistä. Perehdytyksen avulla halutaan sopeuttaa ja sitouttaa uusi työntekijä työyhteisöön. Luodaan pohja työhyvinvoinnille, ehkäistään virheitä sekä varmistetaan että uudella tekijällä on tarvittava pohja turvallisuudesta ja tietoturvallisuudesta. Tarkoitus on myös hyödyntää uuden työntekijän tuomat uudet ideat yms. Perehdytystä tarvitaan myös silloin, jos organisaatiossa tehdään muutoksia. Muutokset voivat koskea työmenetelmien muutosta, tietojärjestelmien päivittämistä, koneet tai laitteet vaihtuvat tai omistajasuhteet vaihtuvat organisaatiossa. Perehdyttämistä tarvitaan lähtökohtaisesti jatkuvasti. (Kangas & Hämäläinen 2007, 3.)

Perehdytyksellä tarkoitetaan uuden oppimista, tiedon soveltamista, sekä kaikkia niitä toimia, joilla henkilö oppii tuntemaan työpaikkansa, työyhteisönsä ja oman työnsä. Työyhteisöön perehdytys sisältää työpaikan arvoihin, toiminta-ajatukseen, visioon, sekä tapoihin tutustumisen. Työnopastus eli työhön perehdytys taas sisältää omaan työhön ja siihen liittyviin odotuksiin tutustumisen. (Eklund 2018, 26; Kauhanen 2010, 152.)

3.1 Vastuhenkilöt perehdyttämisessä

Perehdyttämisen suunnittelusta ja toteutuksesta on päävastuu aina esimiehellä. Hänen tarkoituksensa on toimia esimerkkinä työympäristössä, sekä toimia tukihenkilönä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186.) Esimiehellä voi olla apuna erikseen valitut ja koulutetut perehdyttäjät. Uuden työntekijän on tärkeää tutustua eri töiden ammattilaisiin jo varhain, jolloin työkaverit ja muu henkilöstö on motivoitava perehdyttämiseen. (Viitala 2003, 259-260.)

Esimiehellä on vastuu myös työyhteisön valmentamisesta. Hänen tehtävänsä on kertoa työpaikan vanhoille työntekijöille uudesta työntekijästä ja toivottaa hänet tervetulleeksi. Lisäksi hänen vastuullaan on työnopastuksen suunnittelu, toteutus ja seuranta. Opastuksen esimies voi tehdä itse tai jakaa vastuuta päteville työyhteisön jäsenille. Loppupeleissä esimies on kuitenkin aina loppuvastuussa opetuksen kulusta ja onnistumisesta. (Lepistö 2004, 59.)

Perehdyttäjällä on oltava positiivinen suhtautuminen työtehtävään, työnantajaan ja itse työhön. Hänen asenteensa tulee olla myös kannustava ja rohkaiseva. (Lepistö 2004, 59.) Perehdyttäjiksi

onkin hyvä valita ammattitaitoisia työntekijöitä, tehtävään halukkaita sekä sellaisia, joilla on oma perehdyttäminen muistissa. (Österberg 2005, 93.)

3.2 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdytysaika riippuu opastettavan koulutuksesta, aiemmasta kokemuksesta ja tehtävien vaativuudesta (Kauhanen 2001, 83). Työn tueksi kannattaa laatia perehdytysuunnitelma. Sen avulla seurataan perehdytyksen etenemistä ja silloin jää aikaa enemmän itse opastustilanteelle. Selkeä ja kirjallinen suunnitelma edesauttaa kaikkien perehdytettävien asioiden muistamista ja toimii muistilistana. Seurannan ja arvioinnin avulla voidaan nähdä, miten päästään tavoitteisiin ja käytännön perehdytystyötä varten on hyvä koota perehdyttäjän suunnitelma, jonka mukaan edetään. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Oppimisesta saadaan tehokasta, kun muistetaan uuden työntekijän yksilöllisyys. Tämä on monien mielestä työnopastuksessa haastavinta. Sama kaava tai malli ei käy jokaiseen tilanteeseen, sillä jokainen tilanne ja ihminen on erilainen. Perehdyttäjän kannattaa tutustua uuteen työntekijään ennen opastuksen aloittamista, mikäli he eivät ole aiemmin tavanneet. Näin opastaja saa tietoa esim. uuden työntekijän tieto- ja taitotasosta. Joillakin on työkokemuksen kautta kertynyt hiljaista tietoa, kun taas jotkut ovat vahvoja teorian puolella. Perehdyttäjät ovat myös luonteeltaan erilaisia, esimerkiksi hiljaisia ja arkoja tai aktiivisia. Perehdytystyyliessä on eroja, sillä toinen oppii tekemällä ja toinen näkemällä. Suuri tekijä perehdytysshetkessä on asenteen ja motivaation merkitys. Ohjaajan tulee olla kannustava ja rohkaiseva, koska joillakin opastettavilla motivaatio voi olla korkealla, mutta he eivät välttämättä uskalla luottaa omaan oppimiskykyynsä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.)

3.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys

Perehdytyksen merkitys kasvaa jatkuvasti. Hyvin suunniteltu perehdytys työntekijöille säästää työnantajalta rahaa ja aikaa. Perehdytys on uuden työntekijän tukemista siihen saakka, kunnes hän on riittävän varma ottamaan ohjat omiin käsiin uudessa tehtävässään (Viitala 2004, 259).

Perehdytyksellä halutaan tarjota uudelle työntekijälle mahdollisuus onnistumiseen. Tarkoituksena on, että perehdytys antaa uudelle työntekijälle mahdollisimman oikean kuvan organisaatiosta. Se auttaa sitoutumaan työhön ja luo positiivisen kuvan omasta työstä sekä organisaatiosta. (Kauhanen 2010, 151; Viitala 2005, 356.) Myönteisellä ensivaikutelmalla kannustetaan ja rohkaistaan uutta työntekijää ja se vaikuttaa siihen, jääkö hän työskentelemään kyseiseen

organisaatioon. Ystävällinen vastaanotto ja riittävä perehdytys uuteen tehtävään kasvattaa työntekijän työmotivaatiota. Tämä hyödyttää myös koko työyhteisöä ja vaikuttaa myönteisesti uuden työntekijän mielialaan ja jaksamiseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4-5.)

Huonosti hoidetun perehdytyksen riskeinä ovat tyytymättömyys, sitoutumattomuus ja jopa irtisanoutuminen työstä. Tällöin työntekijä voi kertoa työpaikan puutteista herkemmin ulospäin ja työtehtävissä vastuuttomuus lisääntyy. Yrityksille työsuhteen menetys on kallista. Vaikka ei ylimääräistä aikaa olisikaan, niin perehdytykseen kannattaa panostaa. (Nyyssönen, 2016)

3.4 Perehdytys ja lainsäädäntö

Perehdytys on osa työlainsäädäntöä. Siitä on maininta työsopimuslaissa, laissa yhteistoiminnasta ja työturvallisuuslaissa. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään ja niin ettei työntekijän terveys vaarannu. Perehdytyskannattajien kannattaa vaatia kunnollinen perehdytys, koska puutteelliset taidot ovat irtisanomisen peruste. Perehdytyksestä vastaa aina esimies. Hän voi delegoida tehtävän, mutta on viimekädessä vastuussa perehdytyksen järjestämisestä, toteutuksesta ja sisällöstä. (Kauhanen 2001, 141.)

Perehdyttämistä käsitteleviä säännöksiä on useassa eri laissa. Sellaisia ovat Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998, Valtioneuvoston asetus pelastustoitimesta 4.9.2003/787, sekä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Keskeisintä laki velvoitteiden osalta on tiivistetysti, että työntekijä osaa tehdä työnsä turvallisesti. Opastuksen ja ohjauksen tarve sekä määrä riippuu työpaikan luonteesta ja siitä esimerkiksi, kuinka kokenut on työntekijä. Kokenutta työntekijää perehdytetään luonnollisesti vähemmän, kuin kokematonta. Turvallisuusseikat tulee huomioida perehdytyksessä, jotta työntekijä ymmärtää mitä häneltä työssä odotetaan, millaisissa olosuhteissa työ tapahtuu ja kuinka työvälineitä sekä erilaisia tuotantomenetelmiä käytetään turvallisesti. Kun työpaikka tai työtehtävät muuttuvat, on perehdytystä syytä käydä läpi uudestaan ja huomioida myös työn haitat tai vaarat opastuksessa, jotta työtä pystytään tekemään terveellisesti ja turvallisesti. (Minilex, 2021.)

3.5 Perehdytyskansio työhön perehdyttämisen välineenä

Perehdytyskansio luo rungon työn haltuun ottamiseen. Se on apuväline, kun uusi työntekijä tutustuu itsenäisesti työpaikan tapoihin ja käytänteisiin. Kansion kautta perehdyttäjät muistaa

huomioida ja keskustella kaikkien uusien työntekijöiden kanssa työnkuvasta, tavoista, toiminnasta, aikatauluista ja muista huomioitavista seikoista. (Kangas 2003, 10.)

Perehdytyskansiolla tavoitellaan perehdytyksen helpottamista ja parantamista, niin että kaikki tarvittava materiaali löytyisi käytännöllisesti ja yksinkertaisesti. Perehdytyskansion avulla uuden työntekijän tai harjoittelijan perehtyminen voi alkaa itsenäisesti. Lisäksi työntekijän osaamistaso perehdyttämisessä alkaa välittömästi. Lukemalla perehdytyskansiota se saa luotua pohjaa kysymyksille ja keskusteluille perehdyttämisen syventämiseksi.

4 AMMATTIEETTINEN OHJEISTUS

Nuorisotyölle on kehitetty omat ammattieettiset ohjeet, joita työpaikalla olisi hyvä käydä säännöllisesti läpi. Perehdytykseen liittyen suhtautumistavalla, asenteella sekä työntekijän vastuulla on väliä työtehtävien hoidossa. Ohjeistuksen avulla päästään pohtimaan oikeaa ja väärää, sitä millainen toiminta nuorisotyössä on tarkoituksenmukaista, kuinka työn sisältö ja menetelmät koetaan ja miten niitä kehitetään.

4.1 Mistä etiikassa on kyse

Tässä työssä oli erityisen mielekästä perehtyä etiikkaan kunnolla. Jotta ymmärtää etiikkaa, niin ensin pitäisi pohtia; Miten etiikkaa pitäisi ajatella? Baggini & Fosl (2012) toteavat, että eettiset ongelmat ovat vaikeita, mutta eettinen ajattelu ei.

Etiikkaa voidaan lähestyä tavoittelemalla yleisluonteista teoriaa, jolla yritetään esimerkiksi määrittellä sen todellinen luonne ja eettisten termien merkitykset, muotoilla perustavia moraaliperiaatteita ja luoda periaatteiden välille hierarkia. Kun teoria on luotu ja sitä on puolustettu, sitä pitää alkaa soveltaa tosielämän moraalisiin ongelmiin, jotta osoitetaan, miten se ratkaisee kiistat ja vastaa kysymyksiin siitä, mitä eri tilanteissa tulisi tehdä. (Baggini & Fosl 2012, 13.)

Monet ihmisten kohtaamista ongelmista ovat osittain käsitteellisiä ja filosofisia. Jotta maailma tulisi parempi paikka, tarvitaan lääkkeitä ja koneita. Toisin kuin filosofiaa vastaan usein esitetyissä syytteissä väitetään, tarvitaan myös kykyä ajatella selvästi ja tehdä tervejärkisiä moraalipäätöksiä (Baggini & Fosl 2012, 15).

Moraali sinänsä ei perustu järkeen vaan tunteeseen tai tuntemuksiin. Niinpä mitkään moraaliarvostelmat (väitteet, joihin sisältyy ”pitäisi”) eivät ole pelkästään järjen alueen tuotetta. Tosiasioiden tehtävänä on siis antaa tietoa tunteillemme, ja se muuttaa niitä joskus. Täytyy vain hyväksyä, etteivät tällaiset muutokset moraaliarvostelmassa seuraa loogisesti tosiasioita. (Baggini & Fosl 2012, 215.)

Etiikalla tarkoitetaan teoreettista pohdiskelua ihmisten teoista ja tavoista, kun taas moraalialia pidetään käytäntönä. Käytännöllä tarkoitetaan sitä, miten ihmiset ja ryhmät tosiasiallisesti elävät, käyttäytyvät ja ajattelevat, toisin sanoen minkälainen moraalikäsitelmä ryhmässä vallitsee. Etiikka on näin ollen teoreettinen käsitys tai kuvaus ihmisten moraalista. (Heberlein 2008, 143.)

Kuitenkin etiikka lähtee aina itsestä ja omista teoista, ja se on sosiaalisen elämän yhteisiä etuja vaaliva tuote. Jos tavoittelemme oikeudenmukaista yhteiskuntaa, joka perustuu yhteistyöhön ja vastavuoroisuuteen ja jossa ihmiset pystyvät vaikuttamaan elämäänsä ja ottamaan vastuun taustaan elää, yhteiskunta pitäisi rakentaa ansion eikä todellisuudelle vieraan altruismin varaan. (Heberlein 2008, 177.)

4.2 Eettinen näkökulma

Teoksessa Pieniä tekoja, suuria asioita – nuorisotyön eettinen näkökulma, vuodelta 2014 Minna Rauas kuvaa hyvin miten tärkeää on tuoda esille nuorisotyön eettistä näkökulmaa ja sen esille tuomista. Sekä miten pitäisi jatkuvasti pohtia työn toteutumista eettisin perustein. Tämän teoksen luettuani on itsekin tullut pohdittua omaa näkökulmaa työhön eettisin perustein. Se on ollut yllättävän haastavaa, kun on pitänyt ensin miettiä omaa moraaliaan ja omia ajatuksia oikeasta ja väärästä.

Eettisessä ajattelussa tulee huomioida reflektiivinen tarkasteluote sekä toiminnan tarkasteluun että yhteisön jakamien käsitysten ja oman ajattelun välillä. Prosessin kautta syntyvät valinnat eri tilanteissa ovat perusteltu- ja käsitykset asioiden merkityksistä hyvin pohdittuja. (Mäkinen ym. 2009, 170.)

Niin kuin nuorisotyössäkin pyritään tekemään tervejärkisiä moraalipäätöksiä. Kehittyminen kuuluu eettisen herkkyyden luonteeseen ja useinkaan ei olla suurien päätösten äärellä, vaan arkipäivän toiminnassa ja valinnoissa näkyä eettisyys.

Ratkaisemattomat kysymykset kuuluvat etiikkaan, ja työntekijät voivat perustellusti päätyä erilaisiin toimintatapoihin haastavissa työtilanteissa. Eettistä pohdintaa ei tarvita erikseen, jos oikea ja väärä tapa toimia on selkeästi määritelty ja työntekijöillä tiedossa. Silloin siitä tulee toimintamalli, joka on prosessoitu ja ratkottu yhdessä. (Rauas 2014, 8.)

Työyhteisössä tuoda eettinen keskustelu ja pohdinta osaksi arjen kehittämistyötä. Tällä tavalla saadaan rakennettua yhteisen keskustelun kautta yhteisöllisyyttä, avoimuutta ja luottamusta työpaikalle. Työyhteisön haasteissa ja ratkaisujen löytymisessä eettiset perustelut lisäävät laatua ja antavat näkökulman edistämällä samalla työssä jaksamista. Avoimessa vuoropuhelussa erilaisten näkemysten esiin tuominen on sallittua ja siten myös osa eettistä toimintaa. (Rauas 2014, 12.)

Miten ammattietiikka voidaan ymmärtää sekä yksilölliseksi että yhteisölliseksi? Yksilötasolla ammattilainen sitoutuu omiin ihanteisiin ja periaatteisiinsa, mistä muodostuu hänen ammattikäytäntönsä perusta. Yhteisötasolla ammattietiikka on jonkun ammattiryhmän tai työyhteisön yhteiseen sopimukseen perustuva ammatillisten arvojen ja periaatteiden kokonaisuus. (Lindqvist 2003, 153.)

4.3 Eettisten ohjeiden jalkauttaminen

Minua kiinnosti nuorisotyön ammattieettisten ohjeiden jalkautuminen Suomen kuntiin ja otin yhteyttä Pieniä tekoja, suuria asioita – nuorisotyön eettinen näkökulman kirjoittajaan Minna Rauakseen. Ystävällisesti hän lupautui vastaamaan kysymyksiini ja tapasimme lyhyesti teams-alustalla 12.03.2021 ja sain tarkennettua hänen näkemyksiään asiasta. Vaikuttaa siltä, että systemaattisesti nuorisotyön eettiset ohjeet eivät ole perehdytyksen välineenä, ja kuntakohtaiset käytännöt vaihtelevat niiden käytön suhteen. Minna piti tärkeänä, että alan koulutuksessa eettisiä ohjeita käydään läpi, ja sillä tavoin eettinen ohjeistus tulee tutummaksi.

Yhteisesti ohjeistuksen läpi käyminen kollegoiden kanssa on tärkeää, koska ohjeistus on pohdintaa vaativa asia ja samalla ohjeistus linkitetään käytännön työhön. Mitä useampi silmä, korva ja ääni on aina parempi. Minna painotti, ettei tarkoitus ei ole osata nuorisotyön ammattieettistä ohjeistusta ulkoa, vaan se olisi siellä ammatin sisällä. Nuorisotyön henkeen pääsemisessä ammatti eettinen ohjeistus voisi olla hyvänä tukena.

Vaikuttaa siltä, että on monta tapaa toimia oikein – jotkut nojaavat esimerkiksi velvollisuus etiikkaan tai hyötyetiikkaan. Tämä auttaa ymmärtämään kanssa toimijoita. Systemaattisesti ei ole olemassa yhtä oikeaa vastausta. Ohjeistus auttaa tekemään ammattieettisesti kestäviä päätöksiä – toisaalta auttaa näkemään, ettei ole yhtä oikeaa päätöstä. Näkökulmien jakamisen rikkaus on siinä, että nähdään asiat useammalta kantilta. Muutoksia ei voi pakolla nopeuttaa – tähän pitää antautua ja herätä.

Kiilakoski (2012) toteaa, että hankaliin kysymyksiin vastaaminen vie aikansa. Prosessin kesto asettaa työlle haasteita, koska keskustelun opettelu vie aikansa. Mikäli vuoropuhelua ei ole käyty, tulee varata aikaa toimivien tapojen kehittämiseen ja yhteiseen kokemusten jakamiseen. Ajan puute näkyy myös nuorisotyössä, eikä tämä edistä kestäviin tuloksiin pääsemistä hankalissa kysymyksissä. Työyhteisöjen kehittämisessä ajan tarpeen aliarvioimisesta seuraa katkoksia sekä esimiesten että työntekijöiden välisessä yhteydenpidossa.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Työssäni tarvitsin tietoa muiden kuntien nykyisestä perehdytyksestä etenkin nuorisotyön eettisen ohjeistuksen näkökulmasta. Toteutin laadullisen tutkimuksen, jossa aineisto kerättiin haastatteluilla. Käytin kvalitatiivista aineistonkeruutapaa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus ei ole etsiä totuutta asiasta, jota tutkitaan, vaan näyttää tutkimuksen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla ihmisten toiminnasta jotakin, mitä emme voi havainnoida välittömästi. Tutkimusmenetelmän tavoite on, että tutkimus on emansipatorinen. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen tulisi lisätä myös tutkittavien ymmärrystä ja vaikuttaa heidän ajattelu- ja toimintatapoihin, jotta heillekin jää siitä jotakin. Etenkin teema-haastattelu auttoi tutkimuksen tavoitetta emansipatorisuudesta työelämän tutkimushankkeissa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään harkinnanvaraista otosta eli kohde joukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Silloin tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otoskoon ei tarvitse olla iso, koska tarkoitus ei ole etsiä tilastollisia säännönmukaisuuksia tai keskimääräisiä yhteyksiä. (Hirsijärvi ym. 2009, 162, 179-181.)

Menetelmän valinnassa auttaa se, mistä ja keneltä halutaan saada tietoa ja minkälaista tietoa etsitään (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 184). Hyvän tieteellisen käytännön mukaan on noudatettava sellaisia eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, jotka tiedeyhteisö on hyväksynyt. Tiedonhankinnassa se tarkoittaa, että teoretieto koostuu oman alan tieteellisen kirjallisuuden tuntemuksesta, esimerkiksi ammattikirjallisuudesta, sekä havainnoista että oman tutkimuksen analysoinneista. Tutkimusmenetelmän valinnassa se tarkoittaa muun muassa valitun metodin johdonmukaista hallintaa. (Vilkka 2005, 30.)

Kartoitin ennen haastattelupyyntöjen lähettämistä eri kuntien Nuorisopalveluiden nettisivuja. Valitsin viisi (Vihti, Sipoo, Kirkkonummi, Mäntsälä, Hyvinkää) kuntaa, jotka ovat kuntamalliltaan samantapaisia, kuin Nurmijärven kunta. Hyvinkää on kaupunki ja Nurmijärven rajanaapurina. Halusin ottaa tämän myös ns. verrokki kunnaksi.

5.1 Benchmarkkaus

Valitsin toiseksi tutkimusmetodikseni benchmarkkauksen, eli vertaisanalyysin. Benchmarkkaamalla hain työhöni tietoa, miten eri kuntien/kaupunkien nuorisotyön perehdytyksestä vastaavat kokevat perehdytyksen ja nuorisotyön eettisen ohjeistuksen osana perehdytystä.

Benchmarkkauksessa vertailin viiden eri kunnan nuoriso-ohjaajien perehdytystä ja miten perehdytys nojaa nuorisotyön eettiseen ohjeistukseen. Opinnäytetyössäni benchmarkkauksella kehitettävä tuote on perehdytyskansio.

Siinä otetaan selvää ja opitaan jo olemassa olevista tuotoksista, käytännöistä, malleista ja palveluista. Usein benchmarking painottuu nimenomaan menestyvien organisaatioiden tutkimiseen. Benchmarking vaatii huolellisen pohjatyön ja kehittämistavoitteen määrittelyn. Benchmarkigia voi tehdä monella tavoin, esimerkiksi organisaatiovierailuilla, tutustumalla kohteeseen internetissä tai seminaarissa. Lopulta omaa toimintaa verrataan benchmarking-kohteeseen. (Ojasalo ym. 2015, 186.)

Benchmarking-prosessin seitsemän eri vaihetta:

1. Määrittele benchmarking kohde
2. Tunnista benchmarking yritykset
3. Opi – miten me sen teemme
4. Opi – miten he sen tekevät
5. Aseta tavoitteet
6. Sovella ja ota käyttöön
7. Vakiinnuta ja kehitä edelleen. (Tuominen 2016, 62.)

Onnistuneen benchmarkkauksen voi jakaa kahteen osioon, oppimiseen ja kehittymiseen. Oppiminen tarkoittaa omien prosessiensa oppimista. Mikäli ei ensin osaa tunnistaa ja ymmärtää omia prosessejaan, miten niitä voisi vertailla toiseen organisaatioon? Noin puolet benchmarkkaukselle varatusta ajasta menee yleensä omien prosessien, metodien ja käytänteiden tutkimiseen. Kun oma prosessi ja käytänteet on määritelty ja hallussa, voi kehittämisprosessi alkaa. Kehittyminen ei tarkoita benchmarkattavien organisaatioiden toiminnan pelkkää dokumentoimista, vaan syvällistä ymmärtämistä, mikä tekee benchmarkattavan organisaation toiminnasta hyvää, ja mitä siitä voi oppia. Loppujen lopuksi, benchmarkkaus ei ole siis pelkkää pinnallista vertailua ja analyysiä. Prosessista kuuluu saada lopputuloksena todellista parannusta omaan organisaatioon. (Tuominen 2016, 14.)

5.2 Haastattelut

Käytin tutkimukseni aineistonkeruuseen puolistrukturoituja teemaahaastatteluita, koska se on tutkimukseni aineistonkeruuseen sopivampi. Se antaa mukailtavan rungon haastatteluille ja jättää tilaa tarkentaville kysymyksille sekä esimerkiksi kysymysten järjestyksen muokkaamiselle. Täysin yhtenäistä määritystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Puolistrukturoidussa haastattelussa jokaiselle haastateltavalle esitetään ennalta määrättyssä järjestyksessä samat tai samankaltaiset kysymykset. Haastattelut saattavat painottua eri tavoin, ja joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan vaihdella kysymysten järjestystä tarpeen vaatiessa. Puolistrukturoitu haastattelu on osittain järjestelty ja osittain avoin, jolloin se sijoittuu menetelmänä formaaliudessaan teemaahaastattelun ja täysin strukturoidun lomakehaastattelun väliin. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 47.) Tavoitteena on tutkia yksilön kokemuksia, ajatuksia ja tunteita. Haastateltavan oma elämysmaailma korostuu teemaahaastattelussa. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 48.) Ilmenevä tieto haastatteluissa on aina sidoksissa tutkimusympäristöön. Laadullisessa haastattelussa kokemukset, sekä kyky ja halukkuus keskustella aiheesta korostuvat. (Kylmä & Juvakka 2007, 79-80).

Haastattelu on sosiaalinen puheeseen perustuva tilanne. Se on kahden henkilön välinen puhetilanne, joka perustuu kielen käyttöön. Haastateltavan puheen sisältö on tutkimuksen kohteena. Haastattelijan läsnäolo heijastuu aina haastateltavan vastauksista. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 49-52.) Tutkimushaastattelulla on oma erityinen tarkoituksensa. Tutkimushaastattelussa on omat osallistujaroolit. Haastateltavalla on tieto asiasta, kun taas haastattelijalla on tietämätön rooli. Puheenaiheita ohjaa haastattelijalla ja haastatteluun ryhdytään tutkijan aloitteesta. (Ruusu- vuori & Tiittula 2005, 22.) Olennainen osa teemaahaastattelua on haastateltavan luvan kanssa tehty haastattelun tallennus (Mäkinen 2006, 94). Haastateltaville pitää ehdottomasti kertoa, että haastattelu nauhoitetaan ja miten nauhoituksia tullaan käyttämään sekä että ne hävitetään, kun tutkimus on tehty ja niitä ei enää tarvita. (Oliver 2004, 44-45).

Asiantuntijoiden löytäminen voi olla haastavaa ilman etukäteistietoa ja kontakteja, päätinkin valita asiantuntijat eri kuntien nuorisopalveluista, jotka ovat kunta malliltaan samantapaisia, kuin Nurmijärvi. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan valita haastateltava, koska tutkimuksen tarkoituksena ei ole tulosten yleistäminen, vaan ilmiön ymmärtäminen ja näkyväksi tekeminen (Honkatukia 2018, 160–161).

Haastateltavat olivat kaikki yhtä lukuun ottamatta työskennelleet nuorisotyössä vähintään kymmenen vuotta. Yksi haastateltavista oli työskennellyt nuorisotyössä alle kymmenen vuotta. Moni haastateltavista on toiminut useassa eri organisaatiossa nuorisotyön tehtävissä tai vastaavissa tehtävissä. Pitkän ja monipuolisen työkokemuksen perusteella oletin heillä olevan tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastattelut purin tietokoneen Wordin litterointi ohjelmalla. Litteroin haastattelut teema-alueittain. Litterointi oli haastavaa ja aikaa vievää.

Aiheen asiantuntijat osallistuvat useimmiten haastatteluihin mielellään, koska heillä on oma ymmärryksensä asiasta (Warren 2012, 133). Olin haastateltaviin ensin sähköpostitse yhteydessä. Valitsemani henkilöt suostuivat haastatteluun ja sen nauhoittamiseen, minkä jälkeen sovittiin haastattelu aika Teamsissä ja lähetin heille haastattelukysymykset etukäteen. Haastateltavat osoittivat kiinnostusta aiheita kohtaan, joka Alastalon, Åkermanin ja Vaittisen (2017, 225) mukaan on tyypillistä asiantuntijoille.

Haastattelujen ja muistiinpanojen jälkeen aineisto kirjoitetaan puhtaaksi eli litteroidaan. Litteroinnissa voidaan valikoidusti kirjoittaa puhtaaksi vain sellaiset asiat, jotka ovat tutkimuksen kannalta oleellisia asioita. (Metsämuuronen 2001, 51.) Litterointi voidaan tehdä valitsemalla joko koko haastatteludialogi sanasta sanaan tai ainoastaan teema-alueista tai haastateltavan puheesta. Yleisemmin käytetty menetelmä on aineiston litterointi varsinkin silloin, kun aineistossa on useampi haastattelu ja haastattelut ovat kestäneet pidempään. Suoraan tietokoneelle purettu haastatteluaineisto säästää ylimääräisiltä työvaiheilta jatkossa. Haastatteluiden purku, eli litterointi on hidasta, sekä aikaa vievää ja tunnin haastattelun purkuun saattaa mennä 4-6 tuntia. (Hirsijärvi & Hurme 2015, 138-140.)

6 TULOKSET

Tässä kappaleessa kerron tutkimuksen keskeisemmät tulokset ja analysoin niitä seuraavassa kappaleessa. Sain kerättyä aineiston verkossa tapahtuvien haastatteluiden, jotka tallennettiin ja sitten litteroin aineiston. Aineiston keruun ja haastatteluiden kautta nousee seuraavia näkökulmia, joita analysoin tarkemmin erillisessä kappaleessa. Tutkimuksessani nousee asioita sekä perehdyttäjien taitoihin, että perehdytykseen liittyen:

1. Perehdytyksen tulee olla riittävän laaja, jotta työntekijä saa kuvan organisaatiosta, sekä oman toimipisteensä lisäksi nuorisotyön kokonaisuudesta.
2. Perehdyttäjällä tulee olla työn tavoitteet, strategia ja arvot hallussa.
3. Perehdytys suunnitelmassa kerrotaan, missä järjestyksessä ja aikataulussa asioita käydään läpi.
4. Hiljaisen tiedon kerääminen ja sen siirto tulee huomioida perehdytyksessä.
5. Perehdytys on prosessi, jota seurataan.
6. Perehdytysmateriaalin tulee olla selkeä kokonaisuus.
7. Osana perehdytystä tulisi työyhteisössä säännöllisesti keskustella nuorisotyön eettisistä pelisäännöistä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli haastatteluista saatujen vastausten perusteella kehittää perehdytystä. Vastausten avulla sain hyviä ideoita perehdytyskansion luomiseen. Haastatteluiden yhteydessä nousi runsaasti monipuolista tietoa perehdytyksestä. Tavoitteena oli myös saada esiin haastateltavien näkemyksiä nuorisotyön ammattieettisen ohjeistuksen huomioimisesta perehdytyksessä.

7 ANALYSOINTI

Tavoitteena oli benchmarkkauksen, teemahaastattelujen ja muun tutkimuksen myötä saada selville, miten eri nuorisopalveluiden työntekijöiden perehdytyksessä on huomioitu nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus. Perehdyttäminen ja nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus koettiin kaikissa haastatteluissa tärkeiksi asioiksi.

Haastatteluiden avulla sain hyvän yleiskuvan siitä, miten perehdyttäminen on toteutettu tutkimissani kohteissa. Useassa kunnassa käytetään pääsääntöisesti organisaatioiden omaa perehdytyspolkua. Haastattelututkimuksessa selvisi, että kohteiden perehdytyskäytänteet olivat melko samanlaiset. Tässä luvussa kartoitin perehdyttämisen nykytilan analysoimalla haastattelujen tuloksia. Haastattelu tehtiin viiden kunnan perehdytyksestä vastaaville henkilöille, jotka ovat vakituisissa työsuhteissa esimiestasolla. Lisäksi kuudentena haastattelin oman kunnan perehdytyksestä vastaavaa henkilöä. Kaikki haastateltavat osallistuivat haastatteluun positiivisella mielellä ja avoimesti kertoivat kehittämisideansa ja mielipiteensä.

7.1 Perehdyttäminen ja tavoitteet

Ensimmäisenä selvitin mitä haastateltavien mielestä on hyvä perehdyttäminen ja mitkä ovat sen tavoitteet. Kaikilta haastateltavilta nousi perehdyttämisen tärkeys. Kaikki vastasivat aika samansuuntaisesti ja kokivat, että hyvä perehdyttäminen on selkeää ja jonka avulla pääsee mukaan kunnan ja työyhteisön käytäntöihin, sekä kiinni työntekemiseen. Esille nousi myös, että hyvään perehdyttämiseen kuuluu työturvallisuus, työterveys ja toimintatapojen opastamisen lisäksi myös henkilökuntaan ja toimipisteisiin tutustuminen. Edellä mainitut asiat koettiin useamman haastateltavan mielestä tärkeiksi, koska kunnat ovat laajoja ja toimipisteet, sekä työyhteisöt sijaitsevat useammassa paikassa. Lisäksi työn tavoitteet, arvot ja strategia pitää olla selvillä perehdyttäjällä.

”Perehdyttäminen varmistaa sen, että työntekijä tietää mihin hän tulee ja mitä häneltä odotetaan.”

Haastatteluissa nousi myös esille työntekijän oma vastuu ottaa perehdytystä vastaan ja tutustua annettuihin perehdytysmateriaaleihin. Perehdyttäjä voi opastaa uutta työntekijää esimerkiksi tutustumaan Intranettiin seuraavan viikon aikana ja siihen palataan tarvittaessa, jos työntekijällä tulee kysyttävää. Perehdytettävän tulee myös voida esittää omia näkemyksiään avoimesti ja pystyä esittämään kysymyksiä ja tarvittaessa saada apua.

Perehdyttämisen hyödyt ovat merkittäviä, sillä työhön pääsee sisälle nopeammin ja säästytään suurimmilta ”virheiltä” – tämä nousi lähes jokaisesta haastattelusta.

7.2 Haasteena aika ja hiljaisen tiedon keruu

Isoimmaksi haasteeksi useammassa haastattelussa nousi ajan riittäminen perehdytykselle. Haastavaksi koettiin myös se, että harvoin pääsee lähtevä ja uusi työntekijä olemaan limittäin töissä. Varsinkin silloin tämä koettiin haastavaksi, jos työntekijä tulee sellaiselle paikalle töihin, johon ei ole sopivaa perehdyttäjää perehdyttämään.

Haastatteluista selvisi, että ns. hiljaista tietoa lähtee aina vanhan työntekijän mukana. Iso haaste on, miten saataisiin säilytettyä hiljaista tietoa ja siirrettyä sitä perehdytyksen kautta uudelle työntekijälle. Samoin uuden työntekijän saaminen tai tutustuttaminen verkostoihin ja uusiin ihmisiin koettiin haastavaksi.

Jussi Onnismaa (2008) on käyttänyt organisaatiounohtaminen -käsitettä. Niin voi käydä, jos uusia tietoja ei kirjoiteta muistiin seuraaville, eikä organisaatiosta poistuvien työntekijöiden osaamista ja tietoa koota mihinkään. Tietoa valuu pois, kun ei muisteta kerätä sitä talteen arjen kiireessä. Organisaation yhteistä muistia voidaan kehittää luomalla rakenteita ja kannustava ilmapiiri sille, että jokaisen on tärkeää tuoda hiljainen tieto näkyväksi ja sitä kerätään systemaattisesti talteen.

Esille haastatteluissa nousi myös se, että kaikkialla tehdään nuorisotyötä, mutta silti sen sisältö ja termistö on erilaista jokaisessa kunnassa. Puhutaan samoilla termeillä, mutta tarkoitetaan hyvin eri asioita. Esimerkkinä jalkautuvaa nuorisotyötä tehdään kunnissa hyvin eri lähtökohdista tai erityisnuorisotyöntekijän tehtävät saattavat olla hyvinkin erilaiset joka kunnassa. Tämän vuoksi tärkeää perehdyttää, eikä olettaa toisesta, että osaa ja tietää kaiken - jos on tehnyt ks. työtä muualla.

”Nuorisotyötä tehdään niin monella tavalla ja monissa eri paikoissa kuten kunnissa, seurakunnissa, järjestöissä jne.”

Havainnoin haastatteluista myös, että lyhyessä ajassa tulee paljon asiaa uudelle työntekijälle, että miten hän saa kaiken sisäistettyä. Onko hänellä relevanttia tietää ensimmäisellä viikolla, miten esimerkiksi kilometrikorvaukset tai lomat tehdään.

7.3 Hyvä perehdytysmateriaali

Aineistosta selvisi, että hyvä perehdytysmateriaali on oleellisia asioita sisältävä selkeä kokonaisuus. Perehdytysmateriaalin tulisi soveltua uusille kuin vanhoillekin työntekijöille, sekä esimerkiksi opiskelijoille tai tuntityöntekijöille. Haastatteluista esille tuli myös digitaalisuuden huomioiminen perehdytysmateriaalissa. Oli perehdytysmateriaali sitten fyysinen kansio tai tietokoneella oleva kansio, niin relevanttia olisi, että se sisältäisi kootusti tietoa ja kootusti informaatiota. Näin välttyään liian laajalta kansiolta ja silloin sitä on helpompi päivittää. Esille nousi myös jonkun tietyn henkilön vastuun ottaminen materiaalin päivityksestä ajan tasalle.

”Nykyaikana näkisin, että perehdytyskansio olisi sähköisenä, jolloin niitä tietoja olisi helpompi sinne päivittää.”

Hyvä perehdytysmateriaali toimii työntekijöille myös apuna epäselvissä tilanteissa, sillä siitä voisi tarkistaa tietoja. Voisikin ajatella niin, että hyvällä perehdytyksellä on suuret vaikutukset siihen, miten työt sujuvat ja että myönteinen ilmapiiri vallitsee työyhteisössä.

7.4 Perehdytysprosessi

Kaikissa paitsi yhdessä haastattelussa esille nousi, että perehdytyksessä käytetään organisaatioiden omaa perehdytyspolkua tai -suunnitelmaa. Se koettiin hyväksi pohjaksi perehdyttämiseksi. Lisäksi esille nousi, että perehdyttämiseen osallistuu useita eri henkilöitä. Esimies perehdyttää uuden työntekijän esimerkiksi palvelusuhdeasioihin, työsuojelu ja työhyvinvointiin, sekä viestintään liittyviin asioihin. Työyhteisö perehdyttää esimerkkinä nuoriso-ohjaajan nuorisotilan arkeen, käytäntöihin ja siellä oleviin asioihin. Tällöin on tärkeää, että työyhteisön jäsenet osaavat myös perehdyttää ja tietävät mikä on työntekijän työnkuva. Esille nousikin se, että on tärkeää käydä esimiehen ja työyhteisön kanssa läpi työnvaativuuden arvioinnit, jolloin kaikille avautuu selkeästi mitä kukakin tekee ja mikä on heidän työtehtävänsä.

”Asioiden sanoittamiseen ja sen kuulemiseen pitää muistaa kiinnittää huomiota, koska perehdytys on vuorovaikutustilanne ja perehdytystilanteessa on aina läsnä vähintään kaksi ihmistä. Voi olla, että perehdytystilanne on ollut kaikin puolin onnistunut, mutta perehdytettävä ei ole kuullutkaan asiasta, vaikka se käytiin läpi. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota sanoittamiseen ja vastavuoroisesti kuuntelemiseen.”

Haastatteluissa esiin nousi, että perehdytysprosessi kestää viikoista useampaan kuukauteen. Viikon sisällä pitäisi olla käytyä perusasiat, kuten esimerkiksi työsopimus, avaimet, kulkuvälineet ja puhelimet. Perusperehdytys pitäisi olla läpi käytyä ennen koeajan loppua. Lisäksi muutamassa haastattelussa esille nousi nuorisotyön vuosikello ja siihen liittyvät toiminnot ja niihin perehdyttäminen, koska vuoden aikana nuorisotyössä tapahtuu paljon erilaisia toimintoja. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että perehdyttäjä on itse aktiivinen ja kysyy, ottaa itse selvää ja tutustuu organisaatioon.

7.5 Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus osana perehdytystä

Haastateltavat kertoivat, että nuorisotyön ammattieettistä ohjeistusta ei suoraan ole otettu huomioon perehdyttämisessä. Yhdessä haastattelussa esiin nousi, että eettinen ohjeistus on otettu huomioon tietyllä tavalla jo työhaastattelussa.

”Vakio kysymyksiä haastatteluissa mm. miten määrittäisit nuorisotyön eetosta ja arvostavaa kohtaamista?”

Toinen esille noussut asia oli useammassa haastattelussa ”kokeneen” ja ”tuoreen” työntekijän tietynlainen samankaltaisuus ammattieettiseen pohdintaan nähden. Jo kokeneella työntekijällä on työkokemusta ja näkemystä omasta työstään, kun taas ”tuoreella” työntekijällä on opintojen aikana läpikäyty ammattieettinen ohjeistus. Itse mietin, että vaikka kuinka olisi jo kokenut työntekijä, niin silti olisi hyvä käydä ammattieettistä pohdintaa esimerkiksi työyhteisössä. Vaikka helposti oletetaan, että kokeneella työntekijällä ammattieettinen ajattelu on selkäytimessä. Kuitenkin eettinen ajattelu on osa ammattikäytäntöä ja työssä tehtävät päätökset eivät perustu vain tietoon ja kokemukseen.

Aineistosta esille nousi, että nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus on otettu jollakin tasolla huomioon työyhteisöissä. Osa haastateltavista kertoi, ettei ks. ohjeistusta oltu suoraan käyty läpi – ohjeet kyllä löytyvät toimistojen seiniltä.

”Meillä on toimistolla ne tulostettuna siihen seinälle. Moni on niihin tutustunut, mutta se ei välttämättä riitä, että vaikka sä luet sen niin ootko sä sisäistänyt ne - se on aivan eri asia.”

Kuitenkin esille nousi vahvasti se, että työyhteisöissä säännöllisesti keskustellaan ja avataan oman organisaation nuorisotyön tavoitteita, arvoja ja strategiaa. Nämä koettiin tärkeiksi sisällyttää ja jalkauttaa omaan toimintaan ja se että niitä nostetaan säännöllisesti esille.

Minna Rauas (2019) kuvailee kehittymistä, jota tapahtuu, kun eettinen ohjeistus on esillä ja käytössä. Ohjeistus johdattelee työntekijöitä eettisen herkkyyden ääreen ja vahvistaa eettistä osaamista. Ohjeet eivät ala vaikuttaa, jos niitä ei eletä todeksi ja ne löytyvät laatikon perältä tai kansiosta työpaikan hyllystä.

7.6 Perehdytyksen seuranta

Haastatteluista esille nousi, että organisaatioissa seurataan monella tapaa uuden työntekijän perehdytystä ja organisaatioiden omilla nk. perehdytyspoluilla on suuri merkitys.

”Meillä on puolen vuoden välein kehityskeskustelut – siellä toki pystytään sitten käydä läpi ajankohtaisia asioita esimerkiksi uuden työntekijän kanssa.”

Kaikkien haastateltavien mukaan perehdytyksen seuranta pitäisi olla enemmän. Vastauksista ilmeni, ettei kaikilla ollut seuranta – vaikka sen osa-alue olisikin organisaation perehdytyspolussa. Perehdytyksen seuranta koettiin kuitenkin tärkeäksi ja tarpeelliseksi, jotta molemmat osapuolet tietävät mitä perehtyjä on sisäistänyt tarvittavat asiat, sekä tarvitseeko jokin asia lisää opastamista. Esimiehinä haastateltavat toivat esille, että perehdytettävä ja ”vanhatkin” työntekijät voisivat aina tulla juttelemaan, oli aihe sitten työhön tai ihan muihin asioihin liittyvää.

Kuitenkin hyvä muistaa, että harvemmin esimiehen ja työntekijän suhde on tasa-arvoinen. Suhteessa työntekijään esimiehellä tulee aina olla valtaa. Varsinkin uuden työntekijän uran alkutaipaleella kannattaa ja on tarpeellistakin panostaa siihen, millainen suhde muodostuu työntekijän ja esimiehen välille. Työntekijän uran alkutaipaleella häneen kannattaa luoda hyvä henkilökohtainen suhde ja luoda työsuhteen alussa tilanteita, joissa on helppo keskustella ja kysellä. Toisinaan työntekijälle tulee tunne, ettei halua häiritä ja kynnys oma-aloitteiseen esimiehen lähestymiseen voi olla korkea. Parhaimmillaan työntekijä ja esimies muodostavat työparin. Tämän työsuhteen muodostumiseen vaikuttaa, kuinka esimies kohtaa työntekijän perehdyttämisen vaiheessa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 189.)

7.7 Perehdytys Nurmijärvellä

Haastattelin oman työpaikkani nuoriso-ohjaajien perehdytyksestä vastaavaa henkilöä. Kävin hänen kanssaan läpi samat teemakysymykset ja hänenkin vastauksensa noudattivat samoja linjoja muiden haastateltavien kanssa.

Haastattelun mukaan perehdyttäminen toteutuu Nurmijärven kunnan perehdytyspolkua hyödyntäen. Uudella työntekijällä on myös mahdollista osallistua tulokaspäivään, joka nyt koronan myötä löytyy nauhoitettuna verkkojulkaisuna kunnan intranetistä. Tulokaspäivässä esitellään kunnan ajankohtaisia kuulumisia ja tutustutaan kunnanjohtajaan ja toimialojen johtajiin sekä jaetaan tietoa palvelusuhdeasioista, työsuojelusta, työhyvinvoinnista ja viestinnästä. Tavoitteena perehdytyksellä, olisi saada uusi työntekijä tietoiseksi siitä minkälaiseen työpaikkaan hän on tullut, mitä työtehtäviin kuuluu, sekä minkälainen on hänen toimintaympäristönsä. Lisäksi saada tietoiseksi siitä mitä työnantaja odottaa uudelta työntekijältä. Perehdyttämiseen menee aikaa, eikä sitä voida tehdä hetkessä. Se on eräänlainen prosessi ja siinä mennään askel kerrallaan. Tavoitteena perehdyttämisessä on, että työntekijä kiinnittyy uuteen työpaikkaan jouhevasti ja pystyy tekemään sitä työtä mihin hänet on palkattu, sekä tuntee kuuluvansa joukkoon. Positiivinen vastaanotto on erityisen tärkeää uutta työntekijää kohdatessa.

Haasteelliseksi perehdytyksessä koettiin, se kun ihmiset ovat erilaisia ja he tulevat erilaisista taustoista. Nurmijärven kunnan Nuorisopalveluissa on erityisen paljon erilaisia työmuotoja. Ei ole pelkästään nuoriso-ohjaajia, vaan esimerkiksi teknikko tai palvelupäällikkö. Erityisen haastavaksi koettiin perehdyttää sellaista ammattikuntaa, mistä perehdyttäjä ei oikein tiedä juuri mitään. Siksi esiin nousi, että työyhteisö on paras perehdyttäjä, joka perehdyttää juuri siihen työhön mitä työntekijä on tullut tekemään.

Tavoitteena perehdytyksessä on saada työntekijä kiinnittymään uuteen työpaikkaan. Esille nousi myös toimipaikkojen esittely ihan konkreettisesti. Nurmijärven kunta on laaja ja nuorisopalveluiden eri toiminnotkin sijoittuvat eripuolille kuntaa. Osa perehdytystä onkin, että esimies kierrättää uuden työntekijän kaikissa toimipisteissä ja esittelee hänet työntekijöille. Näin uusi työntekijä näkee toimipaikat ja eritoten hänen uudet työkaverinsa. Tämä onkin tärkeää ja se auttaa uutta työntekijää helpommin kiinnittymään työyhteisöön.

Nuorisotyön eetosta ei konkreettisesti ole huomioitu perehdytyksessä. Kuitenkin esiin nostetaan osallisuus, asenteet ja vastuu. Paljon riippuu myös siitä, onko työntekijä tehnyt jo pitkään nuorisotyötä vai tuleeko hän jostain toisenlaisesta työstä.

Nuorisotyön ammattieettistä ohjeistusta ei systemaattisesti ole käyty läpi. Ne koettiin kuitenkin hyväksi käydä läpi tulevaisuudessa. Eettistä pohdintaa tulee esimiehen ja työntekijän välillä

kahdenkeskisissä keskusteluissa, kun esimerkiksi pohdintaan, miten toimitaan haastavissa tilanteissa. Ammattieettiset ohjeet tiedostetaan, mutta ovat jääneet luettavaksi paperilta ja itsenäiseksi pohdittavaksi.

Perehdytys on prosessi ja sen seuraamisessa pystyy hyödyntämään kunnan omaa perehdytyspolkua. Kuitenkin perehdytyksen seuranta jää helposti aina pois. Uuden työntekijän kanssa keskustellaan ja kysellään, kuitenkin miten on mennyt, vaikkei mitään virallista seurantaä käytetä. Perehdytys on vuorovaikutteista ja siksi uuden työntekijän oma vastuu myös perehdytyksessä koettiin tärkeäksi.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä halusin selvittää, miten nuoriso-ohjaajia perehdytetään ja miten nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus on otettu siinä huomioon. Nuorisotyön ammattieettistä ohjeistusta perehdytyksessä ei ole tutkittu nuorisotyönalalla. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisena ammattieetos näkyy nuoriso-ohjaajien perehdytyksessä ja miten uuden työntekijän perehdytys on huomioitu organisaatiossa. Haastattelin viiden eri kunnan perehdytyksestä vastaavia henkilöitä, sekä oman kunnan perehdytyksestä vastaavaa henkilöä.

Haastattelujen mukaan laadukas perehdyttäminen koostuu monista tekijöistä. Siinä nousee selkeästi esiin tavoitteet, monitasoinen sisältö sekä suunnitelmallinen seuranta. Syväjärvi & Vakala (2009) pohtivatkin, ettei tietty lähestymistapa tai perehdytysohjelma ole merkityksellistä, vaan perehdyttämisen tulee rakentua organisaation ja henkilöstön tarpeita vastaavaksi.

Perehdytyksen kehittäminen lähtee aina johtamistyylistä, sekä kunnan tai kaupungin omien arvojen pohjalta. Lisäksi jokaisen työntekijän tulisi olla sitoutunut perehdyttämiseen, eikä sen kuulu jäädä pelkästään esimiehen vastuulle. Erilaiset kaaviot, kehitysideat tai ehdotetut suunnitelmat eivät käy toteen, jollei organisaatio koe asiaa tärkeäksi. Jokaisella työntekijällä, jotka kuuluvat osaksi perehdytysprosessia, tulisi olla tähän sitoutunut ja tietoinen omasta roolistaan. Hyvään perehdytykseen panostamalla – virheet, tapaturmat, poissaolot ja pahoinvointi vähenee ja näin se ei aiheuta organisaatiolla taloudellisia haittoja tai resurssien kuormittumista. Itse koin tärkeäksi lähteä kehittämään Rajamäen nuorisotilan perehdytysopasta. Nuorisotila työhön ei riitä pelkästään organisaation yleinen perehdytyspolku, vaan tarvitaan tila kohtainen perehdytysmateriaali.

Havaitsin haastatteluissa yhtäläisyyksiä sen suhteen, mitä perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon, sekä miten perehdytystä voitaisiin parantaa. Selkeästi perehdyttäminen nähdään organisaatioissa tietyllä tapaa suoraviivaisena toimenpiteenä alusta loppuun saakka, mutta sen vaiheet ennalta eivät ole hyvin opeteltuja ja harjoiteltuja. Esimiehen vastuu perehdytyksessä tunnustettiin hyvin ja haastateltavat olivat hyvin sisäistäneet perehdytyksen tärkeyden. Kuitenkin havaitsin aineiston perusteella, ettei perehdytysosaamista tunnistettu, eikä nuoriso-ohjaajien perehdytykseen ole olemassa selkeitä ohjeita. Perehdytystä tehdään nuorisotiloilla yleensä ilman selkeää perehdytysopasta. Perehdytysosaamiseen tulisi jatkossa kiinnittää huomiota, jotta voitaisiin varmistua perehdytyksen laadukkuudesta.

Lisäksi nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus koettiin kaikissa haastatteluissa tärkeäksi. Ammattieettisiä ohjeita ei kuitenkaan oltu otettu sen suuremmin huomioon perehdytyksessä. Ne kyllä tiedostetaan ja otetaan jollakin tasolla keskusteluun. Enemmän pitäisi ajatella, että ammattieettinen perehdyttäminen on osa työhön perehdyttämistä. Sen avulla vahvistetaan työntekijöiden eettistä ammatillisuutta ja tämän olisi tarkoitus näkyä kaikessa toiminnassa. Arvoprosessi kuuluu oleellisesti eettiseen perehdyttämiseen, tähän pitäisi osallistua koko työorganisaatio yhteisten arvojen määrittelemiseksi. Ammattieettiset periaatteet ovat työyhteisön näkökulmasta yhteisiä pelisääntöjä. Ne kuvaavat sitä minkälainen toiminta on sallittua ja kannustettavaa, sekä minkälaista toimintaa ei hyväksytä. Jokainen työpaikka luo omat työpaikkakohtaisen ohjeistuksen, peilaten omaan toimintaan ja sen sisältöä. Voisi ajatella, kun työpaikalla on pohdittu ammattieettiset ohjeet valmiiksi, niin uusi työntekijä perehdytetään niihin yhtä hyvin kuin hänen tuleviin työtehtäviin ja organisaation toimintaan.

Käytännön työssä ei ole aina helppoa ratkoa eettisiä kysymyksiä. Teoriassa on helppoa sanoa mikä on oikea tai väärä toimintamalli, käytännön arjessa se on vaikeampaa. Nuorisotyössä on vaikeaa saada eettinen pohdinta näkyväksi ja perustelluiksi toimintatavoiksi. Eettistä keskustelua tulee yllä pitää ja teorian avulla on mahdollista saada laajempi näkemys asioista, ymmärtää ratkaisuja ja saada jäseneltyä omaa eettistä ajatteluaamme. Kokemukseen ja hiljaiseen tietoon perustuva ”musta tuntuu” päättely eri tilanteissa ei vie eettistä ajattelua eteenpäin ja siksi tarvitaan teoriaa päätösten näkyväksi taustaksi. (Rauas 2020, 85.)

Analysoin haastatteluita ja havaitsin, että työntekijän vastuu perehdytyksessä koettiin usein haastateltavan toimesta tärkeäksi. Tämä oli erityisen mielenkiintoinen näkökulma. Jäinkin pohtimaan, miten perehdytyksen saisi tuotua esille uudelle työntekijälle kannustavasti, että hänellä itsellään on myös vastuu omasta oppimisestaan? Tähän asiaan kannattaisi kiinnittää kaikessa perehdytyksessä huomiota. Lisäksi työporukan hitsautuminen yhteen luo myös uudelle työntekijälle miellyttävän laskeutumisen uuteen työporukkaan, sekä luottamuksen siihen miten toinen toimii.

Itse koin perehdytyksen ja ammattietiikan mielenkiintoiseksi aiheeksi. Haastatteluiden avulla huomasin aiheen ajankohtaiseksi ja tarpeelliseksi useammassa toimipisteessä. Nuorisotila työhön ei riitä organisaation yleinen perehdytyspolku, vaan tarvitaan tilakohtainen perehdytysmateriaali. Koin tärkeäksi ryhtyä kehittämään Rajamäen nuorisotilalle omaa perehdytysopasta. Tekemääni perehdytysoppaassa huomioidaan nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus, oma ja työyhteisön kokemus, sekä tilakohtaiset tärkeät tiedot.

9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli luoda Rajamäen nuorisotilalle perehdytyskansio, jossa huomioidaan nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus. Opinnäytetyön luomisessa hyödynsin haastatteluja ja vertailukehittämistä. Benchmarkkaus kohteeksi valikoitui viisi organisaatiota. Suuremmalla haastateltavien organisaatioiden määrällä olisin saattanut löytää enemmän hyviä toimintatapoja perehdyttämisen kehittämiseen. Uskon kuitenkin, että kerätystä materiaalista löytyvä asiasisältö oli riittävä nuorisotilalle soveltuvan kehittämisen suunnan löytämiseen. Normaalisti työssäni vastaan yhdessä työyhteisön kanssa Rajamäen nuorisotilan perehdytysasioista, mutta nyt olen ollut työnkierrossa etsivässä nuorisotyössä. Onkin ollut hyvä saada hieman etäisyyttä ja pohtia perehdytystä ja ammattieettistä ohjeistusta laajemmin.

Opinnäytetyön tekeminen oli antoisaa, vaikka se eteni välillä hyvin hitaasti. Kuitenkaan motivaatio tutkimuksen tekemistä kohtaan ei ollut kateissa, koska aihe oli itselle mieluisa ja halua kehittää perehdytystä omalla työpaikallani. Ammatillista kehittymistä tapahtui erityisesti eettisten pohdintojen, niiden yhteyksien ja merkitysten kautta. Asioita piti ja pitää ajatella monesta eri näkökulmasta pohtien mikä on tärkeää ja miksi. Opinnäytetyössä piti myös pohtia miten eri asioiden huomioiminen tai huomiotta jättäminen vaikuttavat lopputulokseen. Lisäksi tutkimuksen aikana tutustuin ja opin perehdyttämiseen, sekä nuorisotyön ammattieettiseen ohjeistukseen liittyvää teoriaa. Valitsin perehdyttämisen työni aiheeksi, koska koen sen tärkeäksi uuden työntekijän tai harjoittelijan työhön sopeuttamisen kannalta. Mielestäni perehdyttäminen on olennainen osa jokaista työpaikkaa. Vastaavana nuoriso-ohjaajana työskennellessä koin, että esimiehen, itseni, sekä työyhteisön vastuulla on perehdyttää uusi tulokas. Tämän vuoksi halusin oppia antamaan jokaiselle uudelle työntekijälle tai harjoittelijalle parhaan mahdollisen tiedon ja taidon.

Nuorisotilalta puuttui hyvä perehdytysmateriaali ja opastus, minkä seurauksena harjoittelijan tai uuden työntekijän on hitaampi ja vaikeampi päästä työhön sisälle heti alusta alkaen. Toiseksi työni aiheeksi valitsin nuorisotyön ammattieettisen ohjeistuksen, koska pohdiskelu ja keskustelu eettisesti laajentaa näkökulmaa mustavalkoisesta ja yksinkertaisesta ajattelusta moniarvoiseen ja moniulotteiseen asioiden tarkasteluun. Etiikka pohjautuukin eettisiin ratkaisuihin usein liittyvien tunteiden sijasta nimenomaan ajatteluun. (Mäkinen ym. 2009, 170.) Lisäksi eettisiin

periaatteisiin paneutuminen on osa itsenä kehittämistä ammattilaisena ja ihmisenä, sekä hyvän eettisen tason ylläpitäminen ja sen edistäminen vaatii ponnistuksia monella tasolla ja taholla.

Niin kuin Rauas (2020) toteaa, että eettiset asiat ovat usein helpompia ratkaista ja käsitellä teorian tasolla kuin käytännön työkentällä. Kuitenkin teorian avulla voimme laajentaa näkemystämme, jäsentää omaa ajatteluumme sekä ymmärtää tehtyjä ratkaisuja.

Opinnäytetyön kirjallisuutta luettaessa ja internetistä tietoa etsiessä sain paljon teoreettista tietoa. Siinä kehittyi taito arvioida ja lukea tutkimuksellista tekstiä. Tärkein ja hyödyllisin ammatillisen kasvun kannalta on kokonaisuutena itse perehdytyskansion kokoaminen ja siihen tiedon kerääminen.

Opinnäytetyön kirjoittaminen lisäsi kykyä kehittää perehdytystä ja pohtia eri kehitysmahdollisuuksia tulevaisuudessa. Opinnäytetyön edetessä kehitelin ajatuksia, joilla perehdytyskansiota voisi hyödyntää entisestään. Mielenkiintoista ja relevanttia olisi yhtenäistää tulevaisuudessa Rajamäen nuorisotilan perehdytysmateriaalia muokkaamalla voidaan laadittua materiaalia hyödyntää kunnan muihinkin nuorisotiloihin soveltuvaksi. Näin perehdytysmateriaali sisältäisi tiettyiltä osin vastaavat tiedot kaikilla nuorisotiloilla. Toiminnan yhtenäistäminen vaatii kuitenkin vahvaa esimiestyötä ja tiimityöskentelyä muutettaessa toimintaa niin, että se olisi samankaltaisempaa työntekijän sijoituspaikasta huolimatta. Henkilökunnan sitoutumisessa muutoksiin, osaamisen lisäämiseen ja hyvinvointiin on esimiestyöllä tutkitusti merkittävä asema.

Lisäksi jatkotutkimusehdotuksena olisi eri organisaatioiden työntekijöiden kokemukset ja suhtautuminen perehdyttämiseen, sekä miten heidät on siinä huomioitu. Onko heillä riittävä tieto taito perehdyttämiseen. Opinnäytetyötä tehdessä olen oivaltanut aikataulutuksen ja hyvän suunnittelun tärkeyden. Työn tekemisen aikataulutus oli iso osa itse työn suunnittelua – toki tässä itselläni oli haasteita. Omalla kohdalla olisi ollut järkevää aloittaa koko prosessin työstäminen vähän aikaisemmin, niin olisin säästynyt kiireeltä.

Haluan kiittää Nurmijärven kunnan Nuorisopalveluita ja esimiestäni, joka mahdollisti opinnäytetyön toteutumisen suunnitelmien mukaan. Kiitos myös opinnäytetyön ohjaavalle opettajalle, jolta sain hyviä neuvoja opinnäytetyötä tehdessä.

LÄHTEET

- Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. *Perehdyttäminen ja työnopastus -ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 29.3.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Alastalo, Marja, Åkerman, Maria & Vaittinen, Tiina 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvoori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2007. *Laadullinen tutkimus*. 6. p. (3. uudistettu painos). Gummerus kirjapaino Oy. Vaajakoski.
- Baggini, Julian & Fosl, Peter S. Kilpeläinen, Tapani (suomentanut) 2012. *Etiikan pikkujättiläinen, Työkalut moraaliajatteluun*. Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura ry.
- Eklund, Annina 2018. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Impact.
- Heberlein, Ann, 2009. *Se ei ollut minun vikani – Vastuunottamisen taito*. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Honkatukia, Päivi 2018. *Haastattelu nuorisotutkimuksen metodina*. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Päivi Honkatukia (toim.) *Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä*. Tampere: Vastapaino, 149-170
- Kangas, Pirkko 2003. *Perehdyttäminen palvelualoilla*. 3. uud.p. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha. 2007. *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Helsinki: Työ- ja turvallisuuskeskus TTK.
- Kauhanen, Juhani 2010. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Helsinki: WSOY.
- Kiilakoski, Tomi, 2012. *Nuorisotalotoiminnan kehittäminen*. Teoksessa Tomi Kiilakoski, Viljami Kinnunen & Ronnie Djupsund. *Miksi nuorisotyötä tehdään? Humanistinen ammattikorkeakoulu*. Julkaisuja 5, 16. Viitattu 3.4.2021 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106142/978-952-456-203-4.pdf?sequence=1>
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. Helsinki: Talentum.
- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lepistö, I 2004. *Työpaikkakouluttajan käsikirja*. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus
- Lindqvist, Martti 2003. *Ole hyvä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Minilex, 2021. *Työnantajan velvollisuus perehdyttää*. Viitattu 20.2.2021. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-velvollisuus-perehdytt%C3%A4%C3%A4>
- Mäkinen, Olli 2006. *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Tammi.
- Mäkinen, P, Raatikainen, E, Rahikka, A & Saarnio T 2009. *Ammattina sosionomi*. Helsinki: WSOY. Teoksessa *Pieniä tekoja, suuria asioita – nuorisotyön eettinen näkökulma*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.4.2021 <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/02/pienia-tekoja-suuria-asioita-nuorisotyon-eettinen-nakokulma.pdf>
- Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko (toim.) 2007. *Nuorisokasvatuksen teoria - perusteita ja puheenvuoroja*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Nurmijärven kunta 2021. *Tietoa kunnasta*. Viitattu 2.2.2021. <https://www.nurmijarvi.fi/tule-nae-ja-koe-nurmijarvi/nae-ja-koe/tietoa-kunnasta/>
- Nyyssönen, Elise 2016. (Vekkojulkaisu) *Tervetuloa duuniin! -Opas nuoren perehdyttämiseen*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/perehdytysopas_verkkoon.pdf
- Onnismaa, Jussi 2008. *Hiljainen tieto organisaatioiden rakenteissa. Vauhtisokeutta, muistikatkoksia ja uudelleen muistamista*. Teoksessa Tomi Kiilakoski, Viljami Kinnunen & Ronnie Djupsund. Miksi nuorisotyötä tehdään? Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja 5, 16. Viitattu 10.4.2021
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. *Kehittämistyön menetelmät*. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro oy: Helsinki.
- Oliver, Paul 2004. *The Student's Guide to Research Ethics*. Berkshire: Open University Press. https://sauleh.github.io/co98/static_files/materials/Books/The_Student%E2%80%99s_Guide_to_Research_Ethics.pdf
- Rauas, Minna 2014. *Pieniä tekoja, suuria asioita - nuorisotyön eettinen näkökulma*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/10/julkaisu_humak_pienia_tekoja_suuria_asioita_web_1m.pdf.
- Rauas, Minna 2020. *Pieniä tekoja, suuria asioita – nuorisotyön eettinen näkökulma*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/02/pienia-tekoja-suuria-asioita-nuorisotyon-eettinen-nakokulma.pdf>
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2005. *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Tuominen, Kari & Niva, Mikael 2005. *Benchmarking käytännössä – Hyviä kysymyksiä ja benchmarking-tutkimuksia – Itsearviointin työkirja*. Oy Benchmarking Ltd: Change Manager Pro.
- Tuominen, Kari 2016. *Benchmarking-prosessi*. Turenki: Hasaprint Oy.
- Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE 2013. (Vekkojulkaisu) *Lapsuuden ja nuoruuden etiikka sosiaali- ja terveysalalla*. Saatavissa: <https://etene.fi/documents/1429646/1555962/ETENE-julkaisu+41+Lapsuuden+ja+nuoruuden+etiikka+sosiaali-+ja+terveysalalla.pdf/3e711c32-e950-4892-bf1b->

ee8b9be55769/ETENE-julkaisu+41+Lapsuuden+ja+nuoruuden+etiikka+sosiaali--ja+terveysalalla.pdf.pdf.

Viitala, Riitta 2003. *Henkilöstöjohtaminen*. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy

Viitala, Riitta 2004. *Henkilöstöjohtaminen*. 4. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitala, Riitta 2005. *Johda osaamista – Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. 2.painos. Keuruu: Otava.

Vilka, Hanna 2005. *Tutki ja kehitä*. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Warren, Carol A.B 2002. *Qualitative Interviewing*, Teoksessa Gubrium, Jaber F & Holstein A. James. *Handbook of Interview Research. Context and Method*. Thousand Oaks: Sage Publications, 83 – 101

Österberg, Maritta 2005. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Edita Prima Oy

LIITTEET

Saatekirje haastateltaville

LIITE 1

Hei!

Opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi ja työskentelen Nurmijärven Nuorisopalveluissa nuoriso-ohjaajana. Teen opinnäytetyöni Nurmijärven Nuorisopalveluille/ Rajamäen nuorisotilalle. Opinnäytetyön aiheena on Nuorisotyön eettinen ohjeistus perehdytyksen tukena. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää haastattelun avulla, miten nuoriso-ohjaajien perehdytys eri kunnissa käytännössä toteutuu ja millä tavalla perehdytyksessä on/onko huomioita nuorisotyön eettinen ohjeistus. Tavoitteena on tuottaa perehdytyskansio Rajamäen nuorisotilalle ja perehdytyksessä nojata nuorisotyön eettiseen ohjeistukseen.

Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna ja siihen on varattu aikaa noin tunti. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastattelut toteutetaan Teamsin välityksellä ja ne nauhoitetaan. Nauhoitukset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelumateriaalit tulevat vain opinnäytetyökäyttöön ja ne käsitellään luottamuksellisesti, eikä haastateltavien henkilöllisyys tule esille missään vaiheessa. Ennen haastattelua lähetän teille haastattelukysymykset etukäteen pohdittavaksi.

Sopisiko haastatella teitä tai henkilöä, joka vastaa nuoriso-ohjaajien perehdytyksestä?

Ystävällisin terveisin,

Katriina Norring

p. 040 317 4023

katriina.norring@nurmijarvi.fi

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Taustatiedot

1. Kuinka kauan olet työskennellyt nuorisotyönkentällä?
2. Mikä on sinun työtehtäväsi?
3. Miten määrittelet perehdyttämisen ja sen tavoitteet?
4. Mikä on haasteellisinta perehdyttämisessä?
5. Minkälainen olisi hyvä perehdytysmateriaali?

Perehdyttäminen ja nuorisotyön eettinen ohjeistus

6. Kuinka kauan perehdyttämisprosessi kestää?
7. Miten opastat uutta työntekijää, onko sinulla käytössäsi jokin tietty työnopastusmenetelmä?
8. Miten nuorisotyön eettinen ohjeistus on otettu perehdyttämisessä huomioon?
9. Onko työyhteisössä käyty läpi nuorisotyön eettistä ohjeistusta?
10. Miten perehdytysprosessin etenemistä seurataan?

Sisällysluettelo

JOHDANTO

1. YHTEYSTIEDOT
2. NURMIJÄRVEN NUORISOPALVELUT
 - 2.1 Kunnan opas uusille työntekijöille (linkki)
 - 2.2 Nuorisopalveluiden toimintaperiaatteet ja arvot
 - 2.3 työntekijät ja tilat
 - 2.4 monialainen yhteistyö
3. KESKEISET LAIT
 - 3.1 Lastensuojeluilmoitus
4. NUORISOTYÖN AMMATTIEETTINEN OHJEISTUS
5. RAJAMÄEN NUORISOTILA
 - 5.1 Iltapäiväkerho
 - 5.2 Avointoiminta
 - 5.3 Kerhot
 - 5.4 Henkilökunta ja työnkuvat
 - 5.5 Yhteistyötahot
 - 5.6 Nuorisotilan säännöt
 - 5.7 Tilan vuokraus
6. TYÖSUHDE JA SOPIMUSASIAT
 - 6.1 Rikosrekisteriote
 - 6.2 Työterveys
 - 6.3 Työsuojelu
 - 6.4 Mikäli sairastut
 - 6.5 Työajan seuranta ja kirjaukset

7. TYÖTURVALLISUUS

7.1 Pelastussuunnitelma

7.2 Työtaturmat

7.3 Vaaratilanteet

8. VIESTINTÄ

8.1 Sosiaalinen media

8.2 Sähköposti

8.3 Kunnan sisäinen viestintä