

Tarja Ikonen

NON FIGHTING GENERATION RY:
YHTEISTYÖOHJAAJIEN
PEREHDYTYSOHJELMAN
KEHITTÄMINEN


Opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Maaliskuu 2014




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

| | | |
|---|----------------|---|
|  MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences | | Opinnäytetyön päivämäärä |
| Tekijä(t) Tarja Ikonen | | Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. |
| Nimeke Non Fighting Generation ry: yhteistyöohjaajien perehdyttämisohjelman kehittäminen | | |
| Tiivistelmä Vapaaehtoistoiminta on murroksessa, jossa vapaaehtoiset kaipaavat yhä enemmän projektinomaisia lyhyitä jaksoja osallistua toimintaan. Murros vaatii organisaatiolta vapaaehtoistoimintaan liittyvän osaamisen nostamista ja toiminnan hallittua koordinoimista, toisaalta se vaatii myös vapaaehtoisilta yhä parempaa erityisosaamista. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Non Fighting Generation ry:n (NFG) yhteistyöohjaajien perehdyttämistä varten malli, jonka avulla voitaisiin nostaa niin kasvatusteorian kuin menetelmienkin osalta yhteistyöohjaajien osaamista. Yhteistyöohjaajat ovat NFG:n näkökulmasta verrattavissa vapaaehtoisiin toimijoihin, joten tämän takia opinnäytetyössä on käsitelty perehdytyksen lisäksi vapaaehtoistoiminnan tärkeitä tekijöitä. Perehdytysmallin rakentamiseen on käytetty tuotekehitystä, jonka tärkeänä osana oli kyselytutkimus. Tutkimuksen myötä konseptisuunnitteluvaiheessa on pystytty rakentamaan perehdytyksen malli. Tutkimustuloksien analysointiin on käytetty teemoittelua sekä Webropolin analysointimahdollisuuksia. Tuotekehityksen prosessia ei ole viety tässä työssä loppuun saakka, sillä koekäyttöä ei ole tehty. Tärkeänä jatkotutkimuksen kohteena on koekäytön jälkeisen tuotteen eli perehdytysmallin jatkokehittäminen. | | |
| Asiasanat (avainsanat) perehdytys, vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoisuus, tuotekehitys, Non Fighting Generation ry, väkivalta, nuori | | |
| Sivumäärä | Kieli suomi | URN |
| Huomautus (huomautukset liitteistä) | | |
| Ohjaavan opettajan nimi Päivi Niiranen-Linkama ja Johanna Hirvonen | | Opinnäytetyön toimeksiantaja Non Fighting Generation ry |

DESCRIPTION

| | | | |
|---|---------------------|---|--|
|  <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p> | | Date of the master's thesis | |
| Author(s) Tarja Ikonen | | Degree programme and option Master's Degree Programme in Development and Management in Health Care and Social Services | |
| Name of the master's thesis Non Fighting Generation: development of the model for co-instructor orientation | | | |
| <p>Abstract</p> <p>Voluntary work is changing. Today volunteers have increasing needs to do short project-like periods of volunteer work. This transition requires that organizations increase their know-how of voluntary work and control the coordination of activities, but on the other hand, it also requires better special skills of the volunteers.</p> <p>The aim of this master's thesis was to create a model for co-instructor orientation to be used in voluntary work within Non Fighting Generation Association (NFG) in order to improve the co-instructors' knowledge of methods and educational theory. The co-instructors are comparable to the voluntary participants from NFG's point of view. That is the reason why important factors of volunteering are described in this thesis alongside with orientation.</p> <p>The orientation model was created as a product development process of which a survey formed an important part. The study allowed a model for orientation to be built at the concept planning stage. Thematisation and the potential of Webropol analysis tools have been used to analyze research results.</p> <p>The product development process remains unfinished, because the model has not yet been test run. After a product test run it will be important to research and develop the orientation model even further.</p> | | | |
| <p>Subject headings, (keywords) orientation, volunteering, voluntary service, product development, Non Fighting Generation Association, violence, youngster</p> | | | |
| Pages | Language Finnish | URN | |
| Remarks, notes on appendices | | | |
| Tutor Päivi Niiranen-Linkama ja Johanna Hirvonen | | Master's thesis assigned by Non Fighting Generation ry | |

SISÄLLYSLUETTELO

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | NON FIGHTING GENERATION RY | 2 |
| 2.1 | Väkivaltatyön tarve ja Non Fighting Generation ry:n synty | 2 |
| 2.2 | Väkivallan syitä | 4 |
| 2.3 | Väkivaltaisiin toimintatapoihin puuttuminen | 5 |
| 2.4 | Toiminnan kehittäminen NFG:ssa | 7 |
| 2.5 | NFG:n perehdytyksen ja koulutuksen rakenne | 8 |
| 3 | VAPAAEHTOISTOIMINTA | 10 |
| 3.1 | Mitä vapaaehtoisuus on? | 10 |
| 3.2 | Vapaaehtoisuus NFG:ssa | 12 |
| 3.3 | Vapaaehtoisten tarpeet | 13 |
| 3.4 | Vapaaehtoistoiminnan trendit | 16 |
| 4 | PEREHDYTTÄMINEN VAPAAEHTOISTOIMINNASSA | 17 |
| 4.1 | Perehdyttämisen tarve | 17 |
| 4.2 | Perehdyttämisen edut | 18 |
| 4.3 | Perehdyttämisen ihmiskäsitys | 20 |
| 4.4 | Perehdyttämisen suunnittelu | 21 |
| 4.5 | Perehdyttämisen seuranta ja arviointi | 21 |
| 5 | KOHTI TOIMINTAA | 23 |
| 5.1 | Tuoteidean luominen | 24 |
| 5.2 | Konseptin suunnittelu ja aineiston keruu | 25 |
| 5.3 | Palvelu tuotteena: toteutus, varhainen koekäyttö, muokkaus ja päivitys | 26 |
| 5.4 | Tuotekehitysprosessin arviointi | 27 |
| 6 | PEREHDYTYKSEN LUOMINEN KEHITTÄMISTYÖNÄ | 29 |
| 6.1 | Tuoteidea | 29 |
| 6.2 | Yhteistyöohjaajien osaamisen kehittäminen - Konseptisuunnittelu ja aineiston keruu | 30 |
| 6.3 | Toteutusvaihe eli perehdytyksen luominen tuotekehityksen keinoin | 32 |
| 6.4 | Koe- ja varhainen käyttö | 33 |
| 7 | KYSELYN TULOKSET | 33 |
| 7.1 | Vastaajat | 34 |

| | | |
|-------|---|----|
| 7.2 | Perehdytysjakson kulku | 39 |
| 7.2.1 | Enemmän aikaa perehtyjille..... | 42 |
| 7.2.2 | Perehtyjä aktiivisena osallistujana | 43 |
| 7.2.3 | Perehdyttäjän tarpeet..... | 43 |
| 7.2.4 | NFG:n työntekijän rooli perehdytyksessä..... | 44 |
| 7.2.5 | Perehdytysjakson kehittämisideoita..... | 45 |
| 7.3 | Perehdytyksen jatko: Ensimmäinen oma ryhmä..... | 46 |
| 8 | PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN | 47 |
| 8.1 | Perehdytyksen rakenne | 48 |
| 8.1.1 | Ennen perehdytystä | 50 |
| 8.1.2 | Perehdytyksen aikana..... | 51 |
| 8.1.3 | Ryhmän loputtua | 52 |
| 8.2 | Perehdytyksen loputtua..... | 53 |
| 9 | POHDINTA JA TYÖN ARVIOINTI | 55 |
| | LÄHTEET | 58 |

LIITE/LIITTEET

1 Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä

2 Monisivuinen liite

1 JOHDANTO

Non Fighting Generation ry (myöhemmin NFG) tarjoaa vuosittain yli viidellesadalle nuorelle väkivallattomuus- ja arvokasvatusta. Vuodesta 2010 lähtien järjestö ei ole enää omin työntekijäresurssein pystynyt vastaamaan kasvavaan avun tarpeeseen itse, vaan ratkaisuna on ryhdytty kouluttamaan vapaaehtoisia NFG:n menetelmiin. Vuoden 2012 aikana vapaaehtoisohjaajamme eli yhteistyöohjaajat kohtasivat 14 % kaikkien nuorten määrästä, joita NFG:n menetelmillä ohjattiin. (Toimintakertomus 2012, 3, 7.)

Yhteistyöohjaajien verkosto on laajentunut ja nykyisin perehdytyskoulutukseen kuuluvaa perehdytysjaksoa ohjaavat myös yhteistyöohjaajat. Tämän kehittämistyön tavoitteena oli kehittää perehdytysjakso, jonka avulla pystytään varmistamaan tulevien yhteistyöohjaajien laadukas kouluttaminen sekä osaaminen niin nuorten kohtaamisessa kuin menetelmien ja harjoitusten osaltakin. Perehdytysjakson selkeyttämisen avulla tarkoituksena oli myös motivoida perehdyttäjiä toimivia yhteistyöohjaajia yhä parempaan perehdyttämiseen, ja nostaa yhteistyöohjaajien osaamisen laatua myös tätä kautta. Perehdytysjakson kehittäminen huomioi myös työnjaolliset tehtävät ja toi tämän kautta perehtyjät lähemmäksi NFG:n ydintä ja tutustuttaa heidät siihen.

Oma työtehtäväni vastaavana nuorisokasvattajana sisältää yhteistyöohjaajien kouluttamista ja verkoston koordinoitua. Työtehtäväni pohjalta nousi arvokkaan yhteistyöohjaajaverkostomme perehdytyksen järjestelmällisyyden tarve esiin ja oma kiinnostukseni yhä laadukkaampaan toimintaan heräsi. Tutkimusten mukaan (esim. Pessi & Oravasaari 2010, 161) on kansalaisjärjestöille elintärkeää kehittää vapaaehtoistoimintaa (Pessi & Oravasaari 2010, 161). Nykypäivän vapaaehtoisuuden trendit lisäävät toiminnan kehittämiseen muun muassa erityisosaamisen kasvamisen ja projekti- ja työsuunnitelman tarpeita (Lager ym. 2009, 34.) Mitä paremmin pystymme NFG:ssa kouluttamaan, sitouttamaan ja motivoimaan yhteistyöohjaajia, sitä enemmän voimme tukea nuoria kohti vastuullista ihmisyyttä.

2 NON FIGHTING GENERATION RY

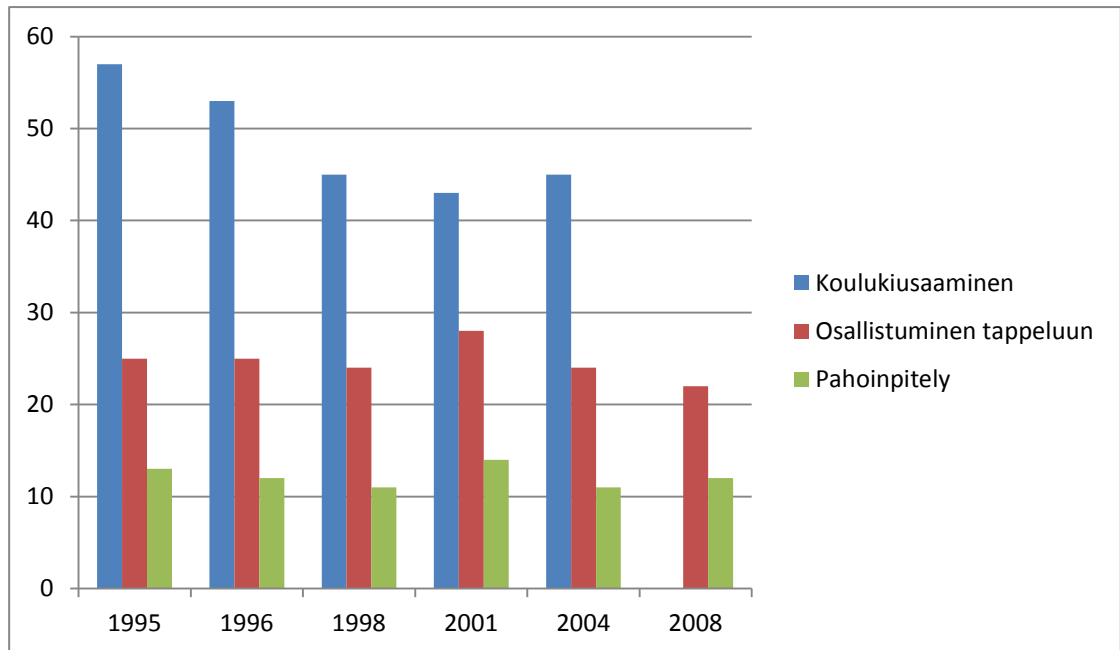
Non Fighting Generation ry on valtakunnallinen nuorisokasvatusjärjestö, joka on erikoistunut sekä nuorten kasvatukseen elämäntaidollis-eettisestä näkökulmasta että väkivallan vähentämiseen nuorten keskuudessa (Non Fighting Generation 2013a, 3). NFG:n päätavoitteena on tukea nuoria heidän kasvussaan kohti vastuullista ihmisyyttä ja hyvää elämää, johon katsotaan kuuluvaksi eettinen arvomaailma ja väkivallattomuus itseä ja muita kohtaan. Toiminnan painopiste on siirtynyt vuosi vuodelta ennaltoivaan ja ennaltaehkäisevään väkivallattomuuskasvatukseen sekä arvokasvatukseen. Järjestön tavoitteena ei ole puuttua suoraan väkivaltaiseen tai muuhun haitalliseen käyttäytymiseen vaan keskittyä sen taustalla vaikuttaviin arvoihin, asenteisiin ja tunteisiin sekä muihin elämäntaitoihin. (Non Fighting Generation 2013b, 2.)

2.1 Väkivaltatyön tarve ja Non Fighting Generation ry:n synty

Vuodesta 1988 lähtien suomalaisten väkivallan uhrikokemukset ovat nousseet tasaisesti aina vuoteen 2000 asti, jonka jälkeen luvut ovat alkaneet jopa tippua. Tämä käy ilmi 15–74-vuotiaiden uhrikokemuksia tutkittaessa. (Siren ym. 2007, 1.) 1990-luvun väkivallan tekojen nousu johtuu kuitenkin enemmän siitä, että väkivallan tekijöiden teot lisääntyivät, ei niinkään siitä että tekijät olisivat lisääntyneet (Lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmä 2005, 19.)

Kuten kuvioista yksi esitetään Salmen (2012, 1 - 4) tutkimuksen mukaan nuorten kokeman fyysisen väkivallan ja kiusaamisen uhrikokemukset ovat nousseet 1990-luvulla, mutta sen jälkeen kuitenkin pysyneet vuodesta 1998 eteenpäin vakaalla tasolla, lukuun ottamatta vuoden 2008 mittauksista. Kiusaaminen on sen sijaan hyvin yleistä. Hiukan yli viidennes nuorista (20 %) ilmoitti osallistuneensa koulukiusaamiseen, kun tutkittiin nuorten rikoskäyttäytymistä ja uhrikokemuksia. Joka kymmenes (11 %) ilmoitti osallistuneensa tappeluun julkisella paikalla ja kuusi prosenttia ilmoitti hakanneensa jonkun. Kuusitoista prosenttia ilmoitti kokeneensa fyysistä väkivaltaa kuten potkimista, lyömistä tai aseellisen hyökkäyksen viimeisen vuoden aikana. (Salmi 2012, 1 - 4.) Väkivallan käytössä pojat ovat olleet kaksi kertaa aktiivisempia kuin tytöt, mutta poikien kohdalla luvut ovat jonkin verran pienentyneet. Tyttöjen kohdalla taso on säilynyt 1990-luvun alkupuolelta samana. (Salmi 2008, 4, 6) Myös kouluterveyskyselyn kautta tutkitut kiusaamiskokemukset osoittavat tason pysyneen samassa

(THL 2013, tapaturmat ja väkivalta). Näiden lukujen valossa nuorten tekemään väkivaltaan on ollut selvä tarve puuttua.



Kuvio 1. Väkivallan esiintyminen 1995–2008 (Salmi 2008, 2)

NFG:n syntyminen sijoittuikin tuonne 1990-luvun alun väkivaltaisuuksien kasvuun. Kaduilla näkynyt nuorten väkivaltainen käyttäytyminen kirvoitti ajatuksen toimintamallista, jonka tavoitteena oli luoda nuorten ohjaamiseen kasvatuksellisuutta. Tärkeänä tekijänä oli, että yhdessä nuorten kanssa voitaisiin pureutua väkivaltaisuuksien johtaviin maailmankuvallisiin taustatekijöihin sekä etsiä yhdessä heidän kanssaan taitoja elää hyvää elämää (Non Fighting Generation 2013c).

Vuoden 1993 ideoista muodostui vuonna 1996 yhdistys nimeltä Non Fighting Generation ry, jonka varsinainen toiminta aloitettiin keväällä 1998 (Non Fighting Generation 2013c). Toiminnan alkuvuosina työn painopisteenä oli nuorisoväkivallan ehkäiseminen ja väkivallattoman käyttäytymisen edistäminen. Ensimmäiset kasvatukselliset keskusteluryhmät pidettiin vuonna 1999 Keep Cool Tiiminä (KCT), joita vieläkin pidetään alkuvuosien tapaan muun muassa kouluilla, nuorisotaloilla ja lastensuojelulaitoksissa. (Non Fighting Generation 2013a.) Vuosien saatossa edellä mainittu KCT-menetelmä on kehittynyt ja saanut rinnalleen useita ”perheenjäseniä.” Vuonna 1997 aloitettiin väkivallattomalla itsesuojelulla ja vuosien varrella on kokeiltu esimerkiksi päihde- ja mielenterveyskasvatusta. (Non Fighting Generation 2013c.) Paluu on kuitenkin tehty

arvo- ja väkivallattomuuskasvatukseen ja varsinkin ennaltaehkäisevään toimintaan ja tämän parissa on kehitetty poikien kohtaamispaikka Tasoristeys-klubit sekä vielä kehityksessä olevat tytöille suunnattu Levottomat Tuhkimot sekä rasistisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyyn tarkoitettu Rasti-klubi.

NFG on omalla toiminnallaan vastannut lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmän (2005, 5-6) linjauksiin, joiden avulla väkivaltaa voitaisiin vähentää. Työryhmä on määritellyt kaksitoista erilaista periaatetta, joilla pitäisi puuttua lasten- ja nuorten väkivaltaan. He tuovat esille muun muassa järjestelmällisen tukeutumisen kumppanuuksiin edun, jonka avulla yhdistettäisiin kaikki ne tahot, jotka tekevät töitä väkivallan parissa ja ne tahot jotka kohtaavat väkivaltaa arkisissa ympäristöissä. Työryhmän mukaan etusija tulisi antaa paikallisille kumppanuuksille, jotka tekevät ennaltaehkäisevää väkivaltatyötä. Näille ohjelmille tulisi antaa voimavaroja, joilla työtä voitaisiin tehdä riittävän pitkän ajan tuloksien saavuttamiseksi. (Lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmä 2005, 5 - 6.)

2.2 Väkivallan syitä

Väkivallan syitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Väkivaltaisen käyttäytymisen voidaan ajatella johtuvan niin biologisista, ekologisista, sosiologisista ja sosiokulttuurisista ja kriminologisesta näkökulmasta sekä psykologisesta ja sosiopsykologisesta näkökulmasta. (Lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmä 2005, 5 - 6.)

Biologisen näkökulman mukaan väkivaltainen käyttäytyminen johtuu biogeneettisistä muutoksista, joita yksilöllä on perimässään. Ekologisen näkökulman mukaan väkivaltaisuus johtuu taas väkivallan riskiä kasvattavista piirteissä erilaisissa ihmissuhteissa. Yhteiskunnan rakenteet ovat puolestaan tarkkailussa kun väkivaltaa mietitään sosiologisesta ja sosiaalipsykologisesta näkökulmasta. Tämän näkökulman mukaan yhteiskunnalliset normit ja kulttuurinen ilmapiiri eivät tarpeeksi vastusta väkivaltaista käyttäytymistä. Ulkoista kontrollia pidetään tärkeänä asiana silloin kun mietitään väkivaltaa kriminologista näkökulmaa. Väkivaltaa ei kohdattaisi jos tekijältä puuttuisi sopiva kohde, tilaisuus sekä läsnä olisi kontrollointi. Psykologisen ja sosiopsykologisen näkökulman mukaan väkivaltaisuus on taas yksilön henkilökohtainen ongelma, johon

liittyy esimerkiksi persoonallisuushäiriöt ja väkivaltaisten mallien oppiminen kotoa. (Lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmä 2005, 6.)

Timo Purjo (2010) tuo väitöskirjassaan toisenlaisen näkökulman nuorten väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Koska yhtä ainutta väkivaltaisen käyttäytymisen muotoa ei ole, ei hänen mukaansa voida koskaan myöskään löytää yhtä ainutta syytä väkivaltaiselle käyttäytymiselle. Väki­valta voidaan nähdä sen sijaan sosiaalisena tapahtumana, jossa vuorovaikutuksellisuus on kokonaisvaltaista. Vaikka väkivaltaisuus on negatiivinen ilmiö, kuuluu se kuitenkin yhtenä muotona ihmisen olemassa oloon. Väki­valta kumpuaa ihmisen subjektiivisista kokemuksista, jotka kehkeytyvät hänen olemassa olevan maailmankuvansa kautta. (Purjo 2011, 193–194.)

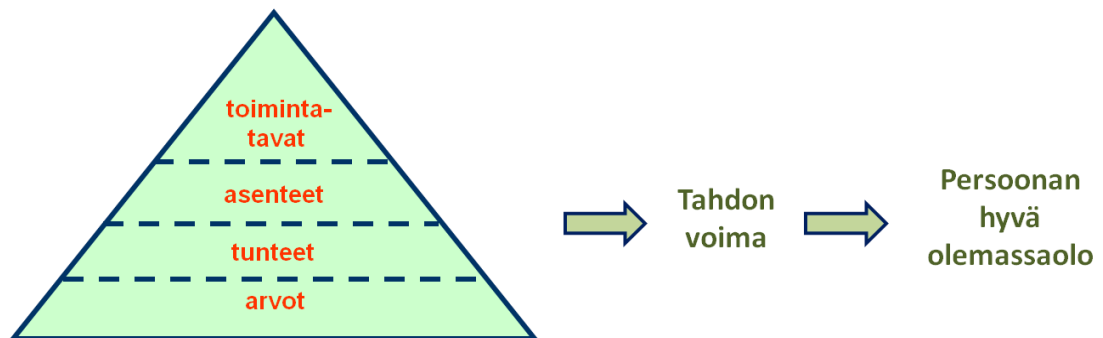
Humaltumisen ei sinänsä katsota itsessään lisäävän väkivaltaista käyttäytymistä vaan se voi olla laukaisevana tekijänä väkivaltaiseen käyttäytymiseen yhdessä muiden tekijöiden kanssa, kuten elämäntilanteesta johtuvan stressin kanssa (Alkoholi- ja väki­valta – työryhmä 2005, 20). Väki­valtaisuuteen liittyy kuitenkin usein päihteiden käyttö niin yhteisöllisesti kuin yksilöllisestikin katsottuna. Väki­valtaisesti käyttäytyvät lapset ja nuoret aloittavat muun muassa päihteiden käytön kaksi vuotta aikaisemmin kuin väki­vallattoman käyttäytymismallin mukaan toimivat lapset ja nuoret. (Lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmä 2005, 22.)

Salokoski ja Mustonen (2007, 80) tuovat esiin raportissaan, että väki­valta on aina monen tekijän summa. Media voi olla yksi tekijä väki­valtaisessa käytöksessä, mutta se ei ole heidän mielestään kuitenkaan merkittävin syy. Ennemmin television katsomisen aikamäärät, ovat tutkimusten mukaan nostaneet väki­valtaista käyttäytymistä, eivät niinkään ohjelmasisällöt. Toisaalta väki­valtaisten ohjelmien merkitystä ei kuitenkaan vähätellä, sillä ne voivat aiheuttaa lapsessa ja nuoressa tunne-elämän turtumista. (Salokoski & Mustonen 2007, 80–83)

2.3 Väki­valtaisiin toimintatapoihin puuttuminen

Ensimmäisenä askeleena väki­valtaisen nuoren kanssa toimimisessa on tärkeätä konfrontoida nuoren väki­valtaista käyttäytymistä. Tämän avulla nuori saadaan pysäytettyä arvioimaan omaa käyttäytymistään. Tämän jälkeen voidaan asteittain aloittaa nuoren kanssa tunteiden, asenteiden ja arvojen (kuvio 2) pohtiminen ja miettiä yhdessä kuinka

nämä näkyvät hänen käyttäytymisessään. Tavoitteena on myös miettiä kuinka hänen toimintatapansa vaikuttavat hänen tulevaisuuden toiveisiinsa ja unelmiinsa. Näiden keskusteluiden kautta pyritään etenemään tarkoitukselliseen lähestymistapaan. (Purjo 2011, 344)



KUVIO 2. Arvokasvatuksen perusta – Jäävuorimalli (Purjo 2012)

NFG:n Kasvatusmenetelmien pohjalla on kasvatusteoria, joka perustuu kuviossa kaksi esitettyyn jäävuoriteoriaan. Sen mukaan toimintatavat ovat jäävuoren tapaan vain pieni osa ihmistä, mutta samalla ne ovat se näkyvin osa ihmisessä. Toimintatapoihin keskittymällä ja rajoitteiden kautta emme voi vaikuttaa nuoren kasvuun merkittävästi, vaan on parempi keskittyä toimintatapojen taustalla oleviin asenteisiin, tunteisiin ja arvoihin. (Non Fighting Generation ry 2013f.) Tahdon voiman avulla ihmisellä on mahdollisuus toimia omien asenteiden, tunteiden ja arvojensa mukaisesti ja näin saavuttaa hyvä tunne omasta olemassaolostaan (Purjo 2012, 109).

Näiden asioiden käsittelyyn tarvitaan nuoren kunnioittavaa suhtautumistapaa, jossa pääpaino on dialogissa. Dialogissa on aina mukana kaksi yhdenvertaista osallistujaa, joilla on halu kohdata toisensa aidosti. Vastavuoroisuus on dialogissa tärkeää ja tämän takia myös nuoren kohtaavan aikuisen tulee olla valmis avoimesti kuuntelemaan nuorta ja oppimaan häneltä. Aikuisen tehtävänä ei siis ole syöttää nuorelle omia mielipiteitään, vaan kyselemällä ja kyseenalaistamalla nuoren mielipiteitä dialogisessa hengessä tukea nuorta pohtimaan omaa ajatusmaailmaansa. (Lesojeff ym. 2013, 119–121.)

Muun muassa dialogisuus on tärkeä osa väkivaltatyötä, jota toteutetaan kohtaamispedagogiikan kautta. Dialogin lisäksi kohtaamispedagogiikassa on tärkeää huomioida, että keskustelut sisältävät niin validointia eli erilaisia tapoja osoittaa nuorelle hyväksyntää ja rohkaisua, konfrontointia eli nuoren pysäyttämistä ajattelemaan omia toimintaansa ja ajattelutapaansa. Mutta tärkeää on myös huumorinkäyttö, joka keventää kommunikointia nuoren kanssa. Huumori vapauttaa tunnelmaa, mutta myös herättelee

elämäniloa ja toivoa. (Lesojeff ym. 2013. 119–133.) NFG:n ryhmissä käytetään kohtaamispedagogiikkaa, joka koetaan vähintään yhtä tärkeäksi kuin keskusteluryhmien aihepiirit (Non Fighting Generation ry 2013d).

2.4 Toiminnan kehittäminen NFG:ssa

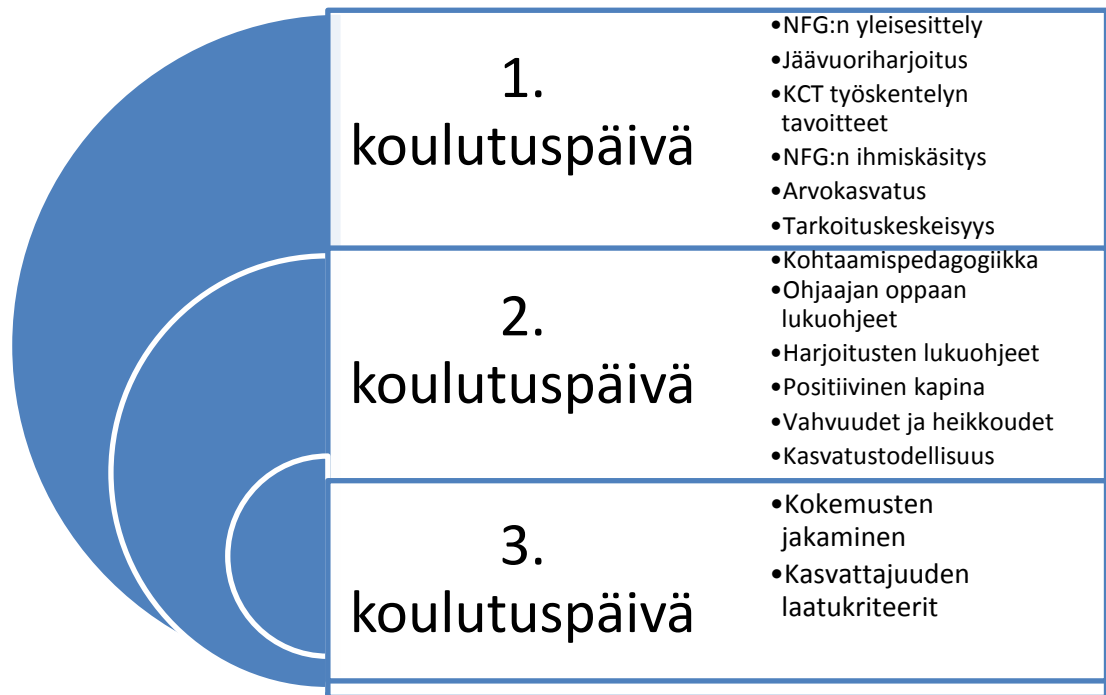
Harju, ym. (2001, 18) tuovat esiin järjestöjen kyvyn tuoda esille tukijärjestelmän aukot ja puuttuvien palasten paikkaamisen (2001, 18). NFG vastaakin nuorten väkivallan tekijöiden tarpeeseen, kun hyvin monet järjestöt auttavat väkivallan uhreja. NFG keskittyy ensisijaisesti pieniin vertaisryhmiin ja pienessä mittakaavassa myös yksilötyöhön. Pelkästään omien resurssien avulla NFG:n kasvattajat eivät voi tavoittaa kuin murto-osan apua tarvitsevista nuorista, joten järjestö levittää kehittämiään menetelmiään kouluttamalla ja perehdyttämällä muita toimijoita. (Non Fighting Generation 2013, 3.) Samankaltainen tilanne on myös monissa muissa järjestöissä: ilman vapaaehtoistoimintaa jäisi suuri osa toiminnasta pois (Pessi & Oravasaari 2010, 161). Vapaaehtoisten avulla menetelmien käyttäjäkunta laajenee NFG:ssa ja tavoittaa niin määrällisesti kuin maantieteellisestikin entistä suuremman joukon nuoria, jotka tarvitsevat apua elämäntaidoissaan ja väkivallanhallinnassaan. (Non Fighting Generation 2013, 7.)

Jotta menetelmäosaaminen ja kouluttaminen olisi laadukasta ja jokainen NFG:n menetelmiä muille perehdyttävä pystyisi antamaan menetelmästä mahdollisimman paljon, on kiinnitettävä myös huomiota siihen, miten uusia ohjaajia perehdytetään ja koulutetaan. Tältä pohjalta on noussut esiin organisoidun perehdyttämisen tarve, johon tämä kehittämistyö vastaa. NFG:n ulkopuolisten ohjaajien koulutus ja täydennyskoulutus, neuvonta, tuki ja koordinointi ovat keskeisessä roolissa NFG:n nykyisessä toiminnassa. (Non Fighting Generation 2013, 8). Pessin ja Oravasaaren (2010, 168) tutkimuksesta nousee esiin, että vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin ja kehittämisen parantuminen koetaan nostavan vapaaehtoistyön laatua. Kun vapaaehtoistoiminnalle on laadittu suunnitelma tai strategia edes osana organisaation strategiaa ja vapaaehtoisten tueksi nimitetään vapaaehtoistoimintaan erikoistunut ammattilainen, vaikuttavat ne vapaaehtoisten hyvinvointiin ja terveyteen, ihmisten väliselle luottamukseen ja vastavuoroisuuteen sekä kansalaistoiminnan edistämiseen. (Pessi & Oravasaari 2010, 168.)

2.5 NFG:n perehdytyksen ja koulutuksen rakenne

NFG:n ryhmien perehdytykseen ei ole ollut kirjallista ohjeistusta. Sanallisesti ohjeistuksena on annettu toive, että jokaisella perehdytyksen ryhmäkerralla mietittäisiin ryhmätapahtumien lisäksi tavoitteiden näkökulmasta ryhmäkerran onnistumista. Tärkeintä on kuitenkin ollut, että menetelmän harjoitukset ja ohjaustavat tulevat perehtyjille tutuiksi.

Perehdytykseen kuuluvan koulutuksen sisältöön on puolestaan panostettu näiden vuosien aikana enemmän. Sisältöä on pohdittu muun muassa KCT-ryhmän koulutukseen ohjaajan oppaassa 2010. Kuten seuraavalla sivulla oleva kuvio 3 esittää, koulutuksen ensimmäinen päivä on rakentunut kasvatusfilosofiasta ja -teoriasta sekä kohtaamispedagogiikan käsittelystä. Käytännönläheisemmän ohjauksen peruseriaatteita on käyty läpi koulutuksen toisena päivänä. Kolmas koulutuspäivä on ollut vapaaehtoinen ja se on toteutettu kohtaamispäivän tyyppisesti. Koulutettavat ovat voineet tuoda tullessaan mukaan ryhmien tapahtumia, onnistumisia ja haastaviksi koettuja tilanteita. (Kantonen ym. 2010, 1 - 3.) Tähän oppaaseen perustuen on myös koulutettu Tasoristeysklubin ohjaajia. Ensimmäisen päivä on pidetty sisällöltään täysin identtisenä kuin KCT:n koulutuksessa. Toinen päivä on eronnut käytännön harjoitteiden suhteen ja esiin on nostettu Tasoristeys-klubin tärkeimmät harjoitteet ja asiat, joihin on syytä kiinnittää huomiota. Muihin menetelmiin ei ole vielä koulutusrunkoa tehty, itse menetelmien ollessa vielä keskeneräisiä.



KUVIO 3. KCT-menetelmän koulutuksen rakenne. (Kantonen ym. 2012, 4)

Koulutukseen on osallistunut henkilöitä, jotka ovat olleet seuraamassa jo perehdytysryhmää, mutta myös sellaisia henkilöitä, joilla ei tätä kokemusta vielä ole. (Kantonen ym. 2010, 1 - 2.) Ensimmäisen ja toisen koulutuspäivän aikana vielä ryhmiin perehtymättömyys on mahdollista, mutta kolmantena päivän keskustellaan harjoituksista ja ryhmän tapahtumista omien kokemusten kautta. Näin ollen omat kokemukset ovat tärkeitä kolmantena päivänä osallistumisen kannalta. Toisena koulutuspäivänä onkin nostettu esiin ns. kotiläksyjä, eli millaisiin asioihin ryhmän ohjaajien pitäisi kiinnittää huomiota, jotta he pystyisivät pohtimaan kolmannen päivän aikana ryhmän tapahtumia. (vrt. Kantonen ym. 2010, 60–61.) Ensimmäisen ja toisen koulutuspäivän aikana käydään läpi NFG:n kasvatustavoitteiden teoriaa ja nuorten kohtaamiseen liittyvää ajatusmaailmaa. On tärkeää, että vapaaehtoiset sitoutuvat yhteisön arvoihin ja kokevat itse toiminnassaan toteuttavansa niitä (Hiilamo & Hiilamo 2007, 119). Tämä on myös tärkeää, että NFG:n kasvatustavoitteet voisivat täyttyä.

3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

”Paras lahja, minkä voit antaa jollekin toiselle, on oma aikasi, koska silloin annat toiselle jotain, jota et saa koskaan takaisin.”

(Purjo 2012, 155.)

3.1 Mitä vapaaehtoisuus on?

Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoisena toimiminen on peruselementtejä kansalaisyhteiskunnassamme. Se tuo esiin ihmiskunnan arvoja ja toiveet rauhasta, vapaudesta, mahdollisuuksista, turvallisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. (Hakkarainen & Syrjänen, 2013.) Euroopan komissio on Lainion ja Välimäen (2011, 10) mukaan määritellyt vapaaehtoistoiminnan seuraavasti:

”Vapaaehtoistyö tarkoittaa kaikkea vapaaehtoista toimintaa, joka voi olla virallista, vapaamuotoista tai epävirallista ja jota toteutetaan henkilön omasta vapaasta tahdosta ja harkinnasta, oman motivaation perusteella ja ilman ansaitsemistarkoitusta.”

(Laimio & Välimäki 2011, 10.)

Kolmannen määritelmän mukaan vapaaehtoistyö on yksilön omasta halusta lähtevää, ihmisten välistä, tasa-arvoista toimintaa toisten ja oman elämänlaadun parantamiseksi. Punaisena lankana vapaaehtoisuudessa voidaan pitää toisten ihmisten auttamista ja tukemista elämän eri tilanteissa. (Hiilamo & Hiilamo 2007, 116.) Tärkeää on kuitenkin se, että vapaaehtoistyötä tekevät täydentävät niin kunnan kuin järjestöjenkin tekevämmän työn määrää (Manninen 2001, 18).

Vapaaehtoistoiminnasta on kahdenlaista hyötyä. Vapaaehtoistyö edistää yhteiskunnan sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta, mutta se myös parantaa vapaaehtoisena toimivan taitoja ja edistää hänen henkilökohtaista kehitystään. (Euroopan yhteisöjen komissio 2009, 2.) Vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehtyä vapaaehtoista toimintaa, joka on palkatonta ja eiammatillista. Vapaaehtoistoiminnassa ihminen antaa osaamisensa ja aikansa yhteiseksi hyväksi. Se on ihmisten välistä vastavuoroista toimintaa, josta jokainen toimintaan osallistuva saa jotain myös itselleen. Sen merkitys on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Yksi keskeinen periaate on se, että vapaaehtoistyössä toimitaan tavallisen

ihmisen tiedoin ja taidoin, eikä sen tarkoitus ole korvata ammattityötä. Vapaaehtoistoiminnalla on oma roolinsa yhteiskunnassa ammatillisen työn täydentäjänä ja yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaajana. (Vuorinen ym. 2004, 82.) Vapaaehtoistoiminnan tuomat luottamus, sitoutuminen, osallistuminen ja verkostojen rakentuminen ja ylläpitäminen ovat yhteiskunnan tasolla tärkeitä tekijöitä (Pessi & Oravasaari 2010, 165).

Vapaaehtoistoiminta ei kuitenkaan ole täysin ilmaista, sillä sen rakenteita on tuettava, annettava resursseja koordinoitiin, sitä on suunniteltava nykyistä paremmin ja seurattava toimintaa. Osaamisen kartuttaminen ja rekrytointiin panostaminen ovat tärkeitä asioita nykypäivän vapaaehtoistoiminnassa. (Seppo 2012, 13.) Vapaaehtoiset tarvitsevat työnsä tueksi aina ammattityöntekijöitä (Lehtinen 1997, 21). Sillä kun vapaaehtoisten osallistumista toimintaan organisoidaan ja rakennetaan kestävästi eteenpäin, vapaaehtoisuus usein vahvistuu ja vapaaehtoisten kokemukset toiminnasta syvenevät (National Volunteer & Philanthropy Centre 2011, 2).

Niin viranomaistaholla kuin organisaatiotasollakin on huolehdittava, että vapaaehtoistyötä tuetaan laadukkaasti, siihen on huolehdittava asianmukaiset kannustimet sekä huolehdittava, että osallistuminen on riittävän helppoa. Vaikka vapaaehtoisten ammatitaitoa lisätään, niin toiminnan olisi pysyttävä joustavana ja vapaana. (vrt. Euroopan yhteisöjen komissio 2009, 3.) National Volunteer & Philanthropy Centren (2011) tekemän tutkimuksen mukaan koordinaattorin osuus vapaaehtoistyön onnistumiselle on suuri niin organisaatiolle kuin vapaaehtoisillekin. (National Volunteer & Philanthropy Centre 2011, 6 - 9.)

Suomalaiset toimivat vapaaehtoisena aktiivisesti. Liki kaksi viidestä (37 %) suomalaisista osallistuu vapaaehtoistoimintaan. Sekä naiset että miehet, nuoret ja vanhemmatkin toimivat suunnilleen yhtä paljon vapaaehtoistyössä. Kuukaudessa suomalaiset työskentelevät vapaaehtoisina noin 18 tuntia. Vanhemman väestön sekä nuorten vapaaehtoistyö tunnit nousevat hiukan noin kahteenkymmeneen tuntiin kuukaudessa. Lasten ja nuorten kasvatusasioihin liittyvä vapaaehtoistoiminta on Suomessa kolmanneksi suurin vapaaehtoistoiminnan alue. Noin 22 % vapaaehtoistyöstä koskettaa lapsia ja nuoria. Tämän edelle menevät vain urheiluun ja liikuntaan liittyvä vapaaehtoistoiminta (30 %) ja terveys- ja sosiaalialan alue (25 %) vapaaehtoisuuden kentällä. (Pessi ym. 2011, 581).

Vapaaehtoisten elämäntilanteissa on erilaisuutta ja heillä on mahdollisuus valita erilaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja. Vapaaehtoistoiminnassa tulisikin korostua omaehtoisuus ja oman aikataulun hallinta. Ketään ei voida pakoteta toimintaan mukaan ja jokaisella on oikeus valita lopettamisajankohtansa. (Ojanen 2001, 104.) Organisaation ja vapaaehtoisten välille tulisi luoda muutoinkin mahdollisimman positiivinen vuorovaikutussuhde. Vuorovaikutussuhteen positiivisuuteen vaikuttaa muun muassa miten vapaaehtoiset on perehdytetty toimintaan ja kuinka heidän innostustaan toiminnasta pidetään yllä. Tärkeää on, että sekä organisaation työntekijät että vapaaehtoiset tiedostavat toiminnan tavoitteet ja ovat aktiivisesti yhteydessä toisiinsa. Olennaista on selvittää myös vapaaehtoisten ja ammattilaisten roolit ja niiden eroavaisuudet. (Kovalainen 2006, 104.)

Vapaaehtoistyön motiiveina on usein auttamismotiivi ja vaikuttamisen halu (Hakkarainen, 2013). Tekijät, jotka motivoivat osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, voidaan jakaa suoriin ja epäsuoriin tekijöihin. Suoriksi tekijöiksi luokitellaan ne asiat, jotka ovat avuksi suoraan vapaaehtoistyölle. Epäsuoriin asioiksi puolestaan luokitellaan ne tekijät, jotka auttavat vapaaehtoistyön tekijää pääsemään työn kautta lähemmäksi omia henkilökohtaisia tavoitteitaan. (Kotecha, Morrell & Lee 2010, 4, 11.)

Vaikka auttamisenhalu on läsnä vapaaehtoistoiminnassa, yhä useammin vapaaehtoisilla on myös muita motiiveja edellä mainittuja epäsuoria tekijöitä toimintaan osallistumisessa. Esille nousee usein merkityksellisyyden kokeminen. (Laimio & Välimäki 2011, 18.) Merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemuksia vapaaehtoiset voivat saada eniten silloin kun vapaaehtoistyö kattaa niin suorat kuin epäsuoratkin asiat. (Kotecha, Morrell & Lee 2010, 12.). Merkityksellisyyttä ja onnistumisentunnetta voidaan lisäksi tukea organisaation ja vapaaehtoiskoordinaattorin tunnustuksen ja tuen (vrt. Introspekt, 2013). Vapaaehtoisten tarpeisiin palaan tarkemmin kappaleessa 3.3.

3.2 Vapaaehtoisuus NFG:ssa

NFG:n vapaaehtoiset ovat jaoteltavissa kahteen ryhmään: Vapaaehtoisiin ja yhteistyöohjaajiin. Vapaaehtoistoimijoilla käsitetään tänä päivänä lähinnä vain vastuunoriina työskentelevät nuoret. Koska vapaaehtoistoiminnalla ja vapaaehtoistyöllä ymmärretään yleensä palkatonta toimintaa (Porkka & Salmenjaakko 2005, 25), ei tässä työs-

sä puhutuista yhteistyöohjaajia voida pitää puhtaasti vapaaehtoistoimijoina, sillä he saavat palkkansa omalta organisaatioltaan. Kuitenkin NFG:n näkökulmasta he ovat vapaaehtoisia ryhmien ohjaajia ja näin ollen heihin voidaan soveltaa NFG:n puolelta vapaaehtoisuuden tukemiseksi kehitettyjä keinoja.

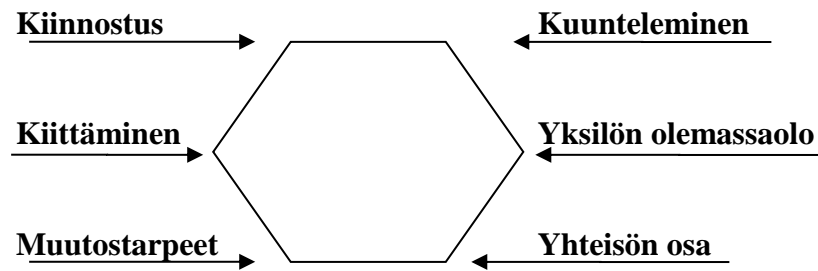
Vapaaehtoinen palvelutoiminta on järjestöjen tai yhteisöjen koordinoimaa ja valvottua vapaaehtoista toimintaa, joka suuntautuu suoraan avun tarvitsijoille heidän auttamiseksi ja tukemiseksi (Sovala 1990, 13). Yhteistyöohjaajat käyttävät NFG:n toimintamenetelmiä suunnaten apunsa oman tahonsa nuorille auttaakseen ja tukeakseen nuorten kasvua kohti vastuullista aikuisuutta. Organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa organisaation tehtävänä on määritellä toiminnan laatu ja tavoitteet sekä valita ja varustaa vapaaehtoiset kyseiseen tehtävään. Organisaation on myös kannettava käytännön vastuu toiminnasta ja valvottava toimintaa ja sen laatua. Vapaaehtoisen tulee sitoutua yhteisön asettamiin tavoitteisiin. (Harju ym. 2001, 78.)

Vuonna 2012 NFG:n toimijat perehdyttivät 18 yhteistyöohjaajaa NFG:n kasvatusmenetelmiin. Näistä 10 ohjaajaa suorittivat lisenssit, jotka antavat mahdollisuuden itseenäiseen ryhmän ohjaamiseen. (Non Fighting Generation 2012, 6.) NFG:n uudet vapaaehtoiset tulevat mukaan usein omien tahojen nuorten avuntarpeen kautta. Näin vapaaehtoisilla on mahdollisuus lisenssin suoritettuaan käyttää NFG:n kasvatusmenetelmiä itsenäisesti ja näin ollen vapaaehtoiset saavat työmenetelmän omaan yhteisöönsä käytettäväksi. Kuten Vuorinen ym. (2005, 48) toteavat parikymmentä prosenttia yhdistyksistä arvioi, että uudet vapaaehtoiset tavoittaa parhaiten ”puskaradion” kautta (Vuorinen ym. 2005, 48). Näin myös NFG tavoittaa uusia vapaaehtoisia helpoiten niillä alueilla joilla jo toimintaa on. Samoin yhdistyksen hyvä imago ja mielekäs toiminta aktivoivat uusia osallistujia vapaaehtoistoimintaan (vrt. Vuorinen ym. 2005, 49).

3.3 Vapaaehtoisten tarpeet

Pessi ja Oravasaari (2010, 178) tuovat esiin kuviossa neljä esiintyvässä kannustavan ohjauksen kuudessa kulmakivessä vapaaehtoisten tarpeita ja kuinka organisaatio voi tukea vapaaehtoisten työtä. Heidän mukaansa on tärkeää huomioida vapaaehtoisten tarpeet olemalla kiinnostunut hänen toiminnastaan, kiittämällä ja kuuntelemalla sekä

huomioilla hänen yksilöllisen olemassa olon muutostarpeineen ja osana yhteisöä. (Pessi & Oravasaari 2010, 178.)



KUVIO 4. Kannustavan ohjauksen kuusi kulmakiveä (Pessi & Oravasaari 2010, 178)

Kiitokset motivoivat vapaaehtoisia. On siis tärkeää muistaa mainita ääneen ja kiittää vapaaehtoisten hienoista ideoista, kehua suoritusta, kysyä kuinka asiat ovat edenneet. On hyvä muistuttaa, että me kaikki olemme tässä työssä yhdessä ja kehittää näin myös ryhmähenkeä. (Bystrynski 2013.) Arvostusta vapaaehtoisille voi osoittaa muutoinkin jopa pienillä eleillä, kuten aterian tarjoamisella, pienillä lahjoilla tai kiitoskortin lähettämällä. On myös tärkeää, että vapaaehtoiset tuntevat oman työnsä tärkeäksi ja näkevät oman työnsä tarkoituksellisuuden. Välillä on hyvä muistutella vapaaehtoisille miksi heidän työnsä on tärkeää myös isommassa mittakaavassa. (Fritz 2013). Myös pienten tekojen kiittäminen on yhtä tärkeää kuin niiden vaativampienkin tehtävien suorittamisesta lausuttu kiitos. Pieni lause tekee myös ihmeitä ja jokainen varmasti toivoo kuulevansa sen: ”Olemme iloisia että sinä olet täällä”. Lämpimän tervehdyksen avulla voit saavuttaa paljon. (Bystrynski 2013.)

Vapaaehtoiset haluavat myös tehdä heille itselleen mielenkiintoista työtä ja oppia jotain uutta. Vapaaehtoistoiminnassa koulutuksellisuutta arvostetaan. (Fritz 2013) Pirkko Hakkarainen (2013) tuo esiin oppimiseen kaksi puolta: Vapaaehtoiset haluavat oppia sekä uusia asioita vapaaehtoistyöstä, mutta he haluavat oppia asioita myös omasta itsestään. Näin vapaaehtoisten itsetunto kasvaa, mutta myös työura voi saada uutta potkua vapaaehtoistyöstä. (Hakkarainen 2013.) Toisaalta vapaaehtoiset näkevät myös, että heillä on jotain annettavaa omista taidoistaan ja osaamisestaan käsin, joten he kaipaavat kiitosta ja huomiota heidän antamastaan panostuksesta (Pessi & Oravasaari 2010, 178). Näin ollen on myös hyvä antaa vapaaehtoisten tehdä työtään omalla tavallaan aina kun se on mahdollista (Bystrynski 2013). Koulutuksen osalta vapaaeh-

toiset kaipaavat laadukkuutta. He eivät Fritzin (2013) mukaan kuitenkaan halua luentoja aiheista vaan he haluavat oppia osallistumalla toimintaan (Fritz 2013).

Vapaaehtoisen roolin läpi käyminen ja roolille asetetut odotukset olisi hyvä selkiyttää vapaaehtoisille (Bystrynski 2013). Heille tulisi kertoa selvät odotukset vapaaehtoisille sekä mitä vapaaehtoisten työltä odotetaan ja miten työtä arvioidaan ja kuinka paljon työ vie heidän aikaansa (Fritz 2013). On tärkeää, että vapaaehtoisille tiedotetaan selkeästi, että heillä on mahdollisuus saada tukea ja ohjausta ja ohjata heitä pyytämään sitä aina tarvittaessa. (Introspekt 2013). Esimerkiksi työsopimuksen teko voi olla tärkeää, myös vapaaehtoisten kanssa. Tällä tavoin esimerkiksi vaitiolovelvollisuus tulisi käytyä läpi ja sinetöityä allekirjoituksella. Vaikka yleistä vapaaehtoistoiminnan sopimusta ei olekaan ja olemassa olevien sopimuksien kirjo on laaja, tulisi sopimuksissa kuitenkin määritellä muutamia asioita. Näitä asioita ovat mitä vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan, mitä tehtäviä siihen kuuluu, ja mikä on toiminnan järjestäjän suhde vapaaehtoisen toimintaan. Työsopimuksen teko tilanteissa olisi myös hyvä käydä läpi toiminnan arvot, vapaaehtoisen tukimallit, tehtävistä sopiminen ja kuinka peruutustilanteissa toimitaan. (Pessi ym. 2011, 583.)

Vapaaehtoiset toivovat, että he saisivat tuntee olevansa osa organisaation henkilökuntaa (Kotecha, Morrell & Lee 2010, 26.). Fritz (2013) tuo esiin sanallisen tervetuloitovotuksen ja kiitosten lisäksi myös koko organisaation tuoman kuvan perehdyttämisen alussa. Organisaatiosta olisi hyvä antaa lämmin, ystävällinen, avuliaan oloinen kuva, joka on myös onnellinen uudesta vapaaehtoisesta. Tärkeätä olisi soittaa vapaaehtoisille, tavata heitä, pyytää käymään toimistolla tai käyttää sähköpostia tai sosiaalista mediaa tiedon kulkuun. (Fritz 2013.) Neljänneksi suurin syy vapaaehtoistyön lopettamiseen onkin National Volunteer & Philanthropy Centren (2012, 18) tekemän tutkimuksen mukaan se, ettei organisaatio ole enää ottanut yhteyttä vapaaehtoistoimijaan. Toiseksi suurin syy on loppuun palaminen tai väsähtäminen. (National Volunteer & Philanthropy Centre 2013, 18.) Näitä asioita voitaisiin välttää hyvän vapaaehtoistyön koordinoinnin kautta.

Vapaaehtoiset kaipaavat myös toisia vapaaehtoisia ja tällaisia ryhmätapaamisia olisi hyvä järjestää. Tapaamiset voivat olla järjestetty vain kahdelle hengelle tai pienelle ryhmälle. Olisi kuitenkin hyvä, että vapaaehtoiset löytäisivät toiminnasta itselleen työkavereita. (Fritz 2013.) Ryhmätyönohjausta käytetään nykyisin yhä enemmän va-

vapaaehtoisten tukemiseksi. Työnohjaus on merkki toiminnan arvostuksesta, mutta se myös selkiyttää toimintaan liittyviä periaatteita ja vapaaehtoiseen hänen rooliinsa kohdistuvia odotuksia. Kun työnohjausta järjestetään ryhmässä, on vapaaehtoisella mahdollisuus nähdä oma tehtävänsä laajemmin. Tällöin myös muiden vapaaehtoisten kokemuksen ja ratkaisut ongelmatilanteissa auttavat vapaaehtoista kehittämään omaa toimintatapaansa. (Laikio & Ruoho 2013.)

Yhteistyöverkostot ovat tärkeitä toiminnan jatkuvuuden, ihmisten jaksamisen ja toinen kehittymisen kannalta. Näiden yhteistyöverkostojen avulla voidaan tukena vapaaehtoisten tunnetta omasta tarpeellisuudesta, vaikuttamismahdollisuudesta ja antaa mahdollisuus tulla kuulluksi. Näitä pidetään myös tärkeimpinä tarpeina, joita vapaaehtoisilla on. (Introspekt 2013.) Sosiaalinen motiivi lähiyhteisön kanssa toimiminen ja halu ystäväystyä uusien ihmisten kanssa on tärkeä osa vapaaehtoistoimintaa (Hakkarainen, 2013).

3.4 Vapaaehtoistoiminnan trendit

Vapaaehtoistoiminta ei ole muuttumassa radikaalisti Laura Lagerin, Kaisa Lauhialan ja Tiina Kontisen (2009, 34) tekemän tutkimuksen mukaan. Mutta vapaaehtoistyön kehittämisessä tulisi kuitenkin ottaa jatkossa huomioon nousevat trendit ja miettiä kuinka ne voitaisiin ottaa huomioon jatkossa yhä paremmin (Pessi & Oravasaari 2010, 123).

Yhä useammin vapaaehtoiset odottavat toimintaa järjestävältä taholta valmista ja selkeää pakettia, jossa on myös tilaa toteuttaa itseään. Toiminnan pitkäaikaisuus ja koordinointi eivät enää houkuttele ihmisiä vapaaehtoistoimintaan mukaan. (Lager jne 2009, 17.) Myös Pessi ja Oravasaari (2010, 123) nostavat esiin vapaaehtoistoiminnan trendeinä sen projektimaisuuden ja lyhytkestoisuuden. Monissa järjestöissä onkin ryhtytty jo luomaan lyhytkestoisia vapaaehtoistoiminnan osallistumismuotoja (Lager ym. 2009, 17).

Netin kautta koettu yhteisöllisyys on myös uusi trendi vapaaehtoistyössä. (Pessi & Oravasaari 2010, 123.) Vapaaehtoistyö voidaankin toteuttaa joissain tapauksissa jopa kokonaan virtuaalisesti, mutta yleisemmin on Facebookin ja muiden yhteisöllisten medioiden käyttäminen lisääntynyt vapaaehtoistoiminnassa muun muassa tiedotuksen

välineenä. (Lager ym. 2009, 9). Nuorten saaminen mukaan toimintaan ja heille uusien toimintatapojen luominen, onkin yksi tämän päivän haaste. (Pessi & Oravasaari 2010, 123.)

Vastuullisten vapaaehtoistoiminnan tehtävät ovat kasvaneet ja tämä näkyy kasvavina koulutusvaatimuksina niin vapaaehtoistoiminnan koordinoijille, mutta myös vapaaehtoistoimijoille. Vapaaehtoistoimintaan ei nykypäivänä välttämättä enää riitä pelkkä tavallisen ihmisen taidot, kutsumus ja sitoutuminen vaan nykyisin vaaditaan myös erityisalojen koulutusta. (Lager ym. 2009, 8).

Lapsenkengissä ovat myös järjestöjen ja yritysmaailman yhteistyö vapaaehtoistoiminnassa varsinkin tutkimusten saralla. Yritysmaailma voisi tarjota työntekijöilleen palkallisen päivän, jolloin työntekijä voisi toimia vapaaehtoisena ja samalla virkistäytyä sekä antaa omaa osaamistaan järjestöjen käyttöön. Yritys puolestaan saisi virkistäytyneen työntekijän ja toteuttaa yhteiskuntavastuutaan. Toisaalta jo hiukan esillä ollut trendi, jossa vapaaehtoiset menevät yrityksiin ja tekemättä henkilöstön työtä ovat asiakkaiden kanssa ja antaa heille aikaa tai esimerkiksi toimia asiakkaiden puhemiehinä, on myös hyvä vaihtoehto. (Pessi ym. 2011, 583–584.) Vapaaehtoisuus voikin tapahtua työajalla, niin että työnantaja määrittelee vapaaehtoistoiminnan paikan. Myös kansainvälisyys vapaaehtoistoiminnassa on kasvava trendi. (Lager ym. 2009, 9-10.)

4 PEREHDYTTÄMINEN VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Sovalan (1990, 27) mukaan vapaaehtoisten perehdytyksessä tarkoituksena on, että toisten kokemuksista opitaan, mutta pohjana on oma ihmisyyys, elämäkokemus sekä tiedot ja taidot. NFG:n perehdytyksen osana perehdytään, kuinka NFG:n kasvatusmenetelmillä voidaan auttaa nuoria sekä kuinka oma olemus ja asenne kohtaamisessa vaikuttavat.

4.1 Perehdyttämisen tarve

Tällä hetkellä NFG on tuoteistanut kaksi eri menetelmää Keep Cool Tiimin ja Tasoristeys-klubin, joihin yhteistyöohjaajat voivat perehtyä. Molemmat menetelmät tarvitsevat oman koulutuksensa. Vuoden 2013–2014 aikana edellä mainitut menetelmät

tulevat saamaan vielä neljä eri menetelmää rinnalleen: rasismia ennaltaehkäisevät Rasti-klubit sekä tytöille suunnatun ”Levottomat Tuhkimot” – vertaisryhmän ja sen johdannaisen klubin sekä koulumallin menetelmät.

Tutkimustyön tarkoituksena on löytää yhteinen perehdyttämisk rakenne näille kaikille menetelmille, niin että jokaisen menetelmän ominaispiirteet ja erilaiset harjoitukset ovat mahdollista omaksua. Koska perehdytys on aina esimiehen vastuulla organisaatioissa, on tärkeää, että näin laajassa organisaatiossa on määritelty vastualueet perehdytysprosessiin osallistujille ja vastuuta on valutettu heille, jotka kohtaavat uuden perehdytjän (Laimio 2008, 38).

Muiden toimijoiden kouluttaminen ja perehdyttäminen NFG:n kasvatustieteisiin vaatii perehdyttäjältä kasvatustieteen ja –teorian soveltamisen osaamista käytäntöön. Luonnollisesti vapaaehtoisten kouluttajalta vaaditaan vielä syvällisempää kasvatustieteen ja –teorian tuntemista. Molempien osapuolten on hallittava kasvatustieteelliset menetelmät sekä heillä tulee olla käytännön kasvatustyön kokemusta. (Non Fighting Generation 2012, 3.)

4.2 Perehdyttämisen edut

Hyvä perehdyttäminen palvelee niin työnantajaa, perehdytettäviä ja asiakasta. Perehdyttämisen avulla pystytään helpottamaan perehdytettävän sopeutumista ja oppimista, mutta samalla se tuo asiakkaiden kohtaamiseen sujuvuutta ja nostaa palvelun laatua. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.) NFG:n osalta perehdyttämisen tärkeys nousee todella isoksi, sillä yhteistyöohjaajat ohjaavat ryhmiä perehdytyksen jälkeen joko yksin tai pareittain omissa ympäristöissään. Oman työyhteisön ja NFG:n ohjeistuksen soveltaminen yhteen on tärkeää, jotta nuoren kohtaaminen NFG:n menetelmien avulla olisi parasta mahdollista laatuaan.

Lahtinen (2003, 26) nimeää vapaaehtoistoimintaan sitoutumisen syyksi muun muassa halun sitoutua organisaatioon, jolloin halutaan hallita organisaation toimintaperiaatteet ja halutaan kuulua nimenomaan kyseiseen organisaatioon (Lahtinen 2003, 26) Tämä pätee NFG:n vapaaehtoiisiin, toisaalta he ovat myös sitoutuneet asiakkaaseen ja heillä on yleensä taustalla jo ihanteet ja arvot, minkä takia he tekevät työtä nuorten parissa (vrt. Lahtinen 2003, 26). ”Sitoutuminen kehittyy toiminnan kuluessa ja on yhteydessä

omaan elämäkatsomukseen ja maailmankatsomukseen. Sitoutuminen voi alkaa sitoutumisena organisaatioon ja ryhmään, ja se muuttuu ajan myötä sitoutumiseksi asiakkaaseen ja sosiaalisiin arvoihin” (Lahtinen 2003, 27) NFG:n yhteistyöohjaajien sitoutuminen alkaa ensin asiakkaasta ja sosiaalisista arvoista, sillä yhteistyöohjaajamme tekevät kukin tahoillaan nuoren kohtaamiseen liittyvää työtä esimerkiksi kuraattorina tai nuorisotyöntekijänä. NFG:n avulla he ovat löytäneet itselleen toimivan menetelmän oman työnsä tueksi ja tätä kautta tapahtuu sitoutuminen NFG:n arvoihin ja kasvatopedagogiikkaan.

Lahtisen (2003, 30) tekemän tukihenkilökoulutuksesta tehty tutkimus tuo esille kuinka koulutus itsessään tuo jo motivaatiota osallistua vapaaehtoistyöhön (Lahti 2003, 30). Myös NFG haluaa tuoda perehdyttäjilleen yhä suuremman motivaation siirtää omaa osaamistaan, tietoaan ja taitoaan uusille vapaaehtoisille.

Vapaaehtoistoimintaan sitoutumista ei ole Suomessa juurikaan tutkittu. Myös kansainvälisesti tutkimusta on tehty hyvin niukalti. (Pessi & Oravasaari 2010, 179.) Tylerin (1998) mukaan on kuitenkin selvä yhteys siinä, että mitä paremmin henkilö perehdytetään toimintaan, sitä sitoutuneempi hän on jäämään mukaan. Henkilökohtainen huomio auttaa työntekijöitä tuntemaan itsensä tervetulleiksi töihin (Tyler 1998). Perehdytyksessä tapahtuvan ohjauksen avulla on mahdollista motivoida uutta ohjaajaa sekä lisätä hänen tyytyväisyyttään että estää hänen mahdollista poisvetäytymistä. (Sovola 1990, 31). Myös toiminnan taustalla olevien lähtökohtien ymmärtäminen sitouttaa, sillä ymmärrys toiminnasta tuo myös pitkäjänteisyyttä yksittäiseen henkilöön. Tämä näkyy varsinkin kun työ on raskasta ja sisältää mahdollisia ongelmatilanteita. (Harju, ym. 2001, 85.) Myös johdon tulisi sitoutua toivottamaan uudet työntekijät töihin. Jollei se ole mahdollista kasvokkain, voi tervehdys olla vaikkapa videotervehdys tai kuva (Tyler 1998).

Alkuinnostuksen jälkeen vapaaehtoisen tuen tarve on suurinta. Oma osaamistaan epäilevät kysymykset risteilevät päässä ja epävarmuus tehtävän odotuksilta voivat olla vielä sekavat. Tämän takia vapaaehtoisen perehdyttäminen on tärkeää. Näin hän saa riittävät tiedot ryhmän ohjaamisen suorittamiseen sekä kannustusta että kiitosta työstään, jotka puolestaan vahvistavat vapaaehtoisen identiteettiä. Tämän kautta jatkossa vapaaehtoisen ohjauksen tarve pienenee. (Laimio 2010, 9.) Tietoperustan saamisen lisäksi perehdytyksen tarkoituksena on myös tukea ohjaajia onnistumaan toiminnassa

sekä kasvamaan vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidoissaan. Ohjauksessa perehtyjällä on mahdollisuus oppia ymmärtämään ja hallitsemaan omia tunteitaan sekä reaktioitaan. (Sovala 1990, 31.) Kun perehdyttämisen prosessin aikana tieto onnistutaan antamaan silloin kun perehtyjä sitä tarvitsee ja hänelle annetaan myös aikaa ja tilaa omalle reflektoinnille, edistetään sosiaalistamista ja oppimista. (Laimio 2008, 40.)

Perehdyttämisen yksi tärkeä osatekijä on uuden henkilön tullessa tutustuttaa hänet sidosryhmiin ja organisaation. Perehdyttämiskulttuurissa on rohkaistava uutta työntekijää luomaan kontakteja työpaikan avainhenkilöihin. Esimerkiksi organisaatiokaavion esittelemineen olisi tärkeää. (Laimio 2008, 42.)

4.3 Perehdyttämisen ihmiskäsitys

Kuten NFG:n kasvatuksessa niin myös perehdyttämisessä tulisi näkyä kasvatuksellinen ihmissuhde, jotka perustuvat tunnustusasenteisiin – kunnioitukseen, rakkauteen ja arvostukseen (Purjo 2012, 11). Myös perehdyttäjän tulee antaa jokaiselle perehdytettävälle ja heidän taustoilleen – elämäkokemukselle, koulutukselle ja ammatillisuudelle mahdollisuus ja antaa heidän rakentaa uusi tieto tämän pohjan päälle, niin että aikaisemmat kokemukset voidaan käyttää hyödyksi.

Rakkaudella, jolla tarkoitetaan kasvatuksellista rakkautta, välittämistä toisesta, on tärkeä osa kasvatuksessa, mutta myös perehdytyksessä. Perehdyttäjän tulee antaa myös perehtyjälle mahdollisuus kehittyä kohti hyvää kasvattajuutta ja nähdä hänen potentiaalinsa kehittyä. (vrt. Purjo 2012b, 58.)

Arvotajunta, eettisyys ja vastuullisuus niin elämässä kuin toisen ihmisen kasvatuksessa perustuvat itsetiedostukseen. Itsetiedostus puolestaan edellyttää reflektointikykyä. Koska NFG:n kasvatopedagogiikan mukaan kasvattajan yksi tehtävistä on auttaa nuorta kehittämään omaa itsetiedostustaan, on myös tärkeää, että perehdytyksessä käydään läpi perehtyjän itsetiedostusta ja sen avulla perehtyjä reflektoi omaa arvotajuntaansa, eettisyyttä ja vastuullisuutta ryhmän ohjaajana. (vrt. Purjo 2012, 96–97.)

4.4 Perehdyttämisen suunnittelu

Hyvä perehdyttäminen vaatii suunnitelmallisuutta, dokumentointia, huolellista valmistautumista ja jatkuvuutta. Perehdyttämisen suunnittelu vaatii muun muassa kirjallisen suunnitelman laatimista, vastuuhenkilöiden nimeämistä ja vastuiden jakamista, perehdyttäjien koulutusta tehtävään ja tarvittavan aineiston kokoamista, jossa voidaan käyttää hyväksi jo olemassa olevia esitteitä. On myös tärkeää, että työyhteisössä on avointa keskustelua ja suunnitelmien jatkuvaa kehittämistä ja tarkastamista. (Työturvallisuuskeskus 2009, 2-3).

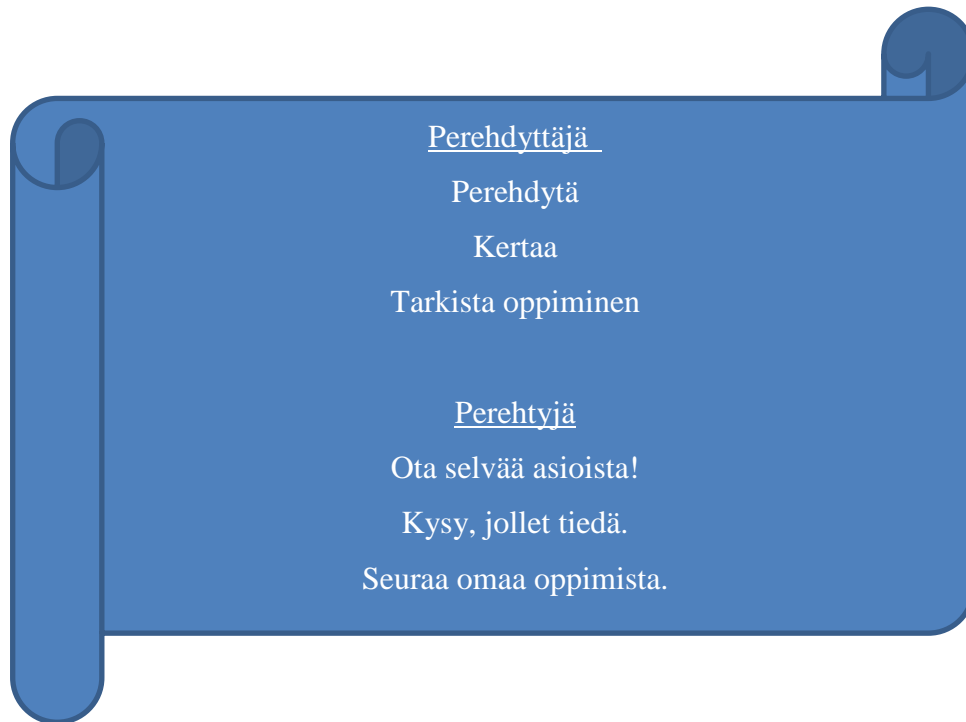
Hyvä perehdyttäminen alkaa jo markkinoinnista. Tyypillisesti vapaaehtoistoiminnassa on vedottu ihmisten auttamishaluun ja avun tarpeeseen. Ihmiset haluavat jo markkinointivaiheessa kuitenkin tietää mihin he ovat sitoutumassa, mitä heiltä odotetaan ja mitä he voivat odottaa toiminnalta. Tehtävien avaaminen ja vastavuoroisuuden näkyväksi tekeminen on tärkeää vapaaehtoistoimintaa harkitseville. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Perehdytys tulee aloittaa heti ensimmäisenä päivänä kun uusi vapaaehtoinen saapuu (Tyler 1998). NFG:n tapauksessa tämä tarkoittaa sitä, että perehdytyksen ensimmäiset siemenet idätetään jo kun uusi yhteistyöohjaaja on kertonut kiinnostuksestaan tulla mukaan perehtymään NFG:n menetelmään. Tässä vaiheessa Launio mukaan (2008, 37) on työnantajan kuitenkin jo valmisteltava perehdyttämistä. Valmistautumisvaiheessa on tiedotettava työyhteisölle uuden tulokkaan saapumisesta. Perehdyttämisvaiheessa esimiehen rooli on kaikkein tärkein, tulokkaan perehdyttämisen suunnittelu ja ohjaaminen on aina esimiehen vastuulla. (Launio 2008, 37–38.) Työterveyslaitoksen mukaan perehdytyksessä on tarkoituksena kiinnittää huomiota neljään eri osaluokkaan: uuteen tehtävään, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen (Työterveyslaitos 2012).

4.5 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Seuranta ja arviointi ovat tärkeitä osioita perehdyttämisessä ja niiden suunnitteluun on hyvä panostaa. Perehdyttämisen voidaan katsoa onnistuneeksi kun perehtyjä on onnistunut omaksumaan asian kokonaisuutena ja osaa soveltaa tietoa käytännössä. Myös työyhteisöä ja työhön liittyvät yleisperiaatteet ovat yksi onnistumiskriteeri. Tärkeintä

on kuitenkin, että perehtyjä on itse aktiivinen ja ottaa asioista myös omatoimisesti selvää. Kuviossa viisi esitellään sekä perehtyjälle että perehdytyksestä vastaavalle muutamia tärkeitä asioita, jota on syytä ottaa huomioon perehtymistä ajatellessa. Perehdyttäjän tulisi selkeästi kertoa organisaatiota ja vapaaehtoisen työhön liittyvät asiat, kerrata asioita ja tarkistaa, että perehtyjä on sisäistänyt asiat tai ainakin tietää, mistä voi kysyä lisää tietoa. Myös perehtyjän tulee seurata omaa oppimista, kysyä mieltä askarruttavista asioista sekä ottaa omatoimisesti selvää asioista. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3).

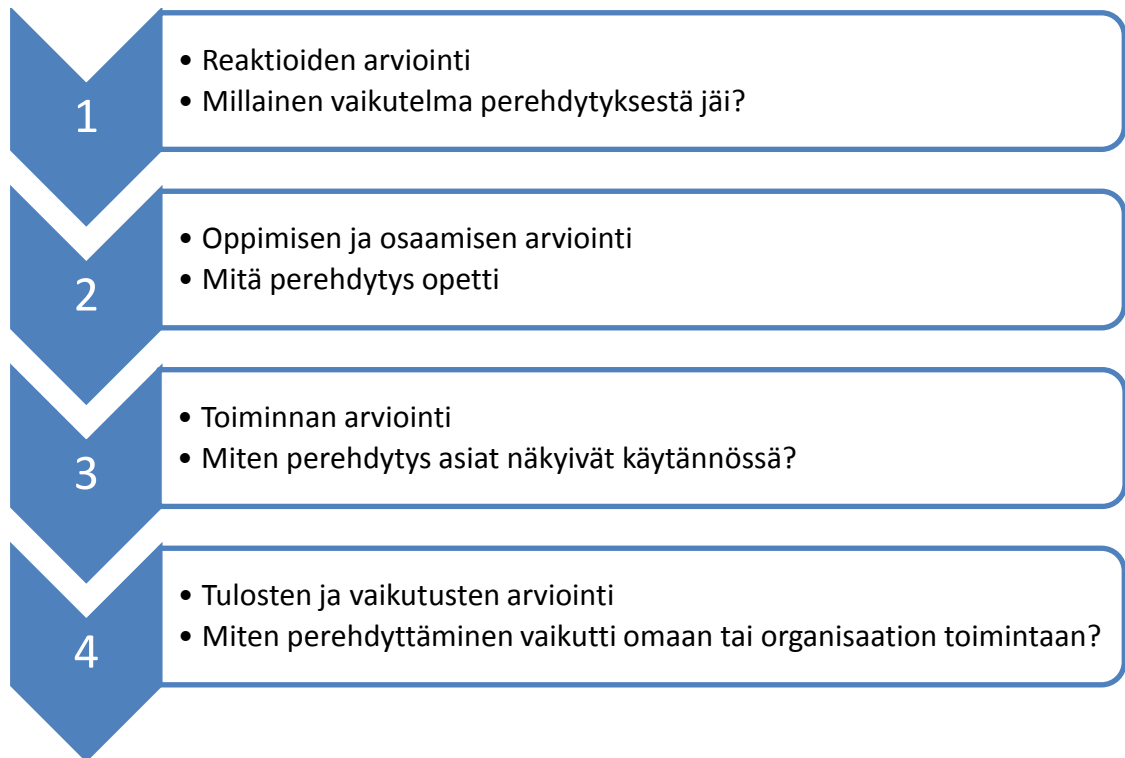


KUVIO 5. Perehtymisen muistilista (sovellettu Työturvallisuuskeskus 2007, 8)

On kuitenkin hyvä suunnitella itse arviointilomake, jonka avulla voidaan tarkastella niin perehdyttäjän ja perehtyjän näkökulmasta. Tämän avulla keskitytään tarkastelemaan onko tavoitteet saavutettu, miten suunnitelma onnistui, oliko perehdytyksessä puutteita ja mikä onnistui. Perehtyjän mielipiteet ovat tärkeitä ja niitä on hyvä kuunnella perehdytyksen kehittämisen kannalta (Työturvallisuuskeskus 2009, 7). Arviointia tulee kerätä perehdytyksestä monipuolisin menetelmin, analysoimalla tietoa ja tekemällä johtopäätöksiä (Frisk 2008, 5).

Sen lisäksi, että mietitään kuinka perehdytystilanne toteutuu ja miten kouluttaja toimii, on tärkeää arvioida miten opitut asiat on saatu käyttöön todellisessa tilanteessa. Kuvio kuusi esittää kuinka perehdytyksen arviointia tulee tehdä koko prosessin ajan itse ensimmäisestä tapahtumasta siihen asti kun voidaan miettiä miten perehdyttämisen tu-

lokset ilmenevät organisaatio toiminnassa. Välttämättä itse perehdytyksen tuomat kokemukset eivät ole linjassa oppimisen, toiminnan ja tulosten ja vaikutusten arviointiin. Tämän takia tulisikin tarkastella koko ketjua niin yhtenäisesti kuin jaotellenkin. (Frisk 2008, 6 - 7.)

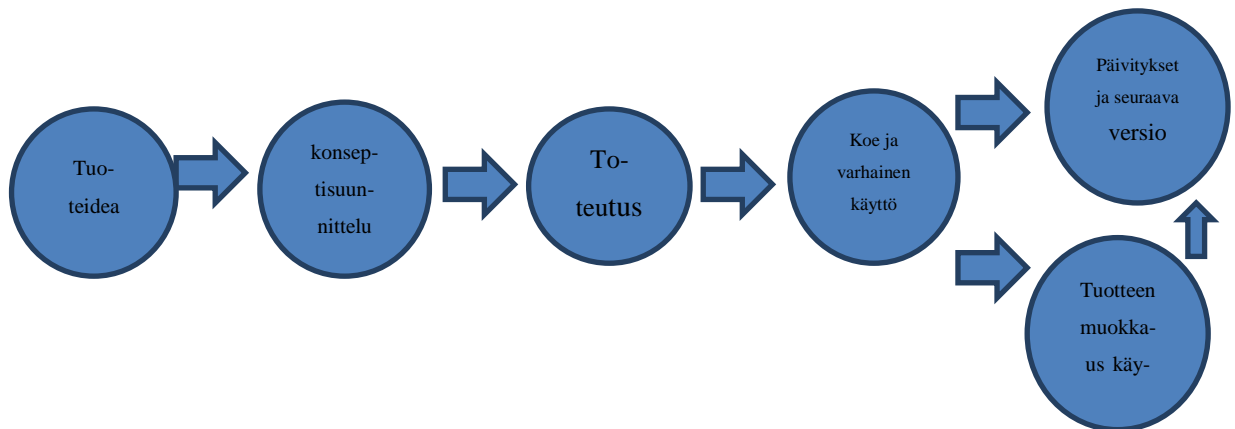


KUVIO 6. Arvioinnin osa-alueet. (Frisk 2008, 6 - 7)

5 KOHTI TOIMINTAA

Tuotekehityksen tavoitteena on uuden tuotteen tai menetelmän kehittäminen tai jo olemassa olevan tuotteen parantaminen (Patentti- ja rekisterihallitus 2006, 11). Harvoin kuitenkaan tuotekehityksen avulla luodaan täysin uusi tuote lähtien nolapisteesestä, vaan tuotekehitys nojautuu paljolti jo olemassa oleviin tietoihin ja tuotteisiin. Yleensä merkittävä osa tuotekehityksestä tapahtuu vasta sen jälkeen kun tuote on lanseerattu ensimmäisen kerran (Hyysalo 2009, 58–59). Tuotteella tarkoitetaan sosiaali- ja terveysalalla materiaalisia tuotteita, palveluita tai näiden yhdistelmiä. Usein sosiaali- ja terveysalalla tuotteen avulla annetaan informaatiota asiakkaille, yhteistyötaidoille tai organisaation omalle henkilökunnalle. Olipa se minkäläinen tahansa, se tulisi kuitenkin pystyä selkeästi rajaamaan, hinnoittelemaan ja olla sisällöltään helposti kerrottavissa. (Jämsä & Manninen 2000, 13, 54).

Lyhyesti kuvattuna kuten kuvio 7 mallintaa, tuotekehitys lähtee liikkeelle tuoteideasta, jonka pohjalla ovat organisaation aiemmat tiedot ja tuotteet. Tämän jälkeen tuotekehityksessä lähdetään työskentelemään konseptisuunnittelun parissa. Suunnitteluvaiheen jälkeen toteutetaan suunnitelma, kokeillaan tuotteen toimivuutta ja päivitetään tai muokataan tuotetta. (Hyysalo 2009, 60.) Tavoitteena tuotekehityksen kautta työskennellessä on luoda laatuvaatimusten mukainen tuote (Jämsä & Manninen 2000, 9).



KUVIO 7. Yleisluontoinen hahmotus tuotekehitysprosessista (Hyysalo 2009, 60)

5.1 Tuoteidean luominen

Jotta tuotekehityksestä tulisi menestyvä, on sen lähtökohtana hyvä idea tai oivallus. Jotta hyvä idea olisi mahdollinen, on tuotteen tekijän uskallettava kysyä itseltään, mitä ympäristössä ja asiakkaan luona on tapahtumassa ja miksi tämä kaikki tapahtuu. Lisäksi on arvioitava mihin suuntaan asiat ovat etenemässä, mitä seuraamuksia tästä voi mahdollisesti olla ja miten näihin johtolankoihin pitäisi tarttua organisaation osaamisen ja resurssien puitteissa. (Virtanen 2006, 226.) Tuoteidean pohjalla tulee aina olla kehittämistarve, jonka on hyvä nousta käyttäjäkeskeisyydestä. Tässä vaiheessa on myös hyvä täsmentää tuoteidean pohjalle ongelman laajuus eli asiakastyhmän suuruus ja ongelman tai palvelun tarpeen yleisyys (Jämsä & Manninen 2000, 31.)

Tuoteideoinnin prosessointiin voidaan käyttää tuplatiimiä ja sen sovellusta air-operaa, jossa kolmivaiheista air-prosessia ja viisivaiheista opera-prosessia käydään limittäytyneinä toisiinsa. Air-prosessissa analysoidaan ensin tuotekehityksen kohteen tarve, eli jäsennetään mitä tulisi organisaatiossa kehittää. Toisessa vaiheessa ideoidaan, mitkä asiat voisivat olla mahdollisia ratkaisukeinoja kehittämisen tarpeeseen. Kolmanneksi

valitaan ratkaisukeino ja kuinka sitä lähdetään viemään eteenpäin. Opera-prosessin aikana edetään sen sijaan konkreettisissa työskentelyvaiheissa. Näitä ovat omien ajatusten kirjaaminen, parityöskentely ideoiden tuottamiseksi, ehdotusten esittely muille, ehdotusten ristiin arvioiminen ja asioiden ryhmittely. (Jämsä & Manninen 2000, 36.)

Tuotekehityksessä ideointi on jatkuvaa, mutta on tärkeää osata valita ideoiden tulvasta ne hyvät ja tarpeelliset asiat, joita kannattaa viedä eteenpäin (Patentti- ja rekisterihallitus 2006, 12). Ideoita on myös hyvä testata organisaatiossa. Organisaation sisäisessä työryhmässä pystytään varmistamaan se, että tuoteidea sopii organisaation liikeideaan ja pystytään hahmottamaan työmäärän ja muiden resurssien käytön tarve ja kuinka paljon ne syövät organisaation muuta tuottavuutta. (Rissanen 2006, 237.) Työryhmässä on hyvä olla asiakastuntemusta, sillä tuotteen lopullisten käyttäjien ymmärrys onkin tärkeää ideoiden arvioinnissa ja jalostamisessa (Hyysalo 2009, 61)

5.2 Konseptin suunnittelu ja aineiston keruu

Kun projekti-idea on valittu, alkaa konseptin suunnittelu. Tuotekonsepti on esitys siitä, millainen palvelu tai tuote on tarkoitus suunnitella. (Jämsä & Manninen 2000, 40.) Jotta tuotekonseptointi onnistuu, on sitä varten tehtävä projektisuunnitelma, jossa määritellään miten kehittämistehtävää viedään eteenpäin. (Patentti- ja rekisterihallitus 2005, 12). Olennaisesti konseptisuunnitteluvaiheeseen kuuluu myös tuotteelle asetettavien vaatimusten määrittäminen ja pääpiirteittäin tuotteen tuottaminen (Hyysalo 2009, 60).

Kuten edellä on jo mainittu, on tärkeää, että tuotekehittäjä tuntee tuotteensa aiottujen käyttäjien toiveet ja tarpeet, sekä toimialan ja niiden kehityssuunnat. Tässä tuotekehityksen toisessa vaiheessa konseptisuunnittelussa tarvitaan käyttäjiä koskevaa tietoa, jota on mahdollisuus jalostaa yksityiskohtia suunnitteleamalla, määritellä tarkemmin sen vaatimuksia ja tehdä tarkennuksia sen sisältöön sekä luoda koko tuotekonsepti. (Hyysalo 2009, 61.)

Jämsä ja Manninen (2000, 43) käyttävät konseptivaiheesta nimitystä luonnosteluvaihe, ja heidän mukaansa on tärkeää, että tässä vaiheessa varmistetaan jo laadun synty yhdeksän eri osa-alueen ydinkysymyksen avulla. Näitä osa-alueita ovat tuotteen perustuminen asiakkaiden tarpeisiin, asiakasanalyysi, toiminnan ja odotuksien analysoimi-

nen, toimintaympäristön ja kokonaisuuksien jäsentäminen, tuotteen asiasisällön selittäminen ja rajaaminen sekä sidosryhmien näkökohtien selvittäminen. Lisäksi on otettava selvää työympäristön säädöksistä ja ohjeiden antamista viitteistä sekä hyödyntää moniammatillista asiantuntijatieta. (Jämsä & Manninen 2000, 43–50.)

Konseptisuunnittelun vaihe mahdollistaa vielä lisätiedon hakemisen, sillä sen avulla pystytään usein havaitsemaan, jos jostain asiasta ei tiedetä tarpeeksi tai tiedot eivät ole riittävän luotettavia. Tämä onkin tärkeää, sillä vain tuntemalla asiakaskunta ja sen tarpeet voidaan kehittää hyödyllinen ja miellyttävä tuote tosiasialliselle käyttäjäryhmälle. Käyttäjätietoa käytetään tuotteen suunnittelun lisäksi myös tuotteen arvioinnissa. (Hyysalo 2009, 18, 61).

5.3 Palvelu tuotteena: toteutus, varhainen koekäyttö, muokkaus ja päivitys

Kun edellä mainittujen avulla luonnosteluvaihe on saatu tehtyä, on aika siirtyä itse tuotteen luomiseen. (Jämsä & Manninen 2000, 54.) Toteutusvaiheen tavoitteena on, että tuotteesta tuodaan esille onnistunut fyysinen tuote. Tähän ei kuitenkaan päästä välttämättä kerralla, vaan tuotekehityksessä voidaan kokeilla tuotetta piloteilla, testaamalla tai varhaisella käytöllä. Koe- ja varhainen käyttö onkin tarkoitettu lastentautien poistamiseen, parannusideoiden keräämiseen sekä mahdollisten uusien käyttömahdollisuuksien tunnistamiseen (Hyysalo 2009, 65).

Informatiivisessa tuotteessa on hyvä muistaa, että keskeisen sisällön tuotteessa tulee muodostua tosiasioista, jotka pyritään kertomaan vastaanottajan tiedontarve huomioiden, täsmällisesti sekä ymmärrettävästi. Ohjaus- ja neuvontatilaisuuksien suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä tilaisuuksien laadunparantamisessa auttaa tuotekehityksen soveltaminen. Parasta olisi suunnitella asiasisältö, tilaisuuden vaiheet ja käytetyt menetelmät mahdollisimman tarkasti, joka toisi turvallisuutta tilaisuuden järjestämiseen ja mahdollistaisi laadukkaan ohjauksen. (Jämsä & Manninen 2000, 54, 65–66.)

Tuotetta tulisi arvioida ja kerätä siitä palautetta mahdollisimman paljon kehittelyn eri vaiheissa. Palautetta voi pyytää jo olemassa olevilta asiakkailta, mutta uusien näkemysten ja kritiikin saamisen vuoksi olisi hyvä hankkia palautetta sellaisilta käyttäjiltä koekäyttötilanteessa, jotka eivät ole aikaisemmin tuotetta kokeilleet. (Jämsä & Manninen 2000, 80.)

Kun tuotetta ruvetaan viimein viimeistelemään muokkauksien ja erilaisten mahdollisten kokeilujen jälkeen, voi se työltään olla yksityiskohtien hiomista tai tuotteen päivittämissuunnitelman tekoa (Jämsä & Manninen 2000, 81). Tärkeää olisi, että arvioinneissa ja muokkausvaiheessa muutoin tietoon tulleet tuotteen ongelmat saataisiin siirrettyä myös organisaatiossa muiden tietoon, jotka mahdollisesti työskentelevät jatkossa tuotteen kehityksen parissa. Näin virheet eivät jää toistumaan tuotekehitysprosessin toistuesssa. (Hyysalo 2009, 64.)

5.4 Tuotekehitysprosessin arviointi

Rissanen (2002, 183) toteaa, että tuotekehityksen prosessissa on epäonnistuminen usein erittäin todennäköistä. Tämä johtuu siitä, että etukäteen on mahdotonta tietää onko projekti hyvä vai huono. (Rissanen 2002, 183.)

Asioita, jotka edesauttavat tuotesuunnitteluprojektin muodostumista onnistuneeksi, on esimerkiksi että alusta asti hankkeen tavoitteet ovat selvästi määriteltyjä projektinjohdajan uskoessa projektiin. Hankkeen tavoitteita mietittäessä on määritelty myös vastuu projektista ja selvitetty päätöksentekomenetelmät ja käytettävissä olevat resurssit. Tiedon jakaminen tuotekehitystyöhön osallistuvalla organisaatiolla sekä johdon varaukseton tuki ovat myös tärkeät lähtökohdat onnistumiselle. (Rissanen 2006, 234.) Aikaisemmin Rissanen (2002, 190) on nostanut mukaan suunnittelu- ja seuraamisrutiinien tärkeyden (Rissanen 2002, 190).

Ongelmana tutkimuksen eettisyyden toteuttamisena on esimerkiksi se, että tuotekehittelijällä on jo alustavaa tietoa, kokemusta, stereotypioita ja oletuksia käyttöympäristössä (Hyysalo 2009, 66). Tämä tuo oman vahvuutensa konseptisuunnitteluun, mutta itse tuotteen kehittäessä se voi vääristää kehittäjän luomaa tuotetta jos kehittäjän omat arviot ovat ristiriitaisia tuloksien kanssa. Toisaalta tällaisia hypoteeseja on mahdollista testata kysymysten avulla, jolloin kysymysten informaatio tukee mahdollisesti hypoteeseja. Kenttätutkimus onkin jatkuvaa hypoteesien testaamista. (Alasuutari 2001, 270–273.) Muutoin Jämsän ja Mannisen (2000, 133) mukaan laatua voidaan tarkastella kolmen keskeisen periaatteen kautta: jokapäiväisen laadunvalvonnan kautta, asiakaslähtöisyyden pitämisenä painopisteenä ja tiedolla ohjaamisen kautta. (Jämsä & Manninen 2000, 113.)

Jotta tutkimuksen vastaavuus eli validiteetti olisi hyvä, on kyselylomakkeen teko ja analyysivaiheessa mietittävä koko ajan, että kysymykset ja analyysin vastaukset mitaavat tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettiä tarkasteltaessa on puolestaan katsottava, että kyselyn ja analysoinnin tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Sen sijaan tutkimuksen tulokset pitäisi pystyä toistamaan. (Holopainen & Pulkkinen 2000, 13.) Tutkimuksen vastaajajoukon ollessa pieni, tulee auttamatta mieleen myös mikä on tutkimuksen kattavuus. Onneksi tärkeintä ei ole aineiston koko ja siitä lasketut tunnusluvut vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys (Eskola & Suoranta 1998, 68)

Eskola ja Suoranta (1998, 52–53) tuovat esiin tutkimuksen teossa myös ongelman, jossa tutkija itse vaikuttaa tutkimusyhteisöön. (Eskola & Suoranta 1998, 52–53.) Jos kyseessä on suhteellisen pieni vastaajamäärä, on mietittävä tarkkaan kuinka tutkimuksessa säilytetään anonymiteettisuoja. Periaatteena on kuitenkin pidettävä, että tutkittavien henkilöllisyys ei paljastuisi. Tutkimuksen tekijän onkin harkittava tarkkaan kuinka ison riskin vastauksien julkaisu tuo. (Eskola & Suoranta 1998, 57.)

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi aina tutkia, vaikka edellä mainittuja hienoja termejä ei haluaisikaan käyttää. Tätä varten on tärkeää, että kuvataan tutkimuksen kulku ja tutkimustuloksista saadut selitykset ja tulkinnat tarkasti. On myös mietittävä sopivatko selitykset ja tulkinnat tutkimuksen kulun kuvauksiin. Tämän avulla voidaan myös miettiä tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi, Sajavaara jne. 2009, 232.)

6 PEREHDYTYKSEN LUOMINEN KEHITTÄMISTYÖNÄ

6.1 Tuoteidea

Aloittaessani opinnäytetyöhön orientoitumista syksyllä 2012 olin juuri aloittanut uudessa työssäni, jonka yhtenä vastuualueena oli yhteistyöohjaajien koordinointi ja koulutus. Jo ensimmäisten keskustelun myötä NFG:n toiminnanjohtajan kanssa muodostui selkeästi tarve organisaatiossamme vapaaehtoisten yhteistyöohjaajiemme koulutuksen kehittäminen.

Koska yhteistyöohjaajien kouluttaminen oli alkanut vasta 2010 ja resurssien puutteen vuoksi sitä ei ole kehitetty systemaattisesti, vaan ennemminkin pelkästään NFG:n teorian näkökulmasta katsottu mitä asioita tulisi käydä läpi, oli työlle vahva tarve. Tavoitteena on kuitenkin NFG:n vision mukainen nuorten tukeminen vastuulliseen aikuisuuteen, olivatpa menetelmän käyttäjinä sitten NFG:n omat kasvattajat tai yhteistyöohjaajat. NFG:n teoriat ja menetelmät haluttiin kouluttaa yhteistyöohjaajille mahdollisimman alkuperäisessä muodossaan.

Tuoteideointiin ja idean arviointiin on osallistunut NFG:n toiminnanjohtaja, minä opinnäytetyön tekijänä ja koulutusryhmämme. Tämä työryhmä vaikutti myös suuresti siihen, että työlle saatiin ajallisesti luotua resursseja ja toisaalta voitiin aina välillä tarkistaa, että työ etenee organisaation toiveiden suuntaan.

Tuoteideoinnissa käytettiin ensimmäisessä vaiheessa aikaisemmin esiteltyä air-prosessia, jossa toiminnanjohtajan kanssa pääsin analysoimaan nykyistä yhteistyöohjaajien tilannetta. Analyysin avulla jäsennettiin tarve, mikä nousi yhteistyöohjaajien osaamista koskien, toiseksi ideointiin yhdessä uusia ratkaisuvaihtoehtoja tarpeen täyttämiseksi ja lopuksi valittiin koulutusidean kokeilu ja kehittäminen. Tämän ohella koulutusidea on työstänyt koulutusryhmä viisivaiheisella opera-prosessilla, jossa itse pääsin ensimmäisessä vaiheessa kirjaamaan tutkimusta koskien omat ideani ja keskustellut niistä koulutusryhmän kanssa lisäideoiden tuottamiseksi. Tämän jälkeen tutkimusta koskevat ideat käsiteltiin koulutusryhmässä ja arvioitiin. Lisäksi esiin tulleet asiat ryhmiteltiin yhdessä, niin että ne tukivat tutkimuksen tekemistä. Ideasta keskusteltiin myös aktiivisesti yhteistyöohjaajien kanssa, sitouttaen heitä jo valmiiksi osallistumaan prosessiin muun muassa kyselyyn vastaamiseksi.

Tuoteidean syntymisen perustana on ollut vahva kehittämistarve, jonka tunnistamiseen ja sen rajaamiseen on käytetty niin NFG:n koulutusryhmää kuin toiminnanjohtajaakin. Näin syntyi lopullinen tuoteidea. Tutkimusongelman laajuus oli lopulta helppo rajata tässä työssä NFG:n työntekijöihin, ja yhteistyöohjaajiin, sillä he ovat ainoita, joilla on kokemusta perehdytyksestä ja sen saamisesta. Heillä kaikilla on myös jonkin tasoinen tietoisuus NFG:n ja nuorten tarpeiden kohtaamisesta.

6.2 Yhteistyöohjaajien osaamisen kehittäminen - Konseptisuunnittelu ja aineiston keruu

Kuten edellä on mainittu, tämäkin tuote perustui asiakkaiden tarpeisiin (vrt. Jämsä & Manninen 2010, 44) eli nuoren tukemiseen keskusteluryhmässä arvokasvatuksen keinoin. **Asiakasanalyysiksi** käytettiin NFG:n jo aikaisemmin keräämiä tietoja muun muassa nuorten ikärakenteesta, sukupuolijakaumasta ja heidän omasta arviosta oman kasvun tapahtumisesta ryhmän aikana. Kuten Jämsä ja Manninen (2000, 44) toteavat sosiaali- ja terveydenhuollon, mutta tässä tapauksessa myös nuorisopuolen asiakkaat eivät ole tuotteen ensisijaisia käyttäjiä, vaan hyöty tulee nuorille välillisesti palvelun tuottajien eli yhteistyöohjaajien ja NFG:n omien kasvattajien kautta. Tämän takia oli tärkeää, että myös palvelujen tarjoajien eli yhteistyöohjaajien tarpeet ja näkemykset selvitettiin. (vrt. Jämsä & Manninen 2000, 44). Aineistoa kerättiin yhteistyöohjaajilta sekä NFG:n kasvattajilta, eli heiltä jotka perehdyttäisivät jatkossa uusia yhteistyöohjaajia ja heidän **toimintaa ja odotuksiaan analysoitiin** tältä pohjalta.

Toimintaympäristön ja kokonaisuuksia jäsennettiin ja uudistettiin tässä kehittämistyössä keräämällä yhteistyöohjaajilta heidän näkemyksiään siitä kuinka toiminta pitäisi järjestellä, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin uusia perehtyjä. Tarkoituksena oli jäsentää selvä kulkukaavio, jotta toiminta selkeytyisi. Jämsän ja Mannisen (2000, 45) mukaan kulkukaavio on erittäin hyödyllinen tässäkin tapauksessa, jossa toiminta on uusi. Lisäksi **tuotteen asiasisältöä selvitettiin ja rajattiin** voimakkaalla kädellä koko tutkimuksen ajan. Näin koulutuksen sisältöä saadaan täsmennettyä vastaamaan paremmin sekä asiakkaiden että yhteistyöohjaajien ja NFG:n kasvattajien tarpeita. (vrt. Jämsä & Manninen 2000, 45–47.)

Sidosryhmien näkökohtien selvittäminen tehtiin alustavasti jo tässä työssä ideointivaiheessa, mutta asioita tarkennettiin koko matkan ajan ja vuoropuhelu oli aktiivista. Jämsän ja Mannisen (2000, 48) mukaan on tärkeää, että toimintayksikön päätöksentekijöiden ja rahoituksesta vastaavien toimintaohjeet ovat näkökulmineen otettu huomioon ja rahoitusvaihtoehtoja ja -lähteitä on tiedusteltu. (Jämsä & Manninen 2000, 48, 54). Tämä kehittämistehtävä rahoitettiin RAY:n antaman hankerahoituksen kautta. Tutkimuksessa säädösten ja ohjeiden antamat viitteet oli helppo ottaa huomioon, sillä työyhteisö on pieni ja tutkimuksen työelämän ohjaaja on korkeassa asemassa. Aktiivisella keskustelulla varmistettiin se, että **työympäristön säädökset ja ohjeiden antamat viitteet** ohjasivat työtä. Samoin otettiin huomioon myös NFG:n eli toimintayksikön arvot ja periaatteet, sekä tyyli ja asiasisältö. **Moniammatillisen asiantuntijatiedon hyödyntäminen** tapahtui suunnitelman mukaisesti kirjallisuuden kautta, mutta myös NFG:n oman asiantuntijaosaamisen kautta (vrt. Jämsä & Manninen 2000, 49–50.)

Työ tapahtui minun tekemänäni, mutta koulutustyöryhmän kaksi muuta jäsentä antoivat ideoita ja ajatuksiaan kehittämistyöntekijän käyttöön. Tämän prosessin edetessä koulutus osuus sai yhä pienempää merkitystä, kun huomattiin että kehittämistyössä on ensisijaisesti keskityttävä perehtymismallin luomiseen. Toisin sanoen myös tässä työssä kävi, niin kuin useissa muissakin tuotekehityksen avulla tehdyissä kehittämissä. Konseptisuunnitteluvaiheessa huomattiin, että käyttäjätietoa ei ole tarpeeksi ja sitä jouduttaisiin hankkimaan lisää. Koska tämä olisi tuonut opinnäytetyötä ajatellen liian laajan kehittämistyön, sovimme sekä ohjaavan opettajan että NFG:n toiminnanjohtajan ja koulutustyöryhmän kesken, että työ keskittyy vain perehdytyksen mallin luomiseen. Ideoinnin ja konseptisuunnittelun pohjalla käytettiin NFG:n jo aikaisemmin keräämiä tietoja muun muassa nuorten ikärakenteesta, sukupuolijakaumasta ja heidän omasta arviosta oman kasvun tapahtumisesta ryhmän aikana.

Lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- 1) Minkälaista perehtymistä uudet tulijat kaipaavat?
- 2) Mitä tukea perehdyttäjät tarvitsevat perehdyttämisjaksolla?
- 3) Mitä vapaaehtoiset yhteistyöohjaajat voivat opettaa perehtyjille ja mikä jää NFG:n henkilökunnan koulutettavaksi?

Tässä vaiheessa valmistui myös kehittämistyön suunnitelma. Tavoitteenani oli luoda mahdollisimman tarkka suunnitelma, josta voisin nähdä kuinka työssäni edistyn.

Tietoa ja aineistoa koulutuksen kehittämistä varten kerätään eri näkökulmista. Webropol-kysely toimitettiin niin NFG:n työntekijöille, nuorisokasvattajille ja tutkijoille, jotka työssään kohtaavat nuoria sekä NFG:n vapaaehtoistyöntekijöille, joilla tässä tapauksessa tarkoitetaan yhteistyöohjaajia. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa ja niivoa yhteen eri tasojen tarpeet, kaikkien osapuolten tarpeita tyydyttäväksi. Kyselyssä oli lähinnä valintakysymyksiä, mutta joidenkin tietojen tarkentamiseksi kyselyyn sisällytettiin myös avoimia kysymyksiä. Tuloksien analysointia varten käytettiin webropol-ohjelmaa.

WWW-kyselyyn vastaamispyyntö lähetettiin jokaiselle vastaajalle oman kyselylinkin kera sähköpostitse, jonka avulla voitiin jäljittää vastaajat ja heidät ketkä eivät ole vastanneet. Näin ollen oli helpompi lähettää uusi pyyntö vastaamatta jättäneille. Tämä keino tulikin tarpeeseen, sillä vastauksia piti karhuta kesäkuun alussa julkaistuun kyselyyn niin kahdella muistutussähköpostilla, kuin myös lopulta puhelinsoitolla. Tavoitteena oli mahdollisimman ystävällisesti pyytää tutkimuksen kohderyhmää vastaamaan kyselyyn, jotta kyselystä saataisiin tarpeeksi laadukasta tietoa. Näillä keinoin vastaajaprocentti nousi seitsemäänkymmeneen, jota itse pidin jo luotettavana vastaajaprocenttina, vaikka vastaajajoukko olikin pienehkö.

6.3 Toteutusvaihe eli perehdytyksen luominen tuotekehityksen keinoin

Webropolin avulla tehdyn analysoinnin ja teemoittelun avulla vastauksista muodostettiin perehdytyskaavio, johon liitin mukaan jo olemassa olevat materiaalit perehdytykseen liittyvistä koulutuspäivistä. Lisäksi koulutustyöryhmämme kanssa kävimme läpi minun tekemää työnjakoa, ja katsoimme, että jokainen asianomainen osaa tehtävänsä tai hänelle ainakin pystytään antamaan riittävä tuki oppiakseen tehtävänsä.

Teemoittelun rakenteena käytin perehdytyksen kulkua ja sen antamaa rakennetta. Rakenteen yksinkertaisuuden perehdytyksen malli oli helppo rakentaa työhön ja teemoittelu oli helppo pitää jämmäkkänä ilman rönsyilyä. Teemoittelun jälkeen ja ensimmäisen perehdytysmallin ehdotuksen valmistuttua kävimme NFG:n toiminnanjohtajan kanssa läpi ehdotuksen. Näin perehdytysmalliin tuli mukaan enemmän NFG:n näkökulmaa ja

esimerkiksi koulutuksiin liittyvien asioiden kehittämiseen saatiin syvyyttä. Sinänsä yhteistyöohjaajien ja NFG:n kasvattajien näkökulmasta luotu perehdytyksen malli ei muuttunut vaan se sai lisää syvyyttä, mutta myös väljyyttä. Tämän aiheutti muun muassa koulutuksiin käytettävien resurssien mahdollisimman kustannustehokkaan käyttöön pyrkiminen.

6.4 Koe- ja varhainen käyttö

Ensimmäistä perehdytysprototyyppiä pääsen kokeilemaan itse ohjaten perehtyjä vuoden 2014 aikana. Opinnäytetyöni valmistuessa kokonaisuuden arviointia ei ehditä tehdä, joten jätän sen opinnäytetyöni ulkopuolelle. Mutta perehdytyksestä tähän mennessä tulleet kommentit ovat olleet positiivisia ja antavat suuntaa, että perehdytyksenmallia voidaan viedä eteenpäin ja seuraava vaihe onkin, että yhteistyöohjaajat voivat kokeilla perehdytysmallia omien perehtyjensä kanssa.

Yleensä merkittävä osa tuotekehityksestä tapahtuukin vasta sen jälkeen kun tuote on lanseerattu ensimmäisen kerran (Hyysalo 2009, 59). Vaikka tunnen, että olen työni tehnyt hyvin, tuo tämä tieto minulle toisaalta myös rohkeutta arvioida perehdytysmallia jatkossa hyvinkin kovalla otteella. Toisaalta se tuo myös vapauden tunteen siitä, että tarvittaessa minulla on mahdollisuus myös vielä kokeilla kehittämismallia eri tavoin.

7 KYSELYN TULOKSET

NFG:n perehdytystä ja sen kehittämistä koskeva kysely lähetettiin toukokuussa 2013 yhteensä 27:lle NFG:n työntekijälle ja yhteistyöohjaajalle webropolin kautta. Vastanneita yhteistyöohjaajia ja NFG:n työntekijöitä oli kaikilta NFG:n toiminnan paikkakunnilta. Kysely oli auki kaksi ensimmäistä viikkoa, mutta vastausprosentin jäädessä pieneksi, kyselyn aukioloaika pidennettiin vielä viikolla. Samaan aikaan kyselystä lähetettiin muistutuskirje, jossa pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Tämä muistutuskirje lähetettiin ainoastaan heille, jotka eivät olleet webropolin tietojen mukaan vielä vastanneet kyselyyn. Muistutuskirjeen jälkeen vastausprosentti nousi hieman, mutta mielestäni vastausprosentti (60 %) jäi vieläkin otoksen pienuuteen nähden liian vähäiseksi. Näin ollen tavoittelin vastaamatta jättäneitä puhelimitse, joka tuottikin tuloksia.

Puheluiden jälkeisenä päivänä vastausprosentti nousi ja lopulliseksi vastausprosentiksi tuli 70,4.

7.1 Vastaajat

Kyselyyn vastaajista 13 oli naisia ja 6 miehiä kuten kuvio yksi osoittaa. Yhteistyöohjaajia vastaajista oli yhteensä kymmenen: kaksi heistä oli vielä perehdytysvaiheessa NFG:n toimintaan ja kahdeksalla heistä oli jo lisenssi ohjata ryhmiä itsenäisesti. Yhdeksän vastanneista oli NFG:n omia työntekijöitä.

TAULUKKO 1. Yhteistyöohjaajien sukupuoli roolin mukaan.

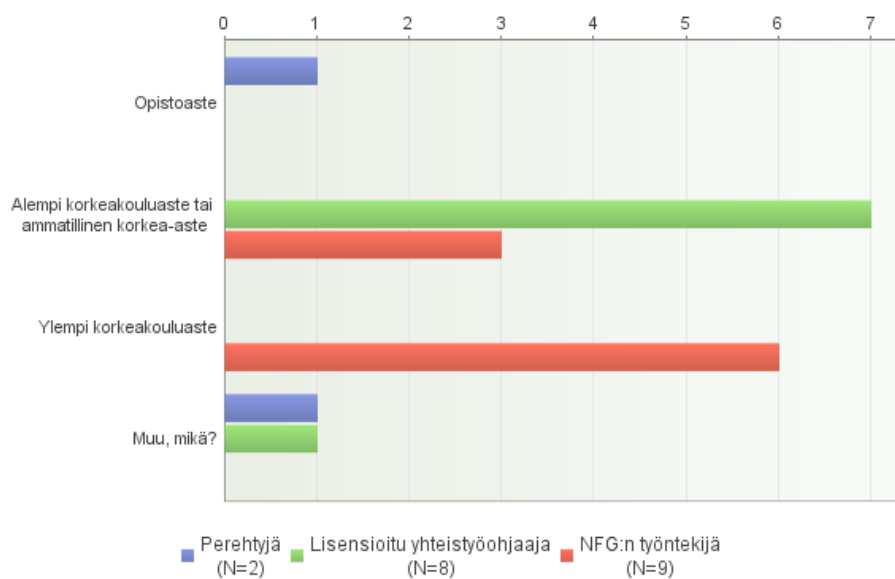
| | Roolisi NFG:ssa? | | |
|--------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| | Perehtyjä (N=2) | Lisensioitu yhteistyöohjaaja (N=8) | NFG:n työntekijä (N=9) |
| Nainen | 2 | 5 | 6 |
| Mies | 0 | 3 | 3 |

Kuten taulukosta kaksi käy ilmi, yksi yhteistyöohjaajaksi perehtyvä ja kaksi NFG:n työntekijää ovat 20–29-vuotiaita. Kuusi lisensioitua yhteistyöohjaajaa ja seitsemän NFG:n työntekijää ovat 30-39-vuotiaita. Kaksi yhteistyöohjaajaa ovat iältään 40 - 49-vuotiaita, heistä toinen on perehtyjä ja toinen lisensioitu. Yksi kappale vastaajista oli yli 50-vuotias. Hän toimii NFG:lla lisensioituna yhteistyöohjaajana. Kun analysoin muita tietoja, iän mukaan tehdyt ristikkäisvedot muihin kysymyksiin, eivät kuitenkaan nousseet selkeästi vastauksissa esiin, joten niitä ei käsitelty tässä kehittämistyön raportoinnissa enempää. Työn kannalta oli kuitenkin mielenkiintoista nähdä, että yhteistyöohjaajien iät vaihtelevat työuran alkupäästä lähelle eläkeikää.

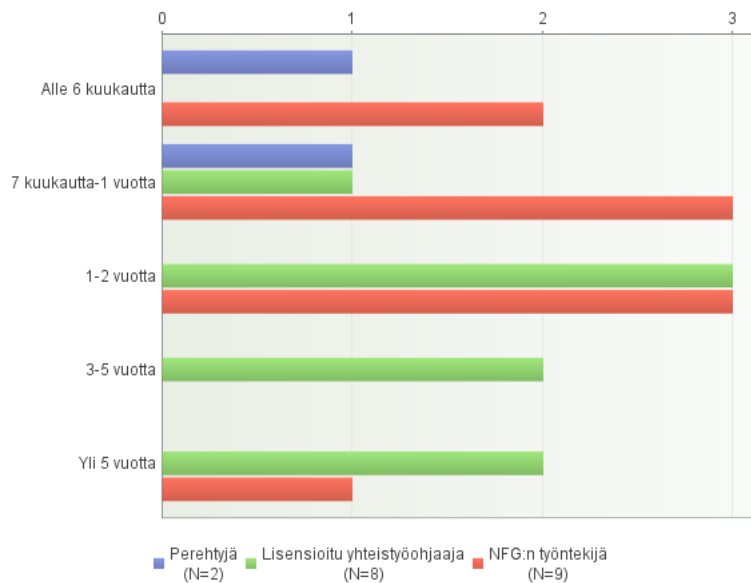
TAULUKKO 2. Yhteistyöohjaajien ikä roolin mukaan.

| | Roolisi NFG:ssa? | | |
|---------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| | Perehtyjä (N=2) | Lisensioitu yhteistyöohjaaja (N=8) | NFG:n työntekijä (N=9) |
| Alle 20 | 0 | 0 | 0 |
| 20-29 | 1 | 0 | 2 |
| 30-39 | 0 | 6 | 7 |
| 40-49 | 1 | 1 | 0 |
| Yli 50 | 0 | 1 | 0 |

Kyselyyn vastanneiden koulutustausta vaihteli kuvion kahdeksassa esitetyllä tavalla. Yhdellä vastaajista oli opistoasteen koulutus, kymmenellä heistä puolestaan alempi korkeakouluasteen tai ammatillinen korkea-asteen koulutus. Ylemmän korkeakouluasteen koulutus oli kuudella vastaajista. Lisäksi kaksi vastaajaa määritteli koulutusasteensa erikseen muu mikä? kohtaan. Toinen heistä oli kasvatustieteen tohtori ja toisella heistä oli ”Diakonia ja sosiaalityön tutkinto, oman aikansa amk, lisäksi erikoistumiskoulutuksia erityisnuorisotyöhön sekä sielunhoitoon, yliopistossa opintoja”. Omisissa organisaatioissaan yhteistyöohjaajat työskentelivät muun muassa nuorisohjaajana, yhteisöpedagogina, laaja-alaisena erityisopettajana ja koulukuraattorina.

**KUVIO 8. Koulutustausta roolin mukaan**

NFG:n työntekijöistä kyselyyn vastasivat pyydetyistä kaikki. Vastaajiksi valikoituivat ne NFG:n työntekijät, jotka olivat ohjanneet ryhmiä tai suunnittelivat ryhmätoimintoja. Kyselyn ulkopuolelle jäivät siis toiminnan-, ja kehitysjohtaja sekä toimistotyöntekijä, tilastoanalytikko sekä yksi aluekoordinaattori, jonka työtehtäviin ei kuulu, eikä ole kuulunut ryhmien ohjaus.



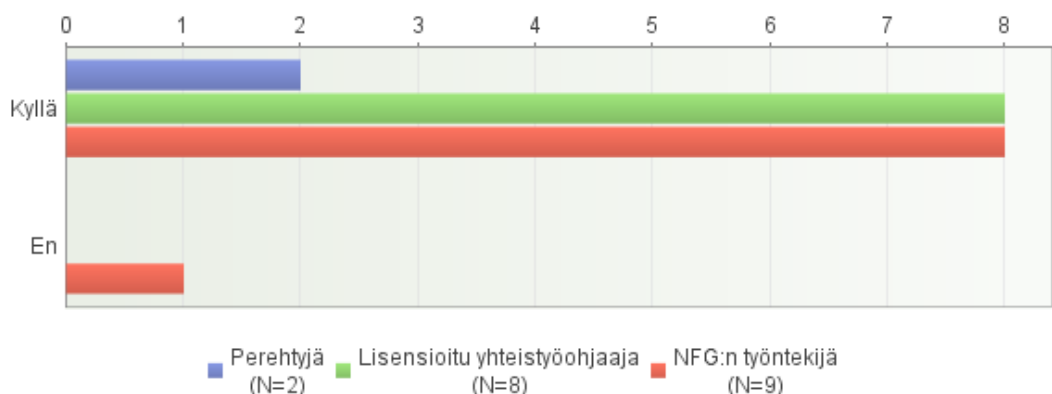
KUVIO 9. Mukana olo NFG:n toiminnassa

Kuvion yhdeksän mukaisesti kyselyyn vastanneista kolme oli ollut alle 6 kuukautta mukana NFG:n toiminnassa, viisi 7 kuukaudesta yhteen vuoteen. Suurin määrä kyselyyn vastaajista kuusi oli ollut toiminnassa mukana vuodesta kahteen, kaksi kolmesta viiteen vuoteen ja vain yksi vastaajista yli viisi vuotta. Suurin osa vastaajista oli ohjannut yhdestä viiteen ryhmään joko yksin (79 %) tai pareittain (68 %). Yli kaksikymmentä ryhmää oli ohjannut työparin kanssa 11 % vastaajista ja yksin yli kaksikymmentä ryhmää oli ohjannut 5 %. Menetelmäkoulutuksista suurin osa vastaajista oli käynyt Keep Cool Tiimin koulutuksen (79 %). Levottomat Tuhkimot ja Tasoristeyks-klubien koulutukset olivat käyneet neljä vastaajaa (21 %), Rasti-klubin yksi vastaaja.

TAULUKKO 3. Oman osaamisen arviointi suhteutettuna toimiaikaan NFG:ssa

| | Kuinka pitkään olet ollut mukana NFG:n toiminnassa? | | | | |
|----------------------|---|----------------------------|------------------|------------------|--------------------|
| | Alle 6 kuukautta (N=3) | 7 kuukautta-1 vuotta (N=5) | 1-2 vuotta (N=6) | 3-5 vuotta (N=2) | Yli 5 vuotta (N=3) |
| Aloitteleva ohjaaja | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Perehtynyt ohjaaja | 0 | 3 | 3 | 2 | 0 |
| Kokenut ohjaaja | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| Asiantunteva ohjaaja | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

Taulukon kolme mukaisesti pyydettiin vastaajia miettimään NFG:n teoriaa ja arvioimaan tämän pohjalta omaa osaamistaan. Viisi kyselyyn vastanneista koki olevansa vielä aloittelevia ohjaajia NFG:n toiminnassa. Heistä kaikki olivat olleet alle vuoden NFG:n toiminnassa mukana. Näistä kaksi oli vapaaehtoisia yhteistyöohjaajia, jotka olivat vielä perehdyttämiskaudellaan. Kolme itsensä aloittelevaksi ohjaajaksi tuntevaa oli NFG:n työntekijöitä. Perehtyneeksi ohjaajaksi luki itsensä kahdeksan ohjaajaa. Nämä ohjaajat olivat työskennelleet NFG:lla puolesta vuodesta viiteen vuoteen. Näistä viisi oli vapaaehtoisia yhteistyöohjaajia ja kolme NFG:n työntekijöitä. Kokeneeksi ohjaajaksi koki itsensä kaksi vastaajaa, jotka olivat työskennelleet yhdestä kahteen vuoteen ja kolme ohjaajaa, jotka olivat olleet toiminnassa mukana yli viisi vuotta. Kolme heistä oli vapaaehtoisia yhteistyöohjaajia ja kaksi NFG:n työntekijöitä. Asiantuntevaksi ohjaajaksi koki itsensä vastaaja, joka oli ohjannut ryhmiä yhdestä kahteen vuotta. Hän oli NFG:n työntekijä.

**KUVIO 10. Halukkuus jatkaa toiminnassa mukana jatkossa**

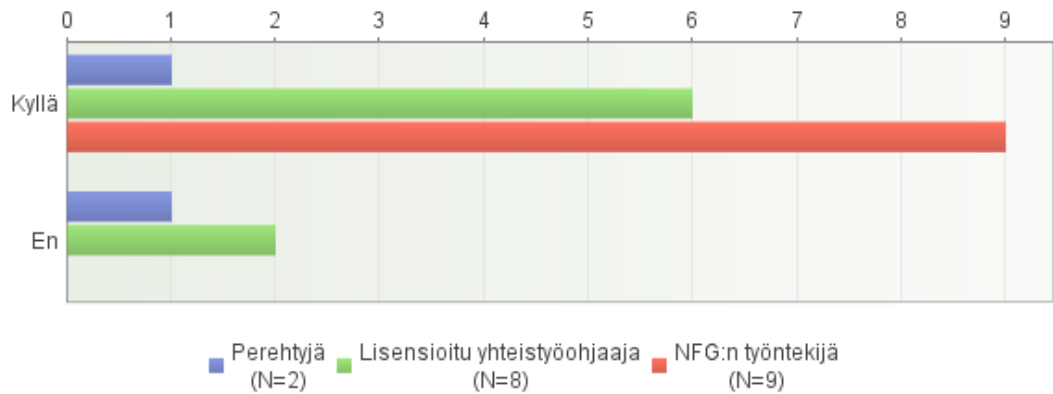
Tutkimukseen osallistuneista vain yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat halukkaita jatkamaan työskentelyä NFG:ssa, kuten kuvio kymmenen osoittaa. Vastaaja, joka ei halunnut jatkaa toimintaa, koki, että ”NFG:n toiminta ei tue enää minua ammatillisesti”.

Jatkamishalukkuutta perusteltiin omilla huomioilla, joiden mukaan nuoret saivat hyötyä NFG:n menetelmien keinoin toteutetusta ryhmästä. *”Keep Cool-menetelmä on hyödyllinen ja tarpeellinen tämän ajan nuorten kanssa työskennellessä, parhaiten se toimii yhteydessä toisiin ohjaajiin, joka toteutuu NFG:n yhteydessä”*

Itse menetelmiä keuhuttiin *”koen sen nuorten kannalta mielekkääksi toiminnaksi, jonka hyöty näkyy jo koulussa”* ja *”Saatu aikaan hyviä tuloksia nuorten parissa mm. muiden huomioon ottaminen, uskallus puhua omista tunteista jne.”*. Menetelmien koettiin tukevan nuorten kohtaamista omassa työssä: *”Ryhmätoiminta on hyväksi todettu paketti ja istuu myös perustyöni toteuttamiseen oikein hyvin. Tunteiden, arvojen ja asenteiden käsittely toimii ehkäisevässä mielessä myös päihde- ja mielenterveystyön saralla”*. Vastaajat toivat esiin myös oman roolinsa tärkeyden ja motivaation syistä, joiden takia he haluavat tehdä nuorten kanssa töitä: *”Haluan olla omalta osaltani tukemassa nuoria tarkoituksellisempaan ja väkivallattomampaan elämään ja sitä kautta parempaan tulevaisuuteen.”*

Lisäksi kiiteltiin NFG:n tarjoamaa koulutusta ja tukea: *”Olen kokenut kct ryhmän hyväksi toimintatavaksi. Nfg on myös tukenut ja kouluttanut lisää ansiokkaasti.”* NFG:n koulutukset koettiin myös ammattitaitoa syventäväksi asianana. *”Jotta voin syventää ammattitaitoani kasvatusalalla oman erityisosaamiseni parissa.”*

NFG nähtiin myös tärkeänä osana jo olemassa olevaa projektia, jonka tarkoituksena on luoda ja päivittää nuorisopalveluiden osaamista nuorisokasvatuksen ideologian ja toimintamallien osalta: *”koska NFG on olennainen yhteistyökumppani Tampereen Nuorisopalveluiden Nukka-projektissa, jossa luodaan ja päivitetään nuorisokasvatuksellista ideologiaa ja toimintamalleja. Ja projekti jatkuu.”* Kyselyyn vastanneista kuuksitoista koki, että he voisivat jatkossa perehdyttää uusia tulijoita (kuvio 11).



KUVIO 11. Halukkuus perehdyttää uusia ohjaajia NFG:n menetelmiin

7.2 Perehdytysjakson kulku

Kyselyssä kysyttiin perehdytysryhmässä esiintyneitä tarpeita, jonka vastauksia esitetään taulukossa neljä. Kysyttäessä mitä muuta vastaajat olisivat halunneet käsitellä ennen perehdytysjaksoa, vastasi eräs kyselyyn vastanneista: *”Ennen perehdytysryhmän alkua on oleellista tietää lähinnä se, mistä on kysymys. Mihin olen ryhtymässä, mitä minulta toivotaan ja mitä hyötyä tästä voisi olla nuorille?”* Toisaalta kysyttäessä, missä vaiheessa yksitoista NFG:n kannalta tärkeää osa-aluetta tulisi käsitellä, on huomattavissa, että asioiden käsittelyyn ennen ryhmää tai sen alkuvaiheessa on paineita.

Suurin osa kyselyyn vastanneista (79 %) näki tärkeäksi, että NFG:n toiminnasta pidettäisiin yleisesittely ennen ryhmätoiminnan alkua. Viidesosa vastaajista näki parempana vaihtoehtona, että esittely pidettäisiin alkuvaiheessa ryhmää.

Vastaajista yli puolet (53 %) olisi halunnut kuulla Itse perehtyjän roolista ennen perehdytysryhmän alkamista. Noin 42 % vastaajista koki, että perehtyjän rooli ehdittäisiin käydä perehdytysryhmän alkuvaiheessa läpi. Toisaalta 5 % vastaajista uskoi, että perehtyjän roolin käsitteleminen riittäisi loppupuolella ryhmää. Ryhmien ohjaajana toimimisesta NFG:n ryhmissä olisi vastaajista halukas kuulemaan 42 % ennen perehdytysryhmän alkua, 47 % piti parempana, että ohjaajan roolista keskusteltaisiin alkuvaiheessa perehdytysryhmää. Noin ryhmän puolivälissä olisi parasta käydä läpi ohjaajan roolia 11 % mielestä.

Eri menetelmien ryhmiin valmistautumisesta halusi kuulla 53 % perehdytysryhmän aloitettua, hiukan reilu kolmannes (37 %) puolestaan halusi kuulla valmistautumisesta jo ennen perehdytysryhmän alkua. Noin joka kymmenes vastaajista (11 %) uskoi, että ryhmään valmistautumisen ehtisi käydä läpi perehdytysryhmän loppupuolella.

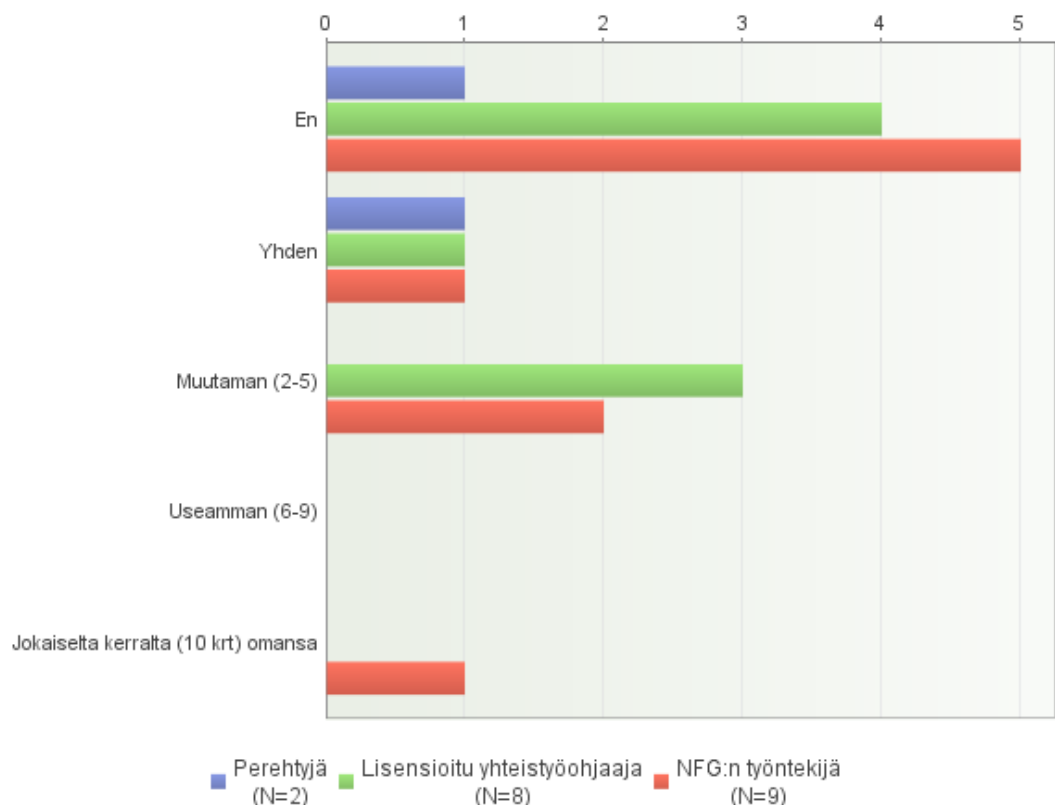
TAULUKKO 4. Yhteistyöohjaajien näkemys käsiteltävien asioiden ajoituksesta

| | Ennen perehdyttämisen alkua | Alkuvaiheessa perehdytysryhmää | Puolessa välissä perehdytysryhmää | Perehdytysryhmän loppupuolella | Perehdytysryhmän loputtua | Yhteensä |
|--|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------|
| Yleisesittely NFG:n toiminnasta | 78,95% | 21,05% | 0% | 0% | 0% | 19 |
| Ohjaajana toimiminen | 42,11% | 47,37% | 10,53% | 0% | 0% | 19 |
| Ryhmään valmistautuminen | 36,84% | 52,63% | 0% | 10,53% | 0% | 19 |
| Perehtyjän rooli | 52,63% | 42,11% | 0% | 5,26% | 0% | 19 |
| Vuorovaikutus ja kommunikointi nuorten kanssa (konfrontointi, validointi ja arvokas kohtaaminen) | 21,05% | 47,37% | 21,05% | 10,53% | 0% | 19 |
| Harjoitukseen tutustuminen | 21,05% | 42,11% | 21,05% | 15,79% | 0% | 19 |
| Menetelmään tutustuminen | 31,58% | 42,11% | 21,05% | 5,26% | 0% | 19 |
| Ryhmän teoriapohja (arvopohjainen elämäntaidollis-eettinen kasvatusteoria) | 15,79% | 57,89% | 10,53% | 15,79% | 0% | 19 |
| Tutustuminen NFG:n avainhenkilöihin | 5,26% | 21,05% | 15,79% | 15,79% | 42,11% | 19 |
| Tutustuminen alueen muihin yhteistyöohjaajiin | 0% | 15,79% | 5,26% | 21,05% | 57,89% | 19 |
| Yhteensä | 30,53% | 38,95% | 10,53% | 10% | 10% | 190 |

Menetelmäoppaiden harjoitukseen tutustumiseen pitäisi käyttää aikaa vastaajien mielestä suhteellisen tasaisesti. Noin joka neljäs (21 %) vastaajista näki, että harjoitukseen olisi hyvä tutustua joko ennen perehdytysryhmää tai puolessa välissä perehdytysryh-

mää. 16 % näki parempana, että harjoitukset käydään läpi vasta perehdytysryhmän loppupuolella. 42 % vastaajista puolestaan toivoi, että harjoitukset käytäisiin läpi perehdytysryhmän alkupuolella. Yleisesti menetelmään tutustumista kannattivat vastaajat eniten (42 %) perehdytysryhmän alkuvaiheessa, ennen perehdytystä joka kolmas (32 %) ja puolessa välin perehdytysryhmää yksi vastaaja (5 %).

NFG:n mukaisen filosofian vuorovaikutustapoihin nuorten kanssa toimivat toivoivat saavansa koulutusta eniten (47 %) alkuvaiheessa perehdytysryhmää. Ennen perehdytysryhmän alkua ja puolessa välissä perehdytysryhmää saivat molemmat kannatusta 21 % verran. Loppupuolella perehdytysryhmää taas toivottiin vuorovaikutusta ja kommunikointitapoja käsiteltävän 11 % toimesta. Kysyttäessä mitä muita asioita tulisi vastaajien mielestä käsitellä ennen perehdyttämisen alkua, vastaukseksi tuli: ” *nuori on arvokas, ei muuttamiskohde :)*”. Toisin sanoen tulisi myös nostaa ennen perehdytysryhmää esiin se, miten nuori nähdään ja kuinka nuori ei NFG:n filosofian mukaan ole passiivinen muuttamiskohde, vaan nuorta haastamalla hän voi itse aktiivisesti mahdollistaa oman arvomaailmansa muutokset.



KUVIO 12. Valmius tehdä lyhyitä oppimistehtäviä perehdytysjaksolla

Yli puolet vastaajista koki, etteivät he olisi valmiita itse tekemään lyhyitä oppimistehtäviä perehdytysjakson aikana (kuviio 12). Yhdestä viiteen tehtävään olisi ollut valmiin-

ta panostamaan aikansa 42 % vastaajista. Vain yksi vastaaja olisi ollut valmis tekemään jokaiselta perehdytyskerralta oman tehtävänsä. Niin perehtyjistä kuin lisensoituista yhteistyöohjaajista puolet oli sitä mieltä, etteivät haluaisi tehdä perehtyjänä oppimistehtäviä. NFG:n työntekijöistä 56 % kieltäytyi, mutta työntekijöistä myös yksi olisi ollut valmis tekemään jokaiselta kerralta omansa.

Perehdytysjakson lopuksi toivottiin säännöllisiä tapaamisia, joissa olisi mahdollisuus kokemusten vaihtoon. Näitä tapaamisia kutsuttiin vastauksissa myös vertaistukiryhmätapaamiseksi ja alueen ohjaajien ohjauksellisiksi kokoontumisiksi. Tutustumista muihin yhteistyöohjaajiin perehdytysryhmän loppupuolella tai loputtua toivoi 79 % vastaajista. Tosin kysyttäessä kuinka tärkeää vastaajien mielestä on tutustua muihin NFG:n yhteistyöohjaajiin ennen perehdytysryhmää 47 % kertoi kokevansa tämän tärkeäksi, muiden vastaajien kertoessa tämän olevan heidän mielestään ei tärkeää tai vähän tärkeää. Yleisesti toiminnan jatkuessa yhteistyöohjaajien kanssa pidettäviä tapaamisia toivottiin eniten (42 %) järjestettävän kaksi kertaa vuodessa, kerran ja kolme kertaa vuodessa järjestettäväksi tapaamisia toivoi 21 % ja neljästi vuodessa toivoi 16 % vastaajista.

NFG:n avainhenkilöihin tutustuminen nähtiin järkevämmäksi vasta perehdytysryhmän loppupuolella tai loputtua (58 %). Perehdytysryhmän aikana NFG:n avainhenkilöihin tutustumisen 95 % vastaajista kertoi kokevansa ei tärkeäksi tai vähän tärkeäksi. Toisaalta eräs vastaajista toi esiin myös näkökulman, ettei hän ”näe, että asioiden järjestyksellä on valtavan suurta merkitystä. Tärkeämpää on sujuva kokonaisuus.” Tutkimuksen myötä onkin siis ehkä parempi luoda kartta, jota pitkin perehdyttäminen kulkee, mutta sen ei tarvitse olla sitova.

7.2.1 Enemmän aikaa perehtyjille

”Tapaamiskertojen tavoitteet olisi voinut käydä läpi ja kiireetön olotila olisi mahtava.”

Tutkimuksessa ilmeni, että perehtyjät kaipaavat enemmän aikaa omilta perehdyttäjiltään. 84 % vastanneista näki tärkeänä tai todella tärkeänä, että tapaamiskerran tavoitteet olisi käyty läpi ennen nuorten ryhmän ohjaamista. Toisaalta esiin tuotiin myös kuinka tärkeää on käydä harjoitukset läpi: *”Tapaamiskertojen tavoitteet olisi hyvä*

käydä läpi etukäteen ja harjoitusten perusaate. Nehän muuttuvat ainakin Keep cool'ssa, koska aikataulu on todella tiukka.” Jotkut vastaajista olivat myös halukkaita osallistumaan ryhmätoimintojen ideoimiseen omassa ryhmässään: *”Sain kaipaamani tuen, josta tärkeintä oli harjoitteiden tavoitteiden ja käytännön toteutumisen läpikäyminen. Myös yhteinen ideoiminen ryhmän edetessä tuntui tärkeältä, koska siinä pääsi soveltamaan tietopohjaansa ja tätä kautta syventämään taitojaan.”*

Kaikki vastaajat puolestaan näkivät ryhmän tapahtumien reflektoinnin yhdessä perehdyttäjän kanssa todella tärkeänä. Eräs vastaajista määritteli tuen tarpeen *”Enemmän keskustelua ennen ryhmätapaamista tavoitteesta sille kerralle ja lisää keskustelua siitä miten meni.”*

7.2.2 Perehtyjä aktiivisena osallistujana

Vastaajista 84 % näki tärkeänä tai todella tärkeänä, että he saisivat myös itse ohjata harjoituksia perehdytysryhmän aikana. Toisaalta avoimissa vastauksissa tuotiin esiin myös näkökulma, että perehtyjän tulisi saada myös itselleen kokemus siitä, minkälaista on tehdä harjoituksia: *”omaa kokemusta joidenkin harjoituksen tekemisestä, osallistujana”*

Kukaan vastaajista ei nähnyt järkevänä, että perehtyjä jäisi ”seinäkukkasen” rooliin perehdytysryhmänä, vaan kaikki vastaajista näkivät tärkeänä tai todella tärkeänä, että he voisivat osallistua ryhmän keskusteluihin vapaasti omasta roolistaan käsin.

7.2.3 Perehdyttäjän tarpeet

Kyselyyn vastanneista kahdeksan oli itse perehdyttänyt muita uusia yhteistyöohjaajia. Kysyttäessä minkälaista tietoutta he olisivat kaivanneet uusien ohjaajien perehdyttämiseen, vastaukset olivat seuraavanlaisia: *”Ryhtiliikettä varata aikaa ennen ja jälkeen ryhmän asioiden läpikäyntiin. Muka kiire...”* Vastauksissa toivottiin myös, että kuul-taisiin *”Perehdyttäjän kokemuksia siitä, mikä menetelmän toteuttamisen käytännön työssä on keskeistä”* Toisin sanoen harjoitusten läpikäyminen olisi tärkeää.

Selkeä tarve tuotiin myös esille tämän tutkimuksen tarjoamalle tuelle: *”Ohjeistusta siihen, mitä perehtyjän kanssa käydään läpi ennen perehdytysryhmää, sen aikana ja*

jälkeen. Miten perehtyjälle tarjotaan paras mahdollinen tuki hänen itsenäisesti ohjaamiensa ryhmien aikana.” Myös ihan konkreettista apua kaivattiin: ”Perehdytyskansio auttaisi”

Kysyttäessä kaipaavatko perehdytystä tehneet lisää tietoa, koki 74 % vastaajista kaipaavansa perehtyjän opastamiseen lisää tietoa jonkin verran enemmän tai paljon enemmän. *”Perehdytyksen tavoitteisiin”*, sanoitti eräs vastaajista tähänkin asiaan liittyvän tarpeensa. Muutoin vastauksista käy ilmi, että NFG:n kasvatusteoria, ryhmän ohjaaminen ja nuoren kohtaaminen NFG:n kohtaamispedagogiikan kautta tuntui jo helpommalta välittää perehtyjälle. Itse harjoitusten ohjaamiseen kaivattiin vielä kuitenkin lisää tietoutta jonkin verran enemmän 53 % vastaajien toimesta.

Eräs vastaajista toi esiin myös lakisäätteiset asiat ja niiden auki keskustelun tarpeet: *”käytännöt siitä miten toimitaan jos nuoren asioista on syytä ottaa yhteyttä ammattilaisiin, esim. lastensuojeluun”*. Toisaalta myös perehdyttäjän roolin omaksuminen tuntui joillekin helpolta, lisätietoa ei kaivattu: *”En juuri mitään.” ja ”Tietoni on ollut riittävää.”*

7.2.4 NFG:n työntekijän rooli perehdytyksessä

Tutkimuksessa kysyttiin yhteistyöohjaajilta ja NFG:n työntekijöiltä, tulisiko NFG:n menetelmien kouluttajan käydä läpi perehdytysryhmässä tapahtuneita asioita perehtyjän kanssa. Vastaajista 42 % näki hyvänä, että kouluttaja kävisi asioita läpi pienessä ryhmässä muiden perehtyjien kanssa. 26 % vastaajista oli valmiita yksilötapaamisiin ja 26 % puolestaan kokivat perehdyttäjän tuen riittäväksi. Yksi vastaajista määritteli tuen tarpeen: *”Riittää, kun kouluttaja on tarpeen mukaan tavoitettavissa. Ehkä kouluttaja voi myös ottaa yhteyttä perehdyttämisyryhmän jälkeen ja sopia, onko perehdytetyllä tarvetta ja halua käydä läpi ryhmän asioita.”*

Eräs vastaajista toivoi NFG:n kouluttajalta lisää selventämistä mitä NFG:n välillä vaikeasti aukeava kasvatustilasto tarkoittaa käytännössä. Toisin sanoen kaivattiin kasvatustilaston avaamista vielä selkeämmin käytäntöön kytkien.

Kysyttäessä minkälaista tukea NFG:n kasvattajat ja vapaaehtoiset yhteistyöohjaajat olisivat tarvinneet heidän perehdyttäessä uusia ohjaajia, osa vastaajista koki, ettei heil-

lä ollut toiveita. Vastauksista nousi esille kuitenkin hyvin konkreettinen tarve perehdyttämiskokemuksen selkeyttämiseen. *”Selkeää yhteistä rakennetta ja sisältöä perehdytykseen. Muuten perehdytys ei ole tasalaatuista.”*

Toisaalta tuli myös tarve siihen, että perehdyttäjät olisi kaivannut: *”omaa aloitteellisuutta pohtia ja kysellä NFG:n työntekijältä...”*. NFG:n työntekijän antama tuki oma-aloitteiseen ja luonnolliseen yhteydenpitoon on asia johon on panostettava koko ajan.

NFG:n työntekijöiden kouluttamat päivät ja niiden teoriaosuudet saivat vahvan kannatuksen kun mietitään koko perehdytysjakson kulkua. Vastaajista suurin osa (58 %) oli sitä mieltä, että NFG:n arvopohjainen elämäntaidollis-eettinen kasvatusteorian perusteet tulisi käydä läpi perehdytysryhmän alkuvaiheessa. Kaikki vastaajat tukivat ajatusta, että teoriaa tulisi opiskella ennen kuin perehdytysryhmä on loppunut. Syventävien tietojen kohdalla teoriaosuuden läpikäyntiä ei enää nähnyt kovin tärkeänä tai lainkaan tärkeänä ennen perehdytysryhmän alkua 84 %

7.2.5 Perehdytysjakson kehittämisideoita

Avointen kysymysten perusteella kyselyyn vastaajilla on suhteellisen hyvät kokemukset perehtyjänä olosta. Analysoinnissa selvisi, että yhteistyöohjaajat olivat tyytyväisempiä saamaansa perehdytykseen kuin NFG:n omat työntekijät. Erityisesti kiiteltiin alueella olevaa toimintaa, kun toiminnassa oli paljon jäseniä ja sinne on onnistuttu juurruttamaan säännölliset tapaamiset: *”Paikkakunnalla oleva oma yhteistyöohjaajien porukka on hyvä ryhmä ja saamme säännöllisesti NFG:ltä ohjausta työhömmee. Olen varsin tyytyväinen!”* Uusien ohjaajien tuleminen mukaan toimintaan nähtiin myös virkistävänsä asiana: *”Hyvät kokemukset, motivoituneita uusia ohjaajia.”*

Tutkimuksessa nousi esiin avoin toive, että ennen perehdyttämiskokemuksen alkua olisi ohjaajien tapaaminen. Näissä tapaamisissa olisi vastaajien mukaan hyvä käydä läpi *”Esimerkkejä, kokemuksia”*. Toisaalta myös perehtyjille suunnattu oma ryhmä, jossa asioita saisi käydä läpi tuli esiin pyydettyä kehittämisideoita perehtymiskokemukselle:

”Tiiviimpi yhteistyö NFG:n työntekijän ja perehdyttäjän kanssa sekä perehtyjien pieni ”työnohjauksellinen” ryhmä olisi voinut olla asioita paremmin avaava. Jotenkin koko homma aukesi itselle vasta ensimmäistä varsinaista ryhmää ohjatessa.”

Selvä kehittämiskohde nousi esiin niillä paikkakunnilla, joilla yhteistyöohjaaja on ensimmäinen menetelmiin koulutettu ohjaaja: *”Koska NFG:lla ei toimipaikkaa omalla kotikunnallani niin NFG:n toiminta jäi hieman etäiseksi - materiaali Keep Cool ryhmää varten kuitenkin kattavaa”*. Onkin siis otettava huomioon myös paikkakuntien erilaiset olosuhteet ja kuinka hyvin NFG ja sen toimintamallit ovat paikkakunnalla jo valmiiksi tunnettuja, samoin kuin siellä jo oleva turvaverkko perehdytyksessä.

Toisaalta myös kyseenalaistettiin sitä, onko yksi ryhmä riittävä perehdytyksen saamiseksi: *”Yksi ryhmä perehtyjänä ei mielestäni ole riittävä koko paketin omaksumiseen.”* Tätä ajatusta tukivat myös he, jotka kiittelivät saaneensa olla mukana useammassa ryhmässä yhdessä kokeneen kollegan kanssa.

7.3 Perehdytyksen jatko: Ensimmäinen oma ryhmä

Moni vastaajista kertoi olevansa tyytyväinen tämän hetkiseen tilaan, jota on varsinkin Itä-Suomen yhteistyöohjaajien koordinoinnin kehittämisen yhteydessä viety eteenpäin. Tilanne on kuitenkin eri alueilla erilainen ja luonnollisesti myös kehitystyön keskellä olevassa Itä-Suomessa kehittämistarpeita on vielä.

Ensimmäisen oman ryhmän aikana kyselyyn vastaajat toivoisivat vielä yhteyttä omaan perehdyttäjään ja kouluttajaan. Tutkimuksessa tuotiin ilmi, että aika ajoin olisi hyvä saada osallistua koulutuksiin, mutta toivottiin myös vapaampaa yhteydenpitoa, jotta voitaisiin keskustella ryhmän etenemisestä ja ongelmakohdista. *”Muutama tapaaminen perehdyttäjän kanssa oman ensimmäisen ryhmän alkaessa ja aikana olisi ollut tarpeen. Näin olisi voinut purkaa ryhmän tapahtumia tuoreeltaan sekä saada vinkkejä ja näkökulmia mieltä askarruttaneiden pulmien ratkaisemiseen.”* Perehdyttäjältä toivottiin muissakin vastauksissa pidempiaikaista tukea: *”Yhteydenpitoa, kuten keskusteluina omien ryhmien etenemisestä ja ongelmakohdista.”* Näissä keskusteluissa olisi hyvä *”syventää, peilata, miettiä mikä missäkin on järkevää”*. Vastauksissa tuotiin myös esiin yhteydenpidon vapaaehtoisuus ja perehtyjän oma-aloitteisuus: *”Mahdollisuus ottaa yhteyttä perehdyttäjään ja kouluttajaan. Aika ajoin (esim. kerran kaksi vuodessa) mahdollisuus osallistua koulutukseen. Ei pakkoa mihinkään.”* *”Mahdollisuus tapaamisiin perehdyttäjän kanssa. Erityisen tärkeää tämä on ensimmäisen oman ryhmän alkaessa. Myös myöhemmin haastavien tilanteiden ja mieltä askarruttavien asioiden purkamiseen täytyy saada tarvittaessa tukea NFG:n työntekijältä.”*

Eräs vastaajista kiitteli sitä, että hän oli saanut *”olla perehtyjänä ja kokeneen ohjaajan parina useassa ryhmässä.”* Pitkäaikainen tuki todettiin tärkeäksi. *”Sain pitkäaikaista tukea, joten en osaa tässä kaivat lisää.”* Kun tutkimuksessa kysyttiin miten perehdytystä haluttaisiin kehittää, toivottiin *”useampi ryhmä perehtymisen jälkeen kokeneen ohjaajan kanssa, ei liian pian itse perehdyttäjäksi.”*

Myös perehdyttäjän puolelta nousi toive, että mietittäisiin *”Miten perehtyjälle tarjotaan paras mahdollinen tuki hänen itsenäisesti ohjaamiensa ryhmien aikana.”*

Koulutustilaisuuksia kerran vuodeksi järjestettäväksi toivoi yli puolet vastaajista (53 %). Kaksi tai kolme kertaa tapaamisia toivoi 16 % vastaajista ja neljä kertaa vuodessa vielä kymmenesosa vastaajista.

Tapaamisia NFG:n nuorisokasvattajien, yhteistyöohjaajien ja muiden vapaaehtoisten kanssa tapaamisia toivoi kerran vuoteen 58 %. *”Verkostoitumisena, kokemusten vaihtamisena muiden ohjaajien kanssa”* nähtiin tärkeänä.

8 PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN

Tuloksien valossa myös perehdyttäjät kaipaavat selkeää rakennetta perehdyttämiproessiin. Tämän takia ensimmäinen askel on perehdytyksen prosessin avaaminen, sen sisällön uudelleen organisointi ja työnjaon selkeyttäminen.

Ensimmäisessä perehdytyksen selkeyttämisvaiheessa tutkimustuloksista muokataan enemmistön mielipiteiden mukaisesti perehdyttämisen rakenne, jonka jälkeen rakennetta muokataan väljemmäksi. Tässä vaiheessa sovelletaan myös jo olemassa olevien koulutuskaavioiden kautta tietoa työnjaosta perehdyttäjien ja NFG:n työntekijöiden kesken. Lisäksi prosessi on jo edennyt hiukan nopeampaan tahtiin NFG:n sisällä suunnittelussa ja näitä päätöksiä selvitetään myös tässä työssä.

8.1 Perehdytyksen rakenne

Edellä mainituissa vastauksissa eräs vastaajista oli sitä mieltä, että on tärkeää huomioida myös joustavuus perehdytyksessä. Tämä tulee esiin vielä selkeämmin jos mietitään perehdytykseen liittyvien resurssien käyttämistä. Kauempana sijaitsevat paikkakunnat ja työntekijät asettavat NFG:lle haasteen resurssien käyttöä ajatellen. Koulutuksien järjestäminen on pyrittävä tekemään niin, että niiden avulla voidaan mahdollisimman kustannustehokkaasti kouluttaa ja tukea perehtyjiä ja yhteistyöohjaajia.

Toisaalta eräs vastaajista toi esiin myös näkökulman, ettei hän ”näe, että asioiden järjestyksellä on valtavan suurta merkitystä. Tärkeämpää on sujuva kokonaisuus.” Tutkimuksen myötä onkin siis ehkä parempi luoda kartta, jota pitkin perehdyttäminen kulkee, mutta sen ei tarvitse olla sitova. Käyn luvuissa 7.1.1 – 7.1.4 läpi kuviossa 13 esitetyn perehdytysmallin. Liitteessä kaksi ja kolme on tarkemmin määritelty sisällön ajankohdat ja vastuuhenkilöt.

Ennen perehdytystä

- Markkinointi ja toiminnan lyhyt esittely (Esitteet, Infotilaisuudet)
- Uuden henkilön yhteystiedot koordinaattorille
- Koordinaattorin yhteydenotto
- Ryhmän sopiminen
- 1. koulutuspäivä: Yleisesittely toiminnasta / Kohtaamispedagogiikka / Perehtyjän rooli / Tutustuminen muihin perehtyjiin
- Sopimuksen teko

Perehdytyksen aikana

- Koulutuspäivä: ohjaajan rooli NFG:n ryhmissä / ryhmiin valmistautumisen taustat /harjoitusten läpikäynti / Menetelmään tutustuminen / kasvatusmenetelmä
- Mahdollisuuksien mukaan ohjaajien kokoontuminen
- Päiväkirja
- Oppimistehtävät

Perehdytyksen loputtua

- Vertaisryhmän tapaaminen – asioiden käsittelyä
- Avainhenkilöihin tutustuminen
- Käydä läpi mikä on tavoitteiden kannalta tärkeää, mihin asioihin pitäisi ryhmässä kiinnittää huomiota
- Työnohjauksellinen ryhmä
- Palautekeskustelu

Myöhemmin

- Jatkokoulutukset
- Yhteistyöohjaajien vertaistapaamiset
- Yhteistyöohjaajien ja NFG:n kasvattajien tapaamiset
- Jouluiset ja keväiset kiitokset ryhmiä ohjanneille
- Neuvonta ja tuki

KUVIO 13. Perehdytyksen kulku (tutkimuksen perusteella luotu malli)

8.1.1 Ennen perehdytystä

Uuden vapaaehtoisen kiinnostuessa toiminnasta hänelle pitäisi antaa mahdollisimman tarkka kuva toiminnasta. Toimintaa voi esitellä niin yhteistyöohjaaja kuin NFG:n työntekijäkin omin sanoin ja omasta näkökulmastaan. Lisäksi toiminnasta tulisi tehdä uusille yhteistyöohjaajille suunnattu esite, joka kertoisi toiminnasta lyhyesti. Jatkossa olisi syytä miettiä vielä uusia potentiaalisia tapoja kehittää uusien vapaaehtoisten tavoittamista. (vrt. Kortelainen 2010, 37.)

Kun uusi ihminen ilmaisee, että hän haluaisi tulla toimintaa mukaan, tulisi hänen yhteystietonsa antaa yhteistyöohjaajien koordinaattorille, jotta koordinaattori voisi ottaa yhteyttä kiinnostuneeseen kertoakseen tarkemmin NFG:n toiminnasta ja mahdollisesti sopia perehdytyksen alkamisesta. Uusien perehtyjien vastaanottamisessa koordinaattorin nopeus ja henkilökohtainen kontakti ovat tärkeitä (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 29). Tämän takia olisi hyvä, että mahdollisista kiinnostuneista ilmoitettaisiin heti koordinaattorille.

Kun uudelle vapaaehtoiselle sovitaan ryhmän alkamisesta, voi käytännön järjestelyitä tehdä myös alueella toimivat yhteistyöohjaajat, jotka ovat valmiita perehdyttämään kyseisen henkilön. Tällöin sovitaan perehdytysryhmä, taho, jossa ryhmä toteutetaan sekä ajankohta. Lisäksi sovitaan miten työnjako ryhmässä toteutetaan ja miten tulevan kerran harjoitteet ja tavoitteet käydään läpi. Toimintaan valmistautuminen on oppimisprosessin onnistumisen kannalta tärkeää. Valmistautuessa toimintaan olisi hyvä saada realistinen näkemys toiminnasta ja sen tavoitteista. (Kurki 2001, 90.) Aikataulussa on syytä sopia myös tilaa ryhmän tapahtumien ja niiden aiheuttamien mielteiden purulle.

Yhteistyöohjaajan koordinaattorin tehtävänä on ennen perehdytysryhmän alkua kirjoittaa sopimus toiminnasta uuden perehtyjän kanssa. Sopimuksen on oltava kirjallinen, joka kertoo tehtäväkuvauksen, tavoitteet ja aikataulut. Sopimuksen pohjalta selvennetään mihin perehtyjä sitoutuu, mitä hän saa toiminnasta ja miten toimintaa vietään eteenpäin. Tässä yhteydessä on hyvä keskustella myös perehtyjän koulutuspolusta, ja kuinka häntä tuetaan kouluttautumaan yhä jatkossakin. Sopimusvaiheessa on syytä keskustella raportoinnista ja mitä raportointi pitää sisällään. (Karreinen ym. 2010, 16–17.) Menestyksekkään vapaaehtoistoiminnan järjestäminen avaimet ovatkin

yhteisten pelisääntöjen teossa peilaten näitä konkreettisiin tilanteisiin (Tammisto & Lahtinen 1994, 67, 69).

Koulutuspäivän järjestää koordinaattori yhdessä menetelmän kouluttajan kanssa. Ensimmäisessä koulutuspäivässä käsitellään NFG:n yleisesittely, perehtyjän rooli ja nuoren asema. Näihin koulutustarpeisiin vastaavat aikaisemman koulutusmateriaalin NFG:n yleisesittely, NFG:n ihmiskäsitys ja kohtaamispedagogiikan sisällöt. Perehtyjän rooliin tarvitaan uutta koulutusmateriaalia, sillä sitä ei ole huomioitu aikaisemmassa koulutusmateriaalissa.

Tutkimuksen mukaan perehtyjien toivottaisiin osallistuvan mahdollisimman pian yhteistyöohjaajien tapaamisiin. Näissä tilanteissa on hyvä, että uusi perehtyjä otetaan vastaan ja hänet toivotetaan henkilökohtaisesti tervetulleeksi (Karreinen ym. 2010, 30).

8.1.2 Perehdytyksen aikana

Tutkimuksessa kävi ilmi, että perehdytyksen alkupuolelle on enemmän painetta saada tukea ja koulutusta kuin sen loppupuolella. Tutkimuksessa esille nousseet asiat olivat ohjaajan rooli ryhmissä ja kuinka ryhmiin valmistaudutaan. Toisaalta myös tässä vaiheessa tutkimuksen mukaan haluttiin käydä läpi kasvatustapa menetelmä kokonaisuudessaan sekä sen harjoitukset. Perehtyjille tulisi myös antaa kokemus harjoituksista osallistujana.

Näin ollen tämän perehdytyksen alkupuolella käytävän koulutus päivän aikana tulisi käydä edellisestä materiaalista menetelmän työskentelyn tavoitteet osio, jotta perehtyjille tulisi kuva kuinka ryhmiin valmistaudutaan ja minkä takia tietyt asiat ovat tärkeitä. Ohjaajan oppaan lukuohjeet osaltaan vastaava kasvatustapa menetelmän läpikäyntiä, mutta syytä olisi ehkä käydä vielä tarkemmin läpi asioita miksi kyseinen kasvatustapa menetelmä toimii ja mitkä asiat siellä ovat taustalla. Tähän on hyvä liittää myös arvokasvatuksen perusteet ja tarkoituksellisuuden koulutussisällöt.

Harjoitusten läpikäyntiä tutkimuksen mukaan toivottiin toiselle koulutuspäivälle. Entisessä perehdytyksen koulutusrakenteessa ensimmäisenä koulutuspäivänä on käyty läpi NFG:n teorian tärkeä osa-alue jäävuoriteoria niin sanotun jäävuoriharjoituksen

kautta. Tämä tehtävä on ollut olennainen osa, sillä sen avulla arvojen, tunteiden ja asenteiden vaikutus ihmisen toimintatapoihin avautuvat niin yhteistyöohjaajille kuin ryhmän nuorillekin. Toisena koulutuspäivänä on ennen tehty harjoitukset Positiivinen kapina ja Vahvuudet ja heikkoudet. Muutoin harjoituksia on käyty suullisesti läpi ja katsottu, kuinka ohjaajan oppaan harjoituksia tulisi lähestyä, niin että oppaasta saisi kaiken irti. Koulutuksissa hyväksi havaittu menetelmä on ollut, että jos harjoitus on ollut tuttu jo entuudestaan perehtyjille, niin he voisivat aukaista harjoituksen sisältöä. Tämä auttaa perehtyjä kun he kuulevat harjoituksista kerrottavan eri tavoin ja näin ollen voivat saada siihen erilaisia näkökulmia.

Perehdytystilanteissa on hyvä, että teoriaa elävöitetään ammatti-ihmisten ja kokeneiden vapaaehtoisten kertomilla kokemuksilla, realistisesti ja elämänmakuisesti. (Tammisto & Lahtinen 1994, 75.) NFG:n koulutuspäiviä voisi elävöittää esimerkiksi kutsumalla koulutukseen kokeneita yhteistyöohjaajia kertomaan omista kokemuksistaan tai haastatella kuvaten heitä, jolloin videon voisi näyttää koulutuksella.

NFG:n teoria haastaa myös ryhmän ohjaajaa kertomaan omasta itsestään ja omasta nuoruudestaan ryhmän tasolle soveltuvasta, käyttämään siis omaa elämäkokemustaan ryhmien ohjauksessa. Perehtyjän onkin hyvä miettiä myös miten haluaa itse kertoa itsestään ja miten laajasti on valmis sen tekemään. Näin ollen jokainen ryhmän ohjaaja voikin tukea nuoren kasvua, huolimatta siitä miten rankasti oma elämä olisi koetellut. Tämä luonnollisesti kuitenkin vaatii sen, että itse on käynyt tapahtuneet läpi ja osaa keskustella niistä kasvatustavoitteiden suuntaisesti.

8.1.3 Ryhmän loputtua

Perehdytysryhmän loputtua on tärkeää perehtyjille käydä ryhmässä tapahtuneita asioita läpi peilaten NFG:n kasvatusteoriaan. Vaikka oppimistehtäville tuli hyvin monelta vastanneelta kieltävä vastaus, olisi perehtyjien NFG:n näkökulmasta kuitenkin hyvä tehdä muutama oppimistehtävä. Nämä oppimistehtävien teko painottuisi perehdytyksen alkupuolella. Tehtävissä perehtyjät pohtisivat omaa ohjaajuuttaan ja ryhmässä tapahtuneita asioita peilaten niitä NFG:n kasvatusteoriaan. Lisäksi perehtyjien tulisi pitää pienimuotoista päiväkirjaa ryhmien tapahtumista ja niiden aiheuttamista tunteista. Niin oppimistehtäviä kuin päiväkirjaakin käsiteltäisiin kolmannen koulutuspäivän aikana ja perehtyjien omien ajatuksien ja havaintojen kautta syvennettäisiin NFG:n

kasvatusteoriaa ja -menetelmiä. Vaikka perehdytysryhmän tapaaminen ei voikaan olla toivottu työnohjauksellinen ryhmä resurssien ja kouluttajan osaamisen puutteen vuoksi, voidaan ryhmässä käydä läpi myös asioita niin, että perehtyjät voivat miettiä omaa osuuttaan ryhmän toiminnassa. Näissä ryhmissä olisi myös hyvä vielä käydä läpi työskentelyn tavoitteet ja verrata niitä nyt ryhmässä tapahtumiin asioihin.

Palautteen antamisen mahdollistaminen sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle on tärkeää työskentelyn kehittämisen kannalta. Yhdessä työskennelleelle parille tulisi luoda rauhallinen, luottava tilanne, jossa he voisivat yhdessä pohtia ja antaa palautetta perehdytyksen onnistumisesta niin pari työskentelyn kuin NFG:n työskentelyn kannalta. Lisäksi palautetta tulisi saada myös molemmilta erikseen. Tilanne voi olla kuitenkin hyvin vapaamuotoinen, tärkeintä on esittää kysymys kuinka yhdessä työskennelleen parin mielestä perehdytys ja ryhmän ohjaus on mennyt. Tällainen kysymys toimii myös merkinä siitä, että heidän toiminnallaan on ollut merkitystä. (Karreinen, Halonen, Tennilä 2010, 81.)

Avainhenkilöihin tutustumiseen NFG vastaa kasvattajien ja ohjaajien yhteisellä koulutuspäivällä, jonka NFG:n kehittämisjohtajan kanssa on sovittu olevan kaksi kertaa vuodessa. Tämä antaa yhteistyöohjaajille enemmän mahdollisuuksia tulla mukaan aikataulujen salliessa. Nämä päivät on tarkoitettu koulutuspäiviksi, mutta myös sitä varten, että mahdollistettaisiin keskusteluja kasvattajien ja yhteistyöohjaajien välillä sekä opittaisiin toinen toisiltamme.

8.2 Perehdytyksen loputtua

Jotta perehtyjät pysyisivät toiminnassa mukana, on muistettava heidän kiittämisensä niin ryhmänä kuin henkilökohtaisella tasollakin. Sitoutumista ja yhteenkuuluvaisuuden tunnetta syvennetään kaksi kertaa vuodessa tapahtuvilla yhteistyöohjaajien tiimin tapaamisilla sekä kaksi kertaa vuodessa tapahtuvilla koko NFG:n henkilökunnan ja yhteistyöohjaajien koulutuspäivillä (vrt. Karreinen ym. 2010, 52.) Olennainen osa vapaaehtoistoimintaa onkin yhteishenki niin muiden vapaaehtoisten kuin organisaation työntekijöiden kesken. (Yeung 2005, 114) Lisäksi jokainen aktiivinen yhteistyöohjaaja viedään oman alueen joululounaalle kiitokseksi toiminnastaan. Näiden tapaamisten tarkoituksena on myös syventää kasvatusteorioiden taustateoriaa yhteistyöohjaajille ja yhä enemmän viedä sitä kohti käytäntöä. Koulutusryhmän tehtävänä onkin

jatkossa vielä kehittää koulutusmateriaalia kuuteen erilaiseen koulutuspäivään. Tavoitteena on, että koulutuspäivistä käytäisiin käytännönläheisesti kasvatusteoriaa läpi soveltaen sitä yhteistyöohjaajien kokemuksiin. Koulutuspäivien tulisi myös muodostaa jatkumo, joihin osallistujat voisivat osallistua omien resurssien ja kiinnostuksen mukaisesti.

Henkilökohtainen kiitos ja koordinaattorin puhelut ja tapaamiset yhteistyöohjaajan kuulumisten saamiseksi ovat tärkeitä. Kiinnostus antaa yhteistyöohjaajalle viestin, että hänen työnsä on merkityksellistä myös NFG:n kannalta. (vrt. Karreinen ym. 2010, 52.) Tuen tarve on jokaisella vapaaehtoisella yksilöllinen, se voi olla monenlaista ja monenasteista (Tammisto & Lahtinen 1994, 80). On siis tärkeää että koordinaattori jatkossa pitää yhteyttä yhteistyöohjaajiin säännöllisesti. Vaikka yhteistyöohjaaja ei olisikaan tällä hetkellä aktiivinen NFG:n toiminnassa, on myös hänelle hyvä tiedottaa toiminnasta säännöllisin väliajoin, näin toimijoille mahdollistetaan takaisin toimintaan tulon mahdollisuus. Lisäksi heille, jotka eivät ole osallistuneet toimintaan tulisi luoda lisäkoulutus, jonka tavoitteena olisi helpottaa yhteistyöohjaajan ryhmänohjaamista tauon jälkeen.

Mahdollisuuksien mukaan olisi hyvä, että perehdyttämiskerran käynyt voisi ohjata seuraavaakin ryhmää toisen ohjaajan kanssa. Näin ryhmien tapahtumia ja tavoitteita tulisi oppimisen näkökulmasta käytyä läpi heti ryhmän loputtua luontevammin. Perehtyjän ja perehdyttäjän välisen toiminnan olisi hyvä jatkaa myös perehtyjän ensimmäisen oman ryhmän aikana, olipa kyse sitten yksin tai pareittain ohjatusta ryhmästä. Näin perehdyttäjän voisi antaa vielä osaamistaan ja käytännönkokemustaan uuden ohjaajan käyttöön. Jokaisessa perehdytyskerrassa tuli tutkimuksen mukaan käydä tapaamiskerran tavoitteet läpi ennen ryhmää sekä harjoitusten periaatteet. Tärkeää olisi tehdä työjako ja antaa perehtyjällekkin vastuuta hänen oman halunsa mukaisesti.

Vaikka perehdyttäminen onkin koulutusta menetelmään, on tärkeää NFG:n filosofian mukaan antaa myös perehtyjän ajatuksille ja kokemuksille huomiota ja keskustella niistä esimerkiksi ryhmän jälkeen. Asioiden purulle on varattava aikaa ryhmäkerran loputtua. Tässä vaiheessa on hyvä keskustella siitä miten ryhmäkerta on mennyt tavoitteiden saavuttamisen kannalta, mutta on myös hyvä miettiä sekä perehtyjässä että ohjaajassa tapahtuneita tunnemuutoksia ja ajatuksia. Euroopan yhteisöjen komission

mukaan vertaisoppimista tulisikin korostaa vapaaehtoistyössä. (Euroopan yhteisöjen komissio 2009, 3.)

9 POHDINTA JA TYÖN ARVIOINTI

Kehittämistyön tavoitteena oli luoda perehdytysohjelma uusille yhteistyöohjaajille ja tehdä työnjakoa perehdytyksen vastuualueista. Työn tarve nousi esiin NFG:n toiminnan kehittämisen vaatimuksista ja liittyi tärkeänä osana koko NFG:n visioon: Nuoren kasvamiseen vastuulliseksi aikuiseksi. Kuitenkin työ itsessään oli selkeästi rajattu ja kehittämisen kohde oli helppo valita.

Perehdyttämismallissa on otettu huomioon niin NFG:n kasvatusteorian ja -filosofian tarpeet edellisten koulutusten mukaisesti, mutta suurempi paino on annettu yhteistyöohjaajien näkökulmalle. Nämä näkökulmat onnistuin mielestäni liittämään hyvin toisiinsa, sekä tuomaan yhteistyöohjaajien perehdytykseen mukaan myös niitä arvoja, joita NFG:ssa halutaan toteuttaa jokaista kohtaamaamme nuorta kohtaan. Perehdytysmalli on jätetty väljähköksi, mutta tämän avulla on tarkoituksena saada koulutuksiin mahdollisimman monta osallistujaa. Näin koulutus voi olla keskusteleva ja tuoda esiin perehtyjien kaipaamia asioita ja näin ollen vahvistaa heidän työtään. Lopullinen arviointia perehdytysrakenteesta tehdään tulevina vuosina. Tuotekehityksessähän on ominaista, että kehityksen sykli alkaa uudestaan, kun yksi tuote, tässä tapauksessa perehdytysmalli on saatu tehtyä.

Tuotekehitys oli minulle ja tällä työllä oiva valinta. Tuotekehityksen malli antoi työn etenemiselle lähellä toisiaan olevat välietapit, jotka antoivat ryhtiä niin minun työnteekooni, mutta myös suunnan tälle työlle. Tämän kehittämistyön prosessi oli työyhteisössä minun oma työni, johon sain tukea kun sitä pyysin. Alkuvaiheessa kehittämistyötä koulutustyöryhmän osallisuus oli tärkeää ja koinkin, että minun ei tarvinnut sitouttaa työhön ketään. Näin jälkikäteen ajatellen olisin voinut varsinkin työn loppuvaiheessa tuoda ryhmälle enemmän tietoa työn vaiheista ja etenemisestä. Työn sisällöstä ja sen etenemisestä keskusteltiin, mutta työryhmän toiminta ei ollut enää sen jälkeen systemaattista kun perehdytyksen malli oli saatu valmiiksi. Jos vielä tämänkin jälkeen ryhmä olisi kehittämistyötä yhdessä pohtinut, uskoisin, että työ olisi valmistunut nopeammalla aikataululla. Nyt viimeisten teoriaosuuksien etsiminen oli turhauttavaa ja vei paljon voimavaroja.

Tuotekehityksen kaavion mukaan oli helppoa viedä kehittämistyötä eteenpäin ja se etenikin luonnollisella tavalla eteenpäin. Tuotekehityksen malli antoi myös rakenteen tälle työlle ja sen avulla olen esittänyt työn etenemisen. Tällainen tarkka kuvaus työstä antaa kehittämistyölle luotettavuutta. Oma aikatauluni oli työn suhteen liian kunnianhimoisen ja en osannut ottaa huomioon kehittämistyöhön tarvittavia taukoja, joita idean kehittäminen vaati. Toisaalta kehittämistyön rajaamisen kannalta oli tärkeää pitää näitä taukoja, jotta objektiivinen ote työhön säilyi. Työtapani olikin hyvin pyrähtelevä, välillä työ sai levätä useamman viikon ja sitten jälleen työ eteni aivan kuin itsestään. Tämän takia oli hyvä, että työskentelin tässä kehittämistyössä itsekseni.

Tuotekehitysprosessin epäonnistuminen on erittäin todennäköistä (Rissanen 2006, 183), mutta minusta tuntuu, että tällä kertaa epäonnistumista ei ole tapahtunut. Tämä johtuu mielestäni siitä, että alusta asti tässä kehittämistyössä on ollut tarkkaan harkittuna työnsuunta ja kehys missä mennään. Toki olen joutunut työtä tehdessäni vielä tarkentamaan työn tavoitteita ja jättämään osioita poisikin, mutta mielestäni tämä uskallus on myös tehnyt tälle työlle hyvää. Toisaalta koko työn ajan olen pyrkinyt pitämään asiakaslähtöisyyden tässä työssä esillä. Tällä tarkoitan sitä, että olen huomioinut niin vapaaehtoisia, mutta myös toissijaisen hyödyn saavat eli nuoret koko työn ajan. Itse nuoria ei ole osallistettu tämän työn tekemiseen, mutta koska tavoitteena on yhteistyöohjaajien osaamisen kehittäminen ja tämä auttaa ryhmätoiminnan kehittymisessä on myös nuorten saama hyöty perehdytyksen kehittymisessä itsestään selvää.

Kyselyä tehdessäni mietin paljon sen luotettavuutta. Pyrin tekemään kyselyn niin, että vastauksista ei voi päätellä vastaajia. Itselläni on kuitenkin tilanne, että tunnen melkein jokaisen tutkimukseen vastanneista, joten olin suuren haasteen edessä kysymyksiä rakentaessani. Onnistuin kuitenkin tässä yllättävän hyvin. Vain muutaman kysymyksen kohdalla tunnistin vastaajan. Näin ollen tutkimuksen validiteetti on hyvä. Myönnän kuitenkin, että jouduin myös vastauksien saamiseksi tekemään työtä yllättävän paljon. Halusin, että vastausprosentti on tutkimuksen luotettavuuden takia yli 70 %. Tämän sainkin, muutamien ”karhukirjeiden” ja puhelinsoittojen myötä. Mielestäni tuo vastaajaprocentti oli tarpeellinen näin pienellä otoksella tutkittaessa. Näin sain poistettu sattumien aiheuttamat tulokset. Ongelmaksi olisi voinut nousta kehittämistyötä ja sen tutkimusta tehdessä se, että minulla oli alustavaa tietoa vapaaehtoisistamme ja perehdytysrakenteen vaatimuksista. Tämä ei kuitenkaan noussut ongelmaksi,

sillä kuten edellä sanoin niin NFG:n kasvatusteoria ja –filosofia että vastaajien vastaukset tukivat toisiaan. Koska myös minun omat mielikuvat kulkivat edellä mainittujen asioiden myötäisesti, ei vääristyneitä tuloksia tullut.

Jatkotutkimuksena tulee olemaan perehdytysmallin toimivuus käytännössä ja uuden syklin käynnistäminen tuotekehityksessä. On myös tutkittava sitä, kuinka perehtyjät kokevat perehdytysmallin ja sen antaman hyödyn ja osaamisen, vai tuleeko perehdyttämismallia vielä muokata eteenpäin rakenteeltaan tai sisällöltään. Luonnollisesti jatkotutkimusta on tehtävä myös yhteistyöohjaajien ja kasvattajien saamista tuloksista NFG:n vision suhteen. On siis tutkittava sitä, hyötyvätkö nuoret kasvatustieteistä. Tällä tavoin tulee myös mitattua, kuinka hyvin perehdytys ja koulutus ovat tukenet yhteistyöohjaajien osaamista kasvatustieteiden suhteen ja pystyvätkö he näin tukemaan nuorten kasvua omalla osaamisellaan. Tämän lisäksi jatkotutkimusta voisi tehdä NFG:n omien työntekijöiden perehdytyksestä ja kuinka tämä malli soveltuisi myös NFG:n kasvattajien oppimiseen kasvatustieteen saloista. Tällainen malli voisi soveltua heille ensimmäiseksi perehdytykseksi ryhmämenetelmistä ja syventävät perehdytykset tulisivat myöhemmin.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Alkoholi ja väkivalta –työryhmä 2005. Alkoholi ja väkivalta – Työryhmäraportti. WWW-dokumentti. www.rikoksantorjunta.fi. Ei päivitystietoja. Luettu 30.1.2014.

Bystrycki, Craig 2013. 25 Ways to Catch and Keep Volunteers. WWW-dokumentti. www.greatschools.org/. Ei päivitystietoja. Luettu 9.10.2013.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.

Euroopan yhteisöjen komissio 2009. Ehdotus: Neuvoston päätös – Euroopan vapaaehtoistyön teemavuodesta (2011). WWW-dokumentti. <http://eur-lex.europa.eu/>. Ei päivitystietoja. Luettu 15.10.2013.

Frisk, Tarja 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Helsinki: Educa-Instituutti oy.

Fritz, Joanne 2013. What Do Your Volunteers Want? WWW-dokumentti. <http://nonprofit.about.com/>. Ei päivitystietoja. Luettu: 9.10.2013.

Hakkarainen, Pirkko 2013. Vapaaehtoistoiminta Suomessa. WWW-dokumentti. www.kansalaisareena.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 16.10.2013.

Hakkarainen, Pirkko & Syrjänen, Kaisli 2013. Vapaaehtoistoiminnan kansainvälinen julistus. WWW-dokumentti. www.kansalaisareena.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 15.10.2013.

Harju, Ulla-Maija, Niemelä, Pauli, Ripatti, Jaakko, Siivonen Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestössä. Helsinki: Edita Oyj

Heikkilä, Tarja. 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Primo Oy.

Hiilamo, Heikki & Kirsi 2007. Apua? Lähimmäisyyden perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2000. Tilastolliset menetelmät – perusteet. Vantaa: WSOY.

Hyysalo, Sampsa 2009. Käyttäjä tuotekehityksessä – tieto, tutkimus, menetelmät. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kotecha, Mehul, Morrell, Garreth & Lee, Lucy 2010. Engaging adults in youth volunteering. Department of Education. WWW-dokumentti. www.gov.uk/. Ei päivitystietoja. Luettu 3.1.2014.

Introspekt 2013. Vapaaehtoistyön työnohjaus – tuen ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille. WWW-dokumentti. www.introspekt.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 15.10.2013.

- Kantonen, Heikki, Kuusela, Jani & Karjalainen Anne-Maria 2010. Keep Cool Tiimi – Kouluttajan opas. Non Fighting Generation ry.
- Karreinen, Lari, Halonen, Maria & Tennilä, Meri 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura: Eura Print Oy.
- Kortelainen, Mirkka 2010. Vapaaehtoistoiminta on voimissaan! It- Invalidityö. 1-2. 36–38.
- Kovalainen, Taru 2006. Malli vapaaehtoistoiminnan tueksi – erään kehittämisprojektin tarina. Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.). Tule mukaan – Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy, 98 - 105.
- Kurki, Leena 2001. Kasvaminen palvelutehtävään - Sosiaalipedagoginen katse vapaaehtoistyöhön. Teoksessa Eskola, Antti & Kurki, Leena (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 67–92.
- Lager, Laura, Laihiala, Kaisa & Kontinen, Tiina 2009. Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä - kotimaisen toimintaympäristön analyysi 2009. Helsinki: Miktor Oy.
- Laimio, Anne 2010. Kuka kannustaa vapaaehtoista? Nuorisotyö. 4. 8-9
- Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Kopyjyvä Oy.
- Laikio, Erja & Ruoho, Raija 2013. Toiminnan ja toimijoiden monimuotoisuus yhdistystoiminnan työnohjauksen haasteena. WWW-dokumentti. www.suomentyonohjaajat.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 15.10.2013.
- Lapsi- ja nuorisoväkivallan vähentämistyöryhmä 2005. Lapsi- ja nuorisoväkivallan ehkäisy – Työryhmäraportti. WWW-dokumentti. www.rikosentorjunta.fi. Ei päivitystietoja. Luettu 3.1.2014.
- Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? - Näkökulmia ammattityöhön. Tampere: Mainosmakasiini.
- Lesojeff, Heini, Purjo, Timo & Tervahauta, Maria 2013. Kasvatus arvoihin -arvoa kasvatukseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print.
- Manninen, Heikki 2001. Vapaaehtoistyö – Talkoista kolmanteen sektoriin. Socius – Sosiaali- ja terveystieteellinen aikakauslehti. 2, 18–20.
- Manninen, Elsa & Jämsä, Kaisa. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveystieteillä. Helsinki: Tammi.
- National Volunteer & Philanthropy Centre. 2011. Volunteer Coordinator Pilot – Key Findings. WWW-dokumentti. www.nvpc.org.sg/. Ei päivitystietoja. Luettu 3.1.2014.
- National Volunteer & Philanthropy Centre 2013. Individual Giving Survey – Media Briefing. WWW-dokumentti. www.nvpc.org.sg/. Ei päivitystietoja. Luettu 3.1.2014.

- Non Fighting Generation ry. 2013a. Toimintakertomus 2012. Julkaisematon materiaali.
- Non Fighting Generation ry. 2013b. Toimintasuunnitelma 2013. Julkaisematon materiaali.
- Non Fighting Generation ry 2013c Toiminnan kehittyminen. WWW-dokumentti. www.nfg.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 26.4.2013.
- Non Fighting Generation ry. 2013d. Henkilöstö. WWW-dokumentti. www.nfg.fi/. Ei Päivitystietoja. Luettu 26.4.2013.
- Non Fighting Generation ry. 2013 e Toiminta-ajatus ja kohderyhmät. WWW-dokumentti. www.nfg.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 26.4.2013.
- Non Fighting Generation ry. 2013f. KCT-koulutusmateriaali. Julkaisematon materiaali.
- Ojanen, Markku 2001. Auttajaksi oppiminen - Psykologia minuuden tulkkina. Teoksessa Eskola, Antti & Kurki, Leena (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 95–109.
- Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä – tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. WWW-dokumentti. www.kansalaisareena.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 24.11.2013.
- Pessi, Anne Birgitta, Oravasaari, Tomi, Lehtinen, Sanna, Seppänen, Marjaana & Pöyhönen, Päivi 2011. Oikeus hoivaan, oikeus hoivata - Pohdintoja vapaaehtoistoiminnan tukemiseen. Yhteiskuntapolitiikka 76. 581–585. WWW-dokumentti. www.julkari.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 26.1.2014.
- Porkka, Suvi-Tuuli. 2011. Vapaaehtoistyötä pitää johtaa taitavasti. Mielenterveys – Mielenterveyden erikoislehti. 2. 26–27.
- Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Vapaaehtoistyölle laadukasta tukea. Mielenterveys - Mielenterveyden erikoislehti. 3. 34–35.
- Porkka, Suvi-Tuuli & Salmenjaakko Jaana 2005. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen – Opas yhdistyksille. Vantaa: Suomen Mielenterveysseura.
- Purjo Timo 2012a Mitä kasvatus voisi olla? Teoksessa Lesojeff Heini, Purjo Timo, Tervahauta Maria, Videnoja Kalle (toim.) Kasvatus arvoihin – arvoa kasvatukseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print, 10–48
- Purjo, Timo 2012b. Viktor Franklin logoteoria – tie arvopitoiseen ja tarkoituksentäyteiseen elämään. Tampere: Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print.
- Purjo, Timo 2011. Väkivaltaisesta nuoruudesta vastuulliseen ihmisyyteen - eksistentiaalis-fenomenologinen ihmiskäsitys elämäntaidollis-eettisen nuorisokasvatuksen perustana. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print.

Rissanen, Tapio 2002. Kehityshankkeen toteuttaminen yrityksessä. Saarijärvi: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.

Rissanen, Tapio 2006. Uutta virtaa yritykseen. Vaasa: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.

Ruohonen, Marita 2011. Vapaaehtoistoiminta näkyviin. Mielenterveys.1. 25–26.

Salmi, Venla 2012. Katsaus nuorten rikoskäyttäytymiseen ja uhrikokemuksiin. WWW-dokumentti: <http://www.optula.om.fi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 2.12.2013.

Salmi, Venla. 2008. Nuorten rikoskäyttäytyminen. WWW-dokumentti. www.optula.om.fi/ Ei päivitystietoja. Luettu 2.12.2013.

Salokoski, Tarja & Mustonen, Anu 2007. Median vaikutukset lapsiin ja nuoriin - katsaus tutkimuksiin ja sekä kansainvälisiin mediakasvatuksen ja –säätelyn käytäntöihin. Mediakasvatusseura. WWW-dokumentti. www.mediakasvatus.fi. Ei päivitystietoja. Luettu 30.1.2014.

Seppo, Maija 2012. Kansalaisyhteiskunta nyt – Selvitys suomalaisen yhteiskunnan toimintaedellytyksistä tilasta ja asemasta. WWW-dokumentti. <http://www.kepa.fi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 16.10.2013

Siren, Reino, Kivivuori, Janne, Kääriäinen, Juha & Aaltonen, Mikko 2007. Suomalaisien kokema väkivalta. WWW-dokumentti: www.optula.om.fi/ . Ei päivitystietoja. Luettu 2.12.2013.

Sovala, Anni 1990. Toimimme Yhdessä – Käynnistämme vapaaehtoistoimintaa. Tampere: Tammer-Linkki Oy.

Tammisto, Maarit & Lahtinen, Simo 1994. Antakaa minulle ihminen - Ystäväpalvelusta vapaaehtoistyön tukikohdaksi. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos 2013. Nuorten tapaturmat ja väkivalta. WWW-dokumentti: www.thl.fi/. Ei päivitystietoja. Luettu 2.12.2013.

Työturvallisuuskeskus 2007. Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdyttävälle. WWW-dokumentti. <http://www.tyoturva.fi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 7.5.2013.

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. WWW-dokumentti. Ei päivitystietoja. www.tyoturva.fi/ . Luettu 7.5.2013.

Tyler, Kathryn 1998. Take New Employee Off the Back Burner. HR Magazine, 43 (6), 49-54.

Työterveyslaitos 2012. Perehdyttäminen. WWW-dokumentti. <http://www.ttl.fi/>. Päivitetty 17.9.2012. Luettu 7.5.2013.

Virtanen, Tapio 2006. Uutta virtaa yritykseen. Vaasa: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.

Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Perälahti Anne, Peltosalmi Juha & Londén Pia 2004. Paikkansa pitävät – Sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Saarijärvi: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Vuorinen Marja, Särkelä Riitta, Perälahti Anne, Peltosalmi Juha, Peisa, Leena, Londén Pia & Eronen Anne 2005. Vertaansa vailla – ajankohtaista sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti – Miten mallintaa motivaatio. Teoksessa Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy, 104–125.

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämistä

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämistä

Hei!

Olet toiminut Non Fighting Generation ry:n yhteistyöohjaajana tai työntekijänä jo tovin. Vuoden 2012 aikana kohtasimme yhdessä noin 550 nuorta NFG:n menetelmien kautta. Kiitoksia Sinulle hyvästä yhteistyöstä!

Oma työtehtäväni, yhteistyöohjaajien toiminnan koordinointi ja sosiaalialan ylemmän AMK tutkinnon opiskelut toivat minulle mahdollisuuden kehittää uusien yhteistyöohjaajien perehdyttämistä. Pyydänkin Sinua täyttämään tämän kyselyn, jotta voimme panostaa oikeisiin kehityskohteisiin.

Tutkimuksen avulla kehityksen kohteena on koulutus sekä siihen liittyvää materiaali. Kehittämistyön avulla perehdyttäminen voisi antaa uusille yhteistyöohjaajillemme vielä syvempää tietoa NFG:n kasvatusteoriasta ja harjoituksista.

Myös Sinun ajatuksesi perehdyttämistä koskien ovat tärkeitä, olitpa sitten vasta nyt perehdytyksessä NFG:n toimintaan tai perehtynyt jo aikoja sitten. Pyydänkin Sinua vastaamaan kyselyyn 15.6. mennessä, jotta ensimmäiset koulutukset pystyisivät käynnistymään jo syksyllä 2013. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 15 minuuttia.

Kiittäen
Tarja Ikonen
Vastaava nuorisokasvattaja
Non Fighting Generation ry / Mikkeli

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä

1. Ikä? *

- Alle 20
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- Yli 50

2. Sukupuoli? *

- Nainen
- Mies

3. Koulutustaustasi? *

- Opistoaste
- Alempi korkeakouluaste tai ammatillinen korkea-aste
- Ylempi korkeakouluaste
- Muu, mikä?

4. Ammattinimikkeesi? *

5. Roolisi NFG:ssä? *

- Perehtyjä
- Lisensioitu yhteistyöohjaaja
- NFG:n työntekijä

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä

- Vapaaehtoinen ohjaaja
- Muu, mikä?

6. Kuinka pitkään olet ollut mukana NFG:n toiminnassa? *

- Alle 6 kuukautta
- 7 kuukautta-1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli 5 vuotta

7. Minkä seuraavista sanoista koet kuvailevan sinua parhaiten NFG:n menetelmien ohjaajana? *

- Aloitteleva ohjaaja
- Perehtynyt ohjaaja
- Kokenut ohjaaja
- Asiantunteva ohjaaja

8. Oletko halukas jatkamaan mukana NFG:n toiminnassa myös jatkossa? *

- Kyllä
- En

9. Miksi olet halukas jatkamaan mukana NFG:n toiminnassa?

10. Miksi et ole halukas jatkamaan mukana NFG:n toiminnassa?

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä



11. Kuinka monta ryhmää olet ohjannut yhdessä työparin kanssa? *

Myös perehdytysryhmä lasketaan mukaan.

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- Yli 20

12. Kuinka monta ryhmää olet ohjannut yksin? *

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- Yli 20

13. Minkä menetelmän koulutuksen olet käynyt tai käyt tällä hetkellä? *

- Keep Cool Tiimi
- Tasoristeys -klubi
- Levottomat Tuhkimot -klubi
- Rasti -klubi
- Muu, mikä?

14. Kuinka tärkeänä näet, että seuraavat asiat käydään läpi **ennen** perehdytysryhmän alkamista? *

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä

| | En lain- kaan tär- keänä | Jonkin verran tärkeänä | Tärkeänä | Hyvin tärkeänä |
|--|--------------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Yleisesittely NFG:n toiminnasta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ohjaajana toimiminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ryhmään valmistautuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Perehtyjän rooli | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vuorovaikutus ja kommunikointi nuorten kanssa (konfrontointi, vali- dointi ja arvokas kohtaaminen) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Harjoituksiin tutustuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| NFG:n kasvatusteorian perusteet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| NFG:n kasvatusteorian syventävät tiedot | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olisitko halunnut käsi- tellä jotain muuta? Mi- tä? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Missä perehdytysryhmän vaiheessa seuraavat asiat tulisi mielestäsi käydä läpi?

*

| | Ennen perehdyt- tämisen alkua | Alkuvai- heessa pe- rehdytys- ryhmää | Puolessa välissä pe- rehdytys- ryhmää | Perehdytys- ryhmän lop- pupuolella | Perehdytys- ryhmän lo- puttua |
|---|--|---|--|--|-------------------------------------|
| Yleisesittely NFG:n toimin- nasta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ohjaajana toi- miminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ryhmään val- mistautuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Perehtyjän rooli | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vuorovaikutus ja kommuni- kointi nuorten kanssa (kon- frontointi, vali- dointi ja arvo- kas kohtaami- nen) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä

| | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Harjoituksiin tutustuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menetelmään tutustuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ryhmän teoriapohja (arvopohjainen elämäntaidollis-eettinen kasvatusteoria) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tutustuminen NFG:n avainhenkilöihin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tutustuminen alueen muihin yhteistyöohjajiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mitä muita asioita tulisi <input type="text"/> mielestäsi käsitellä? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16. Kuinka tärkeää on mielestäsi seuraavien asioiden toteutuminen perehdytysryhmän aikana? *

| | Ei tärkeää | Vähän tärkeää | Tärkeää | Todella tärkeää |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Harjoitusten sisältö käydään läpi ennen jokaista tapaamista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tapaamiskerran tavoitteet käydään läpi ennen tapaamista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan itse ohjata harjoituksia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Voin osallistua ryhmän keskusteluihin vapaasti omasta roolistani käsin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan reflektoida ryhmän tapahtumia yhdessä perehdyttäjän kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tutustun NFG:n avainhenkilöihin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tutustun muihin NFG:n yhteistyöohjajiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämisestä

jiin


17. Minkälaista tukea olisit kaivannut perehdyttäjältäsi? *



18. Tulisiko NFG:n menetelmien kouluttajan käydä läpi perehdytysryhmässä tapahtuneita asioita perehtyjän kanssa? *

- Ei, perehdyttäjän tuki riittää.
- Kyllä, yksilötapaamisena.
- Kyllä, pienessä ryhmässä muiden perehtyjien kanssa.
- Kyllä, muulla tavalla. Millä?

19. Miten haluaisit kehittää perehdytystä? *



20. Olisitko ollut valmis tekemään perehdytyksen aikana lyhyitä oppimistehtäviä? *

- En
- Yhden
- Muutaman (2-5)
- Useamman (6-9)
- Jokaiselta kerralta (10 krt) omansa

21. Miten haluaisit perehdytyksen jatkuvan itse perehdytysryhmän jälkeen? *

Kysely NFG:n perehdytyksen kehittämistä



22. Minkälaisia kokemuksia sinulla on perehtyjänä olemisesta NFG:n toiminnassa?
*



23. Onko perehdytysjakso vastannut tarvettasi? *



24. Onko sinulla kokemusta uusien ohjaajien perehdyttämisestä NFG:ssä? *

- Kyllä
- Ei

26. Minkälaista tukea olisit kaivannut perehdytystehtävääsi?



27. Kaipaako lisää tietoa seuraaviin asioihin liittyen uusien ohjaajien perehdyttämisessä?

En tar- Jonkin verran Paljon

Perehdytyksen vastuualueet

