



Ohjaajan opas Vantaan nuorten aikuisten har- rastus- ja vapaa-ajantoimintaan perehdyttämi- sen tueksi

Kirsi Kemppinen

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Ohjaajan opas Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-
ajantoimintaan perehdyttämisen tueksi**

Kirsi Kemppinen
Sosionomi
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Kirsi Kempainen

Ohjaajan opas Vantaan kaupungin nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan perehdyttämisen tueksi

Vuosi

2023

Sivumäärä

53

Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida ohjaajan opas Vantaan kaupungin nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan perehdyttämisen tueksi. Ohjaajan oppaan tavoitteena on taata toimintaan osallistuville työntekijöille, harjoittelijoille ja yhteistyökumppaneille riittävät tiedot toiminnan taustoista, mitä nuorille aikuisille halutaan toiminnassa tarjota sekä käytännön ohjeita nuorten kohtaamiseen. Tavoitteena oli myös luoda selkeä ja helppokäyttöinen tietopaketti, joka osaltaan takaa toiminnan ohjauksen laadun.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui yhtäältä nuorisotyöstä, nuorista aikuisista ja heille suunnatuista palveluista sekä toisaalta perehdyttämisen pääteemoista. Opinnäytetyö toteutettiin konstruktiivisena kehittämistehtävänä, jossa menetelminä hyödynnettiin ohjaajien haastatteluita, dokumenttianalyysejä, ideariihipalaveria sekä avoimen iltatoiminnan strukturoitua havainnointia.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi ohjaajan opas, jota voidaan hyödyntää uusien ohjaajien perehdyttämisessä. Opasta ehdittiin opinnäytetyöprosessin aikana hyödyntää kahdessa perehdytystilanteessa ja sen todettiin soveltuvan tarpeeseensa erittäin hyvin. Opas toimi hyvänä muistilistana asioiden läpikäymiseen sekä herätti hyviä keskusteluita perehdytettävien kanssa.

Opinnäytetyön tuotosta ja kehittämisprosessia arvioitiin palautekyselyillä. Palautekyselyissä oli mahdollisuus antaa anonymisti kirjallista ja numeerista palautetta. Sekä tuotoksesta että prosessista tuli pelkästään positiivista palautetta. Lisäksi kehittämisprosessia arvioitiin itsearviointina sekä prosessin aikana että sen päätyttyä.

Ohjaajan opas tuli aitoon työelämän tarpeeseen. Ohjaajan opasta sekä muuta opinnäytetyömateriaalia tullaan jatkossa käyttämään sekä työskentelyssä että tukena jatkokehittämisessä. Opinnäytetyön kautta on toiveena lisätä kiinnostusta nuoriin aikuisiin tutkimuksen kohteena sekä itse Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan. Ohjaajan oppaan toivotaan auttavan toiminnan konseptoinnissa, jotta se voisi vakiinnuttaa asemansa lisää ja mahdollisesti laajentua myös muihin kuntiin.

Kirsi Kempinen

Guide for Counsellors in Vantaa's Recreational Activities and Hobbies for Young Adults to Support the Onboarding Process

Year

2023

Pages

53

The purpose of the Bachelor's thesis was to plan, execute and evaluate a guide for counsellors in Vantaa's recreational activities and hobbies for young adults to support the onboarding process. The goal of the guide is to guarantee adequate information about background of the activity, what type of service the activity provides for the young adults and some practical advice on how to encounter young adults. The target group for the guide are all employees, trainees and co-operation parties. The goal is also to create clear and easy to use information package which will as part of the onboarding process ensure the quality of counselling.

The theoretical background of the Bachelor's thesis consists of youth work, young adults and social services directed at young adults on one hand and main themes of onboarding short term employees on the other. The thesis was executed as a constructive research utilizing counsellor interviews, document analysis, brainstorming session and structured observation of open evening activities as methods.

As an outcome of the Bachelor's thesis a guide for counsellors was created and can be utilized when onboarding new counsellors. During the Bachelor's thesis process the guide was tested in onboarding sessions for two new counsellors and was proven to fit the purpose adequately. The guide was an excellent checklist to make sure all relevant matters are addressed and it also generated good discussions with new counsellors.

The outcome and the development process of Bachelor's thesis were both assessed by feedback questionnaires. It was possible to give both numeric and verbal anonymous feedback through the questionnaires. All feedback was very positive. In addition to questionnaires the development process was self-assessed both throughout and at the end of the process.

The outcome of the development process, the guide for counsellors, was created for true need of work life. It will be used together with other material provided throughout the Bachelor thesis process for day-to-day and development purposes. This Bachelor thesis is hoped to awake interest into young adults as own individual interest group for research as well as towards Vantaa's recreational activities and hobbies for young adults activity. There is hope that the guide for counsellors will help in conceptualizing the activity to strengthen its ground and to possibly expand it to other municipalities.

Keywords: young adults, hobbies, recreational activities, onboarding

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Toimeksiantajan esittely: Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta ...	7
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	9
4	Nuorille aikuisille kohdennetut palvelut	9
4.1	Nuorisotyö.....	10
4.2	Nuoret ja nuoret aikuiset	11
4.3	NEET-nuoret	12
4.4	Nuorille aikuisille kohdennettu nuorisotyö	12
5	Perehdyttämisen pääteemat.....	13
5.1	Perehdytyksestä yleisesti	13
5.2	Perehdytysprosessin osa-alueet	14
5.3	Perehdyttäjän rooli	16
5.4	Perehdyttämisen oheismateriaali.....	17
5.5	Tilapäisen henkilöstön perehdyttäminen	17
6	Kehittämismuotoinen opinnäytetyö	18
6.1	Kehittämistyön menetelmät	18
6.1.1	Haastattelut.....	19
6.1.2	Dokumenttianalyysi, ideointityöpaja ja strukturoitu havainnointi	21
6.2	Kehittämistyön prosessi	22
6.3	Kehittämistyön tuotos	24
7	Kehittämistehtävän arviointi	27
7.1	Tuotoksen arviointi	28
7.2	Prosessin arviointi.....	29
8	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	30
9	Pohdinta ja jatkokehitysideoita	32
	Lähteet.....	34
	Kuviot	37
	Taulukot	37
	Liitteet	38

1 Johdanto

Suomen Punaisen Ristin teettämän yksinäisyysbarometrin (Yksinäisyysbarometri 2023 - tutkimusraportti 2023) mukaan yksinäisyyttä, ulkopuolelle jätetyksi tulemisen tunnetta ja eristäytyneisyyttä kokevat eniten 15-34-vuotiaat nuoret ja nuoret aikuiset. Myös Vantaan kaupungin strategiatyössä 2022-2025 on tunnistettu yksinäisyyden haasteet ja yhtenä strategiamittarina eriarvoistumisen estämisen kokonaisuudessa on yli 18-vuotiaiden yksinäiseksi itsensä kokevien määrän palauttaminen vuoden 2018 tasolle strategiakauden loppuun mennessä (Innovaatioiden Vantaa - Kaupunkistrategia 2022-2025 2023, 25).

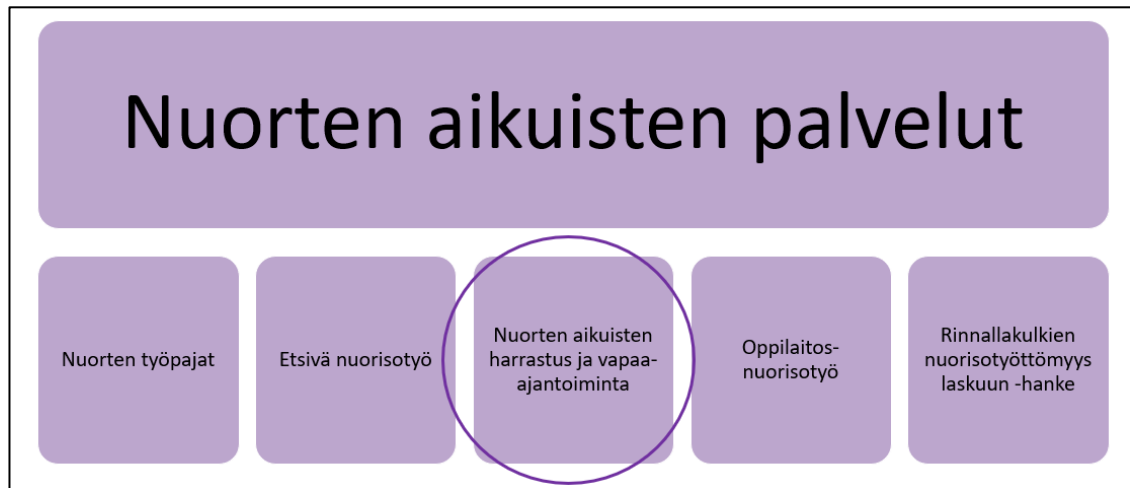
Punaisen Ristin nuorten yksinäisyystyön asiantuntija, Varpu Salmenrinne korostaa yksinäisyyden vähentämisessä kohtaamisten mahdollistamista ja nuorten tukemista vuorovaikutus- ja tunnetaidoissa (Punainen risti 2023). Vantaan kaupungin nuorisopalvelujohtaja Hannu Rusama (2022) puolestaan kannustaa voimavarojen suuntaamista ennaltaehkäisevään hyvinvointityöhön ja nivomaan yhteen nuorisotyötä sekä aikuisten kanssa tehtävää työtä, jotta saadaan aikaan jotain uutta, mikä on enemmän kuin osiensa summa.

Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta vastaa sekä Salmenrinteen että Rusaman edellä esittämiin toiveisiin. Toiminta mahdollistaa kohtaamisen ennaltaehkäisevässä toiminnassa, jossa tuetaan vuorovaikutustaitoja nuorisotyöllisellä otteella kohderyhmänä 18-29-vuotiaat nuoret aikuiset. Toiminta on verrattain uutta, sillä se on aloitettu hankkeena vuonna 2018 ja vakinaistettu vuoden 2021 aikana. Vapaa-ajantoiminnan avoimissa illoissa kävijämäärät ovat kasvaneet merkittävästi ja ohjaajina toimii nuorisotyön koordinaattorin ja määräaikaisen projektityöntekijän lisäksi useita tuntityöntekijöitä. Tuntityöntekijät ovat pääasiassa sosionomiopiskelijoita tai muualla nuorten aikuisten palveluissa työskenteleviä ja ohjaajien vaihtuvuus on suhteellisen suurta. (Saikkonen 2022.)

2 Toimeksiantajan esittely: Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta

Kehittämispohjaisen opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta, joka tarjoaa avointa ja maksutonta toimintaa 18-29-vuotiaille. Toiminnassa järjestetään avoimia iltoja Myyrmäessä ja Tikkurilassa sekä erilaisia harrasteryhmiä ja lajikokeiluja. Lisäksi toimintaa järjestetään omalla Discord-serverillä, joka mahdollisti aktiivisen toiminnan myös koronan aiheuttamien rajoitusten aikana. (Saikkonen 2022; Vantaa 2023b.)

Vantaan kaupungin organisaatorakenteessa nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajatoiminta sijoittuu kaupunkikulttuurin toimialalle nuoriso- ja yhteisöpalveluiden palvelualueelle ja edelleen tämän alla nuorten aikuisten palveluiden kokonaisuuteen (Vantaa 2023a; Vantaa 2023c). Alla kuviossa 1 on esitetty Vantaan kaupungin nuorten aikuisten palveluiden kokonaisuus, johon sisältyy harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan lisäksi nuorten työpajat, etsivä nuorisotyö, oppilaitosnuorisotyö sekä Rinnallakulkien nuorisotyöttömyys laskuun -hanke.



Kuvio 1: Vantaan nuorten aikuisten palveluiden kokonaisuus 1.1.2023 alkaen (mukaillen Hänninen 2023)

Vantaan nuorten aikuisten palvelut ovat nuorisolain (2016/1285) perusteella toteutettavaa toimintaa. Nuorten työpajatoimintaa ohjaa erityisesti nuorisolain (2016/1285) 13 § ja etsivää nuorisotyötä puolestaan samaisen lain 10 §. Oppilaitosnuorisotyö on aloitettu hankkeena vuonna 2018, vakinaistettu vuonna 2022 ja liitetty osaksi nuorten aikuisten palveluita vuoden 2023 alusta lähtien. Oppilaitosnuorisotyötä toteutetaan ammattioppilaitos Varian neljässä eri toimipisteessä sekä Lumon lukiossa. (Mahon 2023; Hänninen 2023.) Rinnallakulkien nuorisotyöttömyys laskuun -hanke on puolestaan elokuussa 2021 alkanut kaksivuotinen nuoriso- ja työllisyyspalveluiden yhteishanke, joka pyrkii 18-29-vuotaiden nuorisotyöttömyyden vähentämiseen (Vantaa 2023d).

Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta on alkanut vuonna 2018 nuorten työpajojen hankkeen yhteydessä ja alussa sen toimintaa kohdennettiin ensisijaisesti nuorten työpajojen nuorille. Toiminta jatkui vuosina 2019-2020 osana nuorten työpajan hanketta ja kohderyhmä laajennettiin koskemaan kaikkia vantaalaisia nuoria aikuisia. Toiminta on vakinaistettu vuoden 2021 aikana. (Saikkonen 2022.) Tällä hetkellä toiminta hakee muotoaan hankkeuden ja sitä seuranneiden haasteellisten koronavuosien 2020-2021 jälkeen, jolloin avoin toiminta jouduttiin välillä pitkiksikin ajoiksi siirtämään pelkästään verkkoon (Discord-alueelle). Avoimessa toiminnassa on ohjaajina usein tuntityöntekijöitä ja toiminnoissa on mukana

myös useita yhteistyökumppaneita, eikä perehdyttämiseen ole mahdollisuutta varata paljoo aikaa. (Saikkonen 2022.)

Harrastus- ja vapaa-ajantoimintaa organisoii ja koordinoii vakinainen nuorisotyön koordinaattori. Lisäksi toiminnassa on mukana projektityöntekijä sekä esihenkilönä projektipäällikkö. Harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan järjestämissä avoimissa illoissa on nuorisotyön koordinaattorin ja projektityöntekijän työpareina tai itsenäisesti vastuussa toiminnasta olevia tuntityöntekijöitä. Harrasteryhmissä ja lajikokeiluissa on yleensä mukana joko koordinaattori tai projektityöntekijä tai pelkästään tuntityöntekijä. Lisäksi toiminnassa on apuna vapaaehtoisia nuoria aikuisia, joita kutsutaan vapareiksi. Vaparit toimivat esimerkiksi moderaattoreina Discord-serverillä, auttavat ohjaajia uusien nuorien vastaanottamisessa avoimeen toimintaan ja auttavat avoimien iltojen käytännön järjestelyissä. (Saikkonen 2022; Vantaa 2023b.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella, toteuttaa ja arvioida ohjaajan opas Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan perehdytyksen tueksi. Ohjaajan oppaan tavoitteena on taata kaikille toimintaan osallistuville työntekijöille, harjoittelijoille ja yhteistyökumppaneille riittävät tiedot muun muassa toiminnan taustoista, mitä nuorille halutaan toiminnassa tarjota sekä käytännön ohjeita nuorten kohtaamiseen. Tavoitteena on lisäksi luoda selkeä ja helppokäyttöinen tietopaketti, joka osana perehdyttämisprosessia takaa nuorten aikuisten harrastustoiminnan ohjauksen laadun.

Ohjaajan oppaan luomisen lisäksi tavoitteena oli myös opiskelijan oma oppimisprosessi. Tämän osalta tavoitteena oli erityisesti kehittämistyön teoreettisen viitekehyksen ymmärtäminen sekä hyödyntäminen opinnäytetyössä.

4 Nuorille aikuisille kohdenetut palvelut

Nuorisolaki (1285/2016) määrittelee nuoriksi kaikki alle 29-vuotiaat ja tähän määrittelyyn perustuu myös nuorisotyöhön saatavat valtionosuudet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023). Muun muassa Bonnie, Stroud & Breiner (2015) esittävät nuorten aikuisten tunnistamista selkeästi omana alaryhmänä ja tutkimuskohteena. Välimäki, Aaltonen & Kivijärvi (2020, 23) puolestaan määrittelevät nuorille aikuisille kohdenetun nuorisotyön, jonka kohteena ovat ensisijaisesti työn ja koulutuksen ulkopuolelle jääneet niin sanotut NEET-nuoret.

Seuraavissa luvuissa kerrotaan yleisesti nuorisotyöstä, mitä tarkoitetaan nuorilla aikuisilla ja heidän yhteydessään usein puhuttavalla NEET-nuorten käsitteellä. Lopuksi vielä avataan sitä,

mitä tarkoitetaan edellä mainitulla Välimäen, Aaltosen & Kivijärven (2020, 23) määrittelemällä nuorille aikuisille kohdennetulla nuorisotyöllä.

4.1 Nuorisotyö

Nuorisotyön tavoitteena on nuorisolain (1285/2016) 2 § mukaan edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia; tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä ja yhteisöllisyyttä; tukea nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa; edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Nuorisolain (1285/2016) 8 § määrittelee nuorisotyön ja -politiikan kunnan tehtäväksi. Lain mukaan kuntien tulee huomioida paikalliset olosuhteet ja luoda edellytykset nuorisotyölle ja -toiminnalle järjestämällä nuorille suunnattuja palveluita ja tiloja sekä tukemalla nuorten kansalaistoimintaa.

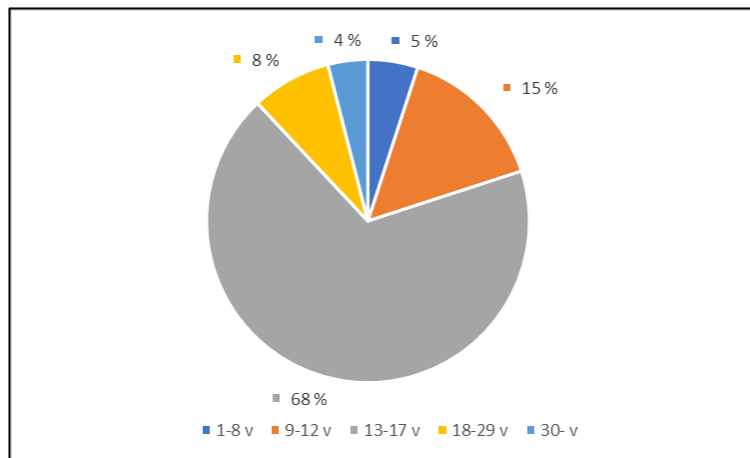
Nuorisolaissa (1285/2016) ei määritellä, mitä nuorisotyön ja toiminnan muotoja tulee järjestää eli kunnat pystyvät kehittämään paikallisiin olosuhteisiin sopivia nuorisotyön ja -toiminnan muotoja. Tämä vapaamuotoisuus mahdollistaa nuorisotyön uudistumisen jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. (Kuntaliitto 2022.)

Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet (2022) toimivat työvälineenä nuorisotyön arjessa ja kehittämisessä sekä avaavat nuorisotyön periaatteita nuorisotyön sidosryhmille. Ammattieettisten ohjeiden mukaan nuorisotyössä nähdään nuoret niin yksilöinä kuin ryhmän jäseninä ja tarjotaan nuorille toimintoja, joissa he saavat olla omia itsejään, eikä heidän tarvitse pelätä nolahtuksi tai hylätyksi tulemista. Nuorisotyöntekijä on helposti lähestyttävä, turvallinen ja luotettava aikuinen, joka on läsnä ja kannustaa jokaista nuorta. Ohjeiden mukaan nuorisotyö on yhdessä tekemistä ja kasvamista, jossa nuoria ohjataan ratkaisemaan ristiriitoja myönteisesti sekä purkamaan asenteellisuutta ja ennakkoluuloja. Nuorisotyöntekijä huomioi yhteisöllisestä toiminnasta ulkopuolelle jäävät nuoret sekä kehittää ja rakentaa yhdessä nuorten kanssa turvallisia toimintaympäristöjä. Ammattieettiset ohjeet korostavat myös nuorten vaikutusmahdollisuuksien kehittämistä, ympäristövastuullisuutta sekä nuorisotyöntekijän omasta työhyvinvoinnista huolehtimista. (Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet 2022; Allianssi 2023.)

Nuorisolaki (1285/2016) määrittelee nuoriksi kaikki alle 29-vuotiaat ja kunnat saavat nuorisotyöhön valtionosuutta jokaista kunnan alle 29-vuotiasta asukasta kohden. Valtionosuuden yksikköhinta määritellään vuosittain valtion talousarviossa. Lisäksi nuorisotyötä tuetaan valtionavustusten kautta, joita kohdistetaan mm. etsivään nuorisotyöhön, lasten ja nuorten harrastustoimintaan sekä nuorisotyön kehittämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Kuntaliiton tekemän kyselyn mukaan nuorisotyön pääasiallinen kohderyhmä ovat 13-18-vuotiaat nuoret (Kuntaliitto 2019, 26). Tätä tukee myös seuraavan sivun kuviossa 2 esitetty vuosien 2020-2021 kunnallisen nuorisotyön tilastointijärjestelmän, Lokikirjan, aineisto, jonka mukaan

68 % nuorisotoimen tavoittamista nuorista oli 13-17-vuotiaita ja vain 12 % oli yli 18-vuotiaita (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Lehtinen 2022, 24).



Kuvio 2: Nuorisotoimen tavoittamien nuorten ikäjakaumat 2020-2021 Lokikirja-aineiston perusteella (mukaillen Kivijärvi ym. 2022, 24)

4.2 Nuoret ja nuoret aikuiset

Nuoruus tarkoittaa aikaa lapsuuden ja aikuisuuden välissä ja nuorisolain 3 § (1285/2016) määrittelee nuoriksi kaikki alle 29-vuotiaat. YK puolestaan määrittelee tilastollisesti nuoriksi kaikki 15-24-vuotiaat, mutta toisaalta tunnistaa sen, että jäsenmailla ja eri yksiköillä voi olla myös tästä poikkeavia määritelmiä, jotka vaihtelevat 15 ja 35 ikävuoden välillä (UNDESA 2013). Valtion nuorisoneuvoston (2013) lasten ja nuorten vapaa-ajantutkimuksessa puolestaan vastaajat itse määrittivät nuoruuden alkavan noin 10-vuotiaana ja päättyvän noin 20-vuotiaana.

Nuorisotutkimukset ovat usein kohdistuneet alle 18-vuotiaisiin nuoriin, mutta viime vuosina tutkimuksia on alettu kohdentaa enemmän myös peruskouluiän ohittaneisiin nuoriin aikuisiin (Aaltonen & Kivijärvi 2017, 7-8). Ilmakunnas (2019, 647) määrittelee väitöskirjassaan nuoret aikuiset 18-30-vuotiaiksi, mutta toteaa myös, että nuoren aikuisen määritelmä ei välttämättä ole ikäsidonainen tai selväpiirteinen. Hän toteaa, että siirtymä nuoruudesta aikuisuuteen arvioidaan muuttuneen epäsäännöllisemmäksi ja pitkittyneen sekä monimutkaistuneen muuttamien vuosikymmenten takaisesta tilanteesta. Myös Bonnie, Stroud & Breiner (2015) peräänkuuluttavat nuorten aikuisten tunnistamista selkeästi omana alaryhmänä ja tutkimuskohteenä. He myös korostavat nuoren aikuisuuden ajanjakson merkitystä sosiaalisen eriarvoisuuden vahvistajana tai vähentäjänä.

Nuorten ja nuorten aikuisten määritelmät voivat vaihdella eri toimijoilla ja eri asiayhteyksissä merkittävästikin. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma (2020), VANUPO, kattaa pääasiassa kaikki alle 29-vuotiaat nuoret, mutta sen painopisteet on kohdistettu erityisesti

12-25-vuotiaille. Vuoden 2023 eduskuntavaalien yhteydessä valtion nuorisoneuvosto (2023) teetti nuorten äänestysinnostusta selvittäneen gallupin, jonka kohderyhmä olivat äänioikeutetut eli 18-29 -vuotiaat nuoret. Tikkurilan seurakunnan nuorten aikuisten toiminnan kohderyhmää on heidän verkkosivujen mukaan 18-40 -vuotiaat sekä kaikki itsensä nuoreksi aikaiseksi mieltävät (Vantaan seurakunnat 2023).

4.3 NEET-nuoret

Nuorten aikuisten yhteydessä puhutaan usein niin sanotuista NEET-nuorista. NEET-nuori termi tulee englanninkielisistä sanoista Not in Employment, Education or Training. Tilastokeskus (2022) määrittelee NEET-nuoret 15-24-vuotiaksi nuoriksi, jotka eivät ole työssä, tutkintoon johtavassa koulutuksessa, kurssikoulutuksessa eivätkä varusmies- tai siviilipalveluksessa. OECD:n (2022) puolestaan tarjoaa tilastotietoa 15-29-vuotiaista NEET-nuorista.

Vuonna 2021 OECD:n (2022) raportoinnin mukaan Suomessa oli 15-29 -vuotiaita NEET-nuoria 11,9 % koko ikäluokasta, kun OECD maiden keskiarvo oli 14,5 %. Vantaan kaupungin 2022-2025 strategiamateriaalin mukaan Vantaalla oli vuonna 2020 alle 30-vuotiaita NEET-nuoria 10 % koko ikäluokasta ja tavoitetaso vuodelle 2025 on 8 % (Innovaatioiden Vantaa - Kaupunkistrategia 2022-2025 2023).

Aiempi tutkimus osoittaa, että ylhäältä käsin määritellyn NEET-kategorian edustajat ovat hyvin moninaisia ja monenlaisissa elämäntilanteissa (Aaltonen, Kivijärvi & Myllylä 2019, 309). Helne & Hirvilampi (2021, 42; 312) ehdottavat tutkimuksessaan, että nuorison syrjäytymiskurssin, aktivointipolitiikan ja NEET-asteen sijaan painopistettä siirrettäisiin kestävästi hyvinvoinnin suuntaan ja kuunneltaisiin enemmän nuorten ääntä.

4.4 Nuorille aikuisille kohdennettu nuorisotyö

Välimäki, Aaltonen & Kivijärvi (2020, 23) käyttävät kohdennetun nuorisotyön termiä, jossa yhdistävänä tekijänä on työn kohdentuminen ennalta määritellyyn ryhmään tai ongelmaan. He määrittelevät nuorille aikuisille kohdennettuun nuorisotyöhön kuuluvaksi ohjaamotoiminnan, etsivän nuorisotyön sekä nuorten työpajat. Kohdennettu nuorisotyö termin sijaan voidaan myös käyttää erityisnuorisotyötä tai sosiaalista nuorisotyötä.

Vertaissuhteiden merkitys on tunnistettu erityisesti oppivelvollisuusikäisten nuorten nuorisotyössä, mutta nuorten aikuisten kohdennetussa nuorisotyössä kohteena on edellisessä luvussa käsitelty työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat NEET-nuoret ja tavoitteena työ- tai opiskeluelämään kiinnittyminen, eikä niinkään ryhmätoiminta tai sosiaaliset suhteet. Toisaalta kuitenkin nuorten aikuisten hyvinvoinnin lisääminen on osa kohdennetun nuorisotyön käytännön työtä ja hyvinkin olennaista nuoren aikuisen työ- ja opiskelukyvyn takaamiseksi. (Välimäki, Aaltonen & Kivijärvi 2020, 23; 33.)

Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten aikuisten on todettu kokevan paljon erityisesti sosiaalista yksinäisyyttä. Tutkimustulokset muistuttavat siitä, miten merkityksellisiä ovat sosiaaliset suhteet näiden nuorten aikuisten elämässä, joista puhuttaessa päähuomio tyypillisesti kohdistuu heidän työllistyvyyteensä tai sen kohentamiseen. (Aaltonen, Kivijärvi & Myllylä 2019, 304; 309.)

Kuntaliiton (Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2019, 26) selvityksen mukaan yli 18-vuotiaille suunnattuja palveluita kunnissa ovat pääasiassa etsivä nuorisotyö, nuorten työpajat sekä ohjaamatoiminta. Kuntien palvelukokonaisuuksista ei selvityksessä nouse yli 18-vuotiaille suunnattua nuorisotilatoimintaa vastaavaa matalan kynnyksen kaikille avointa palvelua. Tällaista palvelua tarjoaa Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta, joka tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajantoimintaa sekä sosiaalista kanssakäymistä helpottamaan nuorten aikuisten yksinäisyyttä (Vantaa 2023b). Toiminnassa työ kohdentuu ennalta määriteltyn ryhmään ja voidaan nähdä kuuluvan edellä Välimäen, Aaltosen & Kivijärven (2020, 23) esittämään kohdennettuun nuorisotyöhön omana kokonaisuutena.

5 Perehdyttämisen pääteemat

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkea sitä, minkä avulla uusi, töihin palaava tai tehtäviä vaihtava henkilö saadaan osaksi organisaatiota, työyhteisöä sekä sidosryhmiä ja oppimaan omat tehtävänsä. Perehdyttämisen laajuus riippuu työtehtävistä, työsuhteen pituudesta sekä perehdyttämiseen käytettävissä olevasta ajasta. Jos perehdyttämiseen on käytössä vain lyhyt aika, tulisi sen sisältää kaikki työn kannalta oleellinen tieto. (Joki 2021, 85-86.)

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi perehdytyksen pääteemoja. Aluksi kerrotaan perehdytyksestä yleisesti sekä perehdytysprosessin osa-alueista. Tämän jälkeen keskitytään perehdyttämisen oheismateriaaliin, perehdyttäjän rooliin sekä tilapäisen henkilöstön perehdyttämisen erityispiirteisiin.

5.1 Perehdytyksestä yleisesti

Työturvallisuuslain (738/2002) 14 § velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän. Käytännössä lähin esihenkilö vastaa perehdytyksestä. Hän voi delegoida osia perehdytyksestä koulutetulle työnopastajalle, mutta vastuu säilyy silti linjajohdolla ja esihenkilöllä. Järjestelmällisen perehdyttämisen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät sekä vuokratyöntekijät. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

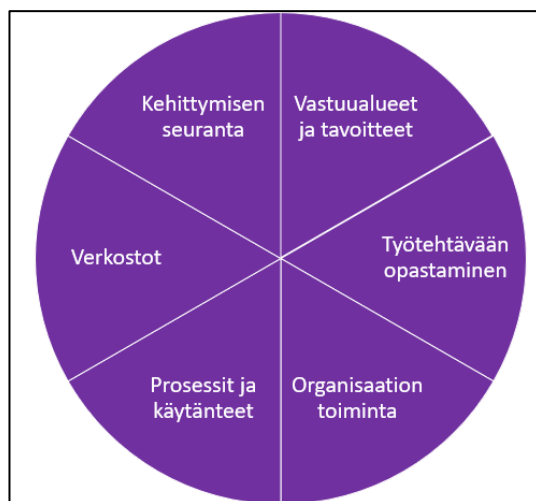
Perehdytyksen sisältö ja tavoitteet riippuvat yksilöstä ja organisaatiosta, sillä jokainen työtehtävä ja perehdytettävä on erilainen. Yhdistävinä tekijöinä kaikille perehdytysprosesseille ovat työturvallisuuslaissa määritetyt tehtävät sekä tavoite saada uuden työntekijän

oppimisprosessi käyntiin. (Eklund 2018, 25-26.) Hyvin hoidettu perehdyttäminen edellyttää kiinnostusta perehdytettävää henkilöä sekä hänen osaamistaan kohtaan (Joki 2021, 96).

Perehdyttäminen tulee aina aloittaa henkilön vastaanottamisella ja keskustelulla, jonka tavoitteena on perehdyttämisprosessin esittely sekä keskinäinen tutustuminen. Keskustelussa on hyvä käydä läpi perehdyttämisen aikataulu ja milloin perehdytettävältä odotetaan itsenäisiä tuloksia. (Joki 2021, 86.)

5.2 Perehdytysprosessin osa-alueet

Perehdytysprosessin jakaminen pienempiin osa-alueisiin helpottaa perehdyttäjää kokonaisprosessin suunnittelussa sekä auttaa perehdytettävää hahmottamaan perehdytyksen sisältöä paremmin. Eklund (2018, 92) jakaa perehdytysprosessin kuvion 3 mukaisesti kuuteen osa-alueeseen, jotka linkittyvät vahvasti toisiinsa. Seuraavissa kappaleissa käydään lyhyesti läpi jo-kaista kuvion esittämää osa-aluetta.



Kuvio 3: Perehdytysprosessin osa-alueet (mukaillen Eklund 2018, 92)

Jo rekrytointivaiheessa on hyvä avata, mitä työntekijältä tullaan tässä tehtävässä odottamaan ja minkälaisia vastuita hänen odotetaan kantavan. Vastuualueiden kuvaaminen auttaa uutta työntekijää näkemään oman roolinsa tiimissä ja työyhteisössä. (Eklund 2018, 93-94.)

Työtehtävään opastaminen sisältää kaikki välttämättömät käytännön asiat, jotka pitää olla kunnossa, jotta perehdytettävä pääsee kiinni itse työhön. Haasteena työtehtävään opastamisessa voi olla se, että asioita pidetään helposti itsestäänselvyytenä, eikä niistä osata kertoa perehdytettävälle. Siksi on hyvä laatia muistilistoja ja muita työkaluja perehdyttäjän tueksi, eikä jättää perehdytettäviä asioita vain muistin varaan. Perehdyttäminen on tärkeää pitää vuorovaikutteisena ja esittää perehdytettävälle kysymyksiä sekä kannustaa häntä kysymään heti, jos joku asia tuntuu epäselvältä. (Eklund 2018, 96-98.) Joki (2021, 86) suosittelee

esimerkiksi asiakaspalvelutilanteen perehdyttämisprosessiin kolmea vaihetta, jossa aluksi perehdytettävä seuraa tilannetta taustalta, seuraavassa vaiheessa osallistuu tapahtumaan ja vasta näiden vaiheiden jälkeen hoitaa asiakaspalveluprosessin itsenäisesti ja perehdyttäjä seuraa vierestä. Joen mukaan tämä menettely antaa perehdytettävälle mahdollisuuden keskittyä kuuntelemaan, oppimaan ja kyselemään ennen kuin hänet velvoitetaan kohtaamaan asiakastilanne itsenäisesti.

Organisaation toiminnan ymmärtäminen auttaa perehdytettävää muodostamaan kuvan siitä, minkä isomman kokonaisuuden osana hän toimii ja mikä merkitys hänen työllään on. Organisaation historian ja muutosten läpikäyminen perehdytettävän kanssa auttaa häntä hahmottamaan isompaa kuvaa sekä muodostamaan selkeämmän kuvan siitä, miksi organisaatio on tänä päivänä sellainen kuin se on. Organisaation historiaan tutustuminen voi selittää sen toimintatapojen syitä ja helpottaa uuden jäsenen kotiutumista organisaatioon. Organisaation tulevaisuudesta puhuttaessa käytetään yleensä termejä missio, visio ja strategia. Myös näiden linkitys työntekijän työhön tulee tehdä mahdollisimman läpinäkyväksi, jotta hän kokee kuuluvansa osaksi organisaatiota ja sen tulevaisuuden tavoitteita. Jos työntekijälle ei avata sitä, mikä merkitys hänen työllään organisaatiossa on, kehittää hän tilalle jonkin itse valitsemansa merkityksen, eikä tämä merkitys välttämättä vastaa organisaation toiminnan tavoitteita. Tämän vuoksi organisaation toiminnan esittelemine on tärkeää ja perehdytyksessä tulee myös varmistaa eri suunnista tulevien viestien yhteneväisyys. (Eklund 2018, 99-101.)

Prosesseilla ja käytänteillä tarkoitetaan niitä keinoja, joilla juuri kyseisessä organisaatiossa johdetaan työtä. Ne ovat työskentelytapoja ja menetelmiä, kuten projektinhallinta, kehittämisprosessit tai kokouskäytännöt. Osin nämä voivat olla hyvinkin virallisia prosesseja, jotka tulee suorittaa tietyllä tavoin ja osin taas vakiintuneita käytänteitä, jotka ovat muotoutuneet organisaation tarpeen mukaiseksi. Prosessien ja käytäntöjen perehdyttämisessä on hyvä muistaa perehdytettävän uuden tiedon sisäistämiskyvyn rajallisuus ja jakaa esimerkiksi uusien järjestelmien käytön opettelua, jotta hänelle jää aikaa omaksua uutta tietoa ja esittää kysymyksiä. Perehdytyksessä on myös tärkeää pohtia sitä, mikä on toivottavaa siirtää eteenpäin ja mitä ei. Tällä viitataan esimerkiksi vanhentuneisiin ja ei-toivottuihin toimintatapoihin, joista mahdollisesti halutaan päästä eroon. Perehdyttäjän ja työyhteisön jäsenten on hyvä myös tiedostaa, miten itse toimii ja suhtautuu organisaation käytäntöihin. Asenteet ja toimintatavat siirtyvät helposti uudelle työntekijälle esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta tai noudattamatta jättämisestä. (Eklund 2018, 102-104.)

Verkostot ovat tärkeässä roolissa erityisesti asiantuntijatyön perehdytysprosessissa. Lähimpänä verkostona uudella työntekijällä on oma esihenkilö ja työkaverit. Myös muut tiimit tai osastot on hyvä tuntea ja tarvittaessa laajentaa verkostoa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Organisaation työntekijöitä tulisi valmistella vastaanottamaan uusi työntekijä ja sopia heidän vastuistaan uuden työntekijän vastaanottamisessa, jotta hän tuntee olonsa

tervetulleeksi. Koko työyhteisön kanssa tulisi käydä läpi perehdytyksen merkitystä sekä jokaisen roolia siinä. Työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki on uudelle tulijalle erittäin tärkeää ja hänen saattaa olla helpompi lähestyä kysymysten kanssa kollegaa kuin perehdyttäjää tai esihenkilöä. Myös tiimiytyminen ja ryhmän jäseneksi pääseminen ovat osa perehdytystä, eikä tämän voida olettaa tapahtuvan itsestään. Tutustumiselle ja kontaktien luomiselle tulee tarjota mahdollisuuksia ja esimerkiksi järjestää tilaisuuksia, joissa työntekijät pääsevät esittäytymään ja tutustumaan toisiinsa. Verkoston rakentaminen on isolta osin myös uuden työntekijän vastuulla ja siihen vaikuttaa hänen oma toimintansa ja asenne. Erityisesti uusien kontaktien luomisessa on olennaista, että molemmilla osapuolilla on tahto ylläpitää suhdetta ja tässä voi auttaa olemalla aktiivinen sekä tarjoamalla osaamistaan muille. (Eklund 2018, 105-108.)

Perehdytysprosessiin kuuluu myös perehdytettävän edistymisen ja kehittymisen seurannasta sopiminen, jotta pystytään tarjoamaan kulloisellekin perehdytettävälle toimiva perehdytys. Työssä kehittymisen kannalta niin positiivinen kuin rakentavakin palaute on erityisen tärkeää. (Eklund 2018, 109.) Perehdytettävälle jaettavan tiedon perillemeno on hyvä varmistaa ja palata perehdytettävälle kerrottaviin asioihin riittävän monta kertaa sekä antaa aikaa kysymyksille ja niihin vastaamiselle (Joki 2021, 93). Perehdytyksen seuranta on tärkeää myös siitä syystä, että perehdytettävältä saadun palautteen avulla voidaan kehittää myös itse perehdytysprosessia (Eklund 2018, 109). Uudelle henkilölle kannattaa aina antaa mahdollisuus tehdä havaintoja ja tuoda esiin mahdollisia parannusehdotuksia tai uusia toimintatapoja (Joki 2021, 113).

5.3 Perehdyttäjän rooli

Perehdyttäjä on perehdytettävän tukihenkilö sekä portti työyhteisöön ja työtehtäviin tutustumiseen. Perehdyttäjiksi tulisi valita tehtävään halukkaita ja ammattitaitoisia henkilöitä. On tärkeää myös miettiä varasuunnitelma, jos esimerkiksi perehdyttäjä sairastuu, kuka silloin hoitaa minkäkin perehdytyksen osa-alueen ja miten varmistetaan perehdytyksen onnistuminen henkilöstövajeesta huolimatta. (Joki 2021, 89.)

Perehdyttäjän tulee esitellä uusi henkilö muulle tiimille ja mahdollisuuksien mukaan valita tiimistä uudelle tulijalle nimetty lähin kollega, joka toimii uuden tulijan 'parhaana kaverina'. On suositeltavaa, että tällainen tukihenkilö on joku, joka ei ole ollut kovin pitkään organisaation palveluksessa ja siten muistaa hyvin vielä ne pienetkin asiat, jotka saattavat askarruttaa uutta tulijaa. (Armstrong 2020, 349.) Hänellä on myös oma perehtyminen vielä hyvässä muistissa ja on näin helpompi samaistua perehdytettävän asemaan (Joki 2021, 89).

Perehdyttäjän perusedellytys on hyvä ammattitaito, mutta vähintään yhtä tärkeää on opastajan hyvä motivaatio sekä myönteinen asenne opastamiseen ja opastettaviin (Kangas & Hämläinen 2008, 6). Eklund (2018, 141-154) listaa hyvän perehdyttäjän ominaisuuksiksi muun muassa hyvät vuorovaikutustaidot, oikeanlaisen asenteen ja halun toimia perehdyttäjänä,

kärsivällisyyden, taidon huomioida uuden työntekijän yksilölliset tarpeet riittävästi sekä varmistuma siitä, että sanat, käytös ja teot tukevat toisiaan. Seppänen (2022, 65) korostaa perehdyttäjän tunneällyn merkitystä ohjaukseen, opettamiseen ja työyhteisön ihmissuhteisiin sekä perehdytettävän tarpeiden tunnistamista.

Seppäsen (2022, 67;71) mukaan sosiaali- ja terveysalalla ei perehdyttämiseen usein ole riittävästi aikaa. Hän kertoo myös omista kokemuksistaan, joissa perehdyttäjä on vaikuttanut pakotetulta perehdyttäjän tehtävään tai jopa unohtanut saapua paikalle. Lisäksi Seppänen (2022, 72) korostaa erityisesti sitä, että uusi työntekijä tulisi ottaa työyhteisöön vastaan odotettuna ja arvostettuna työkaverina, joka halutaan saada tuntemaan olonsa turvalliseksi ja kuulumaan joukkoon. Perehdyttäjän on hyvä myös muistaa, että pienetkin onnistumiset tuovat työntekijöille itseluottamusta ja auttavat heitä kokemaan olonsa arvostetuksi (Eklund 2018, 95).

5.4 Perehdyttämisen oheismateriaali

Perehdyttämisen oheismateriaalin tekeminen vie aikaa, mutta toisaalta säästää itse perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa. Oheisaineistoa suunniteltaessa ja sitä tehdessä kannattaa myös sopia, kuka tarkistaa aineiston ajantasaiseksi ja miten usein tarkistuksia tehdään. Kaikkiin tuotoksiin tulee aina merkitä valmistuspäivämäärä, jotta vanhat ja uudet versiot eivät sekoitu keskenään. (Kangas & Hämäläinen 2008, 7.)

Oheismateriaalien tarkoitus on tukea mieleen painamista ja asioiden muistamista eli oppimista. Uudelle tulokkaalle kerrotaan yleensä alussa paljon uutta asiaa ja hänen voi olla helppompaa kuulemaansa, jos hän on voinut etukäteen tutustua asioihin kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla. Ennakkomateriaalin toimittaminen ei aina ole mahdollista, mutta oheismateriaalia kannattaa hyödyntää ainakin varsinaisissa opastustilanteissa. Opastuksen, oheismateriaalin sekä perehdyttäjän kanssa käytyjen keskusteluiden avulla saa perehdytettävä mahdollisimman hyvät valmiudet tehtävänsä sekä perehdyttäjä tietoa siitä, onko toinen ymmärtänyt asiat, miten hän on ne ymmärtänyt ja mitä pitää vielä käsitellä lisää. (Kangas & Hämäläinen 2008, 10.)

5.5 Tilapäisen henkilöstön perehdyttäminen

Monet yritykset tarvitsevat vakituisten työntekijöiden lisäksi tilapäistä henkilökuntaa esimerkiksi lomien tai yllättävien ruuhkatilanteiden varalle. Jos tilapäinen työntekijä on tuttu ja ammattitaitoinen työntekijä, saattaa hänelle riittää ”pikaperehdyttäminen”. Jos puolestaan kyseessä on esimerkiksi nuori opiskelija, jolla ei ole juurikaan työkokemusta ja ammattitaitoa, tulisi erityisesti panostaa turvallisen työskentelyn opastukseen ja perehdyttämiseen on varattava paljon enemmän aikaa. (Kangas & Hämäläinen 2008, 11.)

Myös lyhytaikaisiin työsuhteisiin tarvitaan riittävä perehdytys ja työhön opastaminen tulisi miettiä eri tilanteisiin eri tavalla ja tarvittaessa pelkistää (Seeling 2013). Selkeät ohjeet, ajan tasalla oleva oheisaineisto sekä huolellinen ennakkovalmistautuminen säästävät kaikkien aikaa (Kangas & Hämäläinen 2008, 11). Lyhytaikaisten sijaisten ja tilapäisten työntekijöiden perehdyttämiseen on usein käytettävissä vähän aikaa. Heidän perehdytyksessään tulee keskittyä työn kannalta kaikkein tärkeimpiin asioihin ja monissa yrityksissä on koottu heidän perehdyttämisen tueksi oma perehdyttämisaineisto tai esimerkiksi muistilista tärkeimmistä asioista. (Kangas & Hämäläinen 2008, 3; Joki 2021, 86.)

6 Kehittämismuotoinen opinnäytetyö

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda konkreettinen tuotos, ohjaajan opas perehdyttämisprosessin tueksi. Tämän tyyppiseen kehittämistehtävään soveltuu parhaiten konstruktivinen tutkimus. Konstruktivisessa tutkimuksessa sidotaan käytännön ongelma ja sen ratkaisu teoreettiseen tietoon. Konstruktivisessa tutkimuksessa kohdeorganisaatio saa puolueettoman ja teoreettiseen tietämykseen perustuvan ratkaisun ongelmaansa ja se vaatii kohdeorganisaation sitoutumista kehitystyöhön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 65-66.)

Seuraavissa luvuissa käydään ensin läpi, mitä kehittämistyön menetelmiä opinnäytetyössä käytettiin, miksi juuri nämä menetelmät valikoituivat tähän työhön ja miten menetelmät käytännössä toteutuivat. Tämän jälkeen kuvataan kehittämistyön prosessia ja aikataulutusta. Lopuksi kerrotaan tuotoksen, ohjaajan oppaan, sisällöstä pääpiirteissään sekä sen linkityksistä aiemmin esitettyyn teoriataustaan.

6.1 Kehittämistyön menetelmät

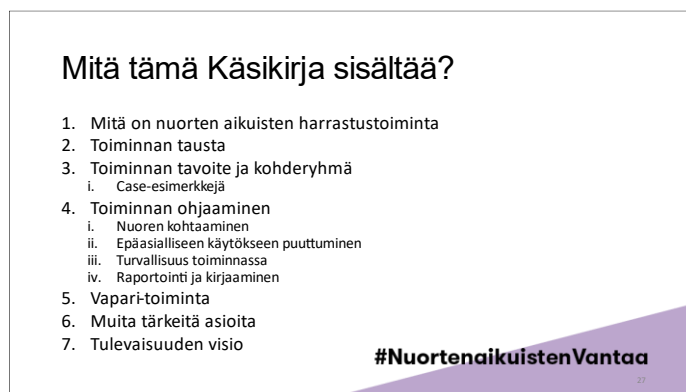
Konstruktivisessa tutkimuksessa suositellaan aineiston keruuta monin eri menetelmin esimerkiksi havainnoimalla, ryhmäkeskusteluilla, kyselyillä ja haastatteluilla. Konstruktivisessa tutkimuksessa on myös tärkeää tuntee hyvin tuotoksen tulevien käyttäjien tarpeet ja ottaa heidät mukaan kehittämisprosessiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 68.)

Kehittämistyön pohjana käytetään laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, mitkä ovat tyypillisiä silloin, kun aihetta ei tunneta vielä hyvin ja sitä halutaan ymmärtää paremmin. Laadullisissa tutkimuksissa on myös tyypillistä, että tutkija on hyvin lähellä tutkittavia tai jopa osallistuu itse toimintaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 105.) Laadullisista menetelmistä ohjaajan oppaan kehittämistyöhön valikoituivat haastattelu, dokumentti-analyysi, ideointityöpaja sekä strukturoitu havainnointi. Menetelmät täydentävät toisiaan ja soveltuvat Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2015, 68) mukaan hyvin konstruktiviseen

tutkimukseen. Seuraavissa luvuissa kerrotaan tarkemmin, miten eri tutkimusmenetelmiä toteutettiin tässä opinnäytetyössä.

6.1.1 Haastattelut

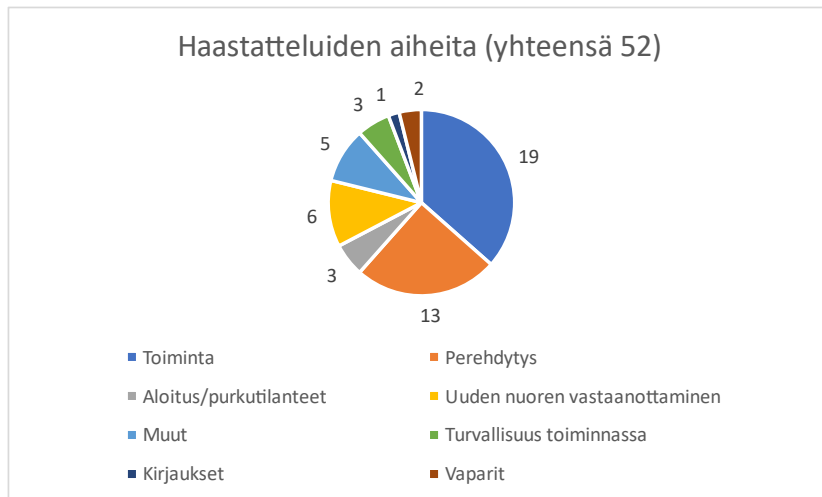
Ojasalon, Moilasan & Ritalahden (2015, 106) mukaan haastattelu on käytetyimpiä menetelmiä niin tutkimus- kuin kehittämistyössä. Haastatteluiden avulla asioita voidaan selventää ja haastatteluja suositellaan käytettäväksi yhdessä muiden menetelmien kanssa. Avoimessa haastattelussa haastattelija ja haastateltava osallistuvat keskusteluun aktiivisesti ja tasavertaisesti. Syvähaastattelu on puolestaan luottamuksellinen keskustelu aiheesta, jossa haastateltava rohkaistaan kertomaan teemasta mahdollisimman avoimesti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106;109.) Kehitystehtävän haastattelut olivat avoimia syvähaastatteluita, joissa käytettiin keskusteluiden pohjana teemalistana alla kuviossa 4 esitettyä ohjaajan oppaan alustavaa sisällysluettelo.



Kuvio 4: Ohjaajan oppaan alustava sisällysluettelo

Kehittämistehtävässä haastateltiin yhteensä seitsemää henkilöä, jotka toimivat tai ovat toimineet ohjaajina Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminnassa. Haastattelut tehtiin melko nopealla aikataululla joulukuun 2022 loppupuolella tutkimusluvan hyväksymisen jälkeen. Kolme haastattelusta toteutettiin kasvokkain, kolme Teams-palaverissa ja yksi puhelinhaastatteluna. Kaikille haastateltaville oli kerrottu lyhyesti haastattelun tarkoituksesta etukäteen sekä toimitettu käsikirjan alustava sisällysluettelo (kuvio 6) ennakkomateriaalina.

Kolme Teams-palaveria nauhoitettiin myöhempää litterointia varten. Muissa haastatteluissa haastattelija keräsi muistiinpanot keskustelun yhteydessä ja litteroi sekä täydensi niitä mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen. Haastatteluissa nousseet asiat kategorioitiin teema-alueittain. Teemat ja nousseet aiheäärät on esitetty kuviossa 7. Kuten kuviosta näkee, eniten keskustelunaiheita nousi itse toiminnasta ja perehdytyksestä. Muita keskusteluista nousseita teemoja olivat uuden nuoren vastaanottaminen, aloitus- ja purkutilanteet, turvallisuus toiminnassa, vapari-toiminta, kirjaukset sekä ryhmä muut-aiheet.



Kuvio 5: Haastatteluissa esiin tulleita aiheita teemoittain

Haastatteluissa nousseista aiheista huomioitiin noin puolet ohjaajan oppaan sisällössä tai kehittämisprosessin aikana. Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto haastatteluiden annista aihealueittain ja paljonko niistä huomioitiin ohjaajan oppaassa tai muuten kehittämisprosessin aikana. Eniten huomioitavia asioita löytyi toimintaa ja perehdytystä koskevista teemoista, joista nousi eniten keskustelunaiheita kokonaisuudessaan. Seuraavaksi eniten oppaassa tai prosessissa huomioitavia asioita esiintyi teemoissa uuden nuoren vastaanottaminen sekä aloitus- ja purkutilanteet.

Aihe	Haastatteluissa yhteensä	Huomioitu oppaassa/ Kehittämisprosessin aikana	Aiheita jatkokehitykseen
Toiminta	19	8	11
Perehdytys	13	7	6
Uuden nuoren vastaanottaminen	6	4	2
Muut	5	2	3
Aloitus/purkutilanteet	3	3	0
Turvallisuus toiminnassa	3	2	1
Vaparit	2	1	1
Kirjaukset	1	1	0
Yhteensä	52	28	24

Taulukko 1: Yhteenveto haastatteluissa nousseista aiheista ja niiden hyödyntämisestä kehittämisprosessin aikana

6.1.2 Dokumenttianalyysi, ideointityöpaja ja strukturoitu havainnointi

Dokumenttianalyysin avulla pyritään järjestämään ja muokkaamaan olemassa oleva aineisto tiiviiksi ja selkeäksi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 136). Ohjaajan oppaan kehittämissuhteiden dokumenttianalyysissä perehdyttiin Vantaan kaupungin nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan olemassa olevaan aineistoon, joka sisälsi muun muassa erilaisia työpapereita, esityksiä, palvelukuvauksia, toimintasuunnitelmia, valokuvia ja vuosikelloja. Olemassa olevaa materiaalia hyödynnettiin soveltuvien osien joko sellaisenaan tai muokattuna ohjaajan oppaassa sekä kehittämissuhteiden aikana taustamateriaalina.

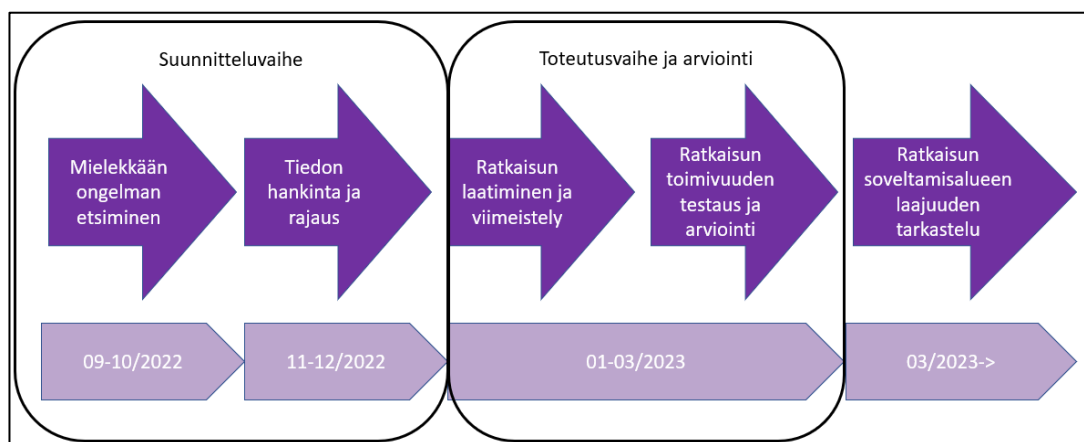
Ideointityöpaja on yhteisöllinen ideointimenetelmä, jossa pyritään ideoimaan uusia ratkaisuja ja lähestymistapoja johonkin ongelmaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 160.) Kehittämissuhteiden ideointityöpajassa oli alkuperäisenä ajatuksena kirkastaa toiminnan tavoitetta ja visiota, jotta näiden linkitys saadaan ohjaajille selkeäksi, kuten Eklund (2018, 99) esittää. Kehittämissuhteiden aikana kävi kuitenkin perehdytystilaisuudessa (Hänninen 2023) ilmi, että koko nuorten aikuisten palvelun virallista tavoitetta ja visiota ollaan juuri päivittämässä. Tästä syystä ohjaajan oppaassa päädyttiin esittämään tavoitteen sijaan, mitä toiminta haluaa tarjota nuorille aikuisille. Visio puolestaan jäi kokonaan pois materiaalista tällä erää. Sekä tavoitetta että visiota voidaan päivittää perehdytysmateriaaliin tulevaisuudessa, kun niiden määrittelytyö etenee.

Ideointityöpajaan osallistui nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan tiimi, johon kuuluu kolme henkilöä ja opinnäytetyön tekijä toimi tilaisuudessa fasilitaattorina. Ideointityöpajassa hyödynnettiin minuuttikierrosta palaverin aloituksessa (Innokylä 2023). Ideointityöpajan taustamateriaaliksi oli kerätty poimintoja Vantaan kaupungin strategiatavoitteista (Innovaatioiden Vantaa - Kaupunkistrategia 2022-2025 2023), aiheeseen soveltuvia lainauksia tunti-työntekijöiden haastatteluista sekä nuorisolain (1285/2016) tavoitteet ja nuorisotyön ammattieettiset ohjeet (2020). Ideointityöpajan keskusteluista tehtiin muistio, jonka sisältöä voidaan myöhemmin hyödyntää harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan visio- ja tavoitekeskusteluissa sekä muussa toiminnan kehittämisessä.

Kehittämissuhteiden käytettiin lisäksi strukturoimatonta havainnointia yhtenä muista menetelmistä täydentävänä menetelmänä. Havainnointi soveltuu hyvin kehittämissuhteisiin, joissa aiheena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus toisten kanssa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 114-116.) Kehittämissuhteiden havainnointi oli järjestelmällistä ja tulokset rekisteröitiin havainnointipäiväkirjaan. Havainnointia suoritettiin muutaman viikon ajan avoimen toiminnan tiistai- ja perjantai-illoissa ja havainnointia hyödynnettiin erityisesti oppaan ohjaajan roolia sekä itse ohjaustyötä koskevissa osuuksissa.

6.2 Kehittämistyön prosessi

Kehittämistyö kuvataan usein prosessina, joka koostuu toisiaan seuraavista vaiheista. Prosessi-tarkastelu auttaa tutkijaa toimimaan järjestelmällisesti ja huomioimaan jokaisessa vaiheessa läpikäytävät asiat ennen siirtymistä seuraavaan vaiheeseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 24.) Kuviossa 6 on esitetty konstruktivisen tutkimusprosessin vaiheet sekä niiden aikataulu opinnäytetyöprosessin aikana. Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi, miten kehittämistyön prosessi opinnäytetyössä eteni. Luvun lopussa on erikseen yhteenvetotaulukko prosessin aikataulusta, kehittämisprosessin vaiheista ja mitä niiden aikana tapahtui sekä miten eri tutkimusmenetelmät ajoittuivat prosessin aikana.



Kuvio 6: Konstruktivisen tutkimusprosessin vaiheet (mukailen Ojala, Moilanen & Ritalahti 2015, 24; 67)

Opinnäytetyöprosessin alussa määriteltiin mielekäs kehittämiskohde sekä alustava tavoite. Ojala, Moilanen & Ritalahti (2015, 26) korostavat tutkijalle mielekkään kehittämiskohteen löytämisen tärkeyttä. Kehittämiskohdetta alettiin pohtia yhdessä työelämäkumppanin kanssa jo keväällä 2022. Aluksi pohdinnassa oli haastattelututkimus, joka oli tarkoitus tehdä Vantaan kaupungin nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminnassa vapaaehtoisina toimiville nuorille. Syksyllä 2022 kuitenkin päädyttiin yhdessä työelämäkumppanin kanssa siihen ratkaisuun, että juuri tähän hetkeen toiminnalle on hyödyllisempää ongelmaperustainen kehittäminen, jossa on keskiössä toimintaa ohjaavien tuntityöntekijöiden perehdyttämisen prosessin kehittäminen. Päädyimme yhteisesti siihen ratkaisuun, että opinnäytetyön puitteissa luodaan ohjaajan käsikirja, jota voidaan jatkossa hyödyntää osana tuntityöntekijöiden ja muiden tarvittavien sidosryhmien perehdytysprosessia.

Kehittämistyön alustavan tavoitteen määrittelyn jälkeen oli vuorossa perehtyminen kehittämiskohteen teoriataustaan sekä olemassa olevaan materiaaliin. Koska olen itse työskennellyt Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminnassa tuntityöntekijänä syksystä 2021 lähtien, oli minulla omien kokemusten kautta paljon tietoa toiminnasta ja sen

ohjaamisesta tuntityöntekijän näkökulmasta. Omien aiempien havaintojen lisäksi sain työelämäkumppanilta paljon sisäistä materiaalia toiminnasta dokumenttianalyysiä varten. Tässä yhteydessä myös määriteltiin pääasialliset teoriakäsitteet opinnäytetyön pohjalle, jotka jakautuvat kahteen pääkategoriaan: nuorille aikuisille suunnattu nuorisotyö sekä perehdyttämisen pääteemat.

Edellä esitettyjen taustaselvitysten jälkeen luotiin ohjaajan oppaasta ensimmäinen niin sanottu demoversio, jossa oli alustava sisällysluettelo sekä esimerkkejä siitä, miltä opas tulisi näyttämään. Demoversio, joka kulki vielä käsikirjan nimellä, hyväksyttiin yhteisessä aloituspalaverissa marraskuussa ja kehittämisprosessissa siirryttiin suunnitteluvaiheesta toteutukseen. Demoversion sisällysluettelo on esitetty haastatteluiden yhteydessä kuviossa 4, sillä sitä käytettiin haastatteluissa keskusteluiden runkona.

Kehittämisprosessin tuotos, ohjaajan opas, rajattiin koskemaan erityisesti Eklundin (2018, 92) kuviossa 3 esitetyistä perehdyttämisen osa-alueista työtehtävään opastamista. Oppaassa sivutaan myös lyhyesti organisaation toimintaa sekä prosesseja ja käytänteitä. Yhteisesti sovittiin myös siitä, että ohjaajan opas on osa perehdytysprosessia ja sen sisältö tullaan aina käymään läpi yhdessä perehdytettävän kanssa. Opas voidaan jälkikäteen jakaa perehdytettävälle ja se myös tulostetaan kaikkien ohjaajien saataville, mutta sitä ei ole tarkoitus lähettää kenellekään etukäteen ilman yhteistä läpikäyntiä.

Toteutusvaiheessa hyödynnettiin edellisessä luvussa läpikäytyjä metodeja eli toteutettiin haastattelut, jatkettiin aineistoanalyysiä, järjestettiin ideointityöpaja ja suoritettiin avoimessa toiminnassa strukturoitua havainnointia. Kaikkien näiden menetelmien tuloksia sekä teoriataustan tuomaa tietoa hyödynnettiin ohjaajan oppaan luomisessa. Oppaan sisältöä läpikäytiin yhdessä toiminnan koordinaattorin ja projektityöntekijän kanssa useissa välipalaverissa kehittämisprosessin aikana.

Ohjaajan oppaan lähes viimeistä versiota päästiin myös testaamaan käytännössä, kun nuorisotyön koordinaattori hyödynsi sitä kahdessa uuden tuntityöntekijän perehdytystilaisuudessa. Palautteen mukaan materiaali toimi hyvin ja se muun muassa muistutti perehdyttäjää kertomaan kaikki tarpeelliset asiat sekä avasi mielenkiintoisia keskusteluita uusien tuntityöntekijöiden kanssa.

Edellä esitettyssä kuviossa 6 on konstruktivisen tutkimusprosessin viimeisenä vaiheena ratkaisun soveltamisalueen laajuuden tarkastelu. Ohjaajan oppaan voidaan määritellä läpäisseen heikon markkinointitestin, sillä se toimii kohdeorganisaatiossa. Markkinointitestin voi läpäistä keskivahvasti, jos ratkaisu on otettu useassa organisaatiossa käyttöön ja vahvasti, jos voidaan osoittaa, että ratkaisun käyttöön ottaneet organisaatiot menestyvät paremmin kuin ne, jotka eivät ole ratkaisua ottaneet käyttöön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 68.) Ohjaajan opasta ei sellaisenaan voi suoraan hyödyntää muussa kuin nuorten aikuisten

harrastustoiminnassa, mutta oppaan käyttäminen pohjana myös muissa nuorten aikuisten palveluissa tai esimerkiksi nuorisotilatoiminnassa olisi hyvinkin mahdollista tulevaisuudessa.

Alla taulukossa 2 on esitetty vielä tarkemmin kehittämisprosessin pääasialliset työvaiheet sekä tutkimusmetodien toteutusten ajoittumiset prosessin aikana. Taulukkoon on myös linkitetty edellisen kuvio 6 mukaiset kehittämisprosessin vaiheet ja miten ne ajoittuivat tässä konstruktiivisessa tutkimusprosessissa.

Kuukausi	Tärkeimmät työvaiheet	Tutkimusmenetelmät	Kehittämisprosessin vaihe
10/2022	<ul style="list-style-type: none"> Sovitaan alustava aihe - Kehittämistyö: Käsikirja perehdyttämisen tueksi 		Suunnittelu
11-12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Perehtyminen teorialähteisiin Käsikirjan alustava sisällysluettelo ja demo-versio hyväksyttäväksi Opinnäytetyön suunnitelman hyväksyminen <ul style="list-style-type: none"> Metodit (haastattelut, havainnointi, dokumenttianalyysi, ideointityöpaja) Tutkimuslupa Vantaan kaupungilta 	Dokumenttianalyysi Havainnointi Ideointityöpaja Haastattelut	Suunnittelu/ Toteutus
01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Käsikirjan yhteiskehittämistä työelämäkumppanin kanssa 	Dokumenttianalyysi Havainnointi	Toteutus
02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Käsikirja-nimen muuttaminen Ohjaajan oppaaksi Yhteiskehittämistä ja ohjaajan oppaan viimeistelyä Palautekysely haastatelluille 		Toteutus / Prosessin- ja lopputulosten arviointi
03/2023	<ul style="list-style-type: none"> Palautekyselyn tulokset (15.3.) Päätöspalaveri toimeksiantajan kanssa, jossa käydään yhdessä läpi ohjaajan oppaan lopullinen versio -> yhteistyökumppanin hyväksyntä ennen julkaisua (24.3.) 		

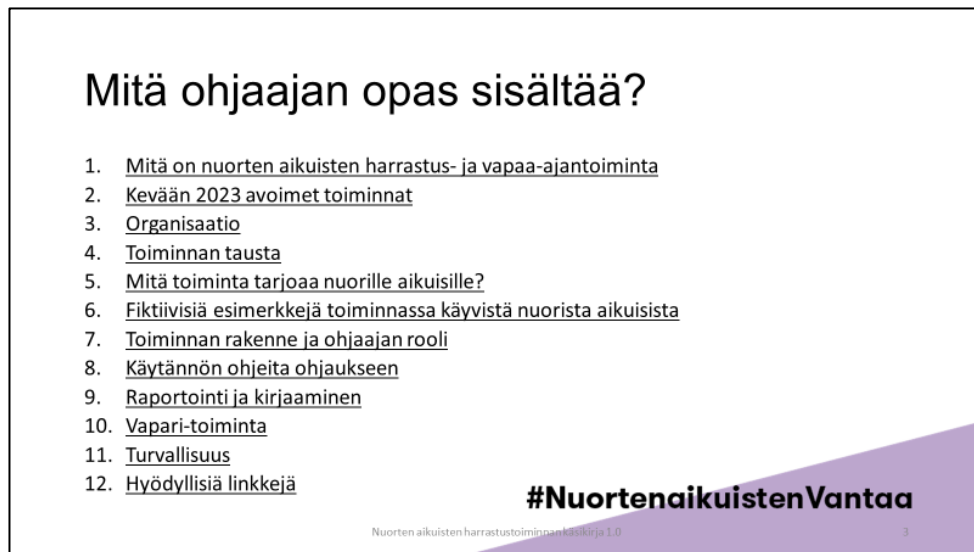
Taulukko 2: Ohjaajan oppaan kehittämisprosessi

Ojasalo, Moilanen & Ritalahti (2015, 24) korostavat, että koko kehittämistyön prosessin ajan tulee huolehtia järjestelmällisyydestä, analyttisyydestä, kriittisyydestä, aktiivisesta vuorovaikutuksesta, kirjoittamisesta eri tahoille sekä eettisyydestä. Vuorovaikutusta on kehittämisprosessin aikana ylläpidetty säännöllisillä palavereilla työelämäkumppanin kanssa. Palaverissa on käyty läpi kehittämistyön ja keskeneräisten asioiden tilannetta sekä kehitetty yhdessä opasta eteenpäin. Palaverihin valmisteltiin aina esitysmateriaali, joka toimitettiin etukäteen osallistujille. Jokaisesta palaverista tehtiin myös jälkikäteen muistiot palaverissa sovitusta asioista ja keskeneräisten asioiden etenemistä seurattiin seuraavissa palaverissa.

6.3 Kehittämistyön tuotos

Kehittämistehtävän lopputuloksena syntyi ohjaajan opas versio 1.0, joka on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 1. Seuraavan sivun kuviossa 7 on lopullisen oppaan sisällysluettelo. Sisällysluettelon pääasiallinen rakenne ja sisältö pysyivät pitkälti samana kuin ensimmäisessä demoversiossa, jonka sisällysluettelo on esitetty aiemmin kuviossa 4. Kehitysprosessin aikana

aihealueet tarkentuivat, oppaan nimi päivittyi ja oppaan rakenteeseen lisättiin välisisällysluetteloita, jotta pääsisällysluettelo ei paisuisi liikaa.



Kuvio 7: Ohjaajan opas 1.0 sisällysluettelo

Kangas & Hämäläinen (2008, 7) korostavat, että perehdyttämisen oheismateriaalin päivittämisen rutiinin ja versiotiedon merkitystä. Kehitystyön yhteydessä sovittiin, että nuorisotyön koordinaattori käy materiaalin läpi puolivuositain ja tekee siinä yhteydessä materiaaliin tarvittavat lisäykset ja korjaukset. Materiaalissa on myös oma sivu (liite 1, dia 2), josta näkyy versiohistoria sekä milloin opas on viimeksi päivitetty. Tämä dia on piilotettu silloin, kun dioja katsotaan esitystilassa.

Oppaan tekoprosessissa ja sisällössä on monipuolisesti huomioitu perehdyttämisen teoriasta nousseita teemoja. Ensinnäkin jo tämän opinnäytetyön aihevalinta osoittaa, että organisaatio on kiinnostunut perehdyttämisestä, haluaa panostaa siihen ja tunnistaa Seelingin (2013) esille nostaman haasteen koskien lyhytaikaisen henkilöstön perehdyttämistä, jossa voi tarvittaessa joutua pelkistämään. Toisaalta opas itsessään säästää Kangas & Hämäläisen (2008, 7) mukaan perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa, vaikka sen tekeminen voi puolestaan olla aikaa vievää. Oppaassa on erikseen oma dia (liite 1, dia 22), jossa korostetaan sitä, että ensimmäisellä kerralla päävastuu on kokeneemmilla ohjaajilla. Tällä pyritään vastaavaan kuin aiemmin Joen (2021, 86) kuvaama vaiheittainen perehdyttäminen asiakaspalvelutilanteeseen.

Eklund (2018, 99-101) nostaa yhdeksi perehdytysprosessin osa-alueeksi organisaation toiminnan, joka sisältää muun muassa organisaation historian ja muutosten läpikäymisen perehdyttävän kanssa. Ohjaajan oppaassa on vastattu tähän tarpeeseen kuvaamalla nuorten aikuisten palveluiden kokonaisuus sekä harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan taustaa. Aiheisiin voidaan

syventyä perehdytystilaisuudessa tarpeen mukaan ja myös perehdytettävän yksilöllinen kiinnostus huomioiden.

Toiminnan taustan jälkeen materiaalissa käydään lyhyesti läpi, mitä toiminta haluaa tarjota nuorille aikuisille sekä havainnoinnin kautta syntyneitä fiktiivisiä toiminnassa käyviä esimerkinuoria. Kuten aiemmin kehittämisprosessin yhteydessä kerrottiin, niin tarkoitus oli alun perin esittää materiaalissa toiminnan tavoite. Kehittämisprosessin aikana kävi kuitenkin ilmi nuorten aikuisten palveluiden päällikön Hanna Hännisen esityksestä (2023), että tavoite- ja visiotyö on paraikaa käynnissä yksikön ylätasolla, joten ei ole vielä järkevää päivittää sitä ohjaajan oppaaseen. Opinnäytetyön yhteydessä päädyttiin täten esittämään yleisesti, mitä toiminta haluaa tarjota nuorille aikuisille, sillä se auttaa taustoittamaan uusille ohjaajille toiminnan tarkoitusta ja tavoitetta. Fiktiiviset esimerkit toiminnassa käyvistä nuorista -dia (liite 1, dia 9) pyrkii puolestaan herättämään keskustelua toiminnassa käyvien nuorten heterogeenisyydestä sekä mahdollisesti erilaisista odotuksista toimintaa kohtaan.

Kuten edellä kehittämisprosessin yhteydessä kerrottiin, pääosa ohjaajan oppaasta keskittyy Eklundin (2018, 92) perehdytysprosessin osa-alueista nimenomaan työtehtävään opastamiseen. Tätä osa-aluetta avaa oppaassa nimenomaan toiminnan rakenne ja ohjaajan rooli - sekä käytännön ohjeita ohjaukseen -osiot. Näissä kerrotaan perusasioita toiminnan käytännöistä sekä ohjeita ja vinkkejä nuorten kohtaamiseen. Niiden sisällössä on huomioitu nuorisotyön ammattieettiset ohjeet (2022) sekä nuorten aikuisten kohderyhmän erityisyys ja moninaisuus. Lisäksi osiossa on erityisesti mietitty mahdollisimman konkreettista käytännön ohjeistusta nuorten kohtaamiseen, epäasialliseen käytökseen puuttumiseen sekä rajanvetoon koskien ohjaajan yksityisyyttä. Näiden aiheiden tarve nousi esiin useissa haastatteluissa, ideointityöpajassa, strukturoidussa havainnoinnissa sekä yhteisissä keskusteluissa kehittämisprosessin aikana.

Ohjaajan oppaan loppuun ennen hyödyllisiä linkkejä on kerätty yhteenveto turvallisuuteen liittyvistä materiaaleista. Nämä materiaalit organisaatiossa oli jo olemassa, mutta nyt ne kerättiin yhteen. Turvallisuudesta käytiin keskustelua haastatteluissa ja myös toiminnassa on muutaman kerran ollut tarvetta turvautua turvallisemman tilan sääntöihin tai selvittää uhkavasta tilanteesta. Toisaalta eräs haastateltavista mainitsi palautteessa, että perehdytyksessä on hyvä mainita uhka- ja vaaratilanteiden harvinaisuus toiminnassa.

Kangas & Hämäläisen (2008, 10) korostavat etukäteismateriaalin toimittamista tai oheismateriaalin hyödyntämistä varsinaisessa opastustilanteessa. Ohjaajan oppaasta tehtiin tarkoituksella sellainen, että se toimii hyvin keskustelujen pohjana, muttei välttämättä avaudu itsenäisesti läpikäytyä, eikä opasta tästä syystä lähetetä etukäteen perehdytettävälle. Materiaali voidaan kuitenkin lähettää sähköisesti perehdytettävälle yhteisen läpikäynnin jälkeen.

Itse oppaan luomisen lisäksi kehittämisprosessin aikana käytiin paljon keskustelua myös perehdytysprosessista kokonaisuutena ja miten sitä voisi kehittää. Ohjaajan oppaan kehittämisprosessin yhteydessä sovittiin yhdessä myös muun muassa siitä, miten opas tulee uusille ohjaajille esitellä, mitä muuta materiaalia toiminnassa on hyvä olla ohjaajille saatavilla ja miten ohjaajilta saataisiin jatkossa kerättyä palautetta järjestelmällisesti.

Kehittämisprosessin aikana sovittiin, että jatkossa ohjaajan opas käydään yhdessä läpi perehdyttämistilaisuudessa, jossa on läsnä perehdytettävän lisäksi toiminnan koordinaattori sekä avoimessa toiminnassa pidempään ollut tuntityöntekijä. Materiaali toimii runkona perehdyttämiskeskustelussa ja mahdollistaa muun muassa Eklundin (2018, 96-98) korostaman vuorovaiikutteisuuden. Kangas & Hämäläinen (2008, 10) painottavat opastusta, oheismateriaalia sekä yhteisiä keskusteluita perehdytyksen yhteydessä, jotta perehdytettävä saa mahdollisimman hyvät valmiudet ja perehdyttäjä tietoa siitä, miten asiat on ymmärretty ja mitä pitää käsitellä vielä lisää. Perehdytyksen jälkeen ohjaajan opas sekä muu tarvittava materiaali tulee jatkossa löytymään kansioista, joka on saatavilla ohjaajille avoimessa toiminnassa. Lisäksi nuorisotyön koordinaattori tulee jatkossa järjestämään tuntityöntekijöille yhteisen palautetilaisuuden vähintään kaksi kertaa vuodessa, jossa pystytään yhteisesti läpikäymään esimerkiksi toiminnan haasteita ja kerätä tuntityöntekijöiltä kehitysideoita sekä muuta palautetta.

Tavoitteena oli selkeä ja helppokäyttöinen tietopaketti. Selkeyttä edesauttaa se, että diat on tarkoituksella jätetty ilmaviksi, eikä niissä ole liikaa tekstiä. Selkeyttä vahvistaa myös se, että ohjaajan oppaan sisältö rajattiin koskemaan erityisesti itse ohjausta ja muu perehdytysmateriaali pidetään tästä erillään. Diaesityksessä helppokäyttöisyyttä edesauttaa sisällysluettelon suorat linkit kyseisille dioille sekä muiden diojen oikeassa yläkulmassa oleva Takaisin alkuun - tai Jakson alkuun -painike, jolla voi helposti siirtyä takaisin edelliseen sisällysluetteloon.

Kehittämisprosessin lopuksi viimeisin versio ohjaajan oppaasta sekä siinä käytetyt valokuvat ja oppaaseen lisätyt liitteet toimitettiin erikseen muistitikulla nuorisotyön koordinaattorille. Lisämateriaalina toimitettiin myös kehittämisprosessin aikaisten palaverien sekä ideariihen muistiinpanot sekä haastatteluylhteenveto.

7 Kehittämistehtävän arviointi

Kehittämistyötä arvioidaan koko prosessin ajan ja se kohdistuu sekä itse prosessiin että sen tuotoksiin. Kehittämistyön lopuarviointi pyrkii osoittamaan, miten hyvin kehittämissä onnistuttiin ja se kohdistuu tyypillisesti kehittämissä panoksiin, itse muutosprosessiin ja lopputuotoksiin sekä näiden välisiin suhteisiin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 26;47.)

Tuotoksesta eli ohjaajan oppaasta kerättiin palautetta sekä haastatelluilta että toimeksiantajien edustajilta. Kehittämisprosessia puolestaan arvioitiin jatkuvasti niin itsearviointina kuin

yhdessä työelämäkumppanin edustajan kanssa sekä kerättiin lopuksi numeerinen ja kirjallinen palaute kolmelta nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantiimin jäseneltä.

7.1 Tuotoksen arviointi

Tuotosta eli ohjaajan opasta arvioitiin haastatelluille tehdyllä palautekyselyllä, toimeksiantajan palautelomakkeella sekä palautekeskustelussa yhdessä toimeksiantajan edustajien kanssa. Palaute ohjaajan oppaasta oli erittäin positiivista ja sen koettiin vastaavan tarkoitustaan erittäin hyvin, mitä kuvaa esimerkiksi seuraava erään palautteen antajan kommentti:

Luettuani (oppaan) totesin, että olisin itsekin hyötynyt paljon oppaasta. Kivan ytimekkäästi ja yleistajuisesti kerrottu ohjaajan rooli ja mitä ottaa huomioon. Hyvin kiteytetty ”yleisohjeita ohjaajille” kohdassa, mikä ohjaajan tehtävä on. Oppaan luettuaan voi varmemmin mielin mennä ohjaamaan. Opas on hyvän kävijälähtöinen, mutta ottaa kuitenkin huomioon myös ohjaajan hyvinvoinnin.

Seitsemästä haastatellusta yksi osallistui oppaan kehitystyöhön aktiivisesti, eikä häneltä tästä syystä pyydetty anonyymia palautetta, kuten muilta haastatelluilta. Muille kuudelle haastatellulle lähetettiin sähköpostilla ohjaajan opas luettavaksi sekä linkki, jonka kautta he pystyivät antamaan siitä palautetta anonyymisti. Viestin loppuun lisättiin myös palautekysymykset, jos joku halusi mieluummin vastata niihin sähköpostilla suoraan. Palautekyselyn kysymykset on esitetty kuviossa 8 ja palautekysely luotiin SurveyMonkey-sivuston ilmaisversiolla.

<p>Palautekysely:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yleisarvosana ohjaajan oppaalle 1-5 (1=erittäin huono, 5= erittäin hyvä)* 2. Mitä toivoisit ohjaajan oppaaseen lisää? 3. Onko ohjaajan oppaassa jotain liikaa? 4. Muita kommentteja tai palautetta ohjaajan oppaasta
--

Kuvio 8: Palautekysely haastatelluille ohjaajan oppaasta

Palautekyselyyn saatiin neljä vastausta, joista yksi tuli sähköpostilla ja kolme vastaaja vastasi anonyymisti linkin kautta. Annettujen palautteiden yleisarvosanojen keskiarvo oli 4,25.

Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että oppaaseen ei tarvitse mitään lisää. Yksi vastaajista mainitsi, että uusille kävijöille olisi hyvä kertoa vaparitoiminnasta ja yksi mainitsi, että tulisi painottaa uhka- ja vaaratilanteiden harvinaisuutta. Kenenkään mielestä oppaassa ei ollut mitään liikaa. Palautteiden muista kommentteista tuli kaksi parannusehdotusta, jotka on korjattu oppaaseen.

Ohjaajan opasta on hyödynnetty jo kahdessa perehdyttämistilanteessa ja myös niistä tuli positiivista palautetta perehdyttäjiltä. Heidän mukaansa oppaan avulla tulee kaikki tarpeelliset

asiat käytyä läpi. Opas myös herättää hyviä keskusteluja ja toisaalta palauttaa takaisin aiheen ääreen, jos keskustelut tuntuvat hairautuvan liikaa. Pienenä haasteena perehdyttäjä koki sen, ettei itse vielä muista tarkalleen koko materiaalia, vaikka onkin ollut kehitystyössä aktiivisesti mukana, mutta ei ole itse tehnyt materiaalia.

7.2 Prosessin arviointi

Prosessia arvioitiin itsearviointina koko prosessin ajan sekä pyydettiin palautetta myös toimeksiantajan edustajilta yhteisissä palavereissa prosessin aikana. Lisäksi kehittämistehtävän tuotoksen valmistuttua lähetettiin kehittämistyössä aktiivisesti mukana olleille harrastus- ja vapaa-ajantiimin kolmelle jäsenelle palautekysely prosessista. Palautekysely lähetettiin sähköpostilla ja siihen oli mahdollisuus vastata joko sähköpostilla tai anonyymisti linkin kautta. Tämäkin anonyymi kysely oli toteutettu Surveymonkey-sivuston ilmaisversiolla. Palautekyselyn kysymykset on esitetty kuviossa 9.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Kokonaisarvosana ohjaajan oppaan kehittämisprosessille 1-5 (1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä)* 2. Kommentteja kehittämisprosessista kokonaisuutena
 3. Kehittämisprosessin järjestelmällisyys 1-5* 4. Kommentteja kehittämisprosessin järjestelmällisyydestä (mitä kaipasit lisää, mikä oli hyvää tms.)
 5. Kehittämisprosessin viestintä ja vuorovaikutus 1-5* 6. Kommentteja viestinnästä ja vuorovaikutuksesta
 7. Eettisyyden huomiointi prosessissa 1-5* 8. Kommentteja eettisyyden huomioimisesta kehittämisprosessissa
 9. Vapaa kenttä kaikenlaiselle palautteelle koskien prosessia, ohjaajan opasta tai muuta, mistä haluat antaa palautetta |
|--|

Kuvio 9: Palautekysely toimeksiantajan edustajille kehittämisprosessista

Kaikki kolme vastaanottajaa vastasivat kyselyyn anonyymisti linkin kautta. Kaikkiin numeerisiin arvioihin tuli palautteista tuloksesi 5 eli erittäin hyvä. Lisäksi kaikki vastaajat olivat täytäneet myös kaikkiin vapaisiin kenttiin positiivista palautetta kehittämisprosessista, erityisesti järjestelmällisyys, aikataulutus ja viestintä saivat vastaajilta kiitosta.

Alkuperäisen aikataulun mukaan ohjaajan oppaan oli tarkoitus valmistua helmikuussa ja opinäytetyö saada valmiiksi maaliskuun aikana. Alkuperäisestä aikataulusta myöhästyttiin noin kuukaudella, mihin pääasiallinen syy oli parin viikon sairastuminen vuoden alussa. Juuri tähän sairastumisen ajankohtaan oli varattu vapaata aikaa tehdä opinnäytetyötä. Toisaalta lisäaika ja hieman väljempi aikataulu mahdollisti sen, että kehittämistyöhön pystyi ottamaan vähän etäisyyttä ja palata oppaan pariin ”tuorein silmin” sairastelutaun jälkeen. Myöhästyminen myös mahdollisti pidemmän ajan yhteistyöstämiseen tiimiläisten kanssa, minkä avulla oppaan sisältö tuli monipuolisemmaksi.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli myös opiskelijan oma oppimisprosessi sekä erityisesti teoreettisen viitekehyksen ymmärtäminen ja hyödyntäminen opinnäytetyössä. Tämän osalta tapahtui oppimista ja lopulta teoreettinen viitekehys rakentui hyvin tukemaan kehittämistehtävää. Toisaalta kehittämistehtävän tekeminen ja opinnäytetyön kirjoittaminen vahvisti aiempaa kokemusta siitä, että olen enemmän tekijä kuin tutkija ja viihdyn enemmän pohtimassa ratkaisuja käytännön haasteisiin kuin kirjojen äärellä tutkijan roolissa.

Pystyin opinnäytetyössä hyödyntämään aiempaa kokemustani erilaisissa kehittämistehtävissä yritysmaailmassa. Kokemuksestani oli erityisesti hyötyä kehittämisprojektin raportoinnissa ja viestinnässä. Koin tärkeäksi myös sen, että osasin pitää kiinni sovitusta rajoista ja muistutin toimeksiantajaa siitä, mikä on järkevää toteuttaa opinnäytetyön kokonaisuudessa, ettei tehtävä laajene liian suureksi.

Eniten jouduin prosessin aikana refleктоimaan omaa suhtautumistani rakentavaan palautteeseen. Huomasin palautetta saadessani, että lähdin lähes aina puolustelemaan, miksi olin tehnyt tiettyjä ratkaisuita, enkä osannut ottaa palautetta vastaan vain palautteena. Oman palautteen vastaanottokykyäni lisäksi tämä sai minut myös pohtimaan positiivisen palautteen tärkeyttä. Kuten Eklund (2018, 95) korostaa perehdytysprosessissa pientenkin onnistumisten merkitystä perehdytettävän itsetunnolle, on tämä hyvä muistaa myös perehdytysprosessin ulkopuolella ja antaa positiivista palautetta kollegoille, opiskelijoille, harjoittelijoille, esihenkilöille, asiakkaille, perheenjäsenille ja kaikille muillekin aina, kun siihen löytyy pienikin syy.

8 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Työelämälähtöistä kehittämistyötä koskevat niin tieteellisen tutkimuksen etiikka kuin yritysmaailman eettiset säännöt. Tutkimus- ja kehitystyöhön osallistuvien on ymmärrettävä mitä ollaan tekemässä, mikä on toiminnan kohde ja tavoite sekä mikä on heidän roolinsa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 48.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012) määrittelee ohjeistuksessaan hyvän tieteellisen tutkimuksen lähtökohdat tutkimuseettikan näkökulmasta. Ohjeistuksen mukaan tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimustyössä tulee myös noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia tulee kunnioittaa ja viitata heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti. Tutkimukselle tulee hankkia tarvittavat tutkimusluvut sekä sopimukset ja raportointi sekä tietoaineistojen tallentaminen tulee tehdä asiaan kuuluvasti.

Kaikessa tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä ja yksittäisessä tutkimuksessa on aina arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden

arviointiin ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena ja painottaa sisäistä johdonmukaisuutta esimerkiksi seuraavien tekijöiden osalta: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, omat sitoumukset tutkijana kyseisessä tutkimuksessa, aineistonkeruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuksen raportointi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158; 163-164.)

Opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupa Vantaan kaupungin tutkimuslupaprosessia noudattaen. Tutkimuslupa saatiin 15.12.2022 ja tutkimusluvan saamisen edellytyksenä on valmiin tutkielman toimittaminen Vantaan kaupungille. Tutkimusluvan saamisen jälkeen allekirjoitettiin opinnäytetyösopimus.

Muiden tutkijoiden työtä on kunnioitettu merkitsemällä lähdeviittaukset raporttiin. Lisäksi oppaassa käytettyihin valokuviihin on merkitty erikseen kuvaajat ja kuvissa esiintyviltä nuorilta on kuvaushetkellä pyydetty tarvittavat kuvausluvut.

Tutkimuksen rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus on saavutettu hyvällä suunnittelulla sekä aktiivisella viestinnällä eri sidosryhmille. Käytännössä tämä on tarkoittanut muun muassa sitä, että asioista on sovittu riittävän ajoissa, kaikki tarvittavat tahot on pidetty informoituina etenemisestä ja mahdollisista haasteista tutkimus- ja kehittämistyössä.

Haastatteluiden osalta koordinaattori varmisti heiltä halukkuuden osallistua haastatteluihin ennen kuin heihin oltiin haastatteluiden tiimoilta yhteydessä. Kaikille haastatelluille kerrottiin etukäteen, mihin tarpeeseen haastatteluaineistoa tullaan käyttämään ja he saivat itse valita sopivimman tavan haastattelun suorittamiselle. Haastatelluista ei kerätty mitään tietoja. Haastateltujen henkilöllisyys oli vain koordinaattorin ja haastattelijan tiedossa, eivätkä edes muut Vantaan harrastus- ja vapaa-ajantiimin jäsenet tienneet, keitä haastatteluihin oli osallistunut. Haastatelluille annettiin myös mahdollisuus osallistua ohjaajan oppaan palautteenantoon. Haastatteluista on tehty erillinen yhteenveto, joka on toimitettu toimeksiantajalle, mutta siitä ei pysty päättämään yksittäisiä vastauksia.

Osa haastatteluista nauhoitettiin ja osasta tehtiin muistiinpanoja haastattelun aikana. Nauhoitettujen haastatteluiden litteroinnissa varmistui paremmin objektiivisuus kuin niiden, missä oli tehty muistiinpanoja haastattelun aikana. Muistiinpanot perustuvat niihin asioihin, mihin haastattelija on kiinnittänyt huomiota tai ehtinyt keskustelussa kirjata ja jotain tärkeää on voinut myös jäädä kirjaamatta. Sekä nauhoitukset että muistiinpanot tuhotaan, kun opinnäytetyö on hyväksytty. Myös kaikki muu opinnäytetyöntekijän hallussa oleva toiminnasta kehittämistehtävän aikana saatu materiaali tuhotaan sen jälkeen, kun opinnäytetyö on hyväksytty.

Haastattelut olivat avoimia teemahaastatteluja, joissa käytettiin alustavaa ohjaajan oppaan sisällysluetteloa keskusteluiden pohjana. Näin ajateltiin saatavan mahdollisimman laajasti ajatuksia ja palautetta haastateltavilta. Haastatteluiden selkeämpi rakenne ja kaikkien haastatteluiden nauhoittaminen olisi kuitenkin helpottanut aineiston analyysia ja varmistanut sen, ettei mitään tärkeää jää kirjaamatta.

Itse oppaassa eettistä pohdintaa aiheutti erityisesti se, ettei oppaaseen tule mitään yksilöivää tietoa toiminnassa käyvistä nuorista. Tämä tulee erityisesti esiin oppaan diassa 9 (liite 1), jossa on esitetty fiktiivisiä toiminnassa käyviä esimerkkinuoria. Dian tarkoitus on avata uusille työntekijöille sitä, miten erityyppisiä nuoria toiminnassa käy, mutta esimerkit eivät ole yhdistettävissä keihinkään nuoriin suoraan. Eräs haastatelluista kiinnitti myös tähän asiaan huomiota palautteessaan ja tästä syystä kyseisen dian otsikkoon lisättiinkin sana fiktiivinen.

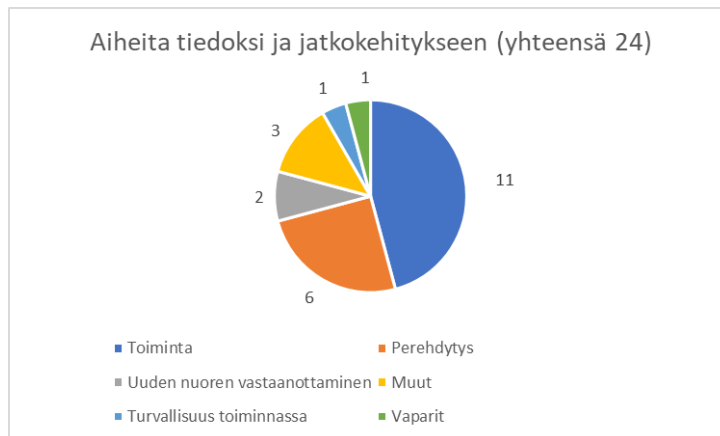
9 Pohdinta ja jatkokehitysideat

Opinnäytetyön tuloksena syntynyt ohjaajan opas tuli niin palautteen kuin oman havainnoinkin mukaan erittäin suureen tarpeeseen ja juuri oikeaan hetkeen toiminnan kehitysvaiheessa. Kuten eräässä prosessipalautteessakin sanotaan:

Opinnäytetyön ajoitus oli täydellinen!

Prosessipalautteessa tuli myös useassa vastauksessa esiin, kuinka ohjaajan opas sekä opinnäytetyön yhteydessä syntynyt muu materiaali on jatkossa hyödynnettävissä niin työskentelyn kuin jatkokehittämisen tukena. Esimerkiksi nuorten aikuisten palveluissa paraikaa työstettävään tavoite- ja visiokeskusteluun löytyy ideariihimuistiinpanoista hyvää pohdintaa.

Ohjaajien haastatteluissa nousseita ideoita ja ajatuksia hyödynnettiin paljon opinnäytetyön yhteydessä, kuten aiemmin taulukossa 1 esitettiin. Haastatteluaineistosta jäi kuitenkin vielä paljon ajatuksia, joita voidaan jatkossa hyödyntää Vantaan nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan kehittämisessä. Seuraavan sivun kuviossa 10 on esitetty, miten vielä hyödyntämättömät haastatteluiden ajatukset ja ideat jakautuivat teemoittain.



Kuvio 10: Haastatteluiden aiheita tiedoksi ja jatkokehitykseen

Olen itse ollut todistamassa Vantaan nuorten aikuisten harrastustoiminnan kehittymistä ja erityisesti kävijämäärien kasvua vuoden 2021 syksystä lähtien. Toivon, että tämä opinnäytetyö voi osaltaan auttaa niin tämän toiminnan riittävän resurssoinnin takaamiseen kuin sen laajenemiseen myös muihin kuntiin lähitulevaisuudessa. Uskon, että ohjaajan opas voi toimia apuna toiminnan konseptoinnissa ja sen vakiinnuttamisessa tulevaisuudessa yhdeksi Välimäen, Aaltosen & Kivijärven (2020, 23) määrittelemäksi kohdennetuksi nuorisotyöksi ohjaamotoiminnan, etsivän nuorisotyön ja nuorten työpajojen rinnalle.

Toivon opinnäytetyöni tuovan myös lisää kiinnostusta nimenomaan nuoriin aikuisiin omana erityisenä kohderyhmänä, jonka tunnistamista myös Bonnie, Stroud & Breiner (2015) toivovat. On mielenkiintoista nähdä, miten vakiintunut määrittely nuorille aikuisille jatkossa syntyy. Erityisen mielenkiintoista mielestäni on tämän kohderyhmän yläikärajan määrittäminen, mikä tällä hetkellä perustuu usein nuorisolain yläikärajaan, mutta voi ylimmillään olla jopa Vantaan seurakunnan (2023) määrittelemä 40 vuotta.

Haluaisin vielä lopuksi nostaa esille ja toivottavasti laajempaankin keskusteluun Helnen & Hirvilammin (2021) tutkimuksessaan esille tuoman mielenkiintoisen näkökulman siihen, että aktiivointi- ja ongelmakeskeisyyden sekä NEET-nuorten määritelmän sijaan, kuunneltaisiin nuoria ja nuoria aikuisia enemmän hyvinvointikeskusteluissa ja kehitettäisiin yhdessä heidän kanssaan tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskuntaa. He nostavat keskustelun ytimeen erityisesti nuoria huolestuttavan ekologisen kriisin ja toivovat taloudellista menestystä tavoittelevan uusliberaalin ajattelun väistymistä esimerkiksi jätteiden määrän vähentämisen tai heti työuran alussa loppuun palaneiden ihmisten välttämisen tieltä.

Lähteet

Painetut

Aaltonen S. & Kivijärvi A. 2017. Hyvinvointipalvelut ja nuoret aikuiset - Ohjausta monimutkaistuneissa siirtymissä. Teoksessa Aaltonen S. & Kivijärvi A. (toim.) Nuoret aikuiset hyvinvointipalveluiden käyttäjinä ja kohteina. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 7-23.

Armstrong, M. 2020. Armstrong's handbook of human resource management practice. 15. painos. Lontoo: Kogan Page.

Eklund A. 2018. Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys. Vantaa: Grano.

Helne, T & Hirvilampi, T. 2021. Puristuksissa? Nuoret ja kestävän hyvinvoinnin ehdot. Helsinki: Kela.

Joki M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. painos. Helsinki: Helsingin Kamari.

Kangas P. & Hämäläinen J. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Kivijärvi, A., Kauppinen E., Kiilakoski T. & Leskinen J. 2022. Hidasta kasvua ja lisääntyviä vastuita. Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2021. Nuorisotutkimusseuran/Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 238.

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2015. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Seppänen, M. 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä: tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Aaltonen S., Kivijärvi A. & Myllylä M. 2019. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten aikuisten koettu hyvinvointi. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):3, 301-311. Viitattu 23.11.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137076/YP1903_Aaltonenym.pdf

Allianssi ry. 2023. Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet. Viitattu 10.4.2023. <https://nuorisoala.fi/nuorisotyon-ammattieettiset-ohjeet/>

Bonnie R., Stroud C. & Breiner H. 2015. Investing in the Health and Well-Being of Young Adults. Institute of Medicine and National Research Council of the National Academies. Viitattu 10.4.2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK284791/>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 23.11.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Ilmakunnas I. 2019. Nuorten aikuisten taloudelliset vaikeudet elämänkulku- ja pitkittäisnäkökulmasta tarkasteltuna. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):5-6, 647-651. Viitattu 23.11.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138872/YP1905-6_Ilmakunnas.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Innokylä. 2023. Työkalu minuuttikierrros. Viitattu 28.3.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalu/minouttikierrros>

Innovaatioiden Vantaa - Kaupunkistrategia 2022-2025. 2023. Vantaa. Viitattu 25.4.2023. <https://www.vantaa.fi/sites/default/files/document/Vantaan%20kaupunkistrategia%202022-2025.pdf>

Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2019. 2019. Kuntaliitto. Viitattu 24.4.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/2022-kunnallinen-nuorisotyö-suomessa-2019>

Kuntaliitto. 2022. Nuorisotyö- ja politiikka. Viitattu 1.4.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/opetus-ja-kulttuuri/nuorisotyö>

Mahon, M. 2023. Vantaan kaupungin matka koulu- ja oppilaitosnuorisotyön vakinaistamiseen. XAMK. Blogikirjoitus. Viitattu 22.4.2023. <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/vantaan-kaupungin-matka-koulu-ja-oppilaitosnuorisotyön-vakinaistamiseen/>

Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet. 2020. Allianssi & NUOLI. Viitattu 10.4.2023. https://www.nuoli.info/application/files/7015/7866/7683/nuoli_eettisetOhjeet_A3_191219_n.pdf

OECD. 2022. Youth not in employment, education or training (NEET). Viitattu 22.11.2022. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023. Kuntien nuorisotyö. Viitattu 16.3.2023. <https://okm.fi/kuntien-nuorisotyö>

Punainen risti. 2023. Yksinäisyys koskettaa yhä useampaa Suomessa. Viitattu 24.4.2023. <https://www.punainenristi.fi/uutiset/2023/yksinaisyys-koskettaa-yha-useampaa-suomessa/>

Rusama H. 2022. Ainoastaan rakentamalla hyvinvointia voimme taklata yhteiskunnallisten ongelmien kehittymistä. Blogikirjoitus. Viitattu 24.4.2023. <https://www.vantaa.fi/fi/blogi/nupan-nurkka/ainoastaan-rakentamalla-hyvinvointia-voimme-taklata-yhteiskunnallisten-ongelmien-kehittymista>

Seeling, M. 2013. Tervetuloa taloon! Telma. Viitattu 29.3.2023. <https://telma-lehti.fi/tervetuloa-taloon>

Tilastokeskus. 2022. Ei työssä, koulutuksessa eikä asevelvollisuutta suorittamassa olevien nuorten osuus. Viitattu 22.11.2022. https://www.stat.fi/meta/kas/ei_tyossa_koul.html

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 23.11.2022. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Työturvallisuuslaki. 738/2002. Viitattu 23.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

UNDESA. 2013. Definition of Youth. Viitattu 22.11.2022 <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>

Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020-2023. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:2. Viitattu 10.4.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162007/OKM_2020_2_VANUPO_fi_u.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtion nuorisoneuvosto. 2013. Nuorten oma käsitys nuoruuden ”ikärajoista” selvitetty. Viitattu 22.11.2022. <https://tietoanuorista.fi/nuorten-oma-kasitys-nuoruuden-ikarajoista-selvitetty/>

Valtion nuorisoneuvosto. 2023. Nuorten eduskuntavaaligallup julkaistu. Viitattu 16.3.2023. <https://tietoanuorista.fi/nuorten-eduskuntavaaligallup-julkistettu/>

Vantaa. 2023a. Nuorisopalvelut. Viitattu 24.4.2022. <https://www.vantaa.fi/fi/vapaa-aika-ja-hyvinvointi/nuorisopalvelut>

Vantaa. 2023b. Nuorten aikuisten vapaa-aika ja harrastukset. Viitattu 25.4.2023. <https://www.vantaa.fi/fi/nuorten-aikuisten-vapaa-aika-ja-harrastukset>

Vantaa. 2023c. Organisaatio. Viitattu 24.4.2023. <https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatosenteko/organisaatio>

Vantaa. 2023d. Rinnallakulkien nuorisotyöttömyys laskuun -hanke. Viitattu 29.3.2023. <https://www.vantaa.fi/fi/hankkeet/hanke/rinnallakulkien-nuorisotyottomuus-laskuun-hanke>

Vantaan seurakunnat. 2023. Tikkurilan seurakunta - Nuoret aikuiset. Viitattu 1.3.2023. <https://www.vantaanseurakunnat.fi/tikkurilan-seurakunta/nuoret-aikuiset>

Välimäki V., Aaltonen S. & Kivijärvi A. 2020. Nuorten palvelut yksinäisyyden lievittäjinä? Kohdennetun nuorisotyön piirissä olevien nuorten aikuisten ja ammattilaisten näkemysten tarkastelua. Nuorisotutkimus 38 (2020):2, 22-36. Viitattu 23.11.2022. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/144609/Nuorten_palvelut_yksinaisyyden_lievittajina.pdf?sequence=1

Yksinäisyysbarometri 2023 - tutkimusraportti. 2023. Suomen Punainen Risti. Viitattu 13.4.2023. https://www.punainenristi.fi/globalassets/13.-uutiset/2023/yksinaisyys-koskettaa-yha-useampaa-suomessa/spr_yksinaisyysbarometri_2023_raportti.pdf

Julkaisemattomat

Hänninen H. 2023. Nuorten aikuisten palveluiden päällikön perehdytys uusille työntekijöille 14.2.2023. Nuorten aikuisten palvelut. Vantaa.

Saikkonen J. 2022. Nuorisotyön koordinaattorin haastattelu 21.11.2022. Vantaan kaupunki nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta. Vantaa.

Kuviot

Kuvio 1: Vantaan nuorten aikuisten palveluiden kokonaisuus 1.1.2023 alkaen (mukaillen Hänninen 2023)	8
Kuvio 2: Nuorisotoimen tavoittamien nuorten ikäjakaumat 2020-2021 Lokikirja-aineiston perusteella (mukaillen Kivijärvi ym. 2022, 24)	11
Kuvio 3: Perehdytysprosessin osa-alueet (mukaillen Eklund 2018, 92)	14
Kuvio 4: Ohjaajan oppaan alustava sisällysluettelo	19
Kuvio 5: Haastatteluissa esiin tulleita aiheita teemoittain	20
Kuvio 6: Konstrukttiivisen tutkimusprosessin vaiheet (mukaillen Ojala, Moilanen & Ritalahti 2015, 24; 67)	22
Kuvio 7: Ohjaajan opas 1.0 sisällysluettelo	25
Kuvio 8: Palautekysely haastatelluille ohjaajan oppaasta	28
Kuvio 9: Palautekysely toimeksiantajan edustajille kehittämisprosessista	29
Kuvio 10: Haastatteluiden aiheita tiedoksi ja jatkokehitykseen	33

Taulukot

Taulukko 1: Yhteenveto haastatteluissa nousseista aiheista ja niiden hyödyntämisestä kehittämisprosessin aikana	20
Taulukko 2: Ohjaajan oppaan kehittämisprosessi	24

Liitteet

Liite 1: Ohjaajan opas	39
------------------------------	----

Liite 1: Ohjaajan opas

#NuortenaikuistenVantaa

Ohjaajan opas

Nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan

Versiohistoria

Päivämäärä	Versio	Tekijä	Muutokset
xx.03.2023	1.0	Kirsi Kempainen	Alkuperäinen dokumentti

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan käsikirja 1.0

2

Mitä ohjaajan opas sisältää?

1. [Mitä on nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta](#)
2. [Kevään 2023 avoimet toiminnot](#)
3. [Organisaatio](#)
4. [Toiminnan tausta](#)
5. [Mitä toiminta tarjoaa nuorille aikuisille?](#)
6. [Fiktiivisiä esimerkkejä toiminnassa käyvistä nuorista aikuisista](#)
7. [Toiminnan rakenne ja ohjaajan rooli](#)
8. [Käytännön ohjeita ohjaukseen](#)
9. [Raportointi ja kirjaaminen](#)
10. [Vapari-toiminta](#)
11. [Turvallisuus](#)
12. [Hyödyllisiä linkkejä](#)

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan kello ja 1.0

[Takaisin
alkuun](#)

Mitä on nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta?

- Avointa ja maksutonta matalan kynnyksen toimintaa 18-29 -vuotiaalle vantaalaisille
- Mahdollistetaan erilaisten nuorten aikuisten kohtaaminen toiminnassa, joka ei leimaa kävijää

Lisätietoa ja some-kanavat:

- Verkkosivut: <https://www.vantaa.fi/nuoretaikuiset>
- Linktree: linktr.ee/nuortenaikuistenvantaa
- Discord: Vantaan nuorten aikuisten Discord-serveri
- Instagram: [@nuortenaikuistenvantaa](#)
- Facebook: Vantaan Nuorten aikuisten harrastustoiminta



Kuva: Sercan Alkan

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan kello ja 1.0

[Takaisin alkuun](#)

Kevään 2023 avoimet toiminnot

Maanantai	Tiistai	Keskiviikko	Torstai	Perjantai
18.30-20 Taidevärkkäämö (Vernissa, Tikkurila)	15-19 Olkkari (Tikkurilan nuorisotila)	12-13 Kiipeilykeskiviikko (Tammisto)	17-19 Futsal (Kilterin koulu, Myyrmäki)	15-20 Peliperjantai (Liito, Tikkurila)
18.45-20.15 Vantaan poikateatteri (Vernissa, Tikkurila)	17-20 Olkkari (Myyrämäen nuorisotila)	14-15 Discord päiväkahvit (Etsivä nuorisotyö)	19-20 Musaryhmä (Vernissa, Tikkurila)	
		17-20 Sateenkaareva ilta (Tikkurilan nuorisotila)		

Lisäksi järjestetään mm.

- liikuntakokkeiluja, joissa pyritään toteuttamaan nuorten aikuisten toiveita
- Discord-serverillä 24 h keskustelukanavat
- Kansainvälinen Erasmus nuorisovaihto
- kesäaikaan muun muassa viikoittaisia retkiä sekä kesäkahvilatoimintaa

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnon malli (ja 1.0)

5

[Takaisin alkuun](#)

Organisaatio

Nuorten aikuisten harrastus- ja vapaa-ajantoiminta on osa Vantaan kaupungin nuorten aikuisten palveluita (NAP). NAPin organisaatiokaavio on esitetty alla.



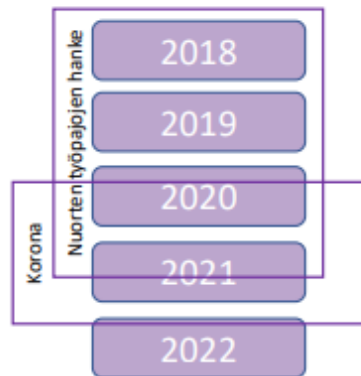
#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnon malli (ja 1.0)

6

[Takaisin alkuun](#)

Toiminnan tausta 2018-2022



#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan kutsu ja 1.0

[Takaisin alkuun](#)

Mitä toiminta tarjoaa nuorille aikuisille

Harrastus- ja vapaa-ajantoiminta tarjoaa vantaalaisille 18-29 -vuotiaalle nuorille aikuisille mahdollisuuden

- sosiaaliseen kanssakäymiseen
- kuulua yhteisöön
- mukavaan tekemiseen
- uusiin kokemuksiin
- iloon
- tarvittaessa irtipäässeen arjen haasteista



Kuva: Hele Teutari

...turvallisessa ympäristössä, mihin jokainen on tervetullut juuri sellaisen kuin on ja missä on aina läsnä ammattitaitoisia ohjaajia

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan kutsu ja 1.0

8

Fiktiivisiä esimerkkejä toiminnassa käyvistä nuorista aikuisista

Takaisin
alkuun



Tausta	Asuu yksin, työkokkeilussa nuorten työpajalla, kavereita verkossa, nepsy (=neuropsykiatrinen kehityshäiriö)	Asuu yksin, pitkä sairasloma, yksinäinen	Asuu yksin, työelämässä, muuttanut toiselta paikkakunnalta	Ei työ- eikä opiskelupaikkaa, asuu perheen kanssa, yksinäinen, nepsy	Opiskelee, asuu puolison kanssa
Missä toiminnassa käy?	Sateenkaareva ilta	Oikkari Pelperjantai	Pelperjantai	Oikkari Sateenkaareva ilta Pelperjantai	Kipelykeskivikkoo
Mitä odotuksia toiminnasta?	Turvallinen tila, missä voi avoimesti olla juuri sellainen kuin on ja tutustua muihin kävijöihin.	Mukava yhteisö, joka saa lähtemään kotoa liikkeelle ja mahdollistaa vuorovaikutuksen muiden nuorten aikuisten kanssa erilaisen mukavan tekemisen äärellä.	Löytää ystäviä uudelta paikkakunnalta ja mukavaa tekemistä viikonloppuun.	Kokee kuuluvansa yhteisöön, josta voisi saada ystäviä ja jossa voi harjoitella vuorovaikutusta niin muiden kävijöiden kuin ohjaajan kanssa.	Uusi maksuton harrastus, johon voi pyytää myös ystäviä mukaan.
Mitä odotuksia ohjaukselta?	Ohjaaja tekee uuden kävijän olon tervetulleeksi, tutustuttaa luontevasti muihin kävijöihin, kannustaa nuoria aikuisia vuorovaikutukseen keskenään ja ylläpitää turvallista tilaa toiminnassa. Ohjaaja voi myös auttaa löytämään uusia näkökulmia sekä kertoa erilaisista saatavilla olevista palveluista.				Ei juurikaan tarvetta ohjauksella ensimmäisen kerran jälkeen.

Takaisin
alkuun

Toiminnan rakenne ja ohjaajan rooli

1. Toiminnan rakenne
2. Ohjaajan rooli avoimessa toiminnassa
 - a. Yleisohjeita ohjaajille
 - b. Ohjaaja toimii esimerkkinä ja kannustaa
 - c. Ohjaaja on aidosti kiinnostunut, muttei liian tungetteleva
 - d. Yksilökeskustelut ja palveluohjaus

#NuortenaikuistenVantaa

Toiminnan rakenne

Ohjaajan työaika noudattaa pääsääntöisesti alla esitettyä rakennetta.

Aika	Ohjaajan pääasialliset tehtävät
30 min ennen toimintaa	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajien yhteistä toimintaa valmistautumista Mahdollisuus käydä läpi edellisten kertojen tilanteita/asioita, jos on tarvetta Kahvin/teen keittäminen sekä laittaa esille tarjottavat (jos ei ehdi/ole mahdollista ennen toimintaa, niin tämän voi tehdä toiminnan alussa)
Toiminnan aikana	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajan roolista toiminnassa on tarkemmin tietoa diolla 12-22 Toiminnan aikana huolehditaan kahvin/teen riittävydestä sekä yleisestä tilan siisteydestä
30 min toiminnan jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> Siivotaan tila sellaiseen kuntoon, kun se oli ennen toiminnan alkua (tämä on hyvä aloittaa jo toiminnan loppuvaiheessa yhdessä nuorten kanssa) Käydään yhteisesti illan purku sekä kirjattavat asiat (kts. dia 23)

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten haastustointi - Materiaali 1.3

11

Yleisohjeita ohjaajille

- Nuoria aikuisia rohkaistaan toimimaan keskenään. Ohjaajan tehtävänä ei ole toimia viihdyttäjänä, vaan tarjota toimintaedellytykset.
- Ohjaajat keskittyvät koko toiminta-ajan nuorten aikuisten toimintaan. Tauot tapahtuvat työn lomassa, eikä omia asioita hoideta työajalla.
 - Vantaan kaupunki on savuton työnantaja
- Ohjaajat kannustavat nuoria aikuisia kertomaan toimintaa koskevia toiveita ja ideoita
 - On tärkeää muistaa kertoa nuorilta nousseita toiveita ja ideoita raportointiin



Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten haastustointi - Materiaali 1.3

12

Jakson
alkuun

Ohjaaja toimii esimerkkinä ja kannustaa

- Ohjaaminen tapahtuu pääasiassa esimerkin kautta, kuten
 - toiset huomioonottava puhetyyli
 - aiheet, joista keskustellaan
 - turhan sukupuolittamisen ja muun luokittelun välttäminen
- Ohjaaja kannustaa yhteisten ohjeiden noudattamiseen ja nostaa esille onnistumisia



Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminta Mallioppaan 1.2.

13

Jakson
alkuun

Ohjaaja on aidosti läsnä ja kiinnostunut, muttei liian tungetteleva

- Ohjaaja ottaa aktiivisesti kontaktia kävijöihin ja pyrkii huomioimaan jokaisen yksilöllisen persoonallisuuden
- Ohjaaja luo luonnollisia tilanteita keskusteluille esimerkiksi pelien ääressä, ylläpitää keskustelua tarvittaessa ja kannustaa kävijöitä myös keskinäiseen vuorovaikutukseen
- Ohjaaja kohtaa nuoren aikuisen arvokkaasti tasavertaisena yksilönä
- Ohjaaja on läsnä, mutta ei tungettele liikaa ja antaa tilaa viettää vapaa-aikaa



Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminta Mallioppaan 1.2.

14

Jakson
alkuun

Yksilökeskustelut ja palveluohjaus

- Toiminnassa voidaan käydä yksilökeskusteluita, jos resurssit sen sallivat. Näihin tulisi käyttää aikaa vain rajoitetusti ja huomioida kävijöiden tasapuolinen kohtelu.
- Ohjaajan ei tarvitse löytää ratkaisua kävijöiden haasteisiin
- Opastetaan, miten asioista voi itse ottaa selvää tai ohjataan tarpeen mukaan muihin palveluihin



Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminta-ohjelma 2023

15

Takaisin
alkuun

Käytännön ohjeita ohjaukseen

1. Toimintaan saapuvien huomiointi
 - a. Kaikki toimintaan saapuvat
 - b. Uusi kävijä
2. Poislähtevän huomiointi
3. Epäasialliseen käytökseen puuttuminen
4. Rajanveto ja ohjaajan yksityisyys
5. Ensimmäinen ohjauskerta

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminta-ohjelma 2023

16

Toimintaan saapuminen

- Halutaan kaikille tervetullut olo!
 - Hymyillään ja ollaan helposti lähestyttäviä
 - Varmistetaan, että jokaista tulijaa tervehditään
 - Tervehditään jokaista nimellä ja jos ei muista/tiedä nimeä, niin kysytään
- Huomioidaan tulijat ja kysytään esimerkiksi
 - Mistä tulit?
 - Mitä haluaisit tehdä tänään?
 - Otatko kahvia/teetä?
 - Kiva, kun tulit!



Jakson
alkuun

Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten hämäsustoiminnan kirkko 2023

13

Uusien vastaanottaminen

- Yhden ohjaajan tulisi aina olla vapaana tai pystyä tarvittaessa irtautumaan uuden kävijän vastaanottamiseen
- Kaikkien uusien kanssa käydään läpi
 - tilat ja toiminta
 - some-tilit, linktree ja WhatsApp uutiskirjeestä
 - toiminnan ohjeet ja ohjaajat
 - mistä he ovat kuulleet toiminnasta
- Vinkki: Biljardi on hyvä tapa tutustua uuteen kävijään, jos hän ei vielä ole valmis osallistumaan muihin peleihin tai toimintaan



Jakson
alkuun

Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten hämäsustoiminnan kirkko 2023

14

Pois lähteminen

- Pyritään siihen, että kaikille jää käynnistä hyvä fiilis ja moikataan kaikki lähtijät
- Kerrotaan, milloin ollaan auki seuraavan kerran ja kerrotaan tulevista tapahtumista yms. ajankohtaisista asioista
- Varmistetaan mahdollisuuksien mukaan, että toiminnassa ei ole tapahtunut mitään, mikä jää painamaan nuoren mieltä



Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Epäasialliseen käytökseen puuttuminen

- Kiusaamiseen, kielenkäyttöön yms. pyritään puuttumaan herkästi ja mahdolliset konfliktitilanteet selvittämään mahdollisimman nopeasti ja hienovaraisesti
 - Jos ohjaaja huomaa epäasiallista käytöstä, joka ei kaipaa puuttumista heti, mutta jää mietityttämään, on tästä hyvä keskustella joko toiminnan aikana tai viimeistään illan purun yhteydessä muiden ohjaajien kanssa
- Räikeään epäasialliseen käytökseen, kuten toisen nimittelyyn, väkivaltaan tai uhkaavaan tilanteeseen puututaan aina välittömästi
 - Jos tilanne aiheuttaa muille kävijöille vaaratilanteen, ohjataan tilanteen aiheuttanut kävijä pois toiminnasta (tarvittaessa vartijan avustuksella)
 - Jos nuori joudutaan poistamaan toiminnasta, kysytään hänen yhteystietojaan ja tarjoudutaan olemaan häneen yhteydessä. Asia käydään hänen kanssaan läpi myöhemmin ja sovitaan jatkosta
 - Muiden nuorten kanssa puretaan tilanne tarpeen mukaan

#NuortenaikuistenVantaa

Rajanveto ja ohjaajan yksityisyys

- Nuoret aikuiset saattavat kysyä ohjaajalta esimerkiksi some-yhteystietoja tai liian henkilökohtaisia kysymyksiä ja näihin tilanteisiin on hyvä varautua etukäteen
 - Tilanteessa voi esimerkiksi vedota työrooliin ja ettei ole työpuhelinta tai työsovitteja, eikä siksi voi antaa näitä tietoja
 - Jos joku kysymys on liian henkilökohtainen, voi myös suoraan sanoa ystävällisesti, ettei halua vastata tai jakaa sitä tietoa. Sama toimii myös toiseen suuntaan eli on hyvä muistaa, ettei nuori aina halua kertoa asioistaan ja pitää antaa myös hänelle mahdollisuus olla vastaamatta ohjaajan esittämiin kysymyksiin.

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminta 2022-2023

21

Ensimmäinen ohjauskerta

- Ensimmäisellä ohjauskerralla pidempään olleet ohjaajat ottavat päävastuun ja huolehtivat mm. uusien tulijoiden vastaanottamisesta
- Uudelle ohjaajalle on tärkeintä esitellä itsensä ja tutustua kävijöihin sekä tiloihin, missä toimitaan
- Muista kuitenkin aina, että olet ohjaaja ohjaajan roolissa, myös ensimmäisellä kerralla
- Ohjaajan tunnistaa pinssistä (kuvassa)



#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminta 2022-2023

22

[Takaisin
alkuun](#)

Raportointi ja kirjaaminen

- Ohjaajille on varattu toiminnan jälkeen yhteistä aikaa käydä läpi illan tapahtumia ja keskustella läpi illan päätapahtumia sekä kirjattavia asioita
 - Tässä yhteydessä myös sovitaan, kuka tekee/lähetää kirjaukset
- Kaikesta toiminnasta kirjataan mm. seuraavia asioita
 - Kävijämäärät ja iät (ikähaitarilla)
 - Oliko uusia kävijöitä ja mistä uudet olivat kuulleet toiminnasta tai mistä ovat toimintaan ohjautuneet
 - Muutokset nuorten elämäntilanteessa tai muut merkittävät asiat keskusteluista
 - Palveluohjaukset
 - Nuorten kehitysideat



Kuva: Hele Teutari

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan kehitys 1.0

23

[Takaisin
alkuun](#)

Vapari-toiminta

- Vaparit ovat nuoria aikuisia, jotka ovat saaneet vapari-koulutuksen ja muun muassa
 - toimivat moderaattoreina discordissa
 - auttavat avoimien iltojen järjestelyissä
 - saavat osallistua heille järjestettyyn virkistystoimintaan
- Vapari-koulutuksessa on käyty läpi mm. toiminnan säännöt, turvallisuusasioita sekä uusien kävijöiden vastaanottaminen
- Vaparit tunnistaa pinssistä



Kuva: Joel Saikkonen

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan kehitys 1.0

24

[Takaisin
alkuun](#)

Turvallisuus

Turvallisuuteen liittyvää materiaalia löytyy tästä perehdytysmateriaalista sekä nuorten aikuisten avoimen toiminnan ohjekansiosta. Materiaalit koskevat seuraavia aiheita:

- [Toimintaohje hätätilanteisiin](#)
- [Turvallisen tilan periaatteet](#)
- [Uhkaavan henkilön kohtaaminen](#)

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan käsikirja 1.0

25

[Jakson
alkuun](#)

Toimintaohje hätätilanteisiin

- Nuorten aikuisten avoimeen toimintaan on luotu erillinen toimintaohje hätätilanteisiin
- Ohje on tämän sivun liitteenä ja löytyy myös tulostettuna avoimen toiminnan ohjekansiosta
- Tutustu ohjeeseen ja muista tarkistaa kansiosta viimeisimmät ohjeet säännöllisesti ennen toiminnan alkua



Toimintaohje
hätätilanteisiin

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoiminnan käsikirja 1.0

26

Turvallisemman tilan säännöt

- Nuorten aikuisten avoimessa toiminnassa noudatetaan oheisen liitteen mukaisia turvallisemman tilan sääntöjä
- Periaatteet on poimittu YK:n verkkosivuilta: <https://www.ykliitto.fi/turvallinen-tila>
- Säännöt löytyvät myös avoimen toiminnan ohjekansiosta ja niitä voi käydä läpi
 - uuden nuoren kanssa
 - tarvittaessa toiminnassa kaikkien nuorten kanssa



Turvallisemman tilan säännöt

#NuortenaikuistenVantaa

Uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kohtaaminen

- Vantaan kaupungin henkilöstöhallinto ja työsuojeluvaltuutetut ovat keränneet ohjeita uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Ohjeissa korostuu riskitilanteiden tunnistaminen ja ennakointi: *”Ystävällinen ja rauhallinen käytös sekä kärsivällisyys asiakastilanteissa ovat uhkatilanteiden ennaltaehkäisyn kulmakiviä.”*
- Oheiseen tiedostoon on poimittu em. ohjeesta uhkaavasti käyttäytyvän henkilön kohtaamiseen sekä ennalta uhkaavaksi tiedettyyn tilanteeseen valmistautumiseen liittyviä asioita
- Ohjeet löytyvät myös avoimen toiminnan ohjekansiosta



Uhkaava tilanne

#NuortenaikuistenVantaa

Hyödyllisiä linkkejä

Nuorten aikuisten palvelut

- [Vantaan nuorten työpajat](#)
- [Etsivä nuorisotyö](#)
- [Rinnallakulkijat](#)

Muita hyödyllisiä linkkejä

- [Mieli ry](#)
- [Sekasin chat](#)
- [Hyvät tuulet ry](#)

Muita Vantaan palveluja

- [Ohjaamo Vantaa](#)
- [Nuorten turvatalo \(SPR\)](#)

#NuortenaikuistenVantaa

Nuorten aikuisten harrastustoimintasuunnitelma 1.0

29

#NuortenaikuistenVantaa

Kiitos ja ihanaa saada
sut mukaan! <3