

Sara Niskanen

# PEREHDYTYSKANSIO HEINOLAN NUORISOPALVELUILLE

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogikoulutus

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijä	Sara Niskanen
Työn nimi	Perehdytyskansio Heinolan nuorisopalveluille
Toimeksiantaja	Heinolan nuorisopalvelut
Vuosi	2023
Sivut	27 sivua, liitteitä 2 sivua
Työn ohjaaja	Jaakko Pitkänen

## TIIVISTELMÄ

Laadukas ja oikea-aikainen perehdytys työpaikalla antaa työntekijälle parhaat mahdolliset eväät uuden työn kanssa. Onnistunut perehdytys on aktiivisen ja tasa-arvoisen työyhteisön perusta. Hyvän perehdyttämisen avulla uusi työntekijä sopeutuu vaivattomasti uuteen työympäristöönsä ja kykenee työskentelemään itsenäisesti ja tehokkaasti. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa Heinolan nuorisotyön työympäristöä sekä työyhteisön toimivuutta. Opinnäytetyö oli projektiluonteinen kehittämistehtävä, jonka tuloksena syntyi perehdytyskansio. Perehdytyskansion ideana on toimia työkaluna nykyisille ja uusille työntekijöille sekä työpaikkaa tuleville harjoittelijoille.

Kehittämismenetelmäksi valittiin PDCA-malli, joka perustuu jatkuvan kehittämisen ideaan. Sen avulla perehdytyskansion materiaalia arvioidaan, korjataan ja täydennetään tulevaisuudessa muutosten tullessa. Perehdytyskansio luotiin paperinen ja sähköinen versio, joiden sisältö suunniteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa vastaamaan heidän tarpeitaan ja toiveitaan. Suunnittelu-työ eteni yhteisten palaverien ja toimeksiantajalta saadun palautteen johdattamana.

Valmis perehdytyskansio toteutui tavoitteiden mukaisesti. Siitä löytyvät kaikki uuden työntekijän perehdyttämiseen tarvittavat tiedot ja työpaikan käytännöt. Kansion avulla voidaan tukea työntekijöiden oppimista ja auttaa heitä sitoutumaan työtehtäviinsä nuorten parissa. Ensipalautte perehdytyskansioista on ollut positiivista, mutta sen todellinen arvo ja hyöty työyhteisölle voidaan arvioida vasta, kun se on ollut käytössä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

**Asiasanat:** nuorisotyö, nuorisotyöntekijät, perehdyttäminen, kehittämisprojektit

Degree title	Bachelor of Humanities
Author	Sara Niskanen
Thesis title	Orientation manual for Heinola´s youth service
Commissioned by	Heinola youth services
Time	2023
Pages	27 pages, 2 pages of appendices
Supervisor	Jaakko Pitkänen

## ABSTRACT

High-quality and timely orientation at the workplace is a prerequisite for an active and equal work community. Development project aimed to improve the working environment in Heinola Youth Services and promote the functionality of the work community. The objective was to create an orientation manual for new youth workers that enables them to adapt to the work community as easily as possible. Furthermore, the orientation manual provides support and means for the more experienced employees and trainees as well.

PDCA model was chosen as a method for the project. The PDCA process enables continuous improvement so that the manual can easily be updated and revised in the future. The content of the orientation manual was concluded together with the commissioner to ensure that it answered their specific needs and wishes. The work progressed guided by joint meetings and feedback from the commissioner.

The final orientation manual was realized in accordance with the objectives. It contained all the relevant information for a new employee. It allows them to learn the practices of the youth services work community and helps them to fully commit to the work for the benefit of the young. The preliminary feedback from the manual has been positive, but the actual practical advances and utility will be confirmed only after it has been used for its intended purpose later on.

**Keywords:** youth work, youth workers, workplace orientation, development project

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	KEHITTÄMISEN TAUSTA JA TARVE .....	6
3	NUORISOTYÖ.....	6
3.1	Nuorisotyö käsitteenä .....	6
3.2	Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet.....	7
3.3	Nuorisotyön historia Suomessa .....	8
4	TEOREETTINEN PERUSTA .....	10
4.1	Perehdyttäminen käsitteenä .....	10
4.2	Perehdyttämisen malleja .....	11
4.3	Työyhteisön merkitys ja sitoutuneisuus .....	13
5	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY .....	13
5.1	Heinolan nuorisopalvelut .....	13
5.2	Nuorisopalveluiden toiminta.....	14
6	PDCA- KEHITTÄMISMENETELMÄ.....	18
7	PROSESSIN KUVAUS.....	18
7.1	Produktiivinen opinnäytetyö .....	18
7.2	Opinnäytetyön prosessikuvaus.....	19
7.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	21
7.4	Jatkokehittäminen.....	21
8	PEREHDYTYSKANSION SISÄLTÖ .....	21
9	POHDINTA.....	23
	LÄHTEET.....	26
	LIITTEET	

Liite 1. Perehdytyskansion sisällysluettelo

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on projektiluonteinen kehittämistehtävä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Heinolan nuorisopalvelun toimintaa luomalla perehdytyskansio Heinolan nuorisopalveluiden käyttöön. Heinolan nuorisopalvelut osoittivat tarpeen perehdytyskansiolle ja siitä tämä projekti sai alkunsa. Perehdytyskansiosta tulee tärkeä työkalu uusille työntekijöille sekä mahdollisille opiskelijoille. Perehdytyskansio on tiivis informaatiopaketti siitä, mitä Heinolan nuorisopalvelut pitävät sisällään ja miten organisaatiossa hommat toimivat. Perehdytyskansion avulla pyritään tarjoamaan kattavasti tietoa organisaation toiminnoista ja järjestelyistä.

Nuorisotyö on ihmisläheistä toimintaa ja työn perustana on olla aidosti läsnä nuorelle. Tämän takia on erittäin tärkeää, että työntekijä tietää mitä tekee, keiden kanssa työskennellään ja miksi näin toimitaan. Alan ammattilaisen täytyy omistaa erilaisia keinoja, joilla pystytään tarjoamaan tukea ja turvaa nuoren arkeen. Pulkisen (2017) mukaan nuoriso-ohjaajan toimenkuvaa voidaan kuvata lyhyesti toteamalla ”nuori tekee, ohjaaja tukee”.

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 mukaan työnantajan tehtävänä on huolehtia työntekijälle annettavasta riittävästä perehdyttämisestä. Onnistuneella perehdytyksellä on positiivinen vaikutus myös työorganisaatioon pitkällä tähtäimellä. Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän ohjaamista tai uusiin työtehtäviin siirtymisen ohjausta. Perehdyttämisen päämäärä on saada uusi työntekijä sopeutumaan uuteen työorganisaatioon. (Juuti & Vuorela 2015, 63.)

Panostamalla perehdyttämisprosessiin päästään myös vaikuttamaan työntekijöiden tyytyväisyyteen sekä työyhteisön jäsenten pysyvyyteen organisaatiossa. Organisaation keskeisimpänä voimavarana toimii työyhteisö ja sen osaaminen. Organisaatio saavuttaa asettamansa tavoitteet, jos henkilökuntaa kehitetään jatkuvasti. Ilman systemaattista työntekijöiden kehittämistä organisaatio ja sen johtaja eivät pärjää mahdollisissa kilpailutilanteissa. (Viljakainen 2011, 165.)

## **2 KEHITTÄMISEN TAUSTA JA TARVE**

Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa Heinolan nuorisotyön työympäristöä ja työyhteisön toimivuutta. Opinnäytetyö on saanut alkunsa työelämän tarpeista. Heinolan nuorisopalveluiden työhyvinvointikyselyn tuloksista kävi ilmi, että työntekijät toivoivat uutta, päivitettyä perehdytyskansiota. Opinnäytetyö koostuu kahdesta eri osiosta: taustoittavasta osasta sekä perehdytyskansioista. Taustoittavassa osassa paneudutaan tärkeisiin käsitteisiin, kuten perehdyttämiseen ja sen tarkoitukseen. Lisäksi nuorisotyöstä kerrotaan yleisellä tasolla, sekä esitellään laajasti Heinolan kaupungin tarjoamia nuorisopalvelutoimintoja. Toinen osa on perehdytyskansio, josta löytyy tietoa muun muassa työsuojelusta, etätyöskentelystä, palkka-asioista sekä informaatiota nuorisopalveluiden omista käytänteistä. Heinolan nuorisopalveluiden työntekijöillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa perehdytyskansioon sisältöön, ja heidän esille ottamat toiveet ovat kirjattu kansioon ylös.

Opinnäytetyön toimeksiantaja esitti toiveen perehdytyskansioista. Elokuussa 2022 pidettiin ensimmäinen Teams-palaveri toimeksiantajan kanssa. Palaverissa keskusteltiin ensimmäistä kertaa perehdytyskansioon sisällöstä. Marraskuussa oli tapaaminen Heinolassa nuorisotalo Pleissillä, jolloin keskusteltiin tarkemmin perehdytyskansioon tiedoista ja henkilökunnan toiveista. Tapaamisessa esitettiin toive sekä paperisesta että sähköisestä perehdytyskansioista. Sähköinen versio helpottaa jatkossa tietojen muuttamista ja sisällön päivittämistä tarpeiden mukaan.

## **3 NUORISOTYÖ**

### **3.1 Nuorisotyö käsitteenä**

Nuorisotyö on nimensä mukaan nuorten kanssa tehtävää työtä. Nuorisolain mukaan kaikki alle 29-vuotiaat ovat nuoria (Nuorisolaki 1285/2016, 3§). Nuorisotyö kuuluu kunnan tehtäviin. Kuntaliitto määrittelee, että nuorisotyöllä tarkoitetaan nuorten itsenäisyyden, kasvun ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa. Kunnan järjestäessä nuorisotyötä sen tulee toimia nuorisolain 2 §:n tavoitteiden mukaisesti ja huomioida nuoren lähtökohdat sekä paikalliset olosuhteet. Nuorisotyötä laatiessa kunnan täytyy tehdä yhteistyötä nuoren lisäksi

myös hänen perheensä tai muun huoltajan kanssa. Velvollisuuksiin kuuluu myös yhteistyö muiden viranomaisten, nuorisoalan järjestöjen, seurakuntien sekä muiden nuorisotyötä tekevien tahojen kanssa. (Kuntaliitto 2022.)

Kunnan täytyy luoda edellytyksiä nuorisotyölle ja nuorten omaehtoiselle toiminnalle järjestämällä erilaisia palveluita ja tiloja, sekä tukemalla nuorten kansalaistoimintaa. Jokainen kunta on omanlaisensa ja he voivat suunnitella nuorisotyön palveluita eri tavoin. (Kuntaliitto 2022.) Nuorisotyötä tehdään niin sanotusti seinättömästi toimintaympäristöstään riippumatta. Nuorisotyö tekee yhteistyötä monien erilaisten kumppaneiden kanssa, joka mahdollistaa tehokasta palvelua nuorelle. Nuorisotyön toimintamenetelmät, yhteistyöverkostot sekä työn teossa tarvittava osaaminen on jatkuvassa kehityksessä osa-alueittain sekä myös kokonaisvaltaisesti. (Lapsi- ja nuorisopoliittinen ministeriryhmä 2020, 34.)

### **3.2 Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet**

Nuorisotyön ammattieettisten ohjeiden tarkoituksena on kertoa nuorisotyön tarkoituksesta, toimintatavoista sekä antaa perustaa pohdinnalle oikeasta ja väärästä. Ohjeiden tarkoituksena on toimia työvälineenä nuorisotyön kehittämisessä. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, s.a.)

Nuorisotyöntekijän tulee olla helposti lähestyttävä, turvallinen ja luotettava aikuinen nuorelle. Nuorisotyöntekijällä tulee olla aikaa silloin, kun nuori sitä tarvitsee. Nuorisotyö rakentuu nuoren vapaaehtoiselle osallistumiselle. Nuorisotyöntekijän tehtäviin kuuluu puuttua ongelmakohtiin, jotka vaarantavat nuoren kasvua, kehitystä tai terveyttä. On oleellista, että nuorisotyöntekijä pystyy tunnistamaan nuoren erilaiset tarpeet. Hänen tulee välittää, kannustaa sekä olla läsnä jokaiselle kohtaamalleen nuorelle. Nuoren tulee saada aikaa kasvaa ja oppia virheistään, nuorisotyöntekijä auttaa ratkaisemaan ristiriitatilanteet ja ongelmat myönteisesti ja nuorten tarpeita kunnioittaen. Nuorisotyö on yhdessä tekemistä sekä kasvamista. (Allianssi s.a.)

Nuorisotyön ideana on vaikuttaa yhteiskunnan rakenteisiin. Nuorisotyöntekijän kuuluu pysyä kartalla nuorisopoliittisissa keskusteluissa ja päätösten valmisteluissa ja tuoda nuorten näkökulmia esille. Hänellä tulee olla taito kyseenalaistaa sekä nostaa esille yhteiskunnassa tapahtuvia epäkohtia ja innoittaa nuoria vaikuttamaan ja kehittämään yhdessä toisten nuorten kanssa vaikuttamismahdollisuuksia. Nuorisotyöntekijä tietää oman työnsä arvopohjan ja organisaationsa lähtökohdat. Hän on oman ammattialansa ja osaamisensa kehittäjä. Nuorisotyöntekijä vahvistaa nuorisotyön roolia monialaisessa yhteistyössä tiedostamalla asiantuntijuutensa ja tunnistamalla oman ammatti-identiteettinsä. Nuorisotyöntekijä edistää eri toimijoiden välistä vuoropuhelua, kunnioittaa nuorta ja hänen lähiverkostoaan, sekä käsittelee vastuullisesti saamiaan tietoja. Nuorisotyö toimii kasvun ja kasvatuksen tukijana. (Allianssi, s.a.)

### **3.3 Nuorisotyön historia Suomessa**

Nuorisotyö Suomessa sai alkunsa noin 200 vuotta sitten. Nuorisotyötä tekivät pääosin vapaaehtoiset, mutta vuosien kuluessa tarvittiin vakituisia nuorisotyöntekijöitä. Ammatillinen nuorisotyö syntyi toisen maailmansodan jälkeen. Nuorisotyön historiasta on vähän tutkittua tietoa, vaikka juuret ulottuvat parin sadan vuoden päähän. (Soanjärvi 2011, 79.)

Nuorisotyön historia Suomessa sai alkunsa pitkälti NMKY-liikkeestä. Liike keskittyi miehiin ja heidän kehittymiseensä ja sen perusti sir George Williams. Aluksi pyrittiin tarjoamaan tukea ohjaamaan miehen kehittyminen positiiviseen suuntaan ja antamaan niin sanotusti toveriseuran tukea. NMKY-liike muodostui ensimmäisen kerran Lontoossa vuonna 1844. Liike tuli Ruotsin kautta Suomeen noin 40 vuotta myöhemmin vuonna 1889. NMKY keskitti huomionsa isoihin kaupunkeihin ja sen toimintaa vetivät papit, aikuiset sekä ylioppilaat. Pian tämän jälkeen aloitettiin nuorisotyöntekijöiden kouluttaminen. (Suomen YAMC 2023.)

Nuorisoseurat saivat alkunsa 1880-luvulla. Seurojen ideana oli tarjota nuorille sivistävää toimintaa riitojen ja tappeluiden sijaan. Yhteiskunnallinen korkeakoulun opintolinja nuorisonohjaajille perustettiin ensin Helsinkiin ja seuraavaksi Tampereelle. Opintolinja oli kestoaltaan yhden vuoden ja se aloitettiin

syksyllä 1945. Pian opintolinja muutettiin kahden vuoden pituiseksi. Opiskelijat opiskelivat muun muassa kansalaissivistysoppia, nuorekasvatusoppia, sosiiaalipolitiikkaa, liikuntaa, leikkejä sekä musiikkia. Korkeakoulusta valmistui kunnallisia nuoriso-ohjaajia, nuorisjärjestöjen toimihenkilöitä sekä vapaan harrastustoiminnan ohjaajia. Myöhemmin vuonna 1954 järjestettiin jatko- ja täydennyskoulutuksen kurssi. Järvenpäässä vuonna 1949 aloitettiin kirkon nuorisohjaajien koulutus. (Pulkinen 2015.)

Kunnallinen nuorisotyö oli 1950-luvulla kasvussa ja jatkoi kehittymistään. Pulkinen (2015) kirjasi kunnallisen nuorisotyönohjaajan velvollisuudeksi ”luoda toimintaedellytyksiä alueensa nuorisokasvatuksen eri muodoille, edistää kotien, koulujen ja nuorisjärjestöjen kasvatuksellista yhteistoimintaa ja seurata nuorison harrastuksia ja vapaa-ajan käyttöä”. Vuonna 1957 nuorisotyö oli laajentunut jopa 264 eri kuntaan ja jokaisesta löytyi nuoriso-ohjaaja. Vaikka nuorisotyöntekijöitä löytyi, toimitiloista oli suuri puute. Tämän vuoksi Tampereella järjestettiin mielenosoitus nuorisotilojen saamiseksi vuonna 1979. Mielenosoituksen myötä Tampereen keskustaan saatiin nuorisotilat, mutta vasta vuonna 1985. Nuorisotyö oli pinnalla eniten isoissa kaupungeissa. Ensimmäiset nuorisotyöntekijäpäivät pidettiin Turussa vuonna 1959. Nuorisotyöntekijäpäiville osallistui yli 200 henkilöä. (Pulkinen 2015.)

Nuorten hyvinvoinnista ja käyttäytymisestä alkoi huoli, jonka myötä Helsinkiin perustettiin Haka niminen nuorisokahvila. Kerhon toiminta oli vapaaehtoista ja siellä oli tarjolla pelihuoneita, lukusaleja, kahvila ynnä muuta sellaista. Kerhon avulla pyrittiin ehkäisemään muun muassa nuorisomellakoiden ja jengitappeluiden syntymistä tarjoamalla viisasta ajanvietettä. (Pulkinen 2015.) Vuonna 1959 Haka-kerhoon kuului jopa 3500 jäsentä. Kerhotilaan mahtui kerralla noin 200 nuorta, joten sen edustalla pyöri paljon nuorisoa. Kerholta myös radioitiin nuorille suunnattuja ohjelmia. Esimerkiksi vuonna 1961 Kaarle Nordenstreng juonsi *Tiistaipalaveri* nimistä nuortenohjelmaa. Ohjelmassa keskusteltiin muun muassa nuorten voimistelusta ja tupakanpoltosta. (Lindfors 2016.)

## 4 TEOREETTINEN PERUSTA

### 4.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Uudessa työpaikassa aloittaminen on aina jännittävää. Uutta informaatiota tulee ensimmäisten viikkojen aikana paljon, ja sen vuoksi osa voi helposti unohtua. Tämän takia perehdyttäminen ja sen laadun tarkkaileminen on äärimmäisen tärkeää. Perehdyttämisen tarvetta ei tule vähätellä ja siihen tulee aina olla perehdytys suunnitelma. Perehdytettävän tulee osoittaa kiinnostusta ja halua oppia uusia asioita.

Alustavasti esihenkilöllä on vastuu perehdyttämisestä ja sen suunnittelemisesta, toteuttamisesta sekä valvomisesta. Esihenkilö voi kuitenkin jakaa perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä muulle koulutetulle työnopastajalle. Lopullinen vastuu perehdyttämisestä säilyy aina esihenkilöllä tai muulla johtoasemassa olevalla henkilöllä. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Perehdytyksen tarkoituksena on perehdyttää työntekijä työpaikan olosuhteisiin sekä oikeanlaisiin työtapoihin. Perehdytys on tärkeää varsinkin uuden työntekijän saapuessa, mutta myös työpaikalla tapahtuvissa muutostilanteissa. Perehdytyksen tavoitteena on mahdollistaa jokaisen työntekijän osaaminen samalle tasolle. Perehdytystä sekä muuta opetusta tai ohjaamista annettaessa täytyy huomioida työntekijän koulutus, työkokemus ja ammatillinen osaaminen. Jos työntekijän toimintatavoissa ilmaantuu puutteita, tulee ohjausta ja opetusta täydentää tarpeen mukaisesti. (Juuti & Vuorela 2015, 63; Kupias & Peltola 2009, 11–12.) Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 mukaan työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työtapojen turvallisuutta ja puututtava välittömästi tilanteisiin, jotka eivät toteudu annettujen ohjeiden mukaisesti. Työntekijällä on myös omalta osaltaan velvollisuus toimia annettujen ohjeiden mukaan.

Perehdyttäminen on organisaatioissa jatkuva prosessi ja se ei koske pelkästään uusia työntekijöitä. Myös pitkäaikaiset työntekijät tarvitsevat tukea ja opetusta uuden tilanteen edessä tai uusiin työtehtäviin siirtyessä. Perehdyttäminen on siis tärkeä osa henkilökunnan kehittämistä. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Kupiaksen ja Peltolan (2009, 86, 88) mukaan perehdyttäminen on toimenpide, jonka myötä työntekijän osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään sillä tavalla, että uudella työntekijällä on mahdollisimman hyvä alku uudessa työssä. Perehdyttämisessä voidaan hyödyntää myös työntekijän osaamista. Työturvallisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki yhteistoiminnallisista yrityksistä käsittelee perehdyttämistä (Kupias & Peltola 2009, 21).

Mihin kaikkiin asioihin työntekijä perehdytetään? Työnantajan velvollisuus on pitää huoli työntekijän perehdytyksestä työhön, työmenetelmiin, työolosuhteisiin, työvälineisiin sekä niiden käyttämiseen ja turvallistentyötapojen käyttöön (Työturvallisuuslaki 2002). Perehdytys on tärkeää uuden työntekijän saapessa, mutta myös työtehtävien muuttuessa. Hyvä perehdytys mahdollistaa sen, että työntekijä tekee annetut työtehtävät mallikkaasti, jolloin virheitä syntyy vähemmän. Työntekijä pystyy myös nopeammin siirtymään itsenäiseen työskentelyyn, kun asiat ovat hallinnassa.

Perehdyttäminen sisältää viisi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on valmistautuminen ja sen aikana muun muassa asetetaan tavoitteita sekä arvioidaan tietojen ja taitojen tasoa. Tämän jälkeen on opetus, jonka aikana opetetaan miksi ja miten asioita tehdään. Kolmas vaihe on mielikuvaharjoittelu. Mielikuvaharjoittelussa ohjaaja ohjaa palautteella. Neljäntenä on taidon kokeileminen ja harjoittelu. Tässä vaiheessa ohjattava pääsee kokeilemaan asioita itse ja ohjaaja antaa palautetta. Viimeinen vaihe on opitun varmistaminen. Arvioidaan taitotasoa ja osaamista sekä rohkaistaan kysymään. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Nykypäivänä perehdyttäminen videoiden muodossa on suosiossa, mutta on hyvä, että paikoittain halutaan myös kirjallisena kaikki tieto. Kirjallinen perehdytysmateriaali toimii oivallisena apuvälineenä uuden työntekijän ohjaamisen ohella.

## **4.2 Perehdyttämisen malleja**

Kupias ja Peltola esittelevät viisi erilaista perehdyttämisen toimintamallia. Ensimmäisenä ja ehkä yleisimpänä toimintamallina on vierihoitoperehdyttäminen. Vierihoitoperehdyttäminen tarkoittaa sitä, että perehdytettävä oppii orga-

nisaation toimintaa seuraamalla kokeneempaa työntekijää. Perehdyttäjä kertoo työnsä ohella muun muassa työyhteisöstä, organisaatiosta sekä uuden työntekijän tehtävistä. Tällöin perehtyminen tapahtuu pikkuhiljaa työn tekemisen yhteydessä. Vierihoidoperehdytyksen mallissa perehdytys on yhden henkilön vastuulla ja hänen motivaatiostansa ja panostuksestaan on kiinni, millainen perehdytyskokemus uudelle työntekijälle syntyy. (Kupias & Peltola 2009, 36–37.)

Toinen toimintamalli on malliperehdyttäminen. Malliperehdyttäminen lähtee siitä, että organisaatiolla on tarve yhtenäistää, parantaa tai tuoda tukea perehdyttäjälle. Tässä mallissa tarjotaan käyttöön useita erilaisia toimintamalleja sekä mallisuunnitelmia tukemaan perehdyttämistä. Pääasemassa on selkeä työn- ja vastuunjaon määrittely sekä tarvittavien apuvälineiden sekä materiaalien tuottamista organisaation hyödynnettäväksi. (Kupias & Peltola 2009, 37–39.)

Laatuperehdyttämisessä tavoitellaan sitä, että työyhteisön jäsenillä kaikilla on vastuunsa perehdyttämisestä, mutta päävastuu on kuitenkin esihenkilöllä. Ihanteellisessa kuvassa koko työorganisaatio on mukana kehittämässä prosessia sekä toteuttamassa sitä käytännössä. Laatuperehdyttämisen prosessi täytyy olla hyvin kuvattu, jotta sen etenemistä voidaan tutkia tarkasti. (Kupias & Peltola 2009, 39–40.)

Räätälöidyssä perehdytyksen toimintamallissa perehdytyskokonaisuus on pilkottu osiin. Ei ole valmiiksi tehtyä suunnitelmaa, vaan perehdyttäjän tulee olla niin sanotusti koordinoijana perehdytettävän henkilön kanssa. Perehdyttäjä tuntee organisaationsa ja hänellä on vastuu perehdytysohjelmasta. Tässä mallissa on tärkeää, että uudella työntekijällä on aktiivisuutta ja hän osaa ottaa vastuunsa perehdytettävänä. (Kupias & Peltola 2009, 40–41.)

Dialoginen perehdyttäminen on viimeinen toimintamalli. Tässä pääosassa on onnistunut vuorovaikutus. Perehdytettävän asiantuntemusta hyödynnetään ja hänelle siirretään vastuuta. Perehdyttämissuunnitelmat tehdään tiiviissä yhteistyössä uuden työntekijän kanssa. Vaikka uudella työntekijällä on kyseisessä mallissa vastuu, tulee organisaation kuitenkin perehdyttää työntekijälle

asioita. Dialoginen toimintatapa nähdään koko organisaation toimintatapana. (Kupias & Peltola 2009, 41–42.)

### **4.3 Työyhteisön merkitys ja sitoutuneisuus**

Kaikilla työyhteisön jäsenillä on vaikutus uuden työntekijän perehdyttämisen onnistumiseen. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma vastuunsa uuden työntekijän perehdyttämisessä. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus ohjeistaa uutta työntekijää. On todettu, että vuorovaikutussuhteet vanhojen työntekijöiden sekä perehdyttävän välillä vaikuttavat uuden työntekijän sopeutumiseen uudessa työympäristössä. Se taas auttaa tekemään tuottavampaa työtä. (Tossavainen 2006, 20.)

Muiden työntekijöiden tulisi olla kiinnostuneita sekä ajan tasalla uuden työntekijän perehdyttämisprosessista. Perehdyttäminen ei ole pelkästään uuden työntekijän mukautumista työyhteisöön ja sen tehtäviin, vaan myös perehdytettävä pääsee vaikuttamaan työyhteisön kehittämiseen ja perehdytysprosessiin omien ajatusten myötä. (Kupias & Peltola 2009, 81.) Perehdyttämiseen valitaan usein oma ohjaaja, mutta on merkityksellistä, että muut työntekijät auttavat ja neuvovat perehdytettävää, kun ohjaaja ei ole paikalla. Muiden työntekijöiden tuki, huolenpito ja auttaminen ovat merkittävässä osassa onnistunutta perehdytysprosessia.

## **5 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY**

### **5.1 Heinolan nuorisopalvelut**

Heinolassa noin 18 400 asukkaan kaupungissa on laaja ja toimiva nuorisopalvelu. Heinolan nuorisopalvelut kattavat nuoren kasvatuksellisen ohjaamisen, erilaisia toimitiloja, harrastusmahdollisuuksia, etsivän nuorisotyön, koulunuorisotyön, leiritoimintaa ja nuorisotalo toimintaa. Heinolan kaupunkia ohjaavia arvoja ovat muun muassa yhteisöllisyys, rohkeus, avoimuus, tuloksellisuus ja välittäminen. (Heinolan kaupunki 2023.) Näiden edellä mainittujen arvojen mukaan pyritään toimimaan joka päivä työelämässä. Heinolan nuorisopalveluiden tarjoamista palveluista on kirjattu yksityiskohtaisesti tulevissa kappaleessa.

Nuorisopalvelut muodostuvat virikkeellisestä elämän palvelualueesta. Heinolan kaupunki on pieni, mutta nuorisopalveluiden tarjonta on suuri. Kaupungin nuorisopalveluihin kuuluvat erilaiset toimitilat, harrastusmahdollisuudet, ohjaaminen, nuorten osallisuuden ja nuorisoryhmien tukeminen, etsivä nuorisotyö ja liikunnallinen-, kulttuurinen-, kansainvälinen sekä myös monikulttuurinen nuorisotoiminta. (Heinolan kaupunki 2022.)

Heinolan nuorisopalvelut haluavat jatkuvasti kehittää toimintaansa ja siksi pyrkivät muun muassa laajentamaan asiakaskuntaansa tarjoamalla uusia ja erilaisia toimintoja lapsille ja nuorille, joille aikaisemmat palvelut eivät ole olleet suunnattu. Opinnäytetyötä varten pyydettiin Heinolan nuorisopalveluiden työntekijää kuvailemaan heidän toimintaansa. Työntekijä kuvaili Heinolan nuorisotoimen monipuolista toimintaa ja kertoi muun muassa seuraavaa: ”Heinolan nuorisopalveluissa on tekemisen meininki. Olemme monipuolisesti mukana lasten ja nuorten elämässä. Toiminnassamme näkyy ohjaajien persoonallisuus ja erityistaidot.”

## **5.2 Nuorisopalveluiden toiminta**

Heinolan nuorisotilan toiminta on matalan kynnyksen toimintaa 11–17-vuotiaille nuorille. Aikaisemmin toimintaa järjestettiin 13–17-vuotiaille, mutta tammikuussa 2023 kohderyhmää laajennettiin. Nuorisotila Pleissi on avoinna maanantaista keskiviikkoon, perjantaina sekä jokaisen kuukauden viimeisenä lauantaina. Torstaisin järjestetään minipleissi, joka on tarkoitettu 3.–6. luokkalaistalle. Pleissi toimii nuorten kokoontumispaikkana, jossa voi viettää vapaa-aikaa kavereiden kanssa. Pleissillä voi muun muassa pelata pelejä, biljardia, askarrella, kuunnella musiikkia tai vain hengaila. Nuorisotilalla on myös teemapäiviä esimerkiksi ystävänpäivänä. Tällöin tila koristellaan teemapäivään sopivaksi ja tarjolla on pientä syötävää ja ohjelmaa. Pleissi sijaitsee Heinolan keskustassa, sopivasti koulujen läheisyydessä, jolloin nuoret löytävät tiensä helposti Pleissille. Erityisryhmiin kuuluville nuorille on varattu yksi kerta kuukaudesta, jolloin he voivat mennä viettämään aikaa Pleissille. (Heinolan kaupunki 2022.)

Heinolassa koulunuorisotyötä tehdään ylä- ja ala-asteilla, sekä toisella asteella eli ammattikoululla ja lukiolla. Koulunuorisotyössä nuoriso-ohjaajat ovat läsnä koulun arjessa ja heidän tehtävänä on muun muassa edistää koulun yhteisöllisyyttä käyttämällä erilaisia ryhmäytymisen keinoja. Toiminta kouluilla tulee olla ennaltaehkäisevää, lasten ja nuorten tarpeita vastaavaa työtä sekä tarpeen vaatiessa yhteistyötä lasten ja nuorten kotien kanssa. Ideana on, että oppilaat pystyvät juttelemaan nuoriso-ohjaajien kanssa mieltä askarruttavista asioista. Yhteistyö koulujen kanssa on tiivistä ja kaikki nuoriso-ohjaajat ovat osallisia esimerkiksi välintuntitoiminnan järjestämisessä sekä erilaisten koulujen tapahtumien suunnittelussa ja toteuttamisessa. (Heinolan kaupunki 2022.)

Nuoriso-ohjaajien apua voidaan käyttää myös oppilaiden riitatilanteiden selvittämiseen. Nuoriso-ohjaajista tulee helposti luotettava aikuinen lapsille ja nuorille ja se helpottaa asioista puhumista. Yksilötöiden tekeminen oppilaiden kanssa on sujuvampaa, kun oppilaalla on turvallinen olo.

Kaikille Heinolan 6. luokan oppilaille pidetään Valintojen virta -tapahtuma, joka on ehkäisevän päihdetyön tapahtuma. Tapahtumassa tutustutaan nuuskan, sähkötupakan ja tupakan haittavaikutuksiin sekä yleisesti päihteiden aiheuttamiin riskeihin. Tapahtumassa pyritään vahvistamaan nuorten päihteistä kieltäytymistä. Tapahtuma järjestetään yhteistyössä terveystieteiden, hammas- ja seurakunnan kanssa. (Heinolan kaupunki 2022.)

Joka vuosi kevään lopulla nuorisopalvelut järjestävät Kirkonkylän koulun liikuntahallilla ryhmäytymispäivän tuleville 7. luokkalaisille. Tilaisuudessa kerrotaan tulevan syksyn luokkajako ja oppilaat pääsevät tutustumaan uusiin luokkatovereihin erilaisten ryhmäytymisharjoitteiden kautta. Tämän lisäksi oppilaille näytetään videosarja, joka auttaa tutustuttamaan tulevia seiskaluokkalaisia uuteen kouluun. Tilaisuudessa on mahdollisuus kysyä kysymyksiä siirtymisestä seitsemännelle luokalle. Syyslukukauden alussa nuorisopalvelut järjestävät yhdessä Heinolan seurakunnan ja Lyseonmäen koulun kanssa ryhmäytymispäivän uusille 7. luokkalaisille Saksalan Seikkailukeskuksessa. Saksalassa tutustutaan uusiin luokkatovereihin yhteisen tekemisen merkissä (Heinolan kaupunki 2022.) Ryhmäytymispäivässä mukana ovat jokaisella luokalla valitut tutor-oppilaat. Ryhmäytymispäivän ansiosta oppilailla on tilaisuus tutustua

vanhempiin opiskelijoihin ja kysyä apua esimerkiksi opintoihin liittyvistä asioista. Yhdessä tekeminen on usein erilaisia ryhmätehtäviä, joissa pääsee keskustelemaan ja tutustumaan toiminnan kautta toisten nuorten kanssa.

Ryhmäytymistoimintaa jatketaan myös 8. luokalla. Heille järjestetään niin sanottu vaelluspäivä. Nuoret pääsevät viettämään päivän luonnossa vaeltaen metsässä ja yhdessä toimien. Vaelluksen tavoitteena on tuoda nuoria lähemmäs luontoa. Oppilaiden luokanvalvoja ja mahdollisesti muut oppilaiden kanssa työskentelevät aikuiset ovat toiminnassa mukana (Heinolan kaupunki, 2022.) Vaelluksessa nuoret pääsevät kulkemaan veden äärellä ja tekemään pieniä ryhmätehtäviä metsäreitien varrella. Toiminta kehittää vuorovaikutustaitoja ja auttaa ryhmäytymisessä.

Vapaus on vastuuta -tapahtuma on 9. luokkalaisille suunnattu elämispäivä, jossa tutustutaan toiminnallisten keinojen kautta muun muassa sosiaaliseen mediaan, ilkivallantekoon ja talouteen. Heinolan koulu, kirjasto ja poliisi toimii yhteistyössä kyseisessä tapahtumassa. (Heinolan kaupunki 2022.)

Nuorisopalvelut järjestävät 9. luokkalaisille kuvitteellisen työhaastattelutilanteen. Työhaastattelun tavoitteena on valmentaa tulevaisuuden työelämää varten. Nuoret pääsevät kirjoittamaan myös todenmukaisen työhakemuksen. Haastattelut toteutetaan yhdessä nuorisopalveluiden ja Lyseonmäen koulun opettajien kanssa. (Heinolan kaupunki 2022.)

Nuorisolaki määrittää, että etsivän työn tavoitteena on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja saattaa hänet tarvittavan tuen piiriin. Toiminnan avulla turvataan nuoren kasvu ja kehitys. Etsivä nuorisotyö on nuorelle aina vapaaehtoista. (Nuorisolaki, 10§.) Heinolassa työskentelee kolme etsivää nuorisotyöntekijää. Kohderyhmänä ovat 15–28-vuotiaat nuoret. Heinolan etsivät työntekijät voidaan tavoittaa sähköpostitse, sosiaalisen median kautta, puhelimitse, Etsivä Cafesta, kouluilta, tapahtumista, työpajoilta sekä jalkautumisen kautta. Yksi etsivän nuorisotyön toiminta on nuorten talolla kokoontuva Skeletors-pelikerho. Kerho kokoontuu yhtenä kertana viikossa ja se on suunnattu täysi-ikäisille. Pelikerho antaa mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin, kokeilla

erilaisia lautapelejä, videopelejä sekä biljardia. Kerho mahdollistaa myös leirejä sekä vierailuja pääkaupunkiseudun peliliikkeisiin yms. (Heinolan kaupunki 2022.)

Etsivää nuorisotyötä kouluilla tekevät kaksi etsivää. Toisen toimipiste on lukiolla, toinen taas ammattikoulussa ja yläasteella. Kouluilla tapahtuva etsivä nuorisotyö on yksilö- ja pienryhmäohjaamista. Käytössä on yhteisöllisiä toimintamuotoja oppilaiden tarpeiden mukaan. Nuorisotalolla järjestetään lukiokahvila, jolloin lukiolaisilla on vapaa pääsy tiloihin ja he saavat välipalaa ja viettää aikaa yhdessä. Etsivä nuorisotyö myös jalkautuu Heinolan kaupungin kaduille nuorison pariin. Jalkautuvassa työssä mukana on myös vapaaehtoisia. (Heinolan kaupunki 2022.) Jalkautuvassa nuorisotyössä mennään sinne, missä nuoret ovat. Tällä tavalla voidaan muun muassa ennaltaehkäistä nuorten päihteidenkäyttämistä.

Heinolan nuorisopalvelut järjestävät joka vuosi useita eri leirejä. Talviloma-, kesäloma-, syysloma- ja päiväleirejä. Leirit ovat pituudeltaan 3–5 arkipäivää. Osallistujien ikähaarukka on pääsääntöisesti 9–12-vuotiaat. Tänä vuonna lanseerattiin uusi leiri talvilomalla, johon pääsivät osallistumaan 6–9 luokkalaiset ja kyseistä leiriä pyritään järjestämään uudelleen tulevina vuosina. Nuorisopalvelut tarjoavat myös mahdollisuuksia nuorille päästä laskettelukeskuksiin, kylpylöihin tai esimerkiksi teemapuistoihin. (Heinolan kaupunki 2022.)

Heinolan Lyseomäen yläasteella järjestetään myös pienimuotoista nuorisotila toimintaa. Tilan nimi on Breikki ja se on avoinna koulupäivän aikana välitunneilla. Tilaa voidaan myös käyttää hyödyksi yksilö- ja pienryhmätyöskentelyssä. Tiistaisin Breikissä järjestetään vapaaehtoista, nuorten toiveista lähtenyttä harrastemallin toimintaa. Musiikin rakastajille järjestetään bänditoimintaa. Tarhalla on treenitilat, jonne nuoret voivat vapaasti mennä soittamaan kitaraa, rumpuja sekä muita soittimia. Bänditoiminnan mahdollistaa Luovan ja kokeilevan toiminnan keskus -hanke. Treenitilojen käyttäjillä sekä tilan vastuuhjaajilla on käytössä WhatsApp-ryhmä, joka toimii viestintäkanavana treenivuoroista tai muussa sellaisessa. Heinolan musiikki- ja bänditoiminnallisen nuorisotyön kehittämishanke on mahdollistanut sen, että nuorille on järjestetty

bändileirejä, bändikonsertteja ja -kiertue sekä muuta musiikkiin liittyvää. (Heinolan kaupunki 2022.) Heinolan skeittihalli on vapaassa käytössä innokkaille skeittaamisen harrastajille. Nuorisopalvelut valvovat hallin käyttöä, mutta jokainen nuori skeittaa omalla vastuullaan. (Heinolan nuorisopalvelut 2022.) Skeittihalli on ollut suosittu hengailupaikka nuorille ja se on tavoittanut innokkaita skeittaajia myös Heinolan lähialueilta.

## 6 PDCA- KEHITTÄMISMENETELMÄ

PDCA- mallia pidetään yhtenä tunnetuimmasta jatkuvan parantamisen kuvaustapana. PDCA-mallin nimi tulee neljän vaiheen alkukirjaimista, *plan*, *do*, *check* ja *act*. Mallin kehitti William Deming (1900–1994), joka oli yhdysvaltalainen tilastotieteilijä. Siitä syystä kyseinen malli tunnetaan myös toiselta nimekseen Demingin ympyränä. PDCA-malli koostuu neljästä kehittämisen kehästä. Ensin suunnitellaan (*plan*). Suunnittelemisen koostuu kolmesta vaiheesta: tunnistetaan ongelma, analysoidaan ongelma ja kehitetään kokeiluasetelma. Seuraavaksi toteutetaan (*do*) suunnitelma. Testataan suunnitellut kaavat ja ratkaisut käytännössä. Arvioinnin (*check*) jälkeen tehdään tarvittavat muutokset (*act*). Jos ensimmäinen kokeilu ei tuo mieluisia tuloksia, toteutetaan PDCA- sykli uudelleen, eli aloitetaan uudella suunnitelmalla (*plan*). (By the Mind Tools Content Team 2022.) Kehittämisen sykli voi kestää jopa vuosia, mutta mitä lyhyempänä kehittämisen syklin saa pidettyä, sitä tehokkaammin toimintaa voidaan parantaa. Tästä syystä on tärkeää, että erinäiset kokeilut aloitetaan pienessä mittakaavassa eikä heti hypätä ääripäähän. (Torkkola 2015, 39–42.)

## 7 PROSESSIN KUVAUS

### 7.1 Produktiivinen opinnäytetyö

Tämä opinnäytetyö on produktiivinen opinnäytetyö. Produktiivisen opinnäytetyön ideana on, että siitä syntyy jokin konkreettinen asia kuten esimerkiksi tuotos, opas, portfolio tai kansio työelämään käytettäväksi. Produktiivinen opinnäytetyö ei ole tutkimuksellinen opinnäytetyö vaan sitä kutsutaan toiminnalliseksi opinnäytetyöksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Tässä opinnäytetyössä

produktina valmistui perehdytyskansio sähköisessä sekä fyysisessä muodossa.

Koska produktiivisen opinnäytetyöprosessin yhteydessä syntyy jokin tuotos eli produkti, on tärkeää saada siitä palautetta. Palautteen ansiosta saadaan tietää, onko produkti toteutunut toiveiden mukaisesti ja onko siinä vielä kehittämisen varaa. Opinnäytetyön arvioinnissa tulee näkyä opinnäytetyön tavoitteet, ja saavutettiin ne vai ei. Produktin saavalta kohderyhmältä saatu palaute toimivuudesta ja käytettävyydestä on hyvä sisällyttää myös arviointiin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154–157.)

## **7.2 Opinnäytetyön prosessikuvaus**

Idea opinnäytetyöstä lähti helmi-maaliskuussa 2022 harjoitteluni aikana. Maaliskuussa sovin toimeksiantajan kanssa, että palaamme opinnäytetyöhön syksyllä, jolloin prosessi käynnistettäisiin kunnolla. On tärkeää valita hyvä ajankohta aloittaa opinnäytetyön kirjoittaminen. Alkuvuonna 2022 oli tiedossa, että minulla ei ole prosessiin vaadittavaa aikaa riittävästi, vaan aloitus siirtyisi suosiolla loppuvuoteen. Suunnitteluvaihe sai alkunsa elokuussa, jolloin pidettiin ensimmäinen yhteinen tapaaminen Teams- palaverin merkeissä. Palaverissa työntekijät kertoivat toiveistaan perehdytyskansion suhteen. Perehdytyskansiota suunniteltiin yhdessä toimeksiantajan puolelta määrätyn ohjaajani ja nuorisotilan vastaavan työntekijän kanssa. Tarkoituksena oli, että perehdytyskansion materiaali antaa eväät niin vakituisille työntekijälle kuin myös tuntityöntekijälle. Heinolan nuorisopalveluilla on myös harjoittelijoita, joten materiaali tulee myös heidän käyttöönsä.

Marraskuussa oli tapaaminen Heinolan nuorisotila Pleissillä, jolloin asioihin paneuduttiin tarkemmin. Käyttööni luovutettiin Heinolan kaupungin tietokone ja tunnukset, joiden avulla sain pääsyn Heinolan kaupungin tietoihin Silta-intranet palvelussa. Tapaamisessa käytiin tarkemmin läpi asioita, jotka tulee sisällyttää kansioon. Pääsy Silta-intranet palveluun mahdollisti perehtymisen tietoihin ja materiaaliin, johon en muuten olisi päässyt.

Silta-intranet palvelussa suoritin tiedonhaun ja keräsin kaikki tärkeät aihealueet, jotka ovat olennaisia Heinolan kaupungilla työskennellessä, kuten esimerkiksi palkat, työsuhteen edut, lomat ja niin edelleen. Opinnäytetyöprosessiin kuului myös tutustuminen vastaavanlaisiin opinnäytetöihin, joissa oli luotu perehdytyskansio. Muiden tekemät opinnäytetyöt tarjosivat hyviä lähdekirjallisuuksia, joita pystyin hyödyntämään teoriaosuudessa. Seuraava vaihe oli perehtyä teoriapohjaan ja hankkia tietoa perehdyttämisen ja nuorisotyön käsitteistä. Teoriaosuus painottuu näihin kahteen käsitteeseen. Heinolan nuorisopalveluiden ja heidän tarjoamien toimintojen esittelemine on oleellinen osa työtä. Heinolan kaupungin nettisivuilta sain kattavasti tietoa Heinolan tarjoamistansa nuorisotoiminnoista. Esittelyssä on hyödynnetty myös omakohtaista kokemustietoa.

Toteutusvaihe alkoi raakatekstin kirjoittamisella. Lähteisiin tutustuin kriittisesti muistiinpanoja tehden. Tekstin kirjoittaminen eteni siten, että valmiiden otsikoiden alle kirjasin muistiinpanoja ja muokkasin tekstit yhteneväisiksi kokonaisuusiksi. Ohjaajan kommentit antoivat suuntaa, mitä työhön tulee vielä lisätä ja mitä täytyy muokkailla. Helmikuun loppupuolella 2023 teoriaosuus alkoi muotoutua lopulliseen muotoonsa. Maaliskuussa tein vielä muutoksia ja pikkukorjauksia teksteihin.

Opinnäytetyöprosessin loppupuolella syvennyin perehdytyskansion tekemiseen. Materiaali perehdytyskansioon oli valmiiksi muotoiltuna ja kirjoitettuna suunnitteluvaiheen aikana. Materiaalin työstäminen valmiiksi perehdytyskansioksi oli haastavaa, mutta mielekästä. Visuaalinen osuus tuotti vaikeuksia, mutta mielestäni itse sisältö oli kuitenkin pääosassa ja visuaalisuus vain tuki lopputulosta. Valitsin väriteemaksi sinisen, sillä Heinolan nuorisopalveluiden logo on sininen sekä Heinolan kaupungin omat sivut ovat myös siniset, joten halusin pysyä samassa teemassa. Haasteita toi se, että perehdytyskansiota piti tehdä kaksi kappaletta. Niitä tehdessä oli jatkuva epävarmuuden tunne, että ovatko oppaat riittäviä ja tarpeeksi kattavia. Lähetin toimeksiantajalle perehdytyskansion aihealueet ja pyysin kommentteja, että puuttuuko jokin tärkeä aihealue vai näyttääkö sisältö hyvältä. Sain kehittämisehdotuksia ja tein muutokset tuotokseen.

### **7.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus**

Pyrin käyttämään opinnäytetyössäni luotettavia lähteitä, mutta mukaan tuli lähde, joka ei täysin vastaa luotettavuuden kriteereitä. Kyseisestä aihealueesta oli niukasti tietoa saatavilla, joten sen takia turvauduin tähän. Merkitsin käytetyt lähteet huolellisesti ylös ja viittaukset tekstiin, jotta lukijan on halutessaan helppo siirtyä alkuperäiseen tekstiin ja samalla kunnioitin alkuperäisiä kirjoittajia. Toimeksiantajaa esitellessä pidin työntekijöiden henkilöllisyydet poissa tekstistä. Lähteeni vaihtelivat ajankohtaisuudellaan. Pyrin käyttämään ajankohtaista lähdekirjallisuutta, ja osa oli viime vuosilta, mutta mukana on myös hieman vanhempaa materiaalia. Kunnioitin Heinolan nuorisopalveluiden yksityisyyttä ja tästä syystä koko perehdytyskansio ei ole nähtävänä opinnäytetyössäni vaan pelkästään sen sisällysluettelo.

### **7.4 Jatkokehittäminen**

Perehdytyskansion sähköistä versiota tulee päivittää tarpeen mukaan tulevaisuudessa ja se jää Heinolan nuorisopalveluiden työntekijöiden vastuulle. Valmis perehdytyskansio tukee työskentelyä ja perehdyttämistä tässä hetkessä, joten erilaisten osa-alueiden kuten esimerkiksi toimintaohjeiden, sääntöjen tai työntekijöiden tietojen muuttuessa uudet tiedot tulee muokata sähköiseen perehdytyskansioon välittömästi. Fyysiseen kansioon voi liittää halutessaan esimerkiksi perehdytyksessä tarvittavia lomakkeita, jolloin kaikki tärkeä löytyy yhdestä paikasta. Esimerkiksi myöhemmin voidaan suunnitella perehdytyskortti, joka täytetään uuden työntekijän kanssa. Tyhjät perehdytyskortit löytyisivät aina fyysisestä kansioista. Sähköiseen perehdytyskansioon on mahdollista liittää myös multimediaa.

## **8 PEREHDYTYSKANSION SISÄLTÖ**

Loin perehdytyskansioista sähköisen sekä fyysisen version. Sähköinen versio on sisällöllisesti melkein sama kuin fyysinen versio, mutta se sisältää hyperlinkkejä, jotka ohjaavat työntekijän Heinolan kaupungin Silta-intranettiin, josta tietoa löytyy laajemmin. Sähköinen versio haluttiin pitää yksinkertaisena linkkien takia, sillä kaikkia tietoja ei tarvitse kirjoittaa esille, kun siihen voi paneu-

tua tarkemmin Heinolan kaupungin Silta-intranetistä. Fyysiseen perehdytyskansioon on kirjattuna samat asiat, kuin sähköiseen versioon, mutta ne on avattu laajemmassa näkökulmassa. Tavoitteenani oli luoda selkeä ja yksinkertainen opas. Suuri määrä tekstiä ei houkuta työntekijää lukemaan kansiota, joten pyrin tiivistämään asiat sopivan mittaisiksi. Olen liittänyt opinnäytetyöhön kuvan perehdytyskansion sisällysluettelosta. (Liite 1.) Koko perehdytyskansio ei ole nähtävillä, sillä se on Heinolan nuorisopalveluiden yksityistä tietoa ja halusin kunnioittaa sitä.

Aloitin perehdytyskansion tekemisen kirjoittamalla pääotsikot ja lähdin lisäämään alaotsikkoja niiden alle. Perehdytyskansio alkaa esipuheella, josta selviää kansion idea ja hieman kansion sisältöä. Heti perään on henkilökunnan esitleminen yhteystietojen kera. Henkilökunnan esitleminen on mielestäni oleellista, joten jokaisen organisaatiossa työskentelevän henkilön yhteystiedot ja työnimike löytyy kansioista omasta kappaleestaan. Näiden jälkeen on esiteltä Heinolan kaupunkia, sillä työntekijän tulee tietää, millainen hänen työnantajansa on. Mukaan on liitetty Heinolan kaupungin organisaatiokaavio sekä strategia. Näissä tulee ilmi työtä ohjaavat arvot sekä päämäärät joihin Heinolan kaupunki pyrkii. Tämän jälkeen esitellään Heinolan nuorisopalvelut ja heidän toimintansa. Etsivä nuorisotyö ja koulunuorisotyö, nuorisotilatoiminta, bänditoiminta ja sosiaalinen media. Ankkuritiimi on isosti läsnä, joten liitin heidän yhteystietonsa myös kansioon omana kappaleenaan. Kansioon on jälkikäteen liitetty myös nuorisopalveluiden oma organisaatiokaavio toimeksiantajan puolelta.

Opinnäytetyötä tehdessäni tutustuin Allianssin sivuilla nuorisotyön ammattiet-tisiin ohjeisiin. Mielestäni ohjeet olivat niin hyvät, että halusin liittää ne kansioon. Halusin liittää kansioon myös muutaman lakipykälän nuorisotyössä käytettävistä keskeisistä laeista, eli nuortenlaista ja lastensuojelulaista. Nuorten kanssa työskenteleminen edellyttää, että on tutustunut edellä mainittuihin lakeihin ja tietää niiden pääpiirteet.

Nuorten kanssa työskennellessä jokaiselle työntekijälle lastensuojeluilmoituksen tekeminen tulee olla hallussa, joten siitä on oma kappaleensa. Kappaleesta työntekijä löytää tiedot, miten ja minne ottaa yhteyttä, jos tulee tarve

tehdä lastensuojeluilmoitus. Turvallisuudesta kansiossa ei ole kattavasti tietoa, sillä Heinolan nuorisopalveluilla on oma kansio turvallisuudesta, joka sisältää esimerkiksi toimipaikan turvallisuussuunnitelman. Tästä syystä en koenut tarpeelliseksi lähteä avaamaan turvallisuuteen liittyviä asioita, sillä ne ovat koottuna jo valmiiksi yhteen paikkaan. Työntekijä löytää kansioista kuitenkin ohjeet, miten tulee toimia hätätilanteen iskiessä.

”Yleistä työntekijälle” osio sisältää käytännön tietoja työntekijälle. Sieltä löytää tietoa muun muassa työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista, koeajasta, vaitiolovelvollisuudesta, työpaikkapalavereista, työsuhteen eduista sekä miten toimia sairastuessaan. Kansion viimeinen kappale on harjoittelijan muistilista. Lista sisältää kahdeksan niin sanottua neuvoa, mitä tulee muistaa ollessaan harjoittelijana. Tähän pystyin hyödyntämään omia harjoittelukokemuksiani ja koen, että listasta on hyötyä tuleville harjoittelijoille.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen valitseminen oli haastavaa. Minulla oli täysin erilainen idea mielessä, mutta sen toteuttaminen olisi vaatinut niin paljon työtä ja tiesin, että resurssini eivät riitä siihen. Kun suoritin harjoittelua Heinolan nuorisopalveluilla alkuvuodesta 2022 niin puheeksi tuli usein opinnäytetyöni ja sen aihe. Lopulta opinnäytetyön aiheen valinta oli helppo, sillä Heinolan nuorisopalveluilla oli tarve uudelle, päivitetylle perehdytyskansiolle, joten hyväksyin mielelläni yhteisen projektin. Alusta alkaen minulla oli tiedossa, että paperisen ja sähköisen perehdytyskansion tekemisestä tulee haastavaa, mutta hyvin suunniteltu pohja mahdollisti hyvän lopputuloksen.

Prosessi oli pitkä ja se oli myös pitkään tauolla. Kirjoittaminen oli haastavaa ja aikaa vievää työtä ohella. Materiaaleja kerätessä ja raakatekstiä kirjoittaessa iski monta kertaa epätoivon tunne ja ajatus siitä, että onko työ tarpeeksi hyvä. Teoriaosuus oli loppu pelissä helppo kasata ja oli mielekästä päästä kirjoittamaan Heinolan nuorisopalveluista ja sen sisällöstä, sillä toimeksiantaja ja sen tarjoamat palvelut olivat minulle ennestään tuttuja. Teoriaosuudessa paneuduin perehdyttämisen ja nuorisotyön käsitteisiin. Olin yllätynyt, kuinka suurilla vaikutuksilla onnistuneella perehdyttämisellä on. Aikaisemmin ajattelin, että se

on vain uuden työntekijän opettamista uuteen työhön, mutta se on niin paljon muutakin. Perehdyttämisen onnistuminen on työnantajan käsissä ja olen nähnyt, kuinka joissain työpaikoissa siihen ei panosteta.

Työn laajuus tuntui myös aluksi pelottavalta ja todella isolta, mutta loppua kohden olisin voinut kirjoittaa lisää tekstiä halutessani, mutta minulla ei riittänyt enää aika. Opinnäytetyön tekeminen jäi monta kertaa kesken ja kirjoittaminen tuntui väkinäiseltä. Pidin kirjoittamisesta jopa kahden viikon mittaisia taukoja, sillä kirjoittaminen ei yksinkertaisesti luonnistunut. Aikarajan lähestyessä tietokone oli pakko avata ja jatkaa työn saattamista loppuun. Paneutuminen opinnäytetyön materiaaliin oli kuitenkin omalla tavallaan kivaa ja koen oppineeni paljon uutta.

Yhteistyö Heinolan nuorisopalveluiden kanssa sujui hyvin, olen kiitollinen, että toimeksiantajan puolelta ohjaajani oli minuun yhteydessä ja tarjosi omia näkemyksiään sekä vastasi kysymyksiini. Olen tyytyväinen siihen, että meillä oli tapoamisia, jolloin pääsimme keskustelemaan tarkasti kansion sisällöstä ja mitä siltä odotetaan. Perehdytyskansio on minun työni, mutta Heinolan nuorisopalveluille se on pitkäaikainen työkalu. Tavoitteenani oli luoda selkeä ja ajan tasalla oleva perehdytyskansio, jota voidaan tarpeen vaatiessa muokata tulevaisuudessa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöni on selkä ja laajuudeltaan hyvin rajattu opinnäytetyö. Perehdytyskansion tekeminen oli mielekästä. Minulle annettiin vapaat kädet, kunhan kansio sisältää tietyt asiat. Vapaat kädet toisaalta loivat epävarmuuden tunteita, sillä mietin usein, että onko lopputulos miellyttävä. Käytin apuna muiden tekemiä perehdytyskansioita ja otin hieman mallia aiheiden asettelusta ja miten laajasti asiat on kuvattu.

Perehdytyskansion toimivuus näkyy vasta sitten, kun se on ollut pidemmän ajan käytössä. Perehdytyskansion hyöty on parhaimmillaan, kun jokainen työntekijä saa oman aikansa lukea sen huolellisesti alusta loppuun. Tulevaisuudessa on tärkeää, että perehdytyskansiota päivitetään. Perehdytyskansion sähköinen versio on hyvä löytyä työntekijöiden omalta koneelta sekä fyysinen versio toimistosta. Vuoden loppuun mennessä voidaan jo sanoa, onko ansiosta ollut hyötyä, ja kuinka paljon. Olisi mukava kuulla, onko perehdytysansiosta ollut hyötyä ja miten Heinolan nuorisopalveluiden työntekijät ovat ottaneet

kansion käyttöönsä. Perehdytyskansio on siinä mielessä myös hyvä, että siihen voi palata ihan koska vain. Jos jokin asia mietityttää niin sen voi mennä tarkastamaan kansiosta.

Perehdytyskansiosta saatu ensipalaute oli positiivista. Sain kehittämissuhteita, mitä kansioon tulee vielä lisätä ja toteutin sen. Perehdytyskansio ei ollut täysin valmis ennen kuin opinnäytetyö piti palauttaa esitarkastukseen, joten esitarkastukseen en saanut lisättyä lopullista toimeksiantajalta saatavaa palautetta tehdystä tuotoksesta.

Valmis perehdytyskansio pääsi toimeksiantajan käyttöön huhtikuun lopulla. Toimeksiantajalle annettiin mahdollisuus antaa palautetta, mutta en saanut kattavaa kirjallista palautetta määräaikaan mennessä.

Opinnäytetyöprosessi on kaiken kaikkiaan ollut pitkä ja työmäärä on ollut valtava. Töiden ohella opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut raskasta ja vapaapäivien käyttäminen tähän prosessiin tuntui uuvuttavalta. Mutta raskas työ palkitaan ja olen ylpeä suorituksestani. Saavutin opinnäytetyölleni asettamat tavoitteet omalta osaltani, mutta myöhemmin selviää, kehittikö perehdytyskansio Heinolan nuorisopalveluiden toimintaa ja kuinka paljon.

## LÄHTEET

Allianssi. S.a. Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisoala.fi/nuorisotyon-ammattieettiset-ohjeet/> [viitattu 30.1.2023].

By the Mind Tools Content Team. 2022. PDCA. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mindtools.com/as215i1/pdca-plan-do-check-act> [viitattu 20.2.2023].

Heinolan kaupunki. 2022. Heinolan nuorisopalvelut. WWW-dokumentti. <https://www.heinola.fi/kasvatus-ja-koulutus/nuorisopalvelut/> [viitattu 8.12.2022].

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. S.a. Nuorisotyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/kasvatus-ja-ohjausala/nuorisotyö/> [viitattu 7.4.2023].

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuntaliitto. 2022. Nuorisotyö- ja politiikka. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/opetus-ja-kulttuuri/nuorisotyö/> [viitattu 4.1.2023].

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Lapsi- ja nuorisopoliittinen ministerityöryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020–2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-697-3> [viitattu 15.3.2023].

Lindfors, J. 2016. Haka-kerho tarjosi biljardia, piirileikkiä ja rock and rollia. Elävä arkisto. YLE. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2011/01/03/haka-kerho-tarjosi-biljardia-piirileikkia-ja-rock-and-rollia> [viitattu 14.3.2023].

Nuorisolaki 1285/2016.

Pulkkinen, T. 2017. Osallisuus ja nuorisotyö. PP-esitys. Saatavissa: [https://prezi.com/v1nnozms\\_h\\_zf/osallisuus-ja-nuorisotyö/](https://prezi.com/v1nnozms_h_zf/osallisuus-ja-nuorisotyö/) [viitattu 6.1.2023].

Pulkkinen, T. 2015. Nuorisotyön historia – pääpiirteet. PP-esitys. Saatavissa: <https://prezi.com/y2pxs1sowjzh/nuorisotyön-historia-pääpiirteet/> [viitattu 6.1.2023].

Soanjärvi, K. 2011. Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. (Lectio praecursoria). *Kasvatus & Aika*, 8, 79–84. Saatavissa: <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68643> [viitattu 3.3.2023].

Suomen YAMC. 2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ymca.fi/>. [viitattu 22.2.2023].

Torkkola, S. 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Helsinki: Talentum Pro.

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu - tutkielma. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94007/gradu01421.pdf> [viitattu 4.1.2023].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/> [viitattu 3.3.2023].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työsuojelu.fi. 2022. Opetus ja ohjaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus> [viitattu 8.12.2022].

Viljakainen, P. A. 2011. No fear. Johtaja kohtaa digicowboyt. Helsinki: Sanoma Pro.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

## Perehdytyskansion sisällysluettelo

SISÄLLYS	
ESIPUHE .....	3
HENKILÖKUNTA JA YHTEYSTIEDOT .....	3
Muita tärkeitä yhteystietoja.....	4
TOIMITILA JA AUKIOLOAJAT .....	4
HEINOLAN KAUPUNKI .....	4
Heinolan kaupungin organisaatiokaavio .....	4
Heinolan kaupungin strategia.....	5
HEINOLAN NUORISOPALVELUT .....	6
Nuorisotilan toiminta.....	6
Etsivä nuorisotyö.....	7
Ankkuritiimi.....	8
Bänditoiminta .....	8
Sosiaalinen media.....	9
NUORISOTYÖN AMMATTIEETTISET OHJEET .....	9
TYÖTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ .....	10
Nuorisolaki 21.12.2016/1285 .....	10
Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.....	14
TURVALLISUUS.....	16
Hätätilanteen sattuessa.....	17
Toimintapaikan turvallisuussuunnitelma .....	17
Läheltä piti-tilanne .....	17
LASTENSUOJELUILMOITUS .....	18
YLEISTÄ TYÖNTEKIJÄLLE .....	18

Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet.....	18
Vaitiolo velvollisuus .....	19
Kehityskeskustelu .....	19
Koeaika .....	20
Palkkaus, työaika ja etätyö.....	20
Työpaikkapalaverit .....	20
Työsuhde-edut .....	20
Sairastuminen .....	21
Matkakustannukset .....	21
HARJOITTELIJAN MUISTILISTA.....	21