

OPINNÄYTETYÖ

Hyvän perehdytysoppaan jäljillä Perehdytysoppaan luominen Raide ry:lle

Petra-Maria Lotsari

Yhteisöpedagogi (AMK)

Nuoriso- ja järjestötyö

(210 op)

05/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK), nuoriso- ja järjestötyö

Tekijät: Petra-Maria Lotsari

Opinnäytetyön nimi: Hyvän perehdytysoppaan jäljillä: Perehdytysoppaan luominen Raide ry:lle

Sivumäärä: 32 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja: Satu Riikonen

Työn tilaaja: Raide ry

Perehdytys on se pohja, jonka päälle uusi työntekijä rakentaa kaiken uuden tietonsa ja taitonsa uudessa työpaikassa. Perehdytyspohjan siis tulee olla kunnossa ja sen tulee olla tasapuolinen, informatiivinen ja helppokäyttöinen.

Ehkäisevää päihdetyötä tekevän järjestön Raide ry:n perehdyttäminen on puhtaasti dialogista ja työntekijän omasta aktiivisuudesta riippuvaista, eikä ylös kirjoitettua tietoa ole saatavilla. Opinnäytetyöni Hyvän perehdytysoppaan jäljillä pyrkii täyttämään tämän Raide ry:n toimintaan jääneen aukon ja luomaan yhdistyksen käyttöön helposti käytettävän, päivitettävän oppaan, joka sisältää kaikki keskeiset tiedot yhdistyksessä työskentelystä.

Opinnäytetyön tuotos on luotu vertailuanalysoimalla muita perehdytysoppaita, niiden sisältöä ja rakennetta sekä toteutustapaa. Tämän lisäksi tietoa on kerätty teemahaastatteluilla, joissa olen selvittänyt, mitkä ovat keskeisiä teemoja tuoda esille Raide ry:n uusille työntekijöille erityisesti Raide ry:n varainkeruuorganisaation, Raiteen Tuki Oy:n toiminnasta ja kommunikoinnista.

Lopputulos on Raide ry:n käyttöön jäävä perehdytysopas, joka tulee olemaan uusille päihdetyöntekijöille ohjenuora, josta löytyy tieto niin sähköpostin aktivoinnista, työauton tankkaamisesta aina vuosikellon muodostamiseen ja koulujen kanssa kommunikointiin.

Asiasanat: perehdyttäminen, työnohjaus, ehkäisevä päihdetyö, työhyvinvointi

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator (BHum), Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

Author: Petra-Maria Lotsari

Title: Tracking Down an Adequate Onboarding Guide: Creating an Onboarding Guide for Raide ry

Number of Pages: 32 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Satu Riikonen

Commissioned by: Raide ry

A proper orientation to your new workplace is a key to success. With adequate onboarding guide you can build up your knowledge of the workplace and your tasks and settle into your new position smoothly. A good onboarding guide is filled with fundamental information on your new position and the place you work at. It should be inclusive, easy to read and readily available.

Raide ry, a Finnish association focused on preventative drug abuse education has been guiding it's new employees verbally – there is no guidebook or a note to get your hands on, which can hurt a new employee's acculturing process in a new work environment. My Bachelor's Thesis on onboarding guides seeks to fill that abundance with a easily available and revisable guide that goes through all the needed information a new employee might need, from accessing your email for the first time and filling up the company car's tank to making a all-year-round schedule for the organisation and communicating with schools.

My guidebook also touches on the symbiotic relationship between the commissioner association Raide ry and the corporation in charge of Raide ry's fundraising, Raiteen Tuki Oy.

All the information gathered in the thesis has been collected via benchmarking techniques and evaluating other onboarding guides and their contents. Information has also been gathered via interviews with both Raide ry and Raiteen Tuki Oy employees.

Keywords: onboarding, orientation, drug abuse prevention, employee well-being

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TILAAJA JA TYÖN TAVOITTEET	6
	2.1 Nuoriso-, perhetuki- ja tiedotusyhdistys Raide ry	6
	2.2 Varainkeruu Raiteen Tuki Oy:n kautta	8
	2.3 Opinnäytetyön tavoitteet.....	9
3	TIETOPERUSTA.....	11
	3.1 Ehkäisevän päihdetyön moninainen maailma.....	11
	3.2 Tasavertainen perehdyttäminen	12
4	KÄYTETYT MENETELMÄT	16
	4.1 Benchmarkkaus.....	16
	4.2 Teemahaastattelu	18
5	TULOKSET	21
	5.1 Benchmarkkauksesta opittua	21
	5.2 Haastattelut ohjaamassa perehdytysoppaan sisältöä.....	24
6	YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	27
7	LOPUKSI	32
	LÄHTEET	33
	LIITTEET	37

1 JOHDANTO

Pitkäaikaiset työntekijät ovat työpaikkojen ilo ja ylpeys – pitkäaikainen työntekijä on arvokas vara työnantajalleen kerättyään ja kehitettyään työvuosiensa aikana laajan tietoperustan työpaikan käytännöistä ja luotuaan itselleen tehokkaimman toimintatavan ja -ympäristön. Pitkäaikaiset työntekijät myös kertovat itsessään työpaikan ilmapiiristä; huono ilmapiiri karkottaa työntekijät nopeasti, eikä pitkäaikaisia ja kokeneita työntekijöitä löydy perehdyttämään uusia työntekijöitä ja esimerkiksi harjoittelijoita (Hattingh 2021.).

Valtakunnallista ehkäisevää päihdetyötä tekevällä yhdistyksellä Raide ry:llä työntekijät ovat olleet jopa vuosikymmenen nuorisotyöntekijän roolissaan. Vaikka tämä on ehdottomasti yhdistyksen vahvuus ja ylpeys, on se painanut perehdytysmateriaalin kokoamisen tärkeyttä sivuun: hyvälaatuista, tasavertaista ja koherenttia perehdytysopasta ei ole koskaan kerätty uusille työntekijöille jaettavaksi. Tämä on ajanut yhdistyksen tilanteeseen, jossa uudet nuorisotyöntekijät ja esimerkiksi korkeakoulujen harjoittelijat ovat saaneet koota palapelimäisesti oman orientaationsa työskentelyyn yhdistyksessä, ja tietoperusta on aika ajoin rakoilevaa. Uusi työntekijä saa nähdä paljon itsenäistä vaivaa myös perusasioiden selvittämiseen. Tämä on hidastanut uusien työntekijöiden asettumista nuorisotyöntekijän rooliin ja toisaalta hankaloittanut työhön orientoitumista, kun työhön liittyviä perustietoja ei ole aina saatavilla, tai ne ovat olleet esimerkiksi vanhemman, tai jopa entisen työntekijän kontaktoinnin takana.

Olen itse työskennellyt Raide ry:n nuorisotyöntekijänä noin kaksi ja puoli vuotta opinnäytetyötä tehdessäni ja osa opinnäytetyössä tehdyistä ratkaisuksista ja päätelmistä on tehty itsenäisen reflektion ja oman kokemuserän tutkailun avulla.

Opinnäytetyössäni hankin tietoa benchmarkkaustekniikoin ja haastattelujen avulla, joiden pohjalta olen kerännyt Raide ry:n Perehdytysoppaan tuleville ja nykyisille työntekijöille työn ja toiminnan tueksi helpottaakseni perehtymiseen liittyvää stressiä ja näin ollen parantaakseni työhyvinvointia organisaatiossa. Tämän lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on koota keskeiset asiat Raide ry:n toiminnasta yhteen paikkaan kirjallisessa muodossa nykyisille ja tuleville työntekijöille työpaikan yhtenäisyyden ja kommunikaation selkeyden takaamiseksi.

2 TILAAJA JA TYÖN TAVOITTEET

2.1 Nuoriso-, perhetuki- ja tiedotusyhdistys Raide ry

Raide ry on suomalainen vuodesta 2003 toiminut ehkäisevää päihdetyötä tekevä, opetusministeriön hyväksymä yhdistys, jonka tekemä työ painottuu ehkäisevään päihde- ja nuorisotyöhön. Valtakunnallisesti toimiva Raide ry pyrkii toiminnallaan ennaltaehkäisemään erityisesti nuorien ja lasten päihdekäytön kokeilua ja käyttöä ja jakamaan luotettavaa tietoa päihteisiin ja riippuvuuteen liittyen. Raide ry haluaa tarjota Suomen nuorille tasavertaisen ja luotettavan tietopohjan päihteisiin ja päihdeidenkäyttöön liittyen ja tarjota apua muun muassa päihderiippuvuuden tunnistamiseen ja avun hakemiseen. Tämän lisäksi Raide ry tarjoaa apua ja tukea nuorten huoltajille vanhempainiltojen aikana sekä tarjoaa mahdollisuuden vanhemmille olla yhteydessä päihdetyöntekijöihin, jolloin Raiteen työllistämät, pitkälti kasvatusalan ammattilaiset sekä psykologian opiskelijat voivat auttaa vanhempia kohtaamaan nuori usein hankalaksi, joskus jopa kiusalliseksi, koetun päihteisiin liittyvän keskustelun aikana (Raide ry 2022 & Kankaristo 2022a.).

Yhdistyksen päätoimena on valtakunnallisesti järjestettävät, kouluille maksuttomat kouluvierailutapahtumat. Kouluvierailuilla Raide ry käyttää Päihdeparkki-nimistä toimintamallia, joka on dialogipohjainen oppitunti, jossa jokainen luokkaryhmä kohdataan yksi kerrallaan inhimillisesti ja yksilöllisesti. Vuodessa Raide ry:n päihdekasvattajat tapaavat noin 20 000 nuorta (Raide ry, 2019). Päihdeparkeja järjestetään pääosin yläkouluissa, mutta kunnan ja koulun tarpeiden ja toiveiden mukaan myös alakoulussa viides- ja kuudesluokkalaisille. Raide ry järjestää Päihdeparkki-toiminnan lisäksi vanhempainiltoja, massaluentoja, E-parkeja sekä yksilöllistä kohtaamista kasvokkain tai netissä. Raide ry on järjestänyt aiempina vuosina myös kesäleirejä nuorille (Raide ry 2012 & Raide ry 2016) ja ennen pandemiaa osallistunut esimerkiksi nuorten suosimille musiikkifestivaaleille, joiden yhteydessä päihdeidenkäytössä ja -kokeilussa on useasti nousua nuorten keskuudessa (Mansikka-Aho 2013).

Raide ry työllistää tällä hetkellä kaksi vakituista nuorisotyöntekijää (Raide ry 2022). Työntekijöiden määrä kuitenkin vaihtelee ja usein kahden vakituisen työntekijän lisäksi Raide ry:ssä suorittaa harjoittelua yksi tai kaksi harjoittelijaa. Raide ry:n nuorisotyöntekijöistä yksi on vastuussa oleva nuorisotyöntekijä, joka hoitaa pitkälti koko vuoden valtakunnallisen päihdekasvatuksen koordinoinnin ja ohjaamisen sekä uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden

perehdytyksen päihdekasvattajan työhön. Toinen Raide ry:n nuorisotyöntekijöistä on aina kaksikielinen työntekijä, joka järjestää pääosin ruotsinkielisten koulujen ja yksittäisten kaksikielisten luokkien vierailuja (Kankaristo 2022a.). Molemmat päihdekasvatusta tekevät nuorisotyöntekijät järjestävät kouluvierailujen lisäksi sosiaalisen median toimintaa ja keskusteluapua niin kasvotusten kuin sosiaalisen mediankin välityksellä. Tämän lisäksi yhdistyksessä toimii hallituksen puheenjohtaja, Päivi Kankaristo, joka on päävastuussa Raide ry:n toiminnasta: Kankaristo hoitaa luonnollisesti hallitukseen liittyviä, palkallisen puheenjohtajan toimia, mutta toimii yhteyshenkilönä sidosryhmiin, kuten muihin järjestöihin, pankkiin ja muihin keskeisiin organisaatioihin ja on vastuussa henkilöstö- ja taloushallinnosta. Kankaristo toimii myös varainhankkijoiden esimiehenä Raiteen Tuki Oy:n puolella ja hoitaa myös varainkeruun puolella esimerkiksi talouden seurannan ja toimii yleisesti Raide ry:n edustajana (Kankaristo 2022b.).

Olen itse työskennellyt Raide ry:n nuorisotyöntekijänä joulukuusta 2019 lähtien ja suorittanut muun muassa yhteisöpedagogin harjoittelun yhdistyksessä. Aloitin vuoden 2020 keväällä ottamaan vähitellen vastuuta kouluvierailujen suunnittelusta ja järjestämisestä. Olen siis ollut noin kaksi vuotta opinnäytetyötäni tehdessä ollut Raide ry:n nuorisotyöntekijä, josta suuren osan olen toiminut koordinoivana nuorisotyöntekijänä, jonka takia yhdistyksen toimintatavat ja -periaatteet ovat minulle tuttuja myös tutkijan roolin ulkopuolelta.

Raide ry:n päihdetyöntekijät ovat useana vuonna olleet Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja alumneja sekä Åbo Akademin psykologianopiskelijoita. Raide ry on ottanut vuosien mittaan monia yhteisöpedagogi- ja psykologianopiskelijoita harjoittelijoiksi ja monille harjoittelusta on tullut jopa täysiaikainen ura opiskeluajaksi – itse olen tästä esimerkkinä, koska jäin harjoittelun jälkeen suoraan töihin Raide ry:lle. Samoin aiemmista kaksikielisistä nuorisotyöntekijöistä moni on ollut työllistymisensä aikana Åbo Akademin opiskelija. Kaksikieliset nuorisotyöntekijät ovat esimerkiksi opintojensa loppuvaiheen ohessa vuoden tai kaksi nuorisotyöntekijän töitä Raide ry:ssä (Kankaristo 2022a.). Työntekijöiden taustat ovat muovanneet myös tapaa, jolla Raide ry lähestyy ehkäisevää päihdetyötä: yhteisöpedagogiopiskelijat ja psykologian opiskelijat ovat tehneet Raide ry:n toiminnasta yksilölähtöistä ja esimerkiksi päihdeparkki-oppitunneilla käsitellään usein laajasti nimenomaan päihteisiin ja psyykeen liittyviä aiheita ja esimerkiksi avun hakemisen stigman purkaminen on korostunut työssä.

Päihdekasvatusoppituntien lisäksi Raide ry tekee töitä sosiaalisessa mediassa ja kasvokkain Tukiraide-toiminnalla, joka on matalan kynnyksen keskusteluavun palvelu nuorille. Tukiraide-toimintaa mainostetaan aina kouluvierailuilla ja Tukiraiteen tarkoitus on antaa nuorille

mahdollisuus tulla keskustelemaan mieltä askarruttavista asioista. Tukiraide toimii myös erillisenä ja irrallisena kouluvierailuista, eli monet nuoret haluavat tulla keskustelemaan ja kyselemään arkaluontoisista ja joskus noloiksi koetuista asioista anonyymisti sellaisen turvallisen aikuisen kanssa, jota ei seuraavana päivänä tapaakaan koulun käytävällä. Tukiraide-toimintaa on myös järjestetty kasvokkain ja nuorten kanssa on esimerkiksi voitu lähteä kahville. Aiemmin Raide ry:llä oli myös omat toimitilat nuorten tapaamista varten rauhallisessa ympäristössä, mutta nykyään valtaosa Tukiraide-toiminnasta tapahtuu sosiaalisessa mediassa, erityisesti Instagramissa (Kankaristo 2022a). Oman kokemukseni mukaan Tukiraidetta lähestyy muutaman viikon välein yksittäisiä nuoria, joiden lisäksi Tukiraide-toimintaan on osallistunut pitkäaikaisesti nuoria, jotka palaavat juttelemaan nuorisotyöntekijöiden kanssa tilanteestaan ja sen muutoksista. Tukiraide-toiminnan kaksikielisyys on varmistettu sillä, että joka perjantai Tukiraidetta päivystää kaksikielinen nuorisotyöntekijä. Tukiraide on aktiivisimmillaan välittömästi kouluvierailujen jälkeen sekä somepäivystysten aikaan, eli kahdesti viikossa ilta-aikaan, kun nuoret tietävät nuorisotyöntekijöiden päivystävän Raiteen sosiaalista mediaa.

Yhdistyksen toiminnan mahdollistaa varainkeruuorganisaatio Raiteen Tuki Oy, joka on Raide ry:n varainkeruuseen luotu osakeyhtiö. Tämän lisäksi Raide ry:n toimintaa rahoittavat opetusministeriöltä saatavat tuet, yritysten ja yksityishenkilöiden lahjoitukset, toiminta-avustukset ja apurahat. Raide ry ei kerää kouluvierailutoiminnallaan erillisesti varoja, paitsi vanhempainiltojen järjestämisen muodossa, joista peritään pieni summa (Mettälä 2022 & Kankaristo 2022b.).

2.2 Varainkeruu Raiteen Tuki Oy:n kautta

Raiteen Tuki Oy on Raide ry:n varainkeruuta varten perustettu yhtiö. Raide ry omistaa Raiteen Tuki Oy:sta 80 %, eikä Raiteen Tuki tee varainkeruuta tai tarjoa muita palveluita muille, kuin Raide ry:lle (Kankaristo 2022a & Mettälä 2022).

Raiteen Tuki Oy suorittaa varainkeruuta kampanjoilla, joiden kautta yritykset pystyvät tukemaan Raide ry:n kouluvierailutoimintaa hankkimalla varainkeruukampanjan kautta kirjoja, kuten signeerattuja sarjakuvateoksia (Kankaristo 2022b & Mettälä 2022). Kirjoja on saatavilla molemmilla kotimaisilla kielillä (Puisto 2022). Raiteen Tuki Oy:n pääasiallinen toimi on varainkeruu, mutta usein toimiston työntekijät toimivat myös linkkinä esimerkiksi koulujen ja kuntien yhteyshenkilöiden ja Raiteen nuorisotyöntekijöiden välillä, jos kouluvierailuista kiinnostunut yhteyshenkilö ei ole osannut ottaa yhteyttä nuorisotyöntekijään. Raiteen Tuen kautta voi myös saada yhteyden nuorisotyöntekijään muutoin esimerkiksi mieltä askarruttavissa

tilanteissa (Mettälä 2022). Raiteen Tuki Oy vastaa laajasti yhteistyökumppanien kysymyksiin liittyen kouluvierailuihin, aikatauluihin ja aiheisiin, jotka kouluissa puhuttavat. Raiteen Tuki Oy on tällöin pitkälti vastuussa koulujen ulkopuolisesta kommunikoinnista, jonka takia on tärkeää, että Raide ry:n työntekijöiden ja Raiteen Tuki Oy:n työntekijöiden välillä on avoimia keskustelukanavia ja mahdollisuus kaksisuuntaiseen, matalalla kynnyksellä toimivaan kommunikointiin ja yhteistyöhön (Kankaristo 2022a, b & Mettälä 2022 & Puisto 2022.).

Raide ry ei voisi tehdä päihdetyötä ilman Raiteen Tuki Oy:n tekemää varainkeruutyötä, eikä toisaalta ilman Raide ry:tä Raiteen Tukikaan luonnollisesti tekisi varainkeruutyötä. Raide ry tekee myös aika ajoin Raiteen Tuen kanssa yhteistyötä tilanteissa, joissa varainkeruun hankkima yhteistyökumppani on halunnut tehdä Raiteen Tuki Oy:n kautta kirjalahjoituksen suoraan jollekin koululle, jolloin Raide ry:n päihdetyöntekijä voi kouluvierailun yhteydessä viedä kirjalahjoituksen suoraan koululle (Mettälä 2022, Puisto 2022).

Edellä mainittujen seikkojen vuoksi Raide ry:n ja Raiteen Tuki Oy:n suhde on hyvin symbiootinen; toista ei voi ilman toista ja ne toimivat tandeminomaisesti toisiaan tukien ja kaikki kommunikoinnin ja yhteistyön aspektit vaikuttavat molempien organisaatioiden työntekijöihin ja toimivuuteen. On siksi tärkeää, että uusi työntekijä on täysin perillä Raiteen Tuen toiminnasta.

2.3 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyössäni on tarkoitus luoda tasavertainen ja helposti lähestyttävä perehtymiseen tarkoitettu työkalu, joka voidaan ottaa tueksi uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden orientaatioon uuteen työhön. Raide ry on työllistänyt hyvin pitkäaikaisia työntekijöitä, jonka vuoksi perehdytystieto on vahvasti siirtynyt arkisen kommunikaation ja pitkälti yksin dialogisen tai muutoin suullisen tiedonjaon piiriin (Kankaristo 2022b). Tämän vuoksi uuden työntekijän voi olla hankalaa sopeutua uuteen työympäristöönsä saumattomasti, hahmottaa työmääränsä ja esimerkiksi kommunikoida yhteistyökumppaneille, millaista työstä Raide ry kaiken kaikkiaan tekee ja miten varainkeruu hoidetaan. Aiemmat työntekijät eivät aina välttämättä ole olleet perillä siitä, miten varainkeruuta käytännössä toteutetaan tai esimerkiksi siitä, miten yhdistyksen vuosikalenteri muodostetaan. Myös käytännön asiat uudessa työpaikassa, kuten työtuntien ilmoittaminen, palkanmaksu ja jopa sähköpostin ja sosiaalisen median tilien käyttö on voinut olla pitkälti uuden työntekijän itsensä selvitettävissä, mikäli perehdyttänyt työntekijä ei ole materiaalin puutteen ja arkikielisen perehdyttämisen lomassa muistanut kertoa näitä seikkoja yhdistyksessä työskentelystä. Nämä ovat myös omia kokemuksiani Raide ry:ssä kaksi vuotta

työskennelyäni ja olen opinnäytetyössäni pyrkinyt tarkastelemaan kriittisestä ja analyttisestä näkökulmasta Raiteen nykyistä perehdytysmallia ja pyrkinyt kehittämään sitä tietäen, että tulen itsekin käyttämään perehdytysmateriaalia työssäni tulevaisuudessa.

Uusi työntekijä luo aina innovaatiota työpaikalle ja itsenäinen perehtyminen on toki suotavaa ja arvostettua työpaikoilla (Kuusisto & Kuusisto 2008), mutta omilleen jätetty ja liian paljon itsenäisyyttä saanut työntekijä saattaa joko poiketa täysin työpaikan kulttuurista, tai vastavuoroisesti ei uskalla tehdä tai kysyä mitään, mitä ei ole perehdyttäjältä tiedoksi suoraan saanut. Tämä vaikuttaa luonnollisesti myös työntekijän työhyvinvointiin – epävarma ja heikolle pohjalle rakennetun perehdytyksen päälle on hankalaa rakentaa uutta innovaatiota ja sujuvaa työntekoa.

Opinnäytetyöni tavoitteena onkin kerätä yhtenäinen, päivitettävä ja helposti lähestyttävä perehdytysopas, johon niin uusi kuin vanha työntekijä voivat referoida arkisissa tilanteissa. Perehdytysoppaan kokoamisella pyrin myös helpottamaan perehdyttäjän työtä, itsessään jo kirjallisen oppaan helpottaessa perehdytyksen keskittämistä niihin työtehtäviin ja seikkoihin, jotka on helpompi käydä läpi esimerkiksi keskustelun yhteydessä tai ottamalla uusi työntekijä mukaan kouluvierailulle näkemään nuorisotyöntekijän keskeistä työntekoa. Esimerkiksi sähköpostin käyttöönotto ei ole ensimmäisellä perehdytysvierailulla ensimmäinen mielessä oleva asia – mutta siihenkin uusi työntekijä törmää ennemmin tai myöhemmin. Kun tiedot on koottu yhteen paikkaan, on niiden saavutettavuus parempi ja oppiminen perehdytysvierailuilla keskittyy nimenomaisesti ehkäisevän päihdetyön oppitunteihin, jotka ovat kuitenkin tärkein ja näkyvin työtehtävä, mitä Raide ry:n nuorisotyöntekijän tulee hallita uudessa työssään.

3 TIETOPERUSTA

3.1 Ehkäisevän päihdetyön moninainen maailma

Ehkäisevä, usein myös ennaltaehkäisevä, päihdetyö on laaja-alainen päihdetyön muoto, jota käytetään erityisesti oppilaitoksissa (THL 2021). Ehkäisevä päihdetyö suunnataan useimmiten peruskouluikäisten sekä toisen asteen opiskelijoiden ikäryhmille, jolloin mahdollisuus vaikuttaa nuoren päihteisiin liittyvään kiinnostukseen, ja ennen kaikkea ryhmän sisäiseen kokeilu- ja käyttökulttuuriin, on ajankohtaista puuttua (Jauhiainen & Eskola 1993; Dunderfelt, 2011).

Peruskoulujen terveystiedon opetussuunnitelmaan ei ole sisällytetty päihdekasvatuksen ja päihdetietouden läpikäymistä, ainakaan kyseisiä termejä käyttäen. Opetussuunnitelma perusopetuksen terveystiedosta sisältää yleisesti ottaen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ylläpidon ja esimerkiksi sairauksien ja niiden ennaltaehkäisyyn liittyviä pakollisia materiaaleja (Opetushallitus 2022a). Ennaltaehkäisevä päihdetyö ja sen osuus peruskoulun opetuksessa on hyvin riippuvaista koulusta ja koulun käyttämien oppikirjojen sisällöstä. Oppilashuollon suunnitelmassa päihdetietous on kuitenkin otettu huomioon – tällä varmistetaan, että ne oppilaat, joilla mahdollisesti päihteiden kokeilua tai käyttöä on, voivat saada erillistä päihteisiin liittyvää kasvatusta ja tukea oppilashuollon kautta (Opetushallitus 2022b) vaikkei aihetta olisikaan käsitelty vielä ryhmässä terveystiedon tuntien aikana.

Opetushallituksen jättäessä päihdekasvatukseen liittyvät ohjeet melko avoimiksi, on moni kunta ja koulu ulkoistanut ennaltaehkäisevän päihdetyön esimerkiksi järjestöjen tai muiden organisaatioiden järjestettäväksi. Suomessa toimii useita kymmeniä yhdistyksiä ja yrityksiä, osa myös vapaaehtoisvoimin, jotka tarjoavat päätoimenaan päihdekasvatusta kouluille. Raide ry on näistä yksi, pienempi esimerkkiorganisaatio, mutta esimerkiksi EHYT ry on valtakunnallinen ja tunnettu, opetus- ja kulttuuriministeriön tukema kansalaisjärjestö (EHYT ry 2022).

Ehkäisevän päihdetyön ollessa laaja-alaista ja vapaamuotoista, vaihtelevat toimintaperiaatteet ja ajatusmallit eri organisaatioiden välillä suuresti. Osa ennaltaehkäisevistä organisaatioista keskittyy ehkäisevän työn lisäksi riskien vähentämiseen keskittyvään työhön ja aktiivisten käyttäjien tukemiseen ja auttamiseen (EHYT ry 2022, YAD 2022.).

3.2 Tasavertainen perehdyttäminen

Perehdyttäminen on osa jokaista työpaikkaa – se näkyy eri muodoissa riippuen työpaikan sisäisestä kulttuurista, resursseista ja työtehtävistä. Perehdytyksen tarkoituksena on taata uudelle työntekijälle ohjaus työpaikan ja uuden työtehtävän maailmaan; perehdytyksessä läpikäydään muun muassa työpaikan käytännöt, työtehtäviin liittyvät seikat ja odotukset sekä keskeiset yhteyshenkilöt. Perehdytystä järjestetään myös vanhoille työntekijöille heidän työnkuvansa muuttuessa tai mikäli koko organisaation sisäiset käytänteet muuttuvat.

Perehdytys on osa työturvallisuuslakia (738/2002, 14 §) ja täten suojattu jokaisen työntekijän oikeudeksi työpaikalla. Laki määrittelee perehdytyksen sisältävän opastuksen työhön, työolosuhteisiin, työvälineisiin ja -menetelmiin ja niiden oikeaoppiseen käyttöön turvallisuutta silmällä pitäen. Perehdytykseen tulee kuulua myös tieto työn haittojen ja vaarojen mahdollisuuksista ja opetetaan uusi työntekijä välttämään näitä – mutta myös kerrotaan, miten toimia häiriö-, poikkeus- ja muissa erikoistilanteissa, joilta ei aina voi välttyä.

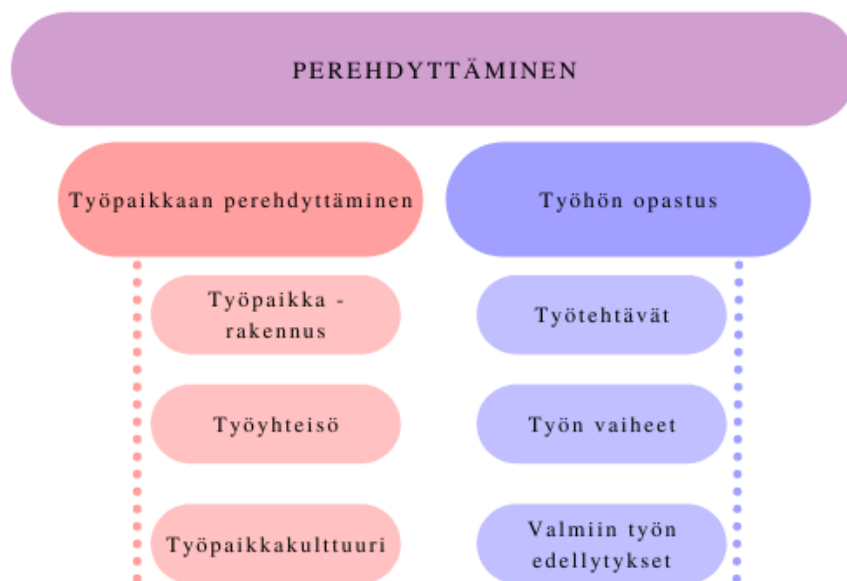
Laki myös määrittelee, että perehdytysopastusta ja ohjausta täydennetään tarpeen mukaan, ja monessa yhteydessä perehdyttäminen onkin virallisen perehdytyksen lisäksi pitkäaikainen prosessi, kun uusi työntekijä asettuu uuteen työpaikkaansa ja työtehtäviinsä, ja arkitietona käsitetyt asiat, joita ei ole kenties muistettu ottaa huomioon perehdytystä tehtäessä, tulevat usein esille myöhemmässä työntekijöiden välisessä dialogissa. Mikään perehdytys ei siis koskaan ole täydellinen – yhteiskunnan rakenne, työpaikan sisäinen kulttuuri ja toimintatavat muuttuvat ja uuden työntekijän subjektiivinen näkemys ja kokemus vaikuttavat myös siihen, kuinka laaja-alaisesti perehdytys voidaan suorittaa ja millä aikataululla (Kuusisto & Kuusisto 2008.). Nyrkissäntönä voi kuitenkin todeta, ettei informaatiota voi olla liikaa; on toki tärkeää priorisoida perehdytyksen keskeisimmät osat, mutta lopullisessa perehdytystilanteessa mitä enemmän tietoa teoriassa on, sitä paremmin työntekijä pääsee asettumaan uusiin työtehtäviinsä (Hattingh 2021, 6:03-7:08).

Erityisesti isommissa työpaikoissa perehdytys voidaan suorittaa joko yksilönä tai pienryhmässä – suurissa organisaatioissa perehdytys toteutetaan usein esimerkiksi orientaatiopäivän tai -päivien muodossa, jolloin kaikki uudemmat työntekijät on helpointa perehdyttää massana, eikä heikentää organisaation tehokkuutta perehdyttämällä työntekijät yksi kerrallaan. Tällöin hyödynnetään erityisesti ihmisen yhteistoiminnallista oppimista, kun yksilön kognitio saa jatkuvaa virikettä ja haastetta muiden ihmisten ajatuksista, keskusteluista ja innovaatiosta

oppimistilanteessa (Peltomaa 2008, 100-123). Suurissa organisaatioissa perehdytykseen voi olla määritelty työntekijä, jonka työtehtäviin kuuluu perehdytys, ja monesti perehdytystilaisuuksien dialogipainotteisen ja kasvokkain käydyn perehdytyksen lisäksi työntekijöille on oma sivusto työpaikan toimintajärjestelmässä, josta löytyvät tarpeelliset tiedot uuden työntekijän saapuessa, mahdollisesti jo ennen perehdytystilaisuutta. Täältä löytyvät esimerkiksi ohjeet kommunikaatio- ja työvälineiden käyttöön, sairaspöissaoloihin, keskeiset yhteyshenkilöt ja muut akuutit tiedot uudelle työntekijälle (Lotsari 2022.).

Monessa työpaikassa suurin osa perehdytyksestä painottuu dialogiseen perehdytykseen (Kankaristo 2022a), eikä sitä aina edes lueta viralliseksi perehdytykseksi. Tällainen epävirallisempi, dialoginen arkiseen kommunikaatioon nojaava perehdytystapa toimii monesti juuri nuoriso- ja järjestötyön perehdytyksessä, joissa työ on ihmisläheistä ja tapauskohtaista, eikä niinkään painotu esimerkiksi toistuviin, toisistaan poikkeamattomiin työtehtäviin tai esimerkiksi tekniikan kanssa työskentelyyn. Ihmiset käyttävät läpi kulttuurien, ikäluokkien ja sukupuolten laaja-alaisesti arkista kommunikaatiota. Arkisesta kommunikaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan jokapäiväisiä vuorovaikutuksen hetkiä, joita harvoin referoidaan virallisemmissä keskusteluissa tai esimerkiksi kirjataan ylös. (Kouri 2016, 66–67, 205–220.).

Perehdytys voidaan jakaa kahteen eri ryhmään – työpaikkaan perehdyttämiseen ja työhön opastukseen (kts. kuva 1). Työpaikkaan perehdyttämällä tarkoitetaan perehdytystä, joka keskittyy työyhteisön, työpaikkakulttuurin ja työskentelyrakennuksen esittelyä. Työpaikkaan perehdyttäminen on hyvin sosiaalista ja avustaa uutta työntekijää asettumaan uuden työpaikkansa työyhteisöön mahdollisimman helposti ja stressittömästi. Työhön opastus on taas keskeisemmin työtehtäviin perehdyttämistä, jossa käydään läpi työn vaatimukset ja odotukset, vaiheet ja yleisesti henkilön toimenkuvaan liittyvät työtehtävät. (Ahokas, L. & Mäkelä, J. 2013.)



Lähde: Ahokas, L. & Mäkelä, J. 2013

Kuva 1 Perehdyttämisen jako kahteen ryhmään, mukaillen työturvallisuuskeskuksen ohjetta (Ahokas, L. & Mäkelä, J. 2013)

Perehdyttämisen lainsäädännön mukaisten sisältömäärittelyjen ja työturvallisuusliiton suosituksiin yleisten käytänteiden lisäksi on kuitenkin tärkeää, että perehdytys on sellaisessa muodossa, joka on tasavertainen, helposti lähestyttävä ja inklusiivinen ja ennen kaikkea mahdollista pitää ajan tasalla.

Työtehtävien ja muiden alueiden tulee olla selitetty auki laajasti ja ymmärrettävästi. Esimerkiksi ”Johtaja vaihtuu: Sukupolvenvaihdoksen kriittiset tekijät” kirjoittajat Kuusisto M. ja Kuusisto T. (2008) toteavat mystifioinnin vaikeuttavan työntekijän asettumiseen uuteen työpaikkaan, mutta erottuvan tällöin myös työpaikan muista työntekijöistä, mikäli uusi työntekijä kokee olevansa intellektuaalisesti täysin muiden varassa. Mystifioinnilla tarkoitetaan – kontekstissa johtajanvaihdoksen yhteydessä, mutta myös yleisesti perehdyttämisestä puhuessa – tilannetta, jossa perehdyttäjä tai esimerkiksi edeltäjä työtehtävässä yrittää saada työtehtävistä joko alitajuntaisesti tai tarkoituksenmukaisesti hankalamman ja monimutkaisemman kuuloisia vain saadakseen itsensä näyttämään pätevämmiltä ja työtehtävän tärkeämmältä.

Mystifioinnin toinen ääripää on toisaalta turhan arkinen suhtautuminen työhön ja perehdytykseen – työntekijä, joka on ollut pitkäaikaisesti organisaation toiminnassa mukana pitää monia asioita itsestäänselvyyksiltä ja kokee niiden auki selittämisen tarpeettomana, mutta

todellisuudessa perehdyttäjän tulisi aina katsoa työpaikkaa uuden, kokemattoman työntekijän silmin ja tutustua myös perusasioihin, avainkorttien hakemisesta ja sähköpostin käyttöönotosta lähtien (Kuusisto & Kuusisto 2008, 176–186). Perehdyttämiseen kuuluvat kaikki perusasiat aina verokortin toimitusosoitteesta, kahvihuoneen säännöistä ja vessojen sijainnista hätätilanteissa toimimiseen (Ruotsalainen & Aukee 2020).

Hyvän perehdytysoppaan on tiedon välittämisen ja arkistoinnin lisäksi tarkoitus helpottaa uuden työntekijän stressiä. Työpaikan vaihtaminen tai uusiin tehtäviin siirtyminen on aina stressaava tilanne (Kuusisto & Kuusisto 2008) ja mikäli työntekijällä on taakkanaan lisäksi esimerkiksi mielenterveyden, muistin ja aivojen häiriöiden tai esimerkiksi neurodiversiteetin tuomia haasteita, voi siirtymä olla yhä hankalampi ilman kirjallista ja konkreettista opasta. Esimerkiksi ahdistuneisuushäiriön tai masennuksen tuomien muistivaikeuksien kanssa kamppaileville työntekijöille on tärkeää, että saatavilla on perehdytysopas, josta voi tarkistaa asiat uudestaan ja uudestaan, ilman sosiaalista stressiä (Peltomaa 2008, 452-454; Hattingh 2021, 3:30-11:55). Myös amerikkalainen CHADD-järjestö opastaa niin ADHD-työntekijän kuin työnantajankin kirjoittavan mahdollisimman asioita ylös, aivan perusasioista lähtien, sillä uuden työpaikan informaatiotulvassa voi neurodiversiteetin spektrumille asettuva henkilö ylikuormittua (CHADD 2022).

4 KÄYTETYT MENETELMÄT

4.1 Benchmarkkaus

Benchmarkkaaminen, eli vertailuanalyysi, on kehitystyön menetelmä, jonka ytimessä on jo toimivien organisaatioiden ja tapojen tarkastelu oman kehitettävän kohteen parantamiseksi (Salonen ym. 2017, 63). Benchmarkkaus on kvalitatiivinen menetelmä – se siis keskittyy saadun tutkimustiedon laatuun, eikä määrään (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Vertailuanalyysissa omaa voimassa olevaa käytäntöä tulee tarkastella kriittisesti ja kyseenalaistaen. Tämän jälkeen tutkija siirtyy refleктоimaan toisen samantyyppisen organisaation toimintaan. Vertailuanalyysi tutkimuspohjalla on huomattavasti formaalimpaa kuin jokapäiväisessä arjessamme tekemämme benchmarkkaaminen; benchmarkkausta on esimerkiksi se, että henkilö huomaa kadulla jonkun, joka käyttää esimerkiksi rintaneulaa jollakin muulla tavalla, kuin paidan rintamuksessa, vaikkapa käsilaukun koristeena. Tämä jää mahdollisesti ihmisen alitajuntaiseen muistiin, ja seuraavan kerran koruhyllyn äärellä sama henkilö saattaakin asettaa rintaneulan oman käsilaukun somisteeksi, vertailtuaan omaa objektin käyttöönsä ja toista tapaa, joka on henkilön mielestä ollut toimiva (Kobór-Laitinen & Lind 2021a.).

Tieteellisessä ympäristössä vertailuanalyysi, joskus myös esikuva-analyysi tai kilpailija-arviointi, keskittyy tutkittavan toimijan vertaamista toisen saman alan tai saman tyyppisen aiheen toimintaan. Benchmarkkaus onkin oiva keino, kun pyritään parantelemaan organisaation toimintaa oppimalla muilta ja saamalla esimerkkioppia toiselta toimijalta, kuitenkin plagiarisoidmatta toisen toimijan tekoja, vaan kehittämällä ja parantelemalla niitä omaan käyttöön sopiviksi (Kobór-Laitinen & Lind 2021a.).

Benchmarkkausta voi lähestyä monelta eri kantilta – analyttisen tarkastelun, jota itse päädyin käyttämään opinnäytetyössäni, lisäksi esikuva-analyysiin liittyy usein haastatteluja, jotka voidaan toteuttaa joko kasvotusten, puhelimitse tai muutoin sähköisesti. Haastattelujen avulla tutkija pystyy syventämään ymmärrystään tarkastelemansa materiaalin ympäriltä ja kuulemaan esimerkiksi syitä, miksi benchmarkattava kohde on tullut niihin lopputuloksiin, mitkä ovat tutkijalle näkyvillä. Esimerkiksi siis perehdytysopasta benchmarkatessa, haastateltavana voi olla perehdytykseen erikseen nimitetty työntekijä, joka osaa parhaiten kertoa, minkä tyyppistä perehdytystä työpaikassa on kirjallisen oppaan lisäksi, ja miksi juuri oppaassa esille tulevat asiat on opasta kootessa koettu tärkeimmiksi ja keskeisimmiksi. Benchmarkkaus-haastatteluissa on

aina oltava haastattelurunko. Ikävä kyllä omassa tutkimuksessani kumpikaan benchmarkattavien kohteiden yhteyshenkilöistä ei osallistunut benchmarkkaukseen haastattelulla (Kobór-Laitinen & Lind 2021a.).

Ennen kaikkea keskeistä benchmarkkauksessa on tutkia kriittisesti oman organisaationsa toimintaa ja vertailla sitä toiseen, toimivaan organisaatioon ja tämän toimintatapoihin. Tällöin tulee tunnistaa, miksi toisen organisaation tehokkuus ja toiminta on parempaa ja mitkä ovat niitä kohteita, joita omassa organisaatiossa voisi parantaa, jotta toimintaa voitaisiin kehittää (Kobór-Laitinen & Lind 2021a.).

Valitsin benchmarkkauksen tutkimusmenetelmäksi tätä opinnäytetyötä varten, koska tavoitteenani on kehittää perehdytysmenetelmiä ja tutkia, millainen perehdytys on laadukasta, lähesyttävää ja toimivaa. Tästä tutkimuksesta lopputuloksena on Raide ry:n perehdytysopas.

Raide ry:n konkreettinen perehdytysoppaan rakentaminen täytyy aloittaa nollassa – suullista arkitietoa ja dialogista tietoa kulkee yhdistyksen sisällä sujuvasti, mutta kirjallinen, pysyvä ja objektiivinen perustietokokoelma puuttuu kokonaan (Kankaristo 2022b). Tämän takia otin benchmarkattavaksi sekä sellaisen perehdytysoppaan, joka on toteutusmuodoltaan sopiva ja helppokäyttöinen, mutta myös sisällöltään sen kaltainen, millaiseksi Raide ry:n perehdytysoppaan voisi kuvitella, kun otetaan huomioon yhdistyksen toimintatavat ja työkuultuuri. Moni yhdistys ei tee aivan samanlaista työtä, kuin Raide ry – työ ei välttämättä ole valtakunnallista ja työntekijät voivat olla vuokratyöläisiä, vapaaehtoisia tai kesätyöntekijöitä, jonka takia jonkin muun, toimintatavaltaan täysin erilaisen organisaation perehdytysopas ei palvelisi niinkään benchmarkattavana Raide ry:n perehdytysopasta kootessa. Tämän vuoksi sisällöltään benchmarkattu opas, STTK:n vuonna 2021 tuottama opas ohjaajille ja opettajille, joka käsittelee valtakunnallista työtä ja esimerkiksi keikkaluontoista työtä, oli paras valinta sisällölliseen benchmarkkaukseen.

Ensimmäinen benchmarkattava opas, STTK:n vuonna 2021 tuottama opas työelämään ohjaajille, opettajille ja muille kasvatustieteen, sosiaali- ja terveydenhuollon osaajille sekä muille pedagogiikan ammattilaisille. STTK on poliittisesti sitoutumaton järjestö, jonka alla toimii 13 jäsenliittoa, joista muun muassa Ammattiliitto Jyty ja Toimihenkilöliitto ERTO toimivat myös yhteisöpedagogien asialla edustaessaan nuoriso-, järjestö- ja vapaa-ajan ammattilaisia. Näistä seikoista johtuen STTK:n opettajien ja ohjaajien opas valikoitui benchmarkattavaksi sisällöltään opinnäytetyöhön. Se käsittelee laaja-alaisesti esimerkiksi sijaisuuksia ja matkakorvauksia,

ja vaikkei Raide ry:n toiminta ole täysin rinnastettavissa edellä mainittuihin työtoimenpiteisiin, voi niitä mielestäni soveltaa hyvin Raide ry:n valtakunnalliseen ja hyvin liikkuvaan työhön.

Toinen benchmarkattava kohde oli Aalto-yliopiston Uuden työntekijän perehdytysopas (2022), joka on nettisivun muodossa oleva monipolvinen ja laaja perehdytysopas, josta hain nimenomaisesti kehittämisajatuksia Raide ry:n perehdytysoppaan tekniseen toteutukseen. Perehdytysoppaan kokoaminen ei aina tarkoita yksin tekstillistä toteutusta. Joissakin työpaikoissa pysyvät perehdytyslähteet ovat esimerkiksi video-opastuksien tai diaesitysten varassa, mutta monesti nimenomaisesti tekstipohjainen tiedosto on paras palvelemaan niin pienten kuin suurtenkin organisaatioiden tarpeita ja herääviä kysymyksiä.

Aalto-yliopiston Uuden työntekijän perehdytysopas (2022) kiinnitti huomioni erityisesti sen teknisen toteutuksen vuoksi – se on tekstivoittainen, mutta kaikki tieto on koottu yliopiston omille nettisivuille. Yliopisto työllistää ihmisiä eri aloilta, eri taustoista ja esimerkiksi eri työkokemuksen asteista, jonka vuoksi Aallon perehdytysopas vastaa aivan peruskysymyksiin, mitä uudella työntekijällä voi olla. Aallon perehdytysopas polveilee useammalle sivulle aihepiireittäin ja itse perehdytysoppaan etusivu on selkeästi jaoteltu aiheisiin, kuten työntekijän etuihin, yliopiston arvojen ja toimintaperiaatteiden selvittämiseen, eri työpisteiden ja osoitteiden ja näiden vastuuhenkilöiden läpikäymiseen. Kaiken opitun tiedon järjestelmällistä lokerointia ja perehdytystavoitteiden täyttymistä on helppoa seurata sivustolta löytyvältä perehtymisen checklistilta, jossa käydään läpi systemaattisesti läpi kaikki työpisteen sijainnista, asiakkaiden ja yhteistyökumppanien esittelystä opetuskäytäntöihin.

4.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyössäni käytin toisena kehittämistyön menetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b). Haastattelut ovat hyvin yleinen tapa tehdä kehittämistyötä ja kerätä keskeisesti työn tai aihepiirin parissa työskentelevien ajatuksia (Kobór-Laitinen & Lind 2021b). Päädyin itsekin tekemään opinnäytetyössäni haastattelun pohjalta kehittämistyötä, sillä haastattelulla pääsin tarkastelemaan Raide ry:n toimintaa ulkopuolisesta näkökulmasta ja kuulemaan muiden asiantuntijoiden ja työntekijöiden ajatuksia työhön liittyen strukturoidusti ja päämäärätietoisesti. Virallinen, vaikkakin rento ja tuttavallinen haastattelu kuitenkin eroaa päivittäisestä arkisesta keskustelusta huomattavasti, ja teemahaastattelun yhteydessä pääsin kuulemaan työntekijöiden ajatuksia ja mielipiteitä organisaation ulkopuolisena tutkijana, enkä Raide ry:n nuorisotyöntekijänä. Raide ry:n toiminta on tullut tutuksi

opinnäytetyöni ohjaajan, puheenjohtajan, kautta sekä henkilökohtaisen kokemuksen kautta, mutta Raiteen Tuki Oy:n toiminta on minullekin Raide ry:n nuorisotyöntekijänä tietyllä tapaa vierasta.

Haastatteluja voi toteuttaa eri tavoin – strukturoidusti tarkan kysymyslistan kanssa, joka sopii erityisesti formaalimpiin haastatteluihin ja esimerkiksi sähköpostin välityksellä käytäviin haastatteluihin (Kobór-Laitinen & Lind 2021b; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b).

Oma tavoitteeni oli kuitenkin haastatella Raiteen Tuki Oy:n toimiston työntekijöitä, jonka takia liian formaali ja strukturoitu haastattelu olisi ollut vaikea toteuttaa ja saada myös haastateltavat mukautumaan tilanteeseen. Tämän vuoksi valitsin haastattelutyyliseksi puolistrukturoidun teemahaastattelun, jossa kävin läpi haastateltavien kanssa erilaisia teemoja liittyen Raide ry:n ja Raiteen Tuki Oy:n toimintaan itsenäisinä yksikköinä ja toisaalta näiden kahden yhteistyöstä ja kommunikoinnista.

Haastattelu suoritettiin Raiteen Tuki Oy:n työntekijöiden työpäivän aikana Raiteen Tuen toimistolla, joka oli luonnollisesti hyvin arkinen ja keskustelua virittelevä ympäristö. Paikka valikoitui luonnollisesti helpon haastattelutilanteen lisäksi myös siksi, että Raide ry:n ja Raiteen Tuki Oy:n toiminta on aika ajoin salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvaa, jonka takia julkinen tila olisi ollut hankalampi haastattelusijaintina. Haastattelun alussa molemmat haastateltavat allekirjoittivat haastatteluosuutuksen (kts. liite 1) jonka yhteydessä oli mahdollisuus ilmaista halu osallistua opinnäytetyön tekemiseen ja dokumentointiin anonymisti.

Haastattelun hyvänä puolena on aina sen ihmisläheinen lähestymistapa (Kobór-Laitinen & Lind 2021b). Puolistrukturoidun teemahaastattelun yhteydessä Raiteen Tuki Oy:n pitkäaikaiset työntekijät pääsivät kertomaan mielipiteitään vapaassa ja esteettömässä ilmapiirissä ja samalla haastattelutilanne oli epäsuora palautekeskustelu myös Raide ry:n puolelle siitä, mikä ei tällä hetkellä toimi niin hyvin, kuin pitäisi ja toisaalta, mikä viime vuosina on parantunut Raide ry:n toiminnassa ja erityisesti sen kommunikoinnissa Raiteen Tuki Oy:n henkilöstön kanssa.

Teemoina haastattelun aikana oli Raiteen Tuki Oy:n toiminnan kulmakivet ja pääpiirteet, Raide ry:n toiminta Raiteen Tuen näkökulmasta, kommunikaatio organisaatioiden välillä ja perehdytyksessä keskeiset seikat. Haastattelua jouduttiin muuttamaan hieman aiemmasta suunnitelmasta, kun kaikki haastateltavat eivät päässeet haastattelutilanteeseen paikalle edustamaan itseään ja paikkaansa organisaatioissa.

Tämän lisäksi keskustelimme vapaamuotoisesti kahden haastateltavan kanssa aiheista, joita he toivoivat näkevänsä Raide ry:n perehdytysoppaassa; tässä vaiheessa Raiteen Tuki Oy, joka toimii hyvin läheisessä yhteistyösuhteessa Raide ry:n työntekijöiden ja organisaation kanssa, pääsi siis vaikuttamaan siihen, miten he toivoisivat esimerkiksi kommunikoinnin toimivan nyt ja tulevaisuudessa, edistäen näin työhyvinvointia ja perehdytystä. Haastattelussa tuli esille niin tämänhetkisiä kompastuskivistä, kuin tulevaisuuden toiveita ja aikatauluttamiseen liittyviä ajatuksia tuleville nuorisotyöntekijöille. Sain haastattelun kautta tärkeää tietoa siitä, mitä varainkeruun puolella toivotaan Raide ry:n työntekijöiltä ja miten nykyistä toimintaa voi yleisesti kehittää – vanhentuneita, huonoksi todettuja käytäntöjä on turhaa kirjata perehdytysoppaaseen, jos ne eivät palvele ketään ainakaan toivotulla ja tehokkaalla tavalla (Mettälä 2022 & Kankaristo 2022b.). Haastattelu kesti noin puolitoista tuntia, jonka aikana tein muistiinpanoja itselleni. Nämä muistiinpanot olivat myös haastateltavien luettavissa ja toiveiden mukaan korjattavissa haastattelun jälkeen – ymmärrettävästi tutkimushaastattelun yhteydessä keskusteluun nousi myös non-formaalimpia aiheita, joiden sisällyttäminen muistiinpanoihin ei ollut relevanttia.

5 TULOKSET

5.1 Benchmarkkauksesta opittua

STTK:n Työelämään – Opas opettajille ja ohjaajille on melko perinteiseen tapaan koottu, kirjallinen perehdytysopas. Kaikkien saatavilla oleva, PDF-muotoinen opas onkin tarkoitettu yleisesti esimerkiksi pedagogiikan ammattilaisille, eikä minkään tietyn organisaation työntekijöille, jonka takia laaja opas käsittelee hyvin erilaisia työtehtäviä, työntekijän oikeuksia sekä opettajan ja ohjaajan työhön liittyviä eettisiä seikkoja, kuten salassapitovelvollisuutta. Oppaasta löytyy myös oma osionsa työnhauulle ja esimerkiksi oman portfolion kokoamiselle, mutta se ei omassa tutkimuksessani Raide ry:n perehdytyspasta ollut relevanttia tietoa, joten keskityn analyysissäni syvemmin oppaan Työsuhde-otsikon alla olevaan sisältöön (STTK 2021.).

STTK:n opas on ulkoasultaan hyvin miellyttävä – opas ei ole pelkkää tekstiä, vaan se sisältää myös lainauksia, tietoiskuja ja muita elementtejä, jotka rikkovat niin kutsutun ”tekstiseinän”, jossa muutoin ei olisi tekstin seassa mitään muita elementtejä. Tällaiset, monotonisen tekstiseinän rikkovat kuvat ja muut lisäykset oppaan seassa tekevät oppaasta kiinnostavamman ja pitävät lukijan mielenkiintoa yllä, joka luonnollisesti johtaa henkilön kognitiivisten kykyjen vireyteen ja toimivuuteen (Peltomaa 2008.).

STTK:n opas on sisällöltään tiivis. Koska opas on tarkoitettu laaja-alaisesti opettajien ja ohjaajien käyttöön, eikä vain yhden organisaation työntekijöille, oppaassa käydään perusteellisesti läpi esimerkiksi työntekijän oikeudet tai vaikkapa asiat, mitkä tulee löytyä työsopimuksesta. Tämä ei ole kenties niinkään relevanttia omassa tutkimustyössäni, koska perehdytysoppaan katseluoikeuden Raide ry:n uusi nuorisotyöntekijä saa vasta otettuaan työpaikan vastaan, mutta STTK:n opas antaa paljon vihjeitä siihen, millainen perehdytysopas vastaa arkisiin kysymyksiin, joita ei arkikommunikointiin pohjautuvassa, suullisessa perehdytyksessä aina tule ajatella leeksi (Kouri 2011.).

STTK:n opas käsittelee minusta erittäin hyvin työntekijän työn arkisia ominaisuuksia. Oppaassa käsitellään esimerkiksi se, miksei työmatkaa lasketa oletusarvoisesti työtunteihin tai vaikkapa se, miksi verokortin toimittaminen on niin tärkeää. STTK:n oppaassa teksti ei ole koskaan pitkää tai jaarittelevaa, vaan jokaisella alaotsikolla on selkeä aiheajaus ja harva kappale on yli sivun mittainen. Tämä tekee oppaasta todella luettavan ja käyttäjäystävällisen sekä tiettyä aihetta etsiessä todella käytännöllisen. Henkilön on helppo navigoida oppaassa ja

toisiinsa liittyvät aihepiirit ovat lähellä toisiaan. Ainoa selkeä asettelujärjestys, jota muuttaisin, olisi siirtää työmatkoista kertovat kappaleet työajat-kappaleen alle, eikä rikkoa työtunneista kertovan tekstin sujuvuutta kertomalla kesken kaiken palkoista. Ulkoasullisesti kaipaisin myös enemmän kaavio- ja kuva-elementtejä elävöittämään tekstiä ja havainnoimaan laajemmin tarkoitettua asiaa. Tällöin opas olisi myös saavutettavampi esimerkiksi neurokirjavuuden spektrumille asettuville henkilöille ja yleisesti niille, joille pelkän tekstin lukeminen on puuduttavaa (Peltomaa 2008).

STTK:n oppaassa on otettu hyvin huomioon erilaiset oppijat: auditiivisille oppijoille on tarjolla videolinkkejä, jotka voivat omalta osaltaan palvella myös mallioppijoita (Peltomaa 2008, 100-110). Toki oppaat palvelevat aina oletuksellisesti niitä oppijoita, jotka oppivat lukemalla ja näkemällä. Erityisesti pedagogisilla aloilla ovat pedagogiaa opiskelleet henkilöt hyvin tietoisia omista oppimistyyleistään, jonka takia he voivat myös käyttää STTK:n opasta siten, mikä juuri heidän oppimistyyliinsä sopii (Peltomaa 2008, 100-123). Tekstivoittainen opas on kuitenkin aina perinteisin ja helpoiten dokumentoitava perehdytyksen muoto ja se on saatavilla helpommin, kuin esimerkiksi videomuotoon tehty perehdytysvideo, sillä henkilö pystyy selaamaan informaatiota huomattavasti nopeammin tekstistä, kuin videolta muistellen oikeita minuutti- ja sekuntimääriä löytääkseen hakemansa tiedon. Netistä löytyvä PDF-muotoinen opas on myös helposti saatavilla, joskin vaatii aina PDF-tiedoston lukemiseen soveltuvan ohjelman, joka kuitenkin on usein vakio-ominaisuutena suurimmassa osassa tietokoneita ja puhelimia, joiden kautta tekstipohjaisia perehdytysoppaita yleensä luetaan.

Myös Aalto-yliopiston Uuden työntekijän perehdytysopas on tällainen, tekstivoittainen, mutta kokonaisuudessaan toteutustavaltaan moderni ja innovatiivinen perehdytystyön malli. Aalto-yliopiston perehdytysopas on löydettävissä netistä Aalto-yliopiston omilta kotisivuilta (Aalto-yliopisto 2022a). Tämän vuoksi opas on hyvin saavutettavissa ja niin kauan, kun henkilöllä on nettiyhteydellinen laite käytössään, pystyy hän aina lukemaan perehdytysopasta. Aalto-yliopiston perehdytysopas on käytössä kaikilla työntekijöillä, professoreista tutkijoihin ja esimerkiksi toimistotyöntekijöihin (mt. 2022a, 2022j). Aalto-yliopiston ollessa laaja organisaatio, on perehdytysopas toteutettu yliopiston tarpeita mukaillen, jonka takia perehdytysopas-sivusto polveilee useille erillisille sivuille ja se on jaettu selkeisiin aihekategorioihin, kuten roolikohtaisiin perehdytysaiheisiin (mt. 2022j), esteettömyyteen (mt. 2022h) ja kestävän kehityksen tavoitteisiin (mt. 2022k). Sivuston alussa (mt. 2022a) on myös nähtävissä listaus uuden työntekijän

ensimmäisille viikoille, jossa annetaan selkeä ja helppolukuinen tehtävälista ja tärkeimpiä avainsanoja Aalto-yliopistossa työskentelyyn (kts. kuva 2).

Ensimmäisten viikojen aikana sinun olisi hyvä

- 1 Perehtyä **tehtäviisi ja työsi tavoitteisiin.**
- 2 **Tutustua työympäristöösi** ja sen työtapoihin.
- 3 Käydä läpi työhösi liittyvät **ohjeistukset**, työaikaan ja työajanseurantaan liittyvät asiat sekä palkanmaksuun liittyvät asiat.
- 4 Tutustu **Aallon palvelukokonaisuuksiin** ja niiden kontaktointiin kuten Talouspalvelut, Matkustuspalvelut, Henkilöstöpalvelut (HR) ja Hankintapalvelut ym.
- 5 Tutustu tiimityöskentelyn työkaluun **Microsoft Teamsiin** ja virtuaalokokoustyökaluun **Zoomiin.**
- 6 Tutustu **IT ja tietoturva** asioihin sekä työssäsi käyttämiesi työkalujen ohjeistuksiin.
- 7 Jos sinulle on nimetty **perehdytyskummi**, tapaa hänen kanssaan.
- 8 **Verkostoitu** muiden työntekijöiden kanssa, käy kahvilla ja lounaalla. Rakenna verkostoasi.
- 9 Opi Aallon omat **lyhenteet.**

Ensimmäisten kuukausiesi aikana uudessa työssä, keskustele uudestaan esihenkilösi kanssa työtehtävistäsi, tavoitteistasi ja siitä, miten olet onnistunut tehtävässäsi. Arvioi myös perehdytysprosessisi onnistumista.

Kuva 2 Kuvakaappaus Aalto-yliopiston Uuden työntekijän perehtymisoppaasta (Aalto-yliopisto 2022)

Aalto-yliopiston perehdytysopas polveilee monille erillisille sivuille ja esimerkiksi eri työkiinteistöihin tutustumisen tai alueen karttaan on omat sivunsa, jonne pitää erikseen löytää (mt. 2022d, 2022e & 2022f). On ymmärrettävää, että Aalto-yliopiston kokoisessa organisaatiossa (mt. 2022i) tieto on niin laajaa, että olisi todella hankalaa pitää kaikki tieto yhdellä sivulla, mutta yksi iso kehittämiskohde, jonka itse huomasin benchmarkkausta tehdessäni on se, että muille sivuille vievät aiheet pitäisi jaotella selkeästi aihepiireittäin ja vähentää näin sivulta löytyvien erilaisten linkkien, opastusten ja muiden objektien määrää. Esimerkiksi benchmarkkauksen alussa hakiessani itse perehdytyksestä vastuussa olevaa tahoja tai esimerkiksi kyseistä opasta ylläpitävää henkilöä, sai yhteyshenkilöitä etsiä monen eri linkin takaa – tällöin myös mahdollisten vanhentuneiden tietojen tai kysymysten ohjaaminen sivustoa ylläpitäville henkilöille voi olla vaikeaa, mikäli ei valmiiksi tiedä, kehen ottaa yhteyttä.

Aalto-yliopiston aihepiirit saisi toden totta yhdistää ja sivuja selkeyttää, mutta muutoin sivut ovat teknisesti ensiluokkaiset. Perehtyjä ei kohtaa tässäkään oppaassa pelkkää tekstiseinää, vaan Aalto-yliopisto on käyttänyt hyvin koristekuvia ja listoja rikkomaan tekstiä ja

asettelemaan sivustoa. Vaikka linkkien määrä on suuri, ovat ne kuitenkin helposti löydettävissä, sillä eri sivuille vievät linkit on selkeästi nimetty ja ilmoitettu, mitä linkin takaa löytyy. Aalto-yliopiston ollessa, monen muun organisaation ohella, hyvin pitkälti sähköisesti toimiva organisaatio, on tärkeää, että perehtyjä löytää vaivattomasti kaikki tarvittavat sähköiset alustat, jotka hänen tulee oppia hallitsemaan työssään. Tässä Aallon perehdytysopas onnistuu erinomaisesti ja kaikki sähköiset alustat Teamsista sähköpostijärjestelmään on linkitetty suoraan ja jokaisesta on kerrottu hieman, minkä tyyppisissä työtilanteissa mikäkin kommunikaation väline tai muu sähköinen alusta on käytössä (mt. 2022a.).

Aallon perehdytysoppaan ja STTK:n opettajien ja ohjaajien oppaan benchmarkkaaminen ohjasti minua suuresti Raide ry:n perehdytysoppaan kokoamisen kanssa. Ennen kaikkea benchmarkkauksesta oppi, että aihepiirit tulee jakaa selkeästi ja toisiinsa liittyen, jotta perehdytysoppaan lukeminen on sujuvaa. Molempien oppaiden laaja kirjo erilaisia lainauksia, kuvia ja muita elementtejä antoivat visuaalista ohjenuoraa siihen, millainen perehdytysopas ylläpitää lukijan mielenkiintoa ilman, että kyseiset elementit veisivät liikaa huomiota puoleensa.

5.2 Haastattelut ohjaamassa perehdytysoppaan sisältöä

Haastattelin kahta Raiteen Tuki Oy:n työntekijää, Seija Mettälää sekä Katja Puistoa. Molemmat ovat koulutukseltaan merkonomeja, Mettälä on markkinointimerkonomi. Mettälä ja Puisto ovat kaksi kolmesta vakituisesta Raiteen Tuki Oy:n työntekijästä, joiden työnkuvaan kuuluu pääosin varainkeruu. Tämän lisäksi Mettälä tekee toimistonhoitajan töitä.

Teemahaastattelussa keskustelimme muun muassa Raide ry:stä, Raiteen Tuki Oy:stä, näiden kahden suhteesta toisiinsa sekä kommunikaatiosta nyt, ja mitä Puisto ja Mettälä toivovat sen olevan tulevaisuudessa. Haastattelun pohjalta selkeni muun muassa se, millaista sisältöä perehdytysoppaassa on liittyen Raiteen Tuki Oy:n toiminnasta kertomiseen, ja miten tulevia, perehdytettäviä nuorisotyöntekijöitä opastetaan kommunikointiin ja esimerkiksi vuosikellon ja aikataulujen tekemiseen ja ilmoittamiseen toimiston työntekijöille. Kuten liki kaikissa työpaikoissa, myös Raide ry:ssä kommunikaation kehittäminen on yksi tärkeistä kehittämiskohteista, jonka pyrin tuomaan esille myös lopullisessa perehtymisoppaassa rohkaisemalla uusia nuorisotyöntekijöitä proaktiiviseen kommunikointiin Raiteen Tuki Oy:n ja Raide ry:n välillä (Mettälä & Puisto 2022.).

Raiteen Tuki Oy:n tehdessä markkinointityötä valtakunnallisesti, on Raide ry:n toimien oltava selkeitä ja helposti selvitettävissä varainhankkijoille. Usein mahdollinen yhteistyökumppani lähtee mukaan kampanjaan, jos Raide ry on esimerkiksi tehnyt kouluvierailuja henkilön kotipaikkakunnalla (Mettälä 2022). Tästä syystä on ensiarvoisen tärkeää, että Raide ry kuulee varainkeruun kautta tulevat toiveet heti, mutta on myös itse tavoitettavissa, mikäli varainhankkijoille tulee kysymyksiä, joista nuorisotyöntekijät tietävät paremmin – tällaisia ovat esimerkiksi ajankohtaiset tiedot siitä, mikä puhuttaa kouluissa tai mikä on esimerkiksi Suomen päihdetilanne (Puisto 2022). Ennen kaikkea haastattelussa kuitenkin tuli esille se, että aikataulut ja aikatauluista tiedottaminen tulisi olla huomattavasti aikaisempaa ja sujuvampaa. Toki keskustelussa nousi esille sekin, että tilanne on Raide ry:n ja Raiteen Tuki Oy:n kommunikoinnin saralla parantunut viime vuosina ja tämän toivotaan jatkuvan, eli yksi tärkeä seikka perehdytysoppaaseen oli se, että kommunikointi säilyy mahdollisimman suorana, henkilöltä henkilölle. Haastattelu ohjaa siis omalta osaltaan vahvasti minua kokoamaan perehdytysoppaaseen mahdollisimman avoimesti ja selkeästi tietoa Raiteen Tuen toiminnasta (Mettälä & Puisto 2022).

Haastattelusta sai myös hyviä suoria siteerauksia käytettäväksi perehdytysoppaaseen elävöittämään oppaan ulkoasua. Kuten aiemmassa kappaleessa 5.1 on todettu, on opas huomattavasti houkuttelevampi ja helppolukuisempi, kun se ei ole vain niin sanotusti ”tekstiseinä”, vaan opasta on elävöitetty kuvilla, lainauksilla ja muilla pienillä elementeillä, jotka rikkovat oppaan monotonisuutta.

Virallisten teemahaastattelujen lisäksi kävin useita keskusteluja puheenjohtaja Päivi Kankariston kanssa siitä, mitä hän kokee tarpeelliseksi tuoda esille perehdytysoppaassa. Kankariston kanssa sovittu haastattelu-aika ei onnistunut, jonka takia Kankariston kommentit on annettu pitkälti non-formaaleissa, keskustelullisissa tilanteissa, joista olen itse tehnyt muistiinpanoja keskustelujen aikana ja niiden jälkeen. Nämä on merkitty lähteisiin suullisina tiedonantoina.

Kankariston kanssa keskustelimme useampaankin otteeseen Raide ry:n perehdytyksen nykytilasta ja siitä, millainen perehdytysmateriaalin tulisi olla. Kankaristo oli samaa mieltä Mettälän ja Puiston kanssa siitä, mitkä ovat työssä tärkeitä seikkoja, jotka on tarpeellista tuoda heti esille uudelle työntekijälle esimerkiksi Raiteen Tuki Oy:n varainkeruusta sekä kouluvierailujen ja aikataulujen kommunikoinnista. Kankariston kanssa pääsin myös hienosäätämään oppaan sisältöä ja Kankaristo antoi kullannarvoisia mielipiteitä ja ohjasti esimerkiksi luopumaan osasta Raiteen Tuen toimintaan liittyvästä perehdytysosasta, koska se ei loppujen lopuksi olisi ollut konkreettista ja tarpeellista. Kankaristo myös osasi antaa näkökulmaansa Raide ry:n historiaan

ja aiempiin vuosiin – Kankaristo on toiminut useita vuosia Raide ry:n puheenjohtajana ja on esimerkiksi ollut toteuttamassa ja suunnittelemassa Raiteen toimintaa ennen Covid-19-pandemiaa, joka eittämättä vaikuttaa omaan kokemukseeni Raide ry:n nuorisotyöntekijänä, sillä lähes koko työhistoriani Raide ry:ssä on ollut enemmän tai vähemmän pandemia on muuttanut nopeallakin aikataululla aikataulusuunnitelmia ja toimintaa muutenkin (Kankaristo 2022.).

6 YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Benchmarkkauksen, teemahaastattelujen ja puheenjohtaja Kankariston kanssa käytyjen keskustelun pohjalta kehitin Raide ry:n käyttöön perehdytysoppaan. Perehdytysopas on toteutettu esikuva-analyysissäkin esillä ollutta Aalto-yliopiston perehdytysopasta mukaillen organisaation nettisivuille. Tähän päätökseen tulin siksi, että koin sen olevan tulevaisuuden kannalta paras vaihtoehto. PDF-tiedostot ja muut netissä toimivat perehdytysoppaat ovat myös saavutettavissa – myös helpommin, jos henkilö on ladannut tiedoston esimerkiksi puhelimeensa tai tietokoneelleen, jolloin opas on saavutettavissa myös silloin, kun internetyhteys ei ole saatavilla. Nykypäivän maailmassa jokainen on kuitenkin miltei joka hetki yhdistettynä nettiin ja esimerkiksi Raide ry:n Tukiraide-toiminta on niin netin ja sosiaalisen median varassa olevaa, että on oletettavaa, että tulevatkin nuorisotyöntekijät Raide ry:ssä pääsevät ongelmitta nettiin katsomaan perehdytysopasta.

Netissä olevaa perehdytysopasta pääsee aina muokkaamaan. Se on suurin syy, miksi ehdotin opinnäytetyön tilaajalle, Kankaristolle, jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa oppaan toteuttamista kotisivujen pohjalle. Tehtyäni töitä Raide ry:ssä pahimpina pandemiavuosina, näyttivät yhtäkkisesti sulkeutuvat koulut ja päivän varoitusajalla muuttuvat aikataulut, että muutokseen pitää aina olla valmis (Kankaristo 2022a). Esimerkiksi omassa työssäni vuoden 2020 keväällä siirtymään sähköiseen E-Parkki-opetukseen oli verkkaisista, koska en tiennyt, mistä olisin lähtenyt rakentamaan uutta, sähköistä opetusta dialogisen Päihdeparkki-oppitunnin tilalle. Sen takia halusin toteuttaa oppaan, jota pystyy muokkaamaan, vaikkapa sillä tunnin varoitusajalla, jos jokin keskeinen asia muuttuu. Tämä toki on tietynlaista kriisiajattelua ja pahimpaan varautumista, mutta samaa ajatusmallia ja muokattavuusmahdollista voi soveltaa esimerkiksi siihen, jos Raide ry:n nuorisotyöntekijöiden käytössä olevan auton tankkaamiseen tarkoitetun pankkikortin tunnusluku muuttuu tai vaikka jokin uusi sosiaalisen median alusta otetaan käyttöön. Netissä oleva perehdytysopas takaa, että tiedot ovat aina päivitettävissä ja ajan tasalla, eikä työntekijä voi esimerkiksi tehdä työtään väärin tai vanhentuneella tavalla sen takia, että olisi saanut käsiinsä vanhentuneen perehdytystietopakettin tai edellisen version PDF-tiedostosta.

Olen itse vastuussa nettisivujen päivittämisestä, jonka takia tiedän, että opas on myös helposti muokattavissa. Vastuussa oleva nuorisotyöntekijä on perinteisesti Raide ry:llä ollut se, joka organisaation nettisivuja päivittää, joten on varmaa, että kerätty perehdytysopas pysyy

ajantasaisena, koska tulevat nuorisotyöntekijätkin tulevat osaamaan kotisivujen muokkaamisen perusteet.

Lopullinen perehdytysopas luotiin Kankariston toiveesta salasanasuojauksen taakse. Raide ry ei käsittele salassapitovelvollisuuteen liittyviä aiheita perehdytysmateriaalissaan, mutta puheenjohtaja Kankaristo toi hyvin esille sen, että loppujen lopuksi Raide ry:n toiminta on organisaation sisäistä ja esimerkiksi majoitus- tai laskutustietoja ei ole tarpeellista näkyä muille, kuin organisaation työntekijöille (Kankaristo 2022a, b).



Kuva 3 Kuvakaappaus Raide ry:n Perehdytysopas-sivun alusta. Sivulle pääsee vain salasanalla, eikä sitä näy siksi sivuston navigaatiossa.

Käyttäen saamaani tietoa muita perehdytysoppaita lukemalla ja benchmarkkaamalla sekä haastatteluiden sekä suullisten tiedonantojen kautta loin opinnäytetyöni kehittämiskohteen Raide ry:n kotisivuille perehdytysoppaan, jonka on tarkoitus olla muokattava, mutta helposti lähestyttävä ja mahdollisimman laajasti nuorisotyöntekijän työhön liittyviä asioita käsittelevä. Opinnäytetyössäni keskityin enemmänkin työhyvinvointia edistävään, helposti lähestyttävään ja sisällöltään hyvin koottuun perehdytysoppaaseen, mutta luonnollisesti käytännön perehdytysoppaan luomisessa suuri osa huomiosta keskittyi siihen, että opinnäytetyön tuotos palvelee Raide ry:tä ja Raide ry:n tarpeita perehdytyksessä nyt ja tulevaisuudessa. Tämän vuoksi luotu perehdytysopas ei esimerkiksi painota työhyvinvointia niin paljon, kuin opinnäytetyössäni teoriapohjainen työhyvinvointi ja lain mukainen perehdytys tietoperusta-luvuissa. Lopullinen, Raide ry:n käyttöön jäävä perehdytysopas on koottu palvelemaan organisaation työntekijöitä aktiivisesti työelämässä eikä vain kertomaan, mikä teoreettisesti edistää esimerkiksi työhyvinvointia, vaan

pyrin saavuttamaan työhyvinvoinnin kehitystä organisaatiossa arkisella ja aktiivisessa käytössä olevalla perehdytysoppaalla.

Perehdytysopasta kootessani pyrin ajattelemaan niitä asioita, mitä olen joko itse perehdyttäessäni tullut puhuneeksi oppituntijärjestelyjen ulkopuolelta ja toisaalta reflektoin omaa kokemustani Raide ry:n nuorisotyöntekijän työni alkaessa vuodenvaihteessa 2019. Jaoin aihepiirit kolmeen pääteemaan: nuorisotyöntekijänä Raide ry:ssä, Raiteen Tuki Oy, Muut työhön liittyvät tiedot sekä Muut yhteistyötahot (kts. kuva 4). Sisällysluettelo on myös Kankariston hyväksymä ja käsittää puheenjohtajan mukaan tärkeimmät perehtymiseen liittyvät sisällöt (Kankaristo 2022b.).

Navigaation on tarkoitus helpottaa uuden työntekijän kronologista työhön perehtymistä – tärkeimpänä perehdytysoppaassa käydään läpi nuorisotyöntekijän tärkeimmät työtehtävät: päihdeparakit, tukiraide-toiminta, vanhempainillat ja sähköiset oppitunnit. Tämän lisäksi perehdytysoppaan nuorisotyöntekijälle-osiossa on vinkkejä tiedonhakuun ja hyviin, luotettaviin lähteisiin. Sijoitin tämän sivun alkupuolelle, koska usein oppitunneilla tulee kysymyksiä, joihin ei välttämättä tiedä vastausta kysymysten ollessa hyperspesifejä, taikka kysymyksen vastaus on niin laaja, että se vaatisi isomman osan tunnista läpikäymiseen. Tällöin kokemuksestakin olen todennut, että on tärkeää olla hyviä tiedonhakulinkkejä ja -paikkoja joko itselleen tai nuorille jaettavaksi. Nuorisotyöntekijälle-osuudessa on myös erikseen osio vierailujen suunnittelulle ja suuntaa antava ohjeistus vuosikellon luomiselle. Vuosikellon luominen on yksi niistä asioista, jotka voivat vaihtua hyvin nopealla aikataululla, jonka takia vierailujen suunnittelu on aiheena asetettu perehdytysoppaan alkuosaan.

Nuorisotyöntekijän päätoimenkuvaan perehdyttävä osuutta jatketaan oppaassa esittelemällä omassa kappaleessaan Raiteen Tuki Oy:n toiminta. Kyseisessä kappaleessa käydään läpi se, miten Raiteen Tuki Oy tekee varainkeruuta ja esimerkiksi kerrotaan organisaation myymistä

Sisältö

- Nuorisotyöntekijänä Raide ry:ssä
 - Työt ja vastuut
 - Päihdeparakitunnit
 - E-Parkki
 - Vanhempainillat
 - Tukiraide
 - Tiedonhaku
 - Vierailujen suunnittelu
- Raiteen Tuki oy
- Muuta työhön liittyvää tietoa
 - Sähköpostin käyttöönotto ja käyttö
 - Some
 - Työpuhelin
 - Palkanmaksu & Tuntien ilmoittaminen
 - Raide ry auton käyttö
 - Majoittuminen
 - Laskutustiedot
- Muut yhteistyötahot
 - Poliisi
 - Messut & Tapahtumat
 - Paikalliset toimijat
 - Koulut & Kunnat

Kuva 4 Kuvakaappaus Raide ry:n perehdytysoppaan sisällysluettelosta.

kirjoista tai kirjojen viemisestä koululle, jos asiakas on halunnut lahjoittaa kirjan suoraan koululle.

Raiteen varainkeruu-teeman jälkeen alkaa niin kutsuttu työelämäpuoli: perehdytysoppaassa käydään läpi erityisesti STTK:n (2021) oppaasta benchmarkkauksen analyysin kautta saatuja tietoja siitä, mitkä aiheet ovat keskeisiä ja tärkeitä käydä uuden työntekijän kanssa läpi. Näihin aiheisiin kuuluvat muun muassa palkanmaksu ja tuntien ilmoittamisen rakenne, erityisesti kun se voi vaihdella työpaikasta toiseen laajastikin. Saman otsikon alta löytyy myös tietoa esimerkiksi majoittumisesta ja heti sen perään laskutustiedot – valtakunnallista työtä tehdessä nuorisotyöntekijät majoittuvat usein hotelleissa, jotka voivat laskuttaa suoraan organisaatiota sen sijaan, että nuorisotyöntekijä maksaisi majoittumisen itse ja hakisi korvauksen myöhemmin välikäden käyttöä Raide ry:ltä. Itsessään työautoon liittyvässä kappaleessa käydään läpi aivan perusasioita tankkaamisesta jopa onnettomuustilanteisiin; tähän kappaleeseen vaikuttaa vahvasti Kankariston kommenttien (2022a, b) lisäksi myös oma kokemusperä ja tausta työskentelystä ADHD:n tai ahdistuneisuushäiriön takia erityistä varmuutta kaipaavien nuorten kanssa. Esimerkiksi neurokirjavuuden spektrumilla ja muisti- tai ahdistuneisuushäiriöistä kärsivillä työntekijöillä aivan perusasioiden läpikäyminen kirjallisesti ja mahdollisuus tarkistaa asiat uudestaan ja uudestaan helpottaa työhön liittyvää stressiä. Raide ry:n työllistäessä paljon opiskelijoita, joilla ei myöskään välttämättä ole omaa autoa käytössä, voi auton ajamiseen ja käyttöön liittyä stressitekijöitä, jotka voivat olla autonomistajille täysin itsestään selviä. Onnettomuustilanteeseen oman nuorisotyöntekijän viran aikana ja Kankariston tukemana perehdytysoppaasta löytyy myös tiedot autoon liittyvistä vakuutuksista ja opastus ongelmatilanteisiin, vaikka toivon mukaan ne eivät tulisikaan työntekijöille kovin tutuiksi Raide ry:n kouluvierailujen aikana (Kankaristo 2022a, b).

Viimeisenä perehdytysoppaassa on käsitelty muita yhteistyötahoja: poliisi, messut, kunnat ja muut järjestöt ovat yhteistyötahoja, joihin Raide ry:n nuorisotyöntekijän itsensä ei usein tarvitse olla yhteydessä, mutta näiden tahojen kanssa tehtävästä yhteistyöstä on hyvä olla tietoinen. Kankariston (2022b) työnkuvaan kuuluu yhteyshenkilönä toimiminen, mutta on tärkeää, että myös nuorisotyöntekijöillä tai vaikka harjoittelijoilla on tietoa siitä, millaisten tahojen kanssa Raide ry voi tehdä yhteistyötä – usein kuitenkin tällaiset kysymykset tulevat vastaan esimerkiksi kouluvierailujen yhteydessä kahvipöydän ääressä, jonka takia on äärimmäisen tärkeää, että nuorisotyöntekijät osaavat vastata Raide ry:n toimintaan liittyviin kysymyksiin

asiantuntevasti ja laajasti – ja tarpeen mukaan tarkistaa tietonsa helposti saatavilla olevasta, saavutettavissa olevasta paikasta.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyössä ja sen tuotoksessa on käytetty laajasti benchmarkkauksesta ja teemahaastatteluista saatua materiaalia, keskittyen työhyvinvointiin ja sen edistämiseen Raide ry:ssä. Perehdytysopas ei luonnollisesti pääse jalkautumaan organisaation toimintaan ennen uuden työntekijän palkkaamista, mutta koska olen opinnäytetyön ulkopuolella töissä Raide ry:ssä ja oletettavasti perehdyttämässä tulevaa työntekijää, on minun mahdollista jatkaa työn kehittämistä ja myös mahdollista varmistaa, että perehdytysopas tulee käyttöön ja että tulevatkin perehdyttäjät osaavat käyttää sitä sen täydessä potentiaalissa, päivittää ja ylläpitää sitä jotta Raide ry:n vuodesta 2003 jatkunut toiminta voisi jatkua toiset kaksikymmentä vuotta ehkäisevän päihdetyön parissa.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyöprosessin loppupuolella on todettava, että Raide ry:lle luotu perehdytysopas on tarpeellinen ja käytännönläheinen tapa edistää organisaation työhyvinvointia. Opinnäytetyön aikana olen joutunut tarkastelemaan Raide ry:n toimintaa niin nuorisotyöntekijän, kuin tutkijankin näkökulmasta. Tutkimushaastattelujen pohjalta organisaation sisällä on myös päästy kehittämään opinnäytetyöstä irrallisena sivutuotteena yleisesti organisaation sisäistä kommunikaatiota. Tilaajan kanssa käydyt keskustelut ovat myös avanneet kaksisuuntaisia reflektioivia keskusteluja Raide ry:n toiminnasta ja työkuultuurista.

Itse olen kokenut opinnäytetyön kokoamisen omalla tavallaan todella helpoksi, koska olen ollut töissä tilaajaorganisaatiossa kaksi vuotta – toisaalta tämä on aiheuttanut jatkuvaa epävarmuutta siitä, mikä opinnäytetyössä on tieteellistä, tutkimuspohjaista tekstiä ja havainnointia ja mikä on omasta kokemuksesta kumpuavaa ajatusmallia ja tietoa. Olen opinnäytetyön tekemisen aikana myös tehnyt töitä ja kouluvierailuja Raide ry:n nuorisotyöntekijänä, jonka takia opinnäytetyön tekemisen aikana olen jatkuvasti ollut mukana Raide ry:n toiminnassa sekä ammatillisena yhteisöpedagogina, että tutkijan näkökulmasta toimivana tarkkailijana. Nämä kaksi roolia ovat varmasti myös sekoittuneet ja ne ovat tehneet aika ajoin työn kokoamisesta ja akateemisesta, tutkijan näkökulman säilyttämisestä hankalaa. Koen kuitenkin, että olen opinnäytetyöni aikana kuunnellut tilaajan toiveita ja pyrkinyt hallitsemaan omien roolien erillään pitämistä.

Tilaajalta tulleen palautteen pohjalta työ kuitenkin vaikuttaa onnistuneen toivotulla tavalla. Innovatiivinen, kotisivuille tehty opas varmistaa, että työ tulee olemaan käytössä jatkossakin, eikä se jää paperipinkkana toimiston hyllylle pölyttymään. Samoin jatkuva kehittäminen on mahdollista, ja tilaajan kanssa onkin jo keskusteltu mahdollisuudesta tulevaisuudessa laajentaa perehdytysopasta ja sen sisältämiä tietoja – esimerkiksi itse jouduin suunnitteluvaiheessa pudottamaan kokonaan pois itse päihdeparkkintien esittelyn ja havainnoinnin perehdytysoppaassa, mutta tilaajan suunnitelmien mukaan ainakin perehdytysopasta tullaan aikanaan laajentamaan käymään läpi myös oppituntien sisältö ja järjestämiseen liittyvät ohjeistukset.

LÄHTEET

- Aalto-yliopisto 2022a. Uuden työntekijän perehdytysopas. Viitattu 03.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/uuden-tyontekijan-perehdytysopas>
- Aalto-yliopisto 2022b. Perehdytyksen tukilista uudelle työntekijälle. Viitattu 03.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/perehdytyksen-tukilista-uudelle-tyontekijalle>
- Aalto-yliopisto 2022c. Aallon käyttäjätunnukset ja IT-luvat. Viitattu 04.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/aallon-kayttajatunnukset-ja-it-luvat>
- Aalto-yliopisto 2022d. Talo- ja tilavastaavat. Viitattu 03.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/talo-ja-tilavastaavat>
- Aalto-yliopisto 2022e. Korkeakoulut, laitokset ja yksiköt. Viitattu 03.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopisto/korkeakoulut-laitokset-ja-yksikot>
- Aalto-yliopisto 2022f. Kampuskartat, osoitteet ja aukiolot Otaniemen kampuksella. Viitattu 03.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/kampus/kampuskartat-osoitteet-ja-aukioloajat-otaniemen-kampuksella>
- Aalto-yliopisto 2022g. Henkilöstökoulutus. Viitattu 04.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/henkilostokoulutus>
- Aalto-yliopisto 2022h. Saavutettava Aalto. Viitattu 23.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopisto/saavutettava-aalto>
- Aalto-yliopisto 2022i. Organisaatio. Viitattu 23.04.2022. <https://www.aalto.fi/fi/aalto-kasikirja/organisaatio>
- Aalto-yliopisto 2022j. Tutkijalle perehtymisen tueksi. Viitattu 06.05.2022. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/tutkijalle-perehtymisen-tueksi>
- Aalto-yliopisto 2022k. Kestävä kehitys. Viitattu 06.05.2022. <https://www.aalto.fi/fi/kestava-kehitys>
- Ahonen, Johanna & Anttonen, Veikko & Enges, Pasi & Haapalainen, Anna & Hakamies, Pekka & Heimo, Anne & Hieta, Hannaleena & Hovi, Tuomas & Hynninen, Anna & Hänninen, Kirsi & Kamppinen, Matti & Keto-Tokoi, Riina & Koski, Kaarina & Koskihaara, Niina & Kouri, Jaana & Kyyrö, Jere & Lehtonen, Jussi & Lindfors, Antti & Lundgen, Maija & Mahlamäki, Tiina & Mantsinen, Teemu T. & Miettinen, Sari & Mäki, Maija & Olsson, Pia & Opas, Minna & Pihlman, Sirkku & Ruotsala, Helena & Santanen, Saara & Talvinen, Päivi & Taira, Teemu & Tolonen, Pekka & Virtanen, Timo J. & Äystö, Tuomas, toim. Kouri, Jaana 2016. Askel kulttuurien tutkimukseen. Turku: Turun yliopisto, folkloristiikka, kansatiede ja uskontotiede.
- Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Käsitteet ja perehdyttämisen vaiheet. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 28.04.2022. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Ahlqvist, Saija & Ahokas, Ari & Apponen, Olli & Kekki, Katri & Mikkola, Elisa & Oilinki, Marjo & Seitola, Tuomo & Hedman, Anita & Mattila, Antti & Mikkola, Kati & Rytönen,

- Outi, toim. Peltomaa, Harri 2008. Psykologian verkot. Käsikirja. 1. painos. Hämeenlinna: Opintoverkko
- CHADD 2022. Workplace issues. Viitattu 20.05.2022. <https://chadd.org/for-adults/workplace-issues/>
- Coolican, Hugh 1994. Research Methods and Statistics in Psychology. London: Hodder & Stoughton Educational.
- Davison, Gerald & Neale, John 1998. Abnormal Psychology: 7th edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Donaldson, Margaret 1978. Children's Minds. Glasgow: Fontana/Collins.
- Dunderfelt, Tony 2011. Elämänkaaripsykologia. Helsinki: WSOYpro OY.
- EHYT ry 2022. Tietoa yhdistyksestä. Viitattu 26.05.2022. <https://ehyt.fi/ehyt-ry/tietoa-yhdistyksesta/>
- Erkko, Anna & Hannukkala, Marjo 2013. Mielenterveys voimaksi. Suomen mielenterveysliiton julkaisu.
- Eskola, Antti 1992. Vuorovaikutus, muutos, merkitys. Helsinki: Tammi.
- Hattingh, Alex 2021. HR Masterclass | How to Create an Effective Virtual Onboarding Experience. Employment Hero. Viitattu 23.05.2022. https://www.youtube.com/watch?v=F-AVyrpF-BI&ab_channel=EmploymentHero
- Heikkinen, Timo 2017. Suusta suuhun: virallinen ja viraalinen suunnittelutieto. Aalto University APRO-artikkeli. Viitattu 28.04.2022. <https://www.aaltopro.fi/aalto-leaders-insight/2017/suusta-suuhun-virallinen-ja-viraalinen-suunnittelutieto>
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela 1998. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1993. Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY.
- Kankaristo, Päivi 2022. Suullinen tiedonanto 28.04.2022a.
- Kankaristo, Päivi 2022. Suullinen tiedonanto 06.05.2022b.
- Kuusisto, Maria-Elisa & Kuusisto, Turkka 2008. Johtaja vaihtuu. Sukupolvenvaihdoksen kriittiset tekijät. Helsinki: Talentum.
- Kobór-Laitinen, Zita & Lind, Kimmo 2021. Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimuksellisen kehittämistoiminnan ensimmäinen webinaari 26.10.2021a.
- Kobór-Laitinen, Zita & Lind, Kimmo 2021. Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimuksellisen kehittämistoiminnan viides webinaari 09.11.2021b.
- Lotsari, Hennamari 2022. Suullinen tiedonanto 29.04.2022.
- Opetushallitus 2022a. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Vuosiluokat 7-9. Terveystieto. Viitattu 25.05.2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/perusopetus/419550/oppiaineet/478973>

- Opetushallitus 2022b. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Oppilashuolto. Viitattu 25.05.2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/perusopetus/419550/tekstikappale/432935>
- Opintokeskus Sivis. Haastattelu. Viitattu 23.4.2022. <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/haastattelu.html>
- Raide ry. Viitattu 11.04.2022. <https://raide.info>
- Raide ry toimintakertomus 2019. Viitattu 13.04.2022. Liite 2.
- Raide ry toimintakertomus 2016. Viitattu 13.04.2022. <https://raide.info/vuosikertomus-2016/>
- Raide ry toimintakertomus 2012. Viitattu 19.04.2022. <https://raide.info/vuosikertomus-2012/>
- Ruotsalainen, T. & Aukee, S. 2020. Pehdytys on jokaisen lakisääteinen oikeus. Nuorten Lääkärien Yhdistys-artikkeli. Viitattu 29.04.2022. <https://www.nly.fi/perehdytys-on-jokaisen-lakisaateinen-oikeus/>
- Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna 2006a. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Johdanto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, verkkojulkaisu. Viitattu 22.04.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>
- Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna 2006b. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemahaastattelu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, verkkojulkaisu. Viitattu 11.04.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Salonen, Kari & Eloranta, Sini & Hautala, Tiina & Kinos, Sirpa 2017. Kehittämistoiminta ja ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.04.2022. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>
- Steinberg, L. 2015. Age of Opportunity. Lessons from the New Science of Adolescence. New York: Mariner Books.
- STTK. Keitä olemme? Viitattu 29.04.2022. <https://www.sttk.fi/keita-olemme/>
- STTK 2021. Työelämään: Opas opettajille ja ohjaajille. Viitattu 11.04.2022. https://tyoelamaan.fi/wp-content/uploads/2021/01/tyoelamaan_opas_a4_sivuttain_tulostettava.pdf
- Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: UNIpress.
- THL 2021. Päihdekasvatus oppilaitoksissa. Terveystieteiden ja Hyvinvoinnin Laitos. Viitattu 12.04.2022. <https://thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo/paihdekasvatus-ja-valistus/paihdekasvatus-kouluissa>
- Työelämään.fi. Pehdytys. Viitattu 26.04.2022. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/>
- Työsuojelu.fi. Pehdyttäminen. Viitattu 27.04.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>
- Työturvallisuuskeskus. Työntekijän pehdyttäminen ja opastus. Viitattu 27.04.2022. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_pehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuslaki 738/2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Youth Against Drugs YAD. Perustyöt, arvot ja strategiat. Viitattu 27.05.2022. <https://yad.fi/yad-ry/tietoa/perustyot/>

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Petra-Maria Lotsari.

Mettälä, Seija 2022. Markkinointimerkonomi. Turku, 28.04.2022.

Puisto, Katja 2022. Merkonomi. Turku, 28.04.2022.

LIITTEET

Liite 1.

Haastattelusuostumus

Tutkimus: Raide ry:n päihdekasvattajan perehdytysopas & sen sisältö
Yhteisöpedagogin opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu, 15 op.

Tekijä: Petra Lotsari

Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin opintoihin liittyvän opinnäytetyön tavoitteena on koota helposti lähestyttävä ja kattava perehdytysopas Raide ry:n päihdekasvattajille sekä harjoittelijoille ja samalla luoda tasavertainen ja saatavilla oleva opas Raide ry:ssä työskentelyn perusasioista ja työtehtävistä. Opinnäytetyö julkaistaan sähköisesti Theseus-tietokannassa.

Opinnäytetyön sisältö kerätään vertailuanalyysilla, jossa vertaillaan muita ohjaajan työhön soveltuvia oppaita ja muiden oppaiden toteutusaloja. Opinnäytetyön tuotos, perehdytysopas ja sen sisältö, pohjautuu avoimen teemahaastattelun kautta saatuihin tietoihin ja mielipiteisiin. Avoimeen teemahaastatteluun osallistuu Raide ry:n toiminnanjohtaja sekä kaksi Raiteen Tuki Oy:n vakituista työntekijää.

Haastattelua ei nauhoiteta, vaan haastattelija kerää aineiston haastattelun aikana itsenäisesti. Haastattelusta saatu aineisto tullaan säilyttämään ja haastateltavien on mahdollista lukea se haastattelun jälkeen.

Haastattelussa ja opinnäytetyössä voidaan käyttää joko haastateltavan omaa nimeä tai haastattelu voidaan suorittaa anonymisti haastateltavan toiveiden mukaan.

Haluan olla haastattelussa anonymi

Annan suostumukseni osallistua haastatteluun

Aika ja paikka

Nimi ja nimenselvennös

Liite 2.

Raide ry:n toimintakertomus 2019

Vuosi 2019 oli jälleen työntäyteinen kouluvierailuvuosi.

Päihdeparkki-työmuotomme kautta kohtasimme noin 20 000 nuorta eripuolilla Suomea yhteensä 62 koulussa. Toimimme sekä suomen että ruotsin kielissä kouluissa.

Toteutimme myös vanhempainiltoja koulujen toiveiden mukaisesti sekä osallistuimme erilaisien teemapäivien toteutuksiin. Vuosi 2019 olikin nimenomaan voimavarojemme suuntaamista valtakunnalliseen työhön.

Tukiraiteen antama keskusteluapu sekä somessa että kasvokkain tehtävässä työssä osoittautui myös viime vuonna hyvin tarpeelliseksi. Nuorilla on ollut mahdollisuus varata sopiva aika tapaamiselle myös resurssien mukaisesti kouluvierailupäivinä.

Instagram-sovelluksen kautta tapahtuva päivystys on toiminut tehokkaasti nuorten paikkana kysyä mieleen nousseita kysymyksiä kouluvierailun jälkeen. Useat nuoret ovat tulleet kertomaan kuulumisiaan ja myös pyytämään tukea oman elämänsä haasteissa. Tyypillisesti nuori tulee juttelemaan asioista, jotka ovat nousseet mieleen vierailulla, mutta joista ei ole halunnut tai voinut keskustella luokassa muiden läsnä ollessa. Instagramissa päivystimme keskiviikkoihin, sekä tarpeen mukaan myös muina aikoina. Painotamme nuorille, että meihin saa ottaa yhteyttä aina kun mieltä painaa joku asia. Pyrimme tukemaan ja löytämään yhdessä ratkaisuja. Tarpeen mukaan ohjaamme myös erityisavun piiriin.

Tukiraiteen palvelut sovitetaan aina kullekin nuorelle, hänen tarpeitaan mahdollisimman hyvin vastaaviksi. Tärkeinä yhteistyökumppaneina toimivat mm. kouluterveydenhoitajat, koulu-kuraattorit, sosiaalitoimi sekä myös vanhemmat.

Viime vuonna keräsimme jälleen oppilailta sekä opettajilta palautetta kouluvierailuistamme. Palaute on ollut pääsääntöisesti erittäin hyvää. Keskusteleva ja vuorovaikutuksellinen toimintamuotomme on saanut paljon kiitosta sekä henkilökunnalta että oppilailta. Oppilaat kokivat tunnit mielenkiintoisiksi sekä ajatuksia herättäviksi. Ammattitaitoiset ohjaajamme miellettiin helposti lähestyttäviksi, turvallisiksi aikuisiksi.

Vuonna 2019 yhteistyön merkitys on ollut tärkeässä roolissa, paitsi koulujen, useiden nuorisoa auttavien ja ohjaavien toimijoiden kanssa. Tärkeinä yhteistyökumppaneina on mm. seuraavat järjestöt, Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry, MLL sekä SPR.

Raide ry:n hallituksen puheenjohtajana toimi Päivi Kankaristo. Muut työntekijät vuonna 2019 olivat Aija Laakso ja Lauri Kuiko. Osa-aikaisina työntekijöinä toimivat Christa Bäckström sekä Petra Lotsari.

Raide ry:n rahoitus toteutettiin tuttuun tapaan yrityksille suunnattujen kampanjoiden kautta, niiden toteutuksesta huolehti Raiteen tuki Oy. Saimme myös jonkin verran lahjoituksia sekä pieniä toiminta-avustuksia vanhempainyhdistyksiltä.

Turussa 10.4.2020

Hallitus