

Inna Eriksson, Elina Hämäläinen

Perehdytyskansio Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen työntekijöille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaali- Terveysala

Sosionomi

Opinnäytetyö

28.10.2013

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Inna Eriksson, Elina Hämäläinen Perehdytyskansio Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen työntekijöille 26 sivua + 1 liite Syksy 2013
Tutkinto	Sosionomi
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysala
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaaliala
Ohjaajat	Anna-Riitta Mäkitalo Aini Ronkainen
<p>Monimuotoinen opinnäytetyömme on tehty Nuorisoasuntoliitto ry:n paikallisyhdistykselle Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen työntekijöille. Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen palvelut on suunnattu itsenäistyville, työssäkäyville tai työelämään hakeutuville, asunnon tarpeessa oleville 18–29 -vuotiaille nuorille. Yhdistyksen asiakkaana nuori saa asunnon, sekä ohjausta ja neuvontaa asumisen ja itsenäisen elämän aloitusvaiheeseen. Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot toimivat tiiviissä yhteistyössä kaupunkien sosiaali- ja nuorisopalveluiden kanssa, jonka kautta nuoret löytävät palvelun piiriin. Toiminnan rahoittajana toimii Raha-automaatti yhdistys (RAY). Asunnot vuokrataan yhteistyössä Alkuasunnot Oy:n kanssa.</p> <p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoille materiaalia perehdytystä varten. Yhdistyksellä oli tarve perehdytysmateriaalille, jota sillä ei ollut entuudestaan. Perehdytysmateriaalista hyötyvät uusien työntekijöiden lisäksi yhdistyksen tiloissa työskentelevät Porvoon kaupungin työntekijät, sekä yhdistyksen asiakkaat. Työmme tuotoksena yhteistyössä Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen kanssa tuotimme perehdytyskansion yhdistyksen työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden käyttöön. Kansio on toteutettu niin, että se sopii muokkauksen jälkeen myös muiden Nuorisoasuntoliiton paikallisyhdistysten tarpeisiin.</p> <p>Työmme lähtökohtana on ajatus hyvistä perehdytyksen käytännöistä, joita olemme kirjallisuudesta mallintaneet. Perehdytyskansiossamme olemme hyödyntäneet myös palveluohjauksellisia ja dialogisia työotteita. Perehdytyskansion aineisto koostuu muilta osin Porvoon nuorisoasunnot ry:n kattojärjestön Nuorisoasuntoliitto ry:n tuottamista materiaaleista.</p> <p>Arvioidaksemme perehdytyskansiota pyysimme palautetta Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen toiminnanjohtajalta. Palautteessa todettiin, että työmme oli onnistunut ja sitä tullaan jakamaan myös muiden Nuorisoasuntoliiton paikallisyhdistysten käyttöön. Olisimme voineet lisätä opinnäytetyömme tuottamaa hyötyä valitsemalla yhteistyökumppaniksemme Nuorisoasuntoliitto ry:n, mutta aikamme ei todennäköisesti olisi riittänyt niin laajan työn toteuttamiseen. Saavutimme opinnäytetyöllemme asettamamme tavoitteet.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, Työhyvinvointi, Dialogi, Palveluohjauksellinen työote

Authors Title	Inna Eriksson and Elina Hämäläinen Orientation File for Porvoo and Sipoo Youth Housing
Number of Pages Date	26 pages + 1 appendice Autumn 2013
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Anna-Riitta Mäkitalo, Senior Lecturer Aini Ronkainen, Senior Lecturer
<p>Our study was a practice-based Bachelor's thesis. The goal of our thesis was to create an orientation file supporting the orientation process in Porvoo and Sipoo youth housing, which runs under a Finnish alliance called Nuorisواسuntoliitto (NAL). Our practice-based thesis was based on co-operation with working life.</p> <p>The purpose of orientation was to clarify the responsibilities, goals and ways of work to a new employee in Porvoo and Sipoo. We got the base of our orientation material from NAL alliance. We collected information and combined it with a practice of orientation. The orientation file is also based on dialogue, case management and pedagogical settings.</p> <p>The purpose of orientation material was to help the orientation of a new employee, substitute or a student in Porvoo and Sipoo. The work brings out the most essential issues of orientation to new employees. Personnel is an important factor in the success of organizations. Well conducted introduction supports also personnel's well-being. The aim of this study was to produce an electronic and a paper version of the work orientation guide.</p> <p>The folder is a tool for the personnel when they train new and temporary employees and in work orientation and guidance on the unit's tasks. A new employee is familiarized with the organization and its operation modes, people in the organization, their own work and the expectations of their work. Properly carried out orientation is a common interest for both the employer and the employee. It also assists the organization to achieve better results.</p> <p>We got feedback from Porvoo and Sipoo youth housing. The conclusion was that our orientation file can be shared with other local organizations by NAL. We could had choose NAL for our co-worker in the beginning of our thesis, but we did not had enough the time for it. We reach the goals that we set for our thesis.</p>	
Keywords	case management approach, orientation, dialogue, work welfare

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot	4
3	Hyvän perehdytyksen vaikutukset	6
4	Nuoren kehitystehtävän tukeminen ammatillisin keinoin Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla	7
5	Perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin	12
6	Perehdytyskansion toteutus	14
6.1	Ideointi ja suunnittelu	16
6.2	Sisällön kokoaminen	17
7	Arviointi	21
8	Pohdinta	22
9	Lähteet	24
	Liitteet	
	Liite 1. Perehdytyskansio	

1 Johdanto

Monimuotoinen opinnäytetyömme on tehty Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoille (POMP ry), joka on Nuorisoasuntoliitto ry:n paikallisyhdistys. Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot tuli meille tutuksi harjoittelun kautta, jonka aikana ilmaisimme kiinnostusta nuorisotyöhön liittyvää toiminnallista opinnäytetyötä kohtaan. Vilkan mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä koko opinnäytetyön perusta on työelämän kanssa yhteisesti sovittu toimeksianto (Vilkka, Airaksinen 2004:16). Keskustelimmekin Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen toiminnanjohtajan kanssa opinnäytetyömme aiheesta. Toiminnanjohtaja ilmaisi tarpeen perehdytyskansion tuottamiselle, sillä tätä kautta yhdistys saisi perehdytyksen toteutettua selkeästi ja johdonmukaisesti. Vilkankin mukaan monimuotoisessa opinnäytetyössä pyritään työelämän toimeksiannon kautta työelämän toiminnan järjeistämiseen ja jäsentämiseen (Vilkka, Airaksinen 2004: 9-10). Siksi monimuotoisen opinnäytetyön tuotos on aina suorassa yhteydessä työelämän toimintaan ja tarpeeseen (Vilkka, Airaksinen 2004: 9-10). Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla ei ollut tällaista materiaalia käytössään, mutta sen tarve oli noussut esille yhdistyksen toiminnassa uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdyttämiseksi.

Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen tulevaisuudennäkymissä on aikomus palkata uusi työntekijä ja käyttää kasvavassa määrin sijaisia. Monimuotoinen opinnäytetyömme vastaa näin ollen yhdistyksen tulevaisuuden tarpeeseen. Mahdollisten uusien työntekijöiden ja sijaisten lisäksi yhdistyksen tiloissa työskentelee tarpeen mukaan Porvoon ja Sipoon kaupunkien sosiaali- ja nuorisopalveluiden työntekijöitä, jotka hyötyvät myös yhdistyksen perehdytysmateriaalista. Perehdytys voi tulla kysymykseen myös silloin, kun pitkään työstä poissaollut työntekijä palaa takaisin työpaikalle (Työterveyslaitos 2011).

Kauhasen mukaan uuden työntekijän perehdyttäminen organisaatioon ja sen työtapoihin on tärkeää, sillä hyvin suoritettuna se nopeuttaa työtehon kasvamista optimaaliseksi (Kauhanen 2006:88). Itsekin olemme huomanneet perehdytyksen merkityksellisyyden työskennellessämme sijaisina ja harjoittelijoina. Uutena työntekijänä työhön on helpompi päästä sisään, jos heti alkuun saa hyvät ohjeet työelleen ja tietää työn tavoitteet. Organisaation ja henkilöstön tuntemus paitsi mahdollistaa laajemman ymmärryksen työstä ja sen tarkoituksesta, se myös antaa lähtökohdat itsensä kehittämiseksi. Hyvät lähtökohdat työn tekemiselle tekevät työstä myös mielekkäämpää ja se lisää

työssä jaksamista. Olemme kokeneet perehdytyksen tai sen puuttumisen merkitykselliseksi omalle työskentelyllemme ja siksi valinneet perehdytyksen sen opinnäytetyömme aiheeksi. Monimuotoisen opinnäytetyömme tavoitteet selkiytyivät yleisimpien hyvän perehdytyksen käytäntöjen kautta.

Esittelemme ensin työelämän yhteistyökumppanimme Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot. Syvennymme tämän jälkeen perehdytykseen ja siihen, miten sillä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja, miten se hyödyttää organisaation toimintaa. Tämän jälkeen lähdemme kuvailemaan perehdytyskansion kokoamisen prosessia, sekä siihen vaikuttaneita tekijöitä. Lopussa kerromme työelämältä saamastamme palautteesta sekä pohdimme työmme tuloksia ja sitä miten prosessia voisi edelleen jatkaa.

2 Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot

Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot toimii valtakunnallisen Nuorisoasuntoliitto ry:n alaisuudessa. Nuorisoasuntoliitto ry tarjoaa asumiseen liittyviä palveluja yhdistyksen asuntoihin muuttaville nuorille. Palvelua tarjotaan asiakkaan tarpeen mukaan kevyemmän tuen avusta tuettuun asumiseen. (Kalle Sola 2013.)

Nuorisoasuntoliitto ry kokoaa asumiseen liittyvää tietoa ja pyrkii vaikuttamaan valtakunnallisella tasolla nuorten asunnottomuuden vähentämiseksi ja sen ehkäisemiseksi. Liitto on lisäksi mukana useissa hankkeissa, jotka tukevat edellä mainittua tavoitetta. Nuorisoasuntoliiton palvelut on suunnattu itsenäistyville, työssäkäyville, tai työelämää hakeutuville ja asunnon tarpeessa oleville 18–29 -vuotiaille nuorille Nuorisoasuntoliitto ry:n toiminnan rahoittajana toimii Raha-automaatti yhdistys (RAY). Alkuasunnot Oy rakennuttaa ja vuokraa asuntoja Nuorisoasuntoliitto ry:n kanssa. Alkuasunnot Oy toimii pääasiassa nuorille yhdistysten kautta vuokrattavien asuntojen rakennuttajana ja omistajana. (Nuorisoasuntoliitto ry nd.)

Nuorisoasuntoliiton työntekijöiden työnkuva vaihtelee sen mukaan, vaikuttavatko he aluetyöntekijöinä vai paikallistoimijoina. Paikallistoimijat työskentelevät suoraan nuorten kanssa, kun taas aluetyöntekijät pyrkivät vaikuttamaan nuorten asumispolitiikkaan. He kokoavat toimintatapoja, arvioivat niitä ja tiedottavat niistä. Opinnäytetyömme on suunnattu paikallisyhdistyksille. Kaikkien Nuorisoasuntoliitto ry:n työntekijöiden yhteiseksi toimintaperiaatteiksi on nimetty luotettavuus, vastuullisuus, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja yhteisöllisyys. Nuorisoasuntoliiton asukkaita kannustetaan olemaan aktiivisia ja vaikuttamaan omaan asumiseensa ja asuinympäristöönsä. Tätä tuetaan Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojenasukastoiminnalla. (Kalle Sola)

Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen tehtävänä on alle 30-vuotiaiden nuorten asumisolojen ja elämänhallinnan parantaminen sekä niiden kehittäminen Porvoossa ja Sipoossa. Yhdistys on aloittanut toimintansa vuonna 1999. Työn tavoitteena on tuottaa ja luoda uusia, sekä kehittää jo olemassa olevia palveluja, joilla voidaan tukea nuorten omaehtoista toimintaa itsenäistymisen saavuttamiseksi. Yhdistyksen tarkoituksena on tämän lisäksi nuorisoasumisen tietouden lisääminen, sosiaalisen toimintakyvyn vahvistaminen ja nuorten asumistilanteen kriisiytymisen ehkäiseminen, sekä nuorten yhteisöllisyyden vahvistaminen. (Kalle Sola)

Päätehtävänään Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot tarjoaa asumisneuvontaa ja -ohjausta. Asumisneuvonta koskee tavallisia asumiseen liittyviä tilanteita, joissa työntekijät ovat nuorten käytettävissä tarpeen mukaan. Asumisohjaus puolestaan sitoo työntekijää ja nuorta enemmän yhteen. Ohjauksessa toimitaan nuoren rinnalla kulkijana asumisessa ja itsenäistymisessä, kun taas neuvonta kohdistuu tiettyyn ongelmaan tai pulmaan nuoren asumisessa. Asumisohjaukseen kuuluu sen osana myös nuoren perehdyttäminen asumiseen. Asumiseen perehdyttääkseen yhdistys on tuottanut nuorille kohdennettua tietoa asumisesta ja ylipäättäänkin itsenäisestä elämisestä. Asumisen ABC – materiaali on kaikkien saatavilla netissä. Tällä on haluttu levittää sen tuottamaa hyötyä. Työskentelyn päätavoitteena on ohjata nuorta kohti toimivaa asumista ja itsenäistä elämää. (Kalle Sola)

Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen asuntoja sijaitsee kolmessa kohteessa yhteensä 80. Kiinteistöt Porvoossa ja Sipoossa omistaa Alkuasunnot Oy ja yhdistyksen toiminnan päärahoittajana toimii Raha-automaattiyhdistys (RAY). Nuoria voidaan ohjata yhdistyksen palvelujen piiriin Porvoon ja Sipoon nuorisotyön ja sosiaalitoimen kautta. Yhdistys tekee yhteistyötä myös Suomalaisen seurakunnan, NAL - palveluiden, HUS – psykiatrisen poliklinikan, Lautta ry:n ja muiden Nuoriasuntoliitto ry:n alaisten paikallisyhdistysten kanssa. (Kalle Sola)

3 Hyvän perehdytyksen vaikutukset

Opinnäytetyömme tavoite oli hyvien perehdytyksen käytäntöjen mukaisesti luoda Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoille perehdytyskansio, joka tukee uuden työntekijän, sijaisen ja harjoittelijan perehdytystä Porvoossa ja Sipoossa. Yhdistyksen työntekijöiden ja asiakkaiden lisäksi perehdytyskansioista hyötyvät Porvoon kaupungin nuorisotyöntekijät, yhdistyksen yövalvojat ja yhdistyksen yhteistyökumppanit Porvoossa ja Sipoossa. Työtä voidaan hyödyntää, myös muissa 26:ssa Nuorisoasuntoliitto ry:n paikallisyhdistyksessä.

Perehdytyksen tavoitteena on tukea työntekijöiden työtä, selkeyttää toimintatapoja sekä organisaation tavoitteita työntekijälle. Hyvin toteutettu perehdytys voi onnistuessaan tuottaa entistä parempaa palvelua organisaation asiakkaille ja saada aikaan työhyvinvointia työyhteisössä (Penttinen – Mäntynen 2009: 2). Penttisen ja Mäntysen mukaan hyvien käytäntöjen löytäminen ja esille tuominen on perehdytyksessä keskeinen tavoite (Penttinen – Mäntynen 2009:2). Niiden kautta työtä voidaan ohjata alusta asti työn tavoitteiden ja työyhteisön toimivuuden kannalta oikeaan suuntaan.

Perehdytyskansiomme tarkoituksena on esitellä uudelle työntekijälle hyvien perehdytyksen käytäntöjen mukaisesti yhdistys ja sen toiminta, tavoitteet ja työn sisältö selkeästi ja tiiviisti. Toimme perehdytyskansiossa esille hyviä työkäytäntöjä, jotka tukevat sekä työhyvinvointia, että asiakkaiden saamaa laadukasta palvelua. Tämä perustuu siihen, että perehdytyksen kautta myös työn laadun on nähty paranevan ja työssä tehtävien virheiden ja tapaturmien vähenevän (KT Kuntatyönantajat 2011). Perehdyttämisellä voidaan lisäksi vaikuttaa siihen, kuinka arvokas ja arvostettu työntekijä kokee olevansa työssään (KT Kuntatyönantajat 2011). Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa myös työntekijän mielikuviin työstään ja työpaikastaan alusta alkaen (KT Kuntatyönantajat 2011). Parhaimmillaan perehdytys lisää työntekijän halua oppia työstään enemmän (Työterveyslaitos 2011).

4 Nuoren kehitystehtävän tukeminen ammatillisin keinoin Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla

Nuoruus voidaan käsittää siirtymävaiheena lapsesta aikuisuuteen. Siirtymässä nuori pyrkii erottautumaan vanhemmistaan ja rakentaa omaa identiteettiään sekä minäkuvaansa (Horppu – Leppämäki – Nurmiranta 2009 72). Tämän vuoksi nuori pyrkii myös selviytymään elämästään usein mahdollisimman itsenäisesti (Horppu – Leppämäki – Nurmiranta 2009. 75–76). Nuori tutustuu identiteettiä muodostaessaan uudelleen itseensä ja kykenee tarkastelemaan itseään useammasta näkökulmasta käsin. Hän myös muodostaa käsityksiä siitä, kuka hän haluaisi olla, ja mitä hänen tulisi tavoitella (Horppu – Leppämäki – Nurmiranta 2009. 75–76).

Nuoruuden kesto riippuu sen määrittelijästä. Meidän tapauksessamme Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen palvelun piiriin voidaan ottaa kaikki 18–29 –vuotiaat nuoret. Tämä nuoruudenvaihe on nähty kehityspsykologiassa myöhäisnuoruutena ja ideologisen kriisin aikana (Horppu – Leppämäki – Nurmiranta 2009. 75–76). Tässä kehitysvaiheessa nuori pohtii arvojaan ja asenteitaan, sekä eettisiä ja moraalisia omaa elämäänsä koskevia kysymyksiä. Nämä käsitykset on aiemmin usein omaksuttu suoraan omilta vanhemmilta, mutta nyt nuori pyrkii yksilöllistymiseen, ja kyseenalaistaa ne osana erottautumisprosessiaan. Pohdintojen sekä kaiken oppimansa ja kokemansa kautta nuori muodostaa omia mielipiteitään, arvojaan ja asenteitaan entisten vanhemmilta omaksumiensa tilalle tai vakiinnuttaa niitä osaksi itseään. Kehitysvaiheessa nuoren maailmankuvan on sanottu selkiytyvän edelleen ja identiteetin löytävän vakiintuvan muotonsa. Keskeistä tässä elämänvaiheessa nuoren elämässä onkin oman paikan ja roolin löytäminen elämässä. Kehitysvaihe on merkityksellinen myös sen vuoksi, että sen aikana nuori suunnittelee tulevaisuuttaan ja tekee päätöksiä työ- ja koulutusuransa suhteen. Nämä asiat voivat vaikuttaa koko nuoren loppuelämään (Horppu – Leppämäki – Nurmiranta 2009. 75–76.)

Laki on perusta, jonka päälle nuorisotyötä tekevät tahot työnsä perustavat. Nuorisotyötä tekeville organisaatioilla on kuitenkin oikeus määrittellä, miten he toteuttavat nuorisotyötä omalla tavallaan. Lain määrittämiä tehtäviä täytetään kunnissa tämän vuoksi monin eri tavoin (Nieminen 2007:22). Nuorisolaki 27.1.2006/72 toimii nuorisotyön ja nuorisopolitiikan perustuksina. Se käsittää nuoriksi kaikki alle 29 – vuotiaat (Nuorisolaki 27.1.2006/72 1-2§). Lain tavoitteina ovat nuorten kasvun ja itsenäistymisen edistämisen lisäksi elämäntapojen parantaminen ja syrjäytymisen ehkäisy, nuorten tavoitteelli-

sen toiminnan edistäminen, sekä nuorten kasvu ja elinolojen parantaminen (Nuorisolaki 27.1.2006/72 1-2§). Näihin tavoitteisiin on pyrittävä lain mukaan yhteisöllisyyttä, yhteisvastuuta, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, monikulttuurisuutta, kansainvälisyyttä, terveitä elintapoja ja ympäristöä ja elämää kunnioittamalla (Nuorisolaki 27.1.2006/72 1-2§).

Nuorisotyön vastuualueina laissa nähdään nuoren osallisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden edistäminen nuoren vapaa-ajalla, nuorisotyön keinoin. Näitä tavoitteita toteutetaan tarjoamalla nuorille ohjausta, neuvontaa ja tukea, sekä mahdollisuuksia toimia aktiivisesti ja vaikuttaa. Tämä toiminta mahdollistuu nuorisotyön toimintatiloissa. Näitä ovat mm. yhdistykset, nuorisotalot ja muut toimintatilat, joita palvelun järjestäjät ylläpitävät. Kunta on velvoitettu toimimaan yhteistyössä tätä kaikkien alueellaan tätä tehtävää toteuttavien tahojen kanssa. (Nuorisolaki 27.1.2006/72 2,7§.)

Nuorisotyöverkoston tutkija Juha Nieminen on määritellyt artikkelissaan ”Vastavoiman hahmo – nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos” nuorisotyön tarkoitusta, luonnetta ja tehtäviä yhteiskunnassa. Niemisen mukaan nuorisotyön kentät tulee nähdä oppimisympäristöinä, joissa työntekijät ohjaavat nuoren yhteisöllisiä oppimiskokemuksia (Nieminen 2007:21). Oppimiskokemusten tarkoituksena on vaikuttaa nuorten ymmärryksiin, arvostukseen, tietoihin, taitoihin ja toimintaan (Nieminen 2007:28). Nuorisotyö on nuorelle vapaaehtoista, hänen vapaa-ajallaan tapahtuvaa toimintaa ja sen tulisi Niemisen mukaan perustua nuoren omaan sisäiseen motivaatioon (Nieminen 2007:28). Tällöin se vastaisi mahdollisimman hyvin nuoren yksilöllisiin tarpeisiin, jotka ovat lähtöisin nuoren arjesta. Ohjaajien roolin Nieminen näkee innostajiksi, motivoijiksi ja ohjaajiksi (Nieminen 2007:28).

Nieminen näkee nuorisotyöllä neljä yleistä funktiota, jotka määrittelevät nuorisotyön tehtäviä. Näitä ovat: sosialisatio-, personalisaatio-, kompensatio- ja resursointi- sekä allokointifunktio. Sosialisatiofunktioilla hän käsittää nuoren liittämisen kulttuurin, yhteiskunnan ja lähiyhteisön jäseniksi. Tämä tapahtuu nuorisotyössä siirtämällä nuorille yhteiskunnassa arvostetuiksi koettuja arvoja, rooleja sekä toiminta- ja käyttäytymistapoja. Nuorisotyön on myös ohjattava nuoren kasvua omaksi itsekseen, jotta nuori kasvais itsenäiseksi omat tarpeensa tunteväksi yksilöiksi. Tämän tehtävän Nieminen nimittää personalisaatiofunktioiksi. Funktion toteutuminen edellyttää nuoren yksilöllisyyden tunnustamista nuorisotyössä. Kompensatiofunktioilla tarkoitetaan nuorisotyön osa-alueita, jolla ongelmiin joutuneita nuoria autetaan. Tähän tehtävään liittyy myös oleellisesti erityisnuorisotyö sekä yhteistyö nuorta tukevien tahojen, kuten lastensuojel-

lun, sekä kuntoutus- ja hoitojärjestelmien kanssa. Resursointi- ja allokointifunktiolla Nieminen tarkoittaa puolestaan yhteiskunnan nuorille resursoituihin voimavaroihin ja niiden suuntaamiseen vaikuttamista. (Nieminen 2007:23-25.)

Nieminen huomauttaa myös, että nuorisotyö on varsin monifunktioista ja, että sitä toteuttavat huomaamattaan monet tahot, jotka eivät suoranaisesti kytkeydy nuorisotyöhön. Näitä ovat mm. koulu ja sosiaalityö. Nuorisotyö ei siis kytkeydy mihinkään yksittäiseen yleiseen tehtävään tai palvelun tuottajaan, vaan sen nähdään toteuttavan monia tehtäviä, jotka kytkeytyvät Niemisen määrittelemiin nuorisotyön yleisiin funktioihin ja niiden ulkopuolellekin. Funktiot ja nuorisotyön etiikka eli eetos auttavat Niemisen mukaan ymmärtämään nuorisotyön merkitystä. Etiikka liittyykin olennaisesti nuorisotyön toteuttamiseen. Nieminen nostaa nuorisotyöstä joitakin kohtia: toiminnan vapaaehtoisuuden, nuorten tarpeiden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen, sitoutumisen nuorten kansalaisuuden lujittamiseen, työntekijän kasvatusvastuun, oikeuden tunnistamisen sekä relatiivisen ja pluralistisen arvoperustan (Nieminen 2007: 27,33–34).

Relatiivinen arvoperusta tarkoittaa, ettei nuorisotyöllä ole sellaista yleispätevää arvopohjaa, josta sen kaikki säännöt ja tavoitteet voitaisi ammentaa. Nuorisotyön arvoperustaksi Nieminen hahmottelee sellaiset ehdottoman hyvät ja oikeat asiat, joita tulisi tavoitella eli eräänlaisia itseisarvoja. Pluralistisuudella tarkoitetaan, että nuorisotyön piiriin on hyväksytty erilaisista arvoperustoista lähtöisin olevia toimijoita, kuten kirkolliset toimijat ja 4H. (Nieminen 2007:37.) Työntekijöiden kasvatusvastuun ja oikeuden tunnistamisella Nieminen haluaa nostaa esille eettisen kysymyksen nuoren lähtökohdista lähtevän työn ja sosialisointin sisällön yhteensovittamisesta. Nuorisotyöntekijän ydintehtäviin kuuluu nuoren ohjaaminen ja auttaminen hänen identiteetin etsintäänsä liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi työntekijä edistää nuoren moraalisen ajattelun kehittymistä ja nuoren kannalta merkityksellistä oppimista. Vaikka työ onkin ensisijaisesti nuoresta itsestään lähtevää, on työntekijällä myös auktoriteetin rooli. Tätä roolia hänen tulee hyödyntää varsinkin silloin, kun nuoren toiminta vaarantaa hänet itsensä tai hänen ympäristönsä. (Nieminen 2007:36-37.)

Lapsuudessa irtautuminen vanhemmista on konkreettisempaa, kun taas nuoruudessa irtaantuminen tapahtuu enemmän nuoren henkisellä tasolla (Mannerheimin lastensuojeluliitto nd.). Tämä irtaantuminen on edellytys nuoren aikuistumiseksi (Mannerheimin lastensuojeluliitto nd.). Kaikessa nuorisotyössä tulisi tukea nuoren yksilöllistymistä omaksi itsekseen. Nuoruusiän kehitystehtäviin kuuluu se, että aikuiseksi kasvava nuori

ymmärtää olevansa vanhemmistaan erillinen, kykenevä persoona ja yksilö (Mannerheimin lastensuojeluliitto nd.). Nuorta tulisi tukea toimimaan aktiivisesti ja tarjota nuorelle tilanteita jossa hän saisi harjoittaa päätöksentekoa ja vaikuttamista.

Nuorisotyötä tekee kirjava joukko eri arvoperustan omaavia palveluntarjoajia ja se tekee nuorisotyöstä myös rikkaampaa ja värikkäämpää. Nuorisotyö sisältää työmuotoina ohjausta, tukea ja neuvontaa, jota toteutetaan palvelun tarjoajasta riippuen eri tavoin. Yhteistyössä toimijat saavat aikaan parhaimman hyödyn ja ehkäisevät nuorten syrjäytymistä. Nuoruus on nuoren itsenäistymisen ja irrottautumisen aikaa, joka aikaansaa myös tunnekuuhuntaa (Mannerheimin lastensuojeluliitto nd.). Kasvattajien asettamat rajat tukevat nuoren terveellistä kasvua (Mannerheimin lastensuojeluliitto nd.). Näitä rajoja tulee kuitenkin pyrkiä kaventamaan ja antamaan nuorelle enemmän vastuuta itsestään (Mannerheimin lastensuojeluliitto nd.).

Fyysisten muutosten hyväksymisen lisäksi nuoren olisi osattava luotsata itsensä aikuisten maailmaan ja opittava pärjäämään omillaan. Moni nuori haluaa tässä vaiheessa kokeilla siipiään muuttamalla pois kotoa. Muuttoon voi liittyä voimakkaita tunteita ja siksi itsenäisen asumisen aloitus voi olla henkisesti haastavaa. Muutto omaan kotiin voi aikaansaada nuorella ahdistusta, yksinäisyyttä, väsymystä ja mielialojen vaihtelua. Siksi muutto voidaan nähdä psykologisenakin prosessina, jonka kautta nuori joutuu mukauttamaan omaa arkikäyttäytymistään uudelleen. Oleellista onkin luoda nuoren asumisen aloitukseen tuntemuksia siitä, että hän oppii ja kehittyy jatkuvasti asumisessaan ja kykenee huolehtimaan itse itsestään. (Nyyti ry 2012.)

Peruskoulun jälkeen nuori joutuu pohtimaan koulutus- ja työllistymisvalintojaan. Toiset valitsevat ammatillisen koulutuksen, toiset lukion ja kolmannet saattavat hakeutua työelämään jo tässä vaiheessa. Ammatillinen koulutus voi kuitenkin osoittautua nuoren mielestä vääräksi valinnaksi ja lukionkin antama muutaman vuoden miettimisaika voi yllättää nuoren lyhyydellään tai haastavuudellaan. Kaikki nuoret eivät ole valmiita tekemään ratkaisuja koulutukseen hakeutumisen suhteen aivan vielä, ja osa nuorista jättää lukion tai ammattikoulun kesken. Nuorella on tässä ikävaiheessa omaksumista jo kaikissa niissä muutoksissa, joita tapahtuu kasvun myötä hänessä itsessään. (Väestöliitto nd.)

Nuorella on kuitenkin tarve itsenäistyä ja pärjätä omillaan. Moni nuori kokeekin muuton merkitykselliseksi juuri itsenäistymisen tarpeen vuoksi. Se voi olla merkityksellinen as-

kel myös nuoren eriytymisprosessille vanhemmistaan. Tämänhetkisen asuntojen saatavuuden ongelmien ja vuokrien hintojen nousun vuoksi tämä ei kuitenkaan mahdollistu kaikille sitä haluaville. Tämän lisäksi moni nuori kohtaa asumisen aloituksessa ongelmia ja kohtaa hädän kautta asunnottomuuden. Asumisen rahoittamis- ja kehityskeskus ARA:n selvityksen: 1/2013; Asunnottomat 2012 mukaan, vuonna 2012 asunnottomia nuoria (alle 25-vuotiaita) oli Suomessa yli 2000 ja lukumäärät ovat selvässä nousussa (Sara Nyyssölä 2013: 4,9). Suomen hallitus on aloittanut 2012–2015 nuorten asunnottomuuden vähentämiseksi kampanjan, jossa Nuorisoasuntoliitto on vahvasti mukana (Nuorisoasuntoliitto ry nd.). Tarkoituksena on ehkäistä asunnottomuudesta seuraavia ongelmia, kuten syrjäytymistä. Nuorisoasuntoliiton lisäksi hankkeessa ovat mukana Valtakunnallinen työpajayhdistys, Mielenterveyden keskusliitto, ehkäisevä päihdetyö EHYT ry, Sininauhaliitto ja Sininauhasäätiö (Nuorisoasuntoliitto ry nd.).

5 Perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin

Yhteiskunta muuttuu aikanamme jatkuvasti, mikä näkyy työelämässä työn tekemisen tapojen ja työskentelijöiden jatkuvana muutoksena. Määräaikaista työvoimaa ja työsääppijöitä on liikkeellä entistä enemmän, minkä vuoksi myös perehdytyksen olemassa ololle on entistäkin suurempi tarve. Perehdytys voi onnistuessaan helpottaa uuden työntekijän työhön oppimista. Lisäksi perehdytys on yhteydessä myös työhyvinvointiin ja työntekijän viihtymiseen työssään (Penttinen – Mäntynen 2009: 2-3). Perehdytyksen tulee olla työpaikalle suunnattu ja sitä tulee kehittää työpaikan tarpeiden mukaan (Hämäläinen, Kangas 2008: 4).

Perehdytykseen voidaan katsoa sisältyvän toimenpiteitä, joiden kautta työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, sekä toimintaperiaatteet ja – tavat. Perehdytyksen kautta opitaan tuntemaan myös ihmiset, joiden kanssa työskennellään. Näihin lukeutuvat niin työtoverit, esimies, kuin asiakkaatkin. Perehdytyksen kautta työntekijän tulisi myös ymmärtää omat vastuunsa ja häneen kohdistuvat odotukset työtoiminnassa. Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä pääsisi työskentelemään mahdollisimman nopeasti itsenäisesti, ja omaisi perehdytyksen jälkeen työn tekemiseen tarpeelliset tiedot ja taidot. Työntekijä liittyy perehdytyksen kautta osaksi työyhteisöä. Perehdytyksestä ja sen toteuttamisesta vastaa useimmiten työpaikan esimies. Työpaikassa voi olla olemassa myös tehtävään nimettyjä koulutettuja perehdyttäjiä. (Hämäläinen, Kangas 2008 1-2.)

Perehdyttäjältä vaaditaan paitsi työn tuntemusta, myös positiivista asennoitumista ja motivaatiota perehdyttämistä ja perehdytettäviä kohtaan. Kanssatyöskentelijätkin osallistuvat välillisesti perehdytykseen neuvomalla ja opastamalla uutta työtoveria. Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla perehdyttämisen hoitaa työpaikan toiminnanjohtaja.

Uuden työntekijän liittyminen uuteen työyhteisöön helpottuu olennaisesti, mikäli työyhteisössä on jo alun alkaenkin hyvä henki ja ilmapiiri. Tätä auttaa myös, se, että työntekijä johdatellaan perehdytyksen kautta osaksi työyhteisöä. Työhyvinvoinnin tulisi olla työyhteisön kannatteleva voimavara, eikä vain virkistyspäivien muodossa esiin nouseva termi. Työhyvinvointia ylläpitävät esimerkiksi dialogisuus ja yhteisöllisyys. Työilmapiiriin ja työhyvinvointiin olisi kiinnitettävä kasvavassa määrin huomiota nyt, kun työilmapiiriongelmat, kuten jaksamattomuus ja viihtymättömyys työssä ovat kasvussa. (Mönkkönen 2007:178.)

Uusi työntekijä liittyy työhön ja työyhteisöön itselleen luontaisella tavalla. Toinen pitää enemmän ääntä itsestään kun taas toinen tarkkailee ensin hiljalleen muiden toimintaa. Ihminen on sosiaalinen olento ja myös työpaikkansa työntekijänä ja hänellä on tarve liittyä ryhmään ja hakea hyväksyntää. Uuteen työyhteisöön tullessaan uusi työntekijä siis pohtii usein omaa asemaansa ja sijoittumistaan muiden joukkoon. Tähän pohdintaan vaikuttavat myös mm. esimiehen asenne ja ulosanti sekä työntekijän uuden työyhteisön asennoituminen ja vastaanottavuus. Työyhteisökin pohtii uutta tulokasta ja joutuu mahdollisesti muuttamaan työyhteisön kulttuuria uuden tulokkaan johdosta. Myös yksilö muokkaa toimintaansa niin, että hän tulisi yhteisössään hyväksytyksi ja soveltuisi siihen mahdollisimman hyvin. Syntyy arvioinnin ja pohdinnan prosessi, jonka johdosta työntekijä, joko kokee liittyvänsä työyhteisöön tai ei. Tämä selittää myös sen, että uusi työntekijä tuo yleensä varovaisemmin esiin omia ideoitaan ja ehdotuksiaan. Tämän vuoksi tähän tulisikin kannustaa varsinkin työskentelyn alkuvaiheessa. (Romppanen – Kallasvuo2011:84-86.)

Työyhteisö muodostuu samassa ympäristössä toimivista yksilöllisistä toimijoista. Tiettyjen elementtien on nähty vaikuttavan positiivisesti työyhteisön toimijoihin. Positiivisuus muodostuu osin työyhteisön sujuvasta ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Tämä tarkoittaa, että asioita uskalletaan tuoda esille ja niitä käsitellään yhteisesti. Vuorovaikutusta leimaa tällöin työntekijöiden tasavertaisuus, avuliaisuus ja tuki. Toinen osa hyvinvoivaa työyhteisöä on organisaation perustehtävän tuntemus. Erityisesti tähän voidaan vaikuttaa juuri perehdytyksen avulla. Työhyvinvoinninkin kannalta työntekijän on hyvä tuntea organisaatio, oma roolinsa sen työntekijänä ja tavoitteet joihin organisaatio toiminnallaan pyrkii. Perustehtävän tuntemus tuo työhön turvallisuutta. Kolmanneksi hyvään työyhteisöön kuuluu työntekijän tunne siitä, että hän saa vaikuttaa omaan työskentelynsä, häntä kannustetaan kehittymään työssään, häneen luotetaan ja hänen mielipiteensä otetaan työyhteisössä syrjimättä huomioon. (Niiranen – Seppänen-Järvelä – Sinkkonen – Vartiainen 2010:131-133.)

Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa oleellisesti siihen kuinka uusi työntekijä oppii tuntemaan organisaation ja sen perustehtävän ja tätä kautta sillä voidaan vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Perehdytyksessä työntekijää voidaan kannustaa kysymään ja kyseenalaistamaan, sekä tuomaan omia näkemyksiään aktiivisesti esille, mikä puolestaan tukee avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin syntymistä ja ylläpitämistä työyhteisössä.

6 Perehdytyskansion toteutus

Tutustuimme Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntoihin työharjoittelun kautta. Toiminnanjohtaja kertoi tarpeesta perehdytyskansiolle, mutta antoi meille myös monia muita aiheita, joista valita. Olemme itse opiskelijoina käyneet läpi kolme harjoittelujaksoa sekä työskennelleet sijaisina ja tarvittaessa kutsuttavana työvoimana sosiaalialan työssä. Olemme huomanneet kuinka hyvä perehdytys työhön auttaa paitsi työskentelyn sujumista myös tekee työskentelystä paitsi työntekijän kannalta mielekkäämmän ja sitouttaa työskentelyyn. Perehdytyskansion tekeminen kuulosti meistä tämän takia mielenkiintoiselta ja sille oli yhdistyksenkin puolelta tarve.

Kävimme aluksi keskustelua työstämme, sen sisällöistä ja siihen kohdistuvista odotuksista yhdistyksen toiminnanjohtajan kanssa. Koimme tämän tärkeäksi, sillä perehdytys on aina hyvin omakohtaista jokaisen toimipisteen lähes yksilöllisten käytäntöjen vuoksi. Meidän tulisi tämän vuoksi perehdytystä laatiessamme perehtyä itsekkin yhdistyksen toimintaan ja toimintatapoihin osataksemme nähdä työn tehtävä ja tavoite sillä laajuudella kuin uuden työntekijän se tarvitsisi omaksua. Tämä edellytti tiivistä yhteistyötä yhdistyksen toiminnanjohtajan kanssa. Työssämme huomasimme hyödyntävämme sosiaalipedagogista orientaatiota, joka on osin sisäistynyt toimintatapoihimme koulutuksemme myötä. Sosiaalipedagogisen ajattelun kautta pyrimme työssämme ohjaamaan yksilöitä kasvun ja kasvatuksen avulla kokonaisvaltaiseen toimijuuteen ja aktiivisuuteen (Filander 2007:91). Sosiaalipedagogisen ajattelun kautta ihminen nähdään monien tekijöiden vaikutuksen alaisena (Filander 2007:92). Omassa opinnäytetyössämme työn tulokset vaikuttavat välillisesti nuoriin, heille tuotettavan palvelun kautta ja olemmekin siinä pitäneet perehdytettävien työn päätavoitteena nuoren tukemista hyvän työn kautta kokonaisvaltaiseen toimijuuteen ja aktiivisuuteen.

Nuorisotyössä sosiaalipedagoginen orientaatio tarkoittaa myös esimerkiksi uudenlaisten syrjäytymisen keinojen tunnistamista ja niihin puuttumista (Filander 2007:91). Lisäksi sosiaalipedagoginen orientaatio kiinnittää huomiotamme kasvun ja kasvatuksen kysymyksiin (Filander2007:91). Työssämme pyrimme paitsi ymmärtämään tekijöitä, jotka estävät, mutta myös edesauttavat ihmisen kasvamista aktiiviseksi oman elämänsä hallitsevaksi toimijaksi. Tavoitteena sosiaalipedagogisesti orientoituneessa työssä on myös asiakkaan kyvykkyys selviytyä arjestaan itsenäisesti. Tämä on yksi Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen tavoitteista. Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnot ovat nimen-

neet työnsä tavoitteiksi myös nuoren itsenäistymisen ja aktiivisen toimijuuden tukemisen, jotka sopivat hyvin sosiaalipedagogiseen orientaatioomme. Opinnäytetyömme avulla koemme voivamme välillisesti vaikuttaa nuorille tuotettavaan palveluun ja nuorten kanssa tehtävän asiakastyön sujuvuuteen. Sosiaalipedagogisen orientaatiomme kautta koimme työllemme hyödyllisiksi soveltaa siihen myös palveluohjauksen ja dialogin periaatteita Porvoon nuorisoasuntojen asiakastyössä.

Perehdytys on työntekijän Työturvallisuuslaissa taattu oikeus, joka koskee kaikkia opiskelijoista vuokratyöläisiin. Perehdytyksen lähtökotana on organisaatio, jossa työtä tehdään ja ne tehtävät joihin työ suuntautuu. Organisaatiolla on olemassa aina tavoitteita, joihin työskentelyllä pyritään. Perehdytyksen yhtenä tavoitteena onkin oppia tuntemaan organisaatio, sen tavoitteet ja tehtävät. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa myös organisaation välittämään kuvaan itsestään, mikä siirtyy työntekijöiden mukana muualle. Tämänkin vuoksi on merkityksellistä, kuinka työntekijät kokevat tullessa kohdelluiksi. Hyvä perehdytys vaikuttaa myös työntekijöiden työmotivaatioon. (Liski Minna, Horn Sari – Villanen Marjut 2007:8)

Hyvin tehdyn perehdyttämisen sanotaan rakentavan hyvän perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle johtajien, työntekijöiden ja asiakkaan välillä. Myönteinen asenne työskentelyyn ja hyvät pohjatiedot työstä saavat työntekijät kehittämään työtään ja jäämään työpaikoilleen. Tieto työpaikasta kulkee kertojien mukana työyhteisön ulkopuolelle ja luo yhdistyksestä mielikuvia. Hyvä perehdytys ja siitä kasvava työntekijöiden positiivinen asenne työtään kohtaan voi siis vaikuttaa myös työpaikan yrityskuvaan ja työntekijän käsityksiin työpaikastaan sekä tätä kautta jaksamiseen. (Hämäläinen, Kangas 2008: 4-5.)

Yhdistyksellä ei ollut olemassa perehdytyskansiota. ja yhdistyksen tieto-taitous perustui osittain työntekijän omaan orientaatioon ja kokemukseen työn tekemisestä. Nuorisoasuntoliitto ry:llä oli selkeät linjat työnsä tekemiselle ja runsaasti yleishyödyllistä materiaalia, jota saimme käyttöömmme kansiomme pohjamateriaaliksi. Työskentelymme tarkoituksena oli luoda perehdytysmateriaalia, jotta turvaisimme mahdollisimman hyvin yhdistyksen toimivuuden esimerkiksi silloin, kun taloon tulee uusia työntekijöitä, sijaisia tai opiskelijoita. Jos perehdytystä ei ole, tai sen järjestämisessä on puutteita, näkyy se työntekijän pidempänä oppimisaikana työhön (Hämäläinen, Kangas 2008: 2-5). Asioita saattaa joutua oppimaan kantapäähän kautta ja se saattaa puolestaan aiheuttaa työturvallisuusriskejä (Hämäläinen, Kangas 2008; 2-5). Parempi perehdytys tuo varmemman

otteen työskentelyyn, mikä näkyy myös asiakkaille palvelun laatuna - asiakasturvallisuutena ja yhdistykselle kustannuksien säästymisenä (Hämäläinen, Kangas 2008:2-5).

6.1 Ideointi ja suunnittelu

Monimuotoisen opinnäytetyön luonteen mukaisesti toteutimme perehdytyskansion tiiviissä yhteistyössä Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen kanssa. Perehdytyksestä kirjoitettu sisältö oli usein suunnattu muuhun, kuin sosiaalialan henkilöstön perehdytykseen, mikä johti siihen, että jouduimme pohtimaan eri aloille suunnattuja perehdytyskäytäntöjä ja suhteuttamaan niitä Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen työntekijöiden tarpeisiin. Lähdimme aluksi etsimään perehdytyksestä kirjoitetusta aineistoista sitä, mitä perehdytyksen tulisi sisältää.

Työterveyslaitoksen tekemässä selvityksessä perehdytykseen oli useimmiten sisällytetty sisältöinä organisaation rakenne, työtehtävien sisältö, työturvallisuus, työntekijän rooli ja velvollisuudet, sekä organisaation tavoitteet ja arvot (Hakanen –Jokisaari - Toppinen-Tanner - Varje – Vuori – Wallin nd.:19). Pirkko Kangas ja Juha Hämäläinen määrittelevät myös työturvallisuuskeskuksen julkaisussa jotakuinkin kaikille yleishyödyllisen perehdytyksen tarkistuslistan, joka mallintaa sitä, mitä perehdytyksen tulisi sisältää. Hämäläisen ja Kankaan mukaan perehdytyksessä tulisi esitellä mm. yrityksen toiminta ja sen asiakkaat, organisaatio ja henkilöstö, toimintatavat, sekä työntekijän työskentelyympäristö (Hämäläinen – Kangas 2008 34–39). Tämän lisäksi perehdytyksessä olisi hyvä kertoa työntekijän tehtävät ja vastualueet ns. työn sisältö (Hämäläinen – Kangas 2008 34–39).

Noudatimme sisällysluettelossa edellisessä kappaleessa esittelemäämme suositeltavaa ja yleistä perehdytyksen rakennetta. Nostimme sen teemoiksi organisaation ja sen toiminnan ja tavoitteiden esittelyn, työntekijän tehtävien ja tavoitteiden esittelyn, sekä työskentely-ympäristön esittelyn. Kävimme tämän jälkeen keskustelemassa Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen toiminnanjohtajan kanssa alustavasta sisällöstä, jota olimme hahmotelleet. Toiminnanjohtajalta saamamme palautteen mukaan muokkasimme sisällysluetteloa edelleen. Näin kansioon tuli myös käytännön näkökulma perehdytykseen kuuluvista asioista. Sisällysluettelon tekeminen antoi meille suuntaa siihen, mitä teemo-

ja valitsimme kansion sisällöksi ja mihin lähdimme seuraavassa työskentelyvaiheessa syventymään.

6.2 Sisällön kokoaminen

Pyysimme yhdistykseltä materiaalia kansion sisällön kokoamista varten ja saimmekin sitä runsaasti. Materiaalit olivat vuosien saatossa Nuorisoasuntoliitto ry:n koulutuksista ja yhdistyksen omista toimintakertomuksista kertynyttä materiaalia, joka ei suoranaisesti ollut hyödynnettävissä perehdytyskäyttöön. Perehdytyksestä kirjoitettujen käytäntöjen perusteella osaisimme käsitellä saamaamme aineistoa. Yksi lähtökohdistamme oli, että tieto tulisi olla kattavaa, mutta esitetty tiiviissä muodossa (Hämäläinen, Kangas 2008 1). Se oli myös Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen toiminnanjohtajan toive.

Eroittelimme aluksi materiaalista pois ne asiakirjat, jotka eivät sopineet perehdytyskansioon käytettäväksi. Lisäksi teimme rajausta sen suhteen, kenelle kansio on tarkoitettu. Aluksi aioimme ottaa mukaan myös johtamisen materiaaleja ja asukkaalle tarkoitettuja materiaaleja, mutta ne rajautuivat pois resurssien ja lähinnä käytettävissä olevan ajan vuoksi. Päädyimmekin pitäytymään uuden työntekijän, harjoittelijan ja sijaisen perehdyttämisessä. Tämä oli perusteltua myös siksi, että liitolla on jo käytettävissään toimiva perehdytysmateriaali nuorille asukkaille.

Kokoamiemme pohjamateriaalien avulla saimme selkeytettyä Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen ja koko Nuorisoasuntoliiton tavoitteita ja toimintatapoja perehdytyskansioon sopiviksi. Se, että toinen meistä oli suorittanut harjoittelun yhdistyksessä, auttoi puolestaan hahmottamaan työntekijän näkökulmaa työskentelyyn Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla. Koimme palveluohjauksellisen otteen ja dialogin luonnollisiksi osiksi perehdytyskansiota sekä työntekijän työtä, ja käytimme siksi niitä osana perehdytyskansiota. Näiden menetelmien käyttöön oli myös yhdistyksen työssä perusteltu tarve. Esimerkiksi päihdeklinalle ohjaaminen saattaisi tulla kyseeseen Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen toimipisteessä. Tällöin on tärkeää, että nuori ohjataan hänen tarvitsemansa palvelun piiriin, jotta tilanne ei pääse kriisiytymään. Kriisiytyessään se tulisi haittamaan myös asumista aiheuttaessaan häiriöitä ja esimerkiksi raha-asioiden hoitamatta jättämistä. Koko työskentely perustuu Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla luottamuksellisen suhteen luomiseen nuoren kanssa, jota myös dialogi pitää asiakassuhteen perustuksina.

Palveluohjaus on toimintatapa, jolla on etsitty ratkaisua nyky-yhteiskunnan entistäkin hajanaisempaan palveluiden verkostoon, jonka edessä sosiaali-, ja muuta palveluverkostoa tuntematon asiakas saattaa tuntea itsensä voimattomaksi ja jäädä tilanteeseensa voimattomana ja neuvottomana ikään kuin jumiin. Palveluohjauksessa asiakkaan tilanne pyritään näkemään asiakkaan lähtökohdista ja tarpeista käsin. Työntekijä toimii tällöin asiakkaan asian eri toimijoita yhdistävänä tekijänä ja ikään kuin asiakkaan äänenä ja asianajajana. (Suominen – Tuominen 2007:5-6.)

Palveluohjauksellinen työote pitää sisällään asiakkaan verkostojen yhteistyön, huomiointamisen ja hyödyntämisen asiakkaan asiassa. Sitä on myös palveluverkostojen tuntemus, jonka kautta asiakasta voidaan ohjata hänen tarvitsemiensa palvelujen piiriin. Tarkoituksena on tukea asiakasta kohti arjen toimivuutta erilaisia tukitoimia hyväksi käyttäen kohti mahdollisimman itsenäistä elämää. Oleellista on kuitenkin, että asiakas säilyy aktiivisena toimijana, jolloin työntekijä jää ikään kuin tukijan ja ohjaajan asemaan. Keskeistä on, että asiakassuhteen loppuessa asiakkaasta on tullut asiassaan niin vahva toimija, ettei tukea enää tarvita. Palveluohjaus edellyttää asiakkaan luottamusta työntekijään. Työntekijän on oltava siinä määrin kiinnostunut asiakkaan arjesta, jotta hän voisi erottaa siinä olevat oleelliset tekijät ja ne kohdat joissa asiakas tarvitsee tukea. Asiakkaalle tehdään ikään kuin näkyväksi hänen voimavaransa ja tietäväksi ne tuet joita asiakkaalla hänen asiansa etenemiseksi on käytettävissään. (Suominen – Tuominen 2007:13–16.)

Dialogisuus on vuorovaikutuksen ala, jossa asetutaan asiakkaan kanssa ihmettelemään hänen asiaansa yhdessä. Esimerkiksi nuoren kanssa tämä voi olla joskus haasteellista, sillä nuori ei ole välttämättä motivoitunut pohtimaan asioitaan työntekijän kanssa. Tämä vaatii työntekijältä ammatillista dialogista otetta, joka asennoittaa työntekijän pysymään kiinnostuneena nuoren asiasta ja motivoi tätä löytämään asiakkaansa kanssa yhteisen lähtökohdan ja ymmärryksen. Keskeistä on, että asiakas on asiassaan asiantuntija, jonka lähtökohdista työskennellään. Asiakkaan mielipiteitä kunnioitetaan ja hänen kanssaan yhdessä pyritään rakentamaan ymmärrystä tämän verkostojen kanssa. (Mönkkönen 2007:28–31.)

Dialogisessa suhteessa asiakas ei ole passiivinen tiedon vastaanottaja, vaan pohtii ja tätä kautta oppii myös ymmärtämään asiaansa vaikuttavia tekijöitä yhdessä työntekijän kanssa (Mönkkönen 2007:38). Dialogisessa vuorovaikutussuhteessa työntekijä ja asia-

kas rakentavat yhteistä ymmärrystä (Mönkkönen 2007:87). Dialogisen suhteen syntyminen edellyttää sen toteuttajien keskinäistä luottamusta ja mukaantuloa (Mönkkönen 2007:89).

Dialogisuus toimii asiantuntijuuden ja asiakaskeskeisyyden rajapinnalla. Liika asiantuntijuuden ja auktoriteetin korostaminen hämärtää työntekijän näköpiirin ja asiakkaan kokonaistilanteen. Tällöin asiakkaan asia on yhtä kuin työntekijän mieleen piirtynyt kuva. Liika asiakaskeskeisyys puolestaan hämärtää asiantuntijuuden, jota kuitenkin tarvittaisi asiakkaan asian ajamisessa eteenpäin. Dialogissa pyritään siihen, että asiakas tunnistaisi ja tunnustaisi asiansa, sekä siihen vaikuttavat tekijät. Tämän kautta asiakas ja työntekijä voivat yhdessä lähteä pohtimaan ratkaisua niihin. (Mönkkönen 2007:56,79,103)

Kansion tekoa ohjasi myös sosiaalipedagoginen orientaatiomme. Pyrimme painottamaan työssämme työskentelyotetta, jossa nuori on oman tilanteensa asiantuntija ja, työntekijä nuoren opas ja rinnalla kulkija hänen tilanteessaan. Korostimme perehdytyskansiossa myös nuoren toimijuuden ja aktiivisuuden vahvistamista työn kautta, sekä nuoren kohtaamista dialogisesti ja arvostaen. Painotimme sitä, että nuoret olisi hyvä ohjata heidän tarvitsemiensa palvelujen piiriin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta estettäisiin tilanteiden kriisiytyminen ja ongelmien kasaantuminen. Tätä edistääksemme halusimme vielä koota perehdytyskansion loppuun listaa Porvoon ja Sipoon kaupungin nuorille tarjoamista palveluista ja niiden yhteystiedoista.

Perehdytyskansion kokoamista ohjasi myös laki. Koko nuorisotyötä ohjaa Nuorisolaki 27.1.2006/72, joka määrittää nuorisotyön nuoren aktiivista kansalaisuutta, itsenäisyyttä ja kasvua tukevaksi toiminnaksi (Nuorisolaki 27.1.2006/72 1§). Laki pyrkii parantamaan nuoren kasvu ja elinoloja. Lähtökohtina ovat mm. yhteisöllisyys, yhteisvastuu ja tasa-arvo (Nuorisolaki 27.1.2006/72 1§). Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812 määrää puolestaan asiakkaan tasavertaisesta ja hyvästä kohtelusta. Lain mukaan työntekijän on otettava huomioon asiakkaan mielipide, toiveet ja etu (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812 4§). Tätä työssämme ilmentää myös sosiaalipedagoginen orientaatio ja dialoginen työote. Lain mukaan asiakkaan on myös saatava tietää vaihtoehtoista ja vaikuttaa asiassaan (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812 5, 8§). Nuorisolaki määrittää vielä erikseen, että nuorta on kuultava häntä koskevissa asioissa (Nuorisolaki 3 luku 8§).

Perehdytyskansion kokoamista ohjasivat myös sosiaalialan työn eettiset ohjeet. Eettisten ohjeiden mukaan asiakkaalle on taattava yhdenvertaiset mahdollisuudet saada palveluita ja osallistua yhteiskunnan toimintaan. Tätä painottaa myös yhdenvertaisuuslaki 24/2007. Tätä on myös erilaisten mielipiteiden kunnioittaminen asiakastyössä. Työ on luonteeltaan vastavuoroista ja vuorovaikutteista. Sitä, ettei asiantuntija asetu tietäjän asemaan, vaan on utelias ja ottaa huomioon asiakkaan näkökohdat, tiedot ja taidot. (Mönkkönen 2007: 33-34)

Etiikkaan nähdään kuuluvan yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt hyvät arvot, joille Suomen lainsäädäntö luo puitteet. Sosiaalialan ammattilaisille on luotu omia eettisiä ohjeita, jotka auttavat työssä kohdattavien ristiriitatilanteiden ratkaisussa. Työpaikka voi luoda nuo ohjeet myös itse. Ohjeiden tavoite on sulautua työntekijän työn ja hänen omien arvojensa osaksi. Asumisohjauksessa työntekijä kohtaa monia eettisiä haasteita ja ristiriitoja, joissa tämä joutuu pohtimaan, mikä ratkaisu olisi asiakkaan asiassa paras mahdollinen. Halusimme tuoda eettistä näkökulmaa mukaan perehdytyskansioon yhtenä sen osana, sillä tutkimusten mukaan eettisten kysymysten käsittelyllä tai käsittelemättä jättämisellä on todettu olevan vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin. Joskus ammattilainen joutuu tilanteeseen, jossa hyvää ratkaisua ei tunnu löytyvän, mutta asiakkaan asian eteenpäin viemiseksi tietyt toimenpiteet ovat välttämättömiä. Toisissa ristiriitatilanteissa saattaa olla niin että hyöty ei ole sama kaikille. Ratkaisu tyydyttäisi tällöin vain osaa asianosaisista. Tällöin asioiden avoin käsittely työyhteisössä nousee avainasemaan. Mikäli työyhteisössä on alun alkaenkin pidetty yllä avointa ilmapiiriä, vaikuttaa se myös tätä kautta työhyvinvointiin. Oleellista onkin onko työyhteisöön luotu ilmapiiri, jossa jokainen kokee tulewansa kuulluksi ja voivansa vaikuttaa. (Niiranen – Sepänen-Järvelä – Sinkkonen – Vartiainen 2010:114–115,120.)

Perehdytysmateriaali koottiin kansioon yhdistyksen toimipisteeseen ja tämän lisäksi siitä tehtiin sähköinen versio, jota yhdistys voi helposti tulevaisuudessa päivittää ja muokata, sekä jakaa sitä muiden paikallisyhdistysten käyttöön. Otimme huomioon työmme levittämisen muille Nuorisosuntoliitto ry:n paikallisyhdistyksille. Tämä mahdollistui jo osin siksi, että kaikki paikallisyhdistykset noudattivat niiden kattojärjestön Nuorisosuntoliitto ry:n mallia ja toimintatapaa.

7 Arviointi

Jokainen yritys tarvitsee perehdytyskansion ja sellainen puuttui Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilta. Löysimme aiheen, joka kiinnosti meitä molempia. Olemme työskennelleet aikaisemminkin yhdessä, joten työtämme oli toisillemme tuttu. Perehdytyskansion tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi alusta loppuun saakka. Työnjakomme oli selkeä ja toimiva, koska toisella meistä oli enemmän tietoa Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoista ja pystyi selkeyttämään sen toimintatapoja työntekijän näkökulmasta.

Perehdytyskansio muokkautui prosessin edetessä vastaamaan työelämän tarvetta. Tiivis yhteistyö Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen toiminnanjohtajan kanssa kehitti työtämme jatkuvan arvioinnin kautta, sekä takasi sen, että kansioista tuli työelämän tarpeen mukainen. Saimme peilattua lukemaamme työelämän yhteistyökumppanimme ajatuksiin perehdytyksen sisällöistä ja organisaation toiminnasta, sekä tavoitteista. Varmistaaksemme sen, että olimme sisällöstä samaa mieltä, tarkistuttamalla sisällysluettelon työskentelymme alkaessa yhdistyksen toiminnanjohtajalla. Tämän jälkeen työmmme tarkistutettiin työelämässä vielä neljänä kertana sen eri vaiheissa, jonka jälkeen toiminnanjohtaja esitti meille aina kehitysehdotuksia sen hetkisestä sisällöstä. Muokkasimme työtämme aina saadun palautteen kautta. Tämän työskentelyn kautta perehdytyskansioista muodostui kokonaisuus, jota voidaan vielä tulevaisuudessa muokata ja täydentää yhdistyksen toimesta.

Perehdytyskansiomme sisältää olennaiset asiat Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen työntekijän työnkuvaan liittyen. Emme voineet arvioida perehdytyskansion toimivuutta käytännössä, mutta toiminnanjohtajan mukaan perehdytyskansio otetaan käyttöön Porvoon ja Sipoon nuorisoasunnoilla. Mielestämme perehdytyskansioon olisi voitu liittää enemmän teoriaa, mutta silloin työelämän toive tiiviydestä olisi kärsinyt. Työmmme olisi voinut levitä laajemmalle, jos yhteistyökumppanina olisi ollut Nuorisoasuntoliitto ry, mutta käytettävissä olleen ajan ja Nuorisoasuntoliiton laajan toiminnan puitteissa se tuskin olisi ollut mahdollista. Työelämän palautteen mukaan voimme sanoa, että onnistuimme luomaan hyvän kansion työntekijän perehdyttämisen avuksi ja vastasimme työllemme asettamiimme tavoitteisiin toimivan perehdytysmateriaalin tuottamisesta. Porvoon ja Sipoon toiminnanjohtajan mukaan perehdytyskansiota tullaan myös muokkaamaan ja laajentamaan niin, että sitä tulevaisuudessa käytetään kaikissa 26:ssa Nuorisoasuntoliitto ry:n paikallisyhdistyksessä. Tämä oli suuri kohteliaisuus meille.

8 Pohdinta

Teimme tiivistä yhteistyötä läpi koko opinnäytetyön prosessin Porvoon ja Sipoon nuorisosuntojen kanssa, koska halusimme perehdytyskansion vastaavan mahdollisimman hyvin työelämän tarvetta. Tätä vaatii jo perehdytyksen käytäntöjen mukainen erityinen työelämälähtöisyys. Perehdytyskansio tulee olemaan työväline yhdistyksessä tulevaisuudessa ja tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että perehdytyskansio vastaa työelämän tarvetta mahdollisimman hyvin. Tätä pyrimme tukemaan viemällä perehdytyskansion työelämään aika ajoin saamaan palautetta eri työskentelyn vaiheissa. Muokkasimme perehdytyskansion sisältöä ja rakennetta edelleen palautteen mukaan. Näin se kehittyi matkan varrella vastaamaan työelämän yhteistyökumppanimme tarpeeseen.

Opinnäytetyömme tarjosi meille haasteita ja auttoi meitä yhdistämään oppimiamme sisältöjä työelämän tarpeisiin. Työmme vaati syvää perehtymistä organisaation tavoitteisiin ja työn tekemisen tapoihin. Opinnäytetyömme oli oppimisen prosessi, jonka kautta syvennyimme jatkuvasti enemmän ja enemmän työelämän yhteistyökumppanimme työhön. Huomasimme, että vaikka saimme yhdistykseltä käyttöömmme materiaalia perehdytyskansio kokoamista varten, vei sen läpikäyminen ja muokkaaminen enemmän resursseja kuin olimme odottaneet. Tämä johti siihen, että opinnäytetyöhömmme annettu aika kävi vähiin ideaalisen perehdytyskansion luomiselle. Työelämästä sanottiinkin meille, että voisimme tyytyä aikaansaamamme kansioon hyvin mielin, sillä jo pohjan tekeminen auttaisi perehdytyksen eteenpäin kehittelyä ja vastaisi siis asettamiimme tavoitteisiin. Perehdytys onkin asia, jonka tulee muokkautua jatkuvasti organisaation kehittyessä ja uudistuessa.

Uskomme, että tiivis yhteistyö Porvoon ja Sipoon nuorisosuntojen kanssa auttoi meitä tuottamaan sellaisen perehdytyskansion, josta on työelämälle hyötyä jatkon kannalta. Yhdistys voi muokata ja laajentaa perehdytyskansiota jatkossa sähköisesti haluamallaan tavalla, kun siihen on tarvetta. Sähköinen versio mahdollistaa myös kansion levittämisen ja muokkaamisen muiden Nuorisosuntoliitto ry:n paikallisyhdistysten käyttöön. Tämä vastaa tarpeeseen perehdytysmateriaalista, joka puuttui usealta paikallisyhdistykseltä. Huomasimme, että perehdytysmateriaalin kokoaminen vaatii organisaation syvää tietämystä ja tuntemusta. Tämän vuoksi sen toteuttavatkin usein juuri esimiehet, jotka ovat johtamansa organisaation asiantuntijoita. Meidän tapauksessam-

me teimme tiivistä yhteistyötä yhdistyksen toiminnanjohtajan kanssa, joka tarvittaessa selvensi meille yhdistyksen toimintaan liittyviä asioita ja ohjasi työskentelyämme.

Olisimme voineet valita suoraan Nuorisoasuntoliitto ry:n työelämän yhteistyökumppaniksi, saadaksemme perehdytyskansion mahdollisimman monen paikallisyhdistyksen käyttöön. Tämän tuottamamme kansio on Porvoon ja Sipoon nuorisoasuntojen käytössä aluksi, mutta toiminnanjohtajan mukaan tulevaisuudessa sitä voidaan muokata niin, että sitä olisi mahdollista hyödyntää kaikissa Nuorisoasuntoliitto ry:n paikallisyhdistyksissä. Koko Nuorisoasuntoliiton ja kaikkien sen lukuisten eri paikallisyhdistysten tietoon ja käytäntöihin perehtyminen ei kuitenkaan näiden resurssien puitteissa ollut mahdollista. Lisäksi, kuten aiemmin totesimme, tällainen laajemman tuotoksen tuottaminen olisi vaatinut vieläkin syvempää tietämystä organisaatioista. Tätä meillä ei annetun ajan puitteissa ole mahdollista hankkia.

9 Lähteet

Airaksinen Tiina - Vilkkä Hanna 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Filander Karin 2007. Sosiaalipedagogiikan uusi ajankohtaisuus. Teoksessa Nuorisotyötä on tehtävä – Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet 2007. Hoikkala Tommi, Sell Anna (toim.) Hakapaino Oy Helsinki. Nuorisotutkimusverkosto.

Hakanen Jari, Jokisaari Markku, Toppinen-Tanner Salla, Varje Pekka, Vuori Jukka, Wallin Marjo nd. Nuorten työntekijöiden sosialisatio työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työympäristötutkimuskeskuksen raporttisarja 67. Työterveyslaitos. Helsinki. Verkkodokumentti.
<http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6144.pdf> Luettu 30.9.2012

Horppu Sari – Leppämäki Päivi – Nurmiraanta Hanna 2009. Kehityspsykologiaa lapsuudesta vanhuuteen. Kirjapaja Helsinki.

Hämäläinen Juha - Kangas Pirkko 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Kauhanen Juhani 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

KT Kuntatyönantajat 2011. Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Verkkodokumentti.
<<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/työelämän-kehittäminen/hr/osaaminen/perehdyttäminen/Sivut/default.aspx>> Luettu 21.10.2013

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812

Liski Minna, Horn Sari – Villanen Marjut 2007 Hyvä perehdytys – opas. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä. Lahden Ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti
<<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>> Luettu 21.10.2013

Mannerheimin Lastensuojeluliitto nd. Vanhempainnetti. Persoonallisuuden ja tunne-elämän kehitys 15–18 – vuotias. Verkkodokumentti.
<http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu_ ja_ kehitys/15_18-vuotias/persoonallisuus_ ja_ tunne-elama/> Luettu 22.10.2013.

Mönkkönen Kaarina 2007. Vuorovaikutus – dialoginen asiakastyö. Edita. Helsinki.

Nieminen Juha 2007. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Nuorisotyötä on tehtävä – Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet 2007. Hoikkala Tommi, Sell Anna (toim.) Hakapaino Oy Helsinki. Nuorisotutkimusverkosto.

Niiranen Vuokko – Seppänen-Järvelä Riitta – Sinkkonen Merja – Vartiainen Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus. Helsinki. Hakapaino

Nuorisoasuntoliitto ry nd. Joskus pieni tuki on tarpeen. Verkkodokumentti.
<<https://www.nal.fi/fi/nal-tietoa/asumisen+sisaltopalvelut/>> Luettu 22.10.2013

Nuorisoasuntoliitto ry nd. Talon henki. Verkkodokumentti. <<https://www.nal.fi/fi/nal-tietoa/asukastoiminta+ja+-demokratia/>> Luettu 22.10.2013

Nuorisoasuntoliitto ry nd. Nuorten puolestapuhuja. Verkkodokumentti.
<<https://www.nal.fi/fi/nal-tietoa/edunvalvonta/>> Luettu 22.10.2013

Nuorisoasuntoliitto ry nd. Tiedon valtaväylällä. Verkkodokumentti.
<<https://www.nal.fi/fi/nal-tietoa/asumistiedon+tuottaminen+ja+tutkimustoiminta/>> Luettu 22.10.2013.

Nuorisoasuntoliitto ry nd. (Toivottavasti) pakollinen oppimäärä itsenäistyville. Verkkodokumentti. <<https://www.nal.fi/fi/nal-tietoa/asumisen+abc/>> Luettu 22.10.2013.

Nuorisoasuntoliitto ry nd. Nuorten asunnottomuuteen johtava polku on katkaistava. Verkkodokumentti
<<https://www.nal.fi/fi/nuorten+asunnottomuuden+ennaltaehkaisyhanke/>> Luettu 22.10.2013.

Nuorisolaki 27.1.2006/72

Nyyssölä Saara 2013. Asunnottomat 2012. ARA asumisen rahoitus ja kehittämiskeskus. Selvitys 1/2013. Verkkodokumentti.
<<http://www.ara.fi/download/noname/%7B491574C4-A0A1-4DD0-9A69-AC60B18BBB23%7D/24182>>Luettu 7.10.2013

Nyyti ry 2012. Muutto pois kotoa muuttaa elämää. Verkkodokumentti
<<https://www.nyyti.fi/tietoa/opiskelijana-korkeakoulussa/muutto-pois-kotoa/>> Luettu 22.10.2013

Penttinen Aulikki - Mäntynen Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK.

Pomp.fi – Pois mamman padalta ry 2010. Verkkodokumentti. < <http://www.pomp.fi/>> Luettu 22.10.2013.

Romppanen Birgitta – Kallasvuo Anita 2011. Johtajuuden rakentuminen – eväitä lähijohtamiseen. Kansanvalistusseura. Helsinki. Otavan Kirjapaino Oy.

Sola Kalle 2013. Toiminnanjohtaja. Porvoon nuorisoasunnot. Porvoo. Haastattelu 11.4.2013

Suominen Sauli –Tuominen Merja 2007. Palveluohjaus –portti itsenäiseen elämään. Profami oy. Helsinki.

Työterveyslaitos 2011. Perehdytä hyvin. Verkkodokumentti
<<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/osaaminen/perhehdytys/sivut/default.aspx>> Luettu 21.10.2013

Väestöliitto nd. Peruskoulun jälkeen. Verkkodokumentti
<http://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/murrosikaisten-vanhemmat/tietoa/koulu2/peruskoulun_jalkeen/> Luettu 22.10.2013

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21