



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Perehdyttäjän opas Vantaan nuorisopalveluille**

*Mallu Korpisalo*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 04 / 2016

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Mallu Korpisalo	<b>Sivumäärä</b> 50 ja 4 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Perehdyttäjän opas Vantaan nuorisopalveluille	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Markus Söderlund	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Vantaan Kaupunki, Nuorisopalvelut/Miia Siitonen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Vantaan nuorisopalveluiden perehdytysmateriaalia yhtenäisemmäksi ja käyttäjäystävällisemmäksi. Tutkimustulosten avulla pystytään kehittämään työntekijöiden perehdyttämistä jatkossa. Subjektiiivisten kokemusten näkyväksi tuominen on hyödyllistä työntekijä – sekä esimiestason näkökulmasta, sillä välineet tulevalle kehittämistyölle on olemassa.</p> <p>Opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ, jossa on käytetty laadullisia ja toiminnallisia menetelmiä. Tietopohjaa hankin kirjallisuudesta, Internet lähteistä, haastatteluin, sekä teettämällä kyselyn nuorisopalveluiden henkilöstölle. Opinnäytetyöstä syntyi toiminnallisena tuotoksena perehdyttäjän opas, jota tullaan hyödyntämään Vantaan nuorisopalvelussa elokuusta 2016 alkaen.</p> <p>Perehdyttäjän opas on hyvä väline työntekijälle perehdyttää uutta tai pidempään työstä poissa ollutta työntekijää oman työn ohessa. Tarvittaessa perehdyttäjän opasta voi hyödyntää perehdytyskansion sisällysluettelona eri toimipisteissä.</p> <p>Opinnäytetyössä käydään yleisellä tasolla perehdyttämistä läpi, avataan Vantaan nuorisopalveluiden nuorisotilatoimintaa, muuta toimintaa sekä perehdyttämisen merkitystä työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja on Vantaan nuorisopalvelut.</p>	
<b>Asiasanat</b> perehdyttäminen, nuorisotyö, työhyvinvointi	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Mallu Korpisalo	<b>Number of Pages</b> 50 and 4 appendixes
<b>Title</b> Instructional guide to youth services for Vantaa City	
<b>Supervisor(s)</b> Markus Söderlund	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Youth services of Vantaa city/Miia Siitonen	
<b>Abstract</b>  <p>The object of this thesis is to develop introduction materials of youth services of Vantaa, to make it more unite and user friendly. Findings may be used for employees introductions in future.</p> <p>Bringing up subjective experiences is useful for both perspectives, employee and superior level, as the implement for future development is there.</p> <p>Thesis is a research, where has been used qualitative and functional methods. I Searched facts from literature, internet, I made interviews, and made inquiry for youth services employees.</p> <p>The thesis became an instructional guide as a functional production that will be utilized at youth services of Vantaa from the beginning of August 2016.</p> <p>Instructional guide is a good implement for an employee, who needs to guide a new worker, or give advice for an employee who has been away for a longer period of time, attached to own work duties.</p> <p>If needed, instructional guide can be used as a table of contents in introduction file at all youth center offices.</p> <p>In this thesis we process introduction in general, open up youth centers activity and function, and the significance of introduction at workplace for comfort and well being of an employee.</p> <p>This thesis was ordered by youth services of Vantaa City.</p>	
<b>Keywords</b> familiarisation, youth work, well-being at work	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA MENETELMÄT	6
3 VANTAAN NUORISOPALVELUT	8
3.1 Vantaan nuorisopalveluiden tarjoama nuorisotilatoiminta	8
3.2 Muu Vantaan nuorisopalveluiden tarjoama toiminta	11
4 HAASTATTELUIDEN SEKÄ KYSELYIDEN PURKAMINEN	13
4.1 Haastatteluiden purku	16
4.2 Kyselyiden purku	17
4.3 Yhteenveto ja johtopäätökset	25
5 PEREHDYTTÄMINEN	26
5.1. Perehdyttäminen nuorisotyössä	30
5.2 Perehdyttämisen hyödyt ja merkitys työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen <sup>33</sup>	
5.3 Perehdyttämistä käsittelevät säännökset	38
6. PEREHDYTYKSESSÄ HYÖDYNNETTÄVIÄ MENETELMIÄ	39
7 PEREHDYTY SOPPAAN TUOTTAMISEN KUVAUS	43
9. YHTEENVETO JA OMA POHDINTA	45
LÄHTEET	47
LIITTEET	51

## 1 JOHDANTO

Idea opinnäytetyöhöni: - Perehdyttäjän opas Vantaan Nuorisopalveluille lähti siitä, kun aloitin työskentelyn toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa lokakuun alussa 2015. Tulini havainneeksi, ettei työyhteisössämme ole perehdytysmateriaalia, joka olisi kaikkien käytettävissä työyksiköstä riippumatta. Alun perin tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio, joka olisi nuorisopalveluiden henkilöstön yhteisessä käytössä. Mutta opinnäytetyön edetessä ja ideaa esimiehelleni esitellessä tulimme yhdessä siihen johtopäätökseen, että perehdyttäjän opas palvelisi kattavammin nuorisopalveluiden kaikkia toimipisteitä ja yksiköitä.

Perehdyttäminen on asia, josta on olemassa kattavasti tietoa, mutta tietoa ei välttämättä ole hyödynnetty käytännön työn näkökulmasta katsottuna. Perehdyttäminen nuorisotyön kentällä, nopeasti muuttuvissa tilanteissa voi olla haastavaa, sillä työssä ei perehdytetä käyttämään koneita ja laitteita toistuvasti, vaan siinä perehdytetään kohtaamaan ihmisiä ja ratkaisemaan ongelmia tilanteen vaatimalla tavalla. Opinnäytetyötä tehdessä ymmärsin, ettei perehdyttämättä jättämiselle tai nopealle perehdyttämälle ole syynä välinpitämättömyys ja halu olla perehdyttämättä uutta työntekijää. Syynä on ajan puute ja se, ettei tieto välttämättä ole kaikkien työntekijöiden saatavilla tai ei tiedetä, mistä tietoa voi hakea. Perehdyttäminen vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tässä opinnäytetyössä on huomioitu myös nämä teemat.

Monesti perehdytys tapahtuu nopeasti muutaman työpäivän sisällä, jossa uudelle työntekijälle tulee paljon tietoa kerralla. Suuren tietomäärän prosessointi ei onnistu muutamassa päivässä, vaan oppiakseen uusi työntekijä tarvitsee pidemmän koulutusjakson, jossa asioita voidaan käsitellä rauhassa ja kiireettömästi.

Vantaan nuorisopalvelut tarjoavat monipuolista toimintaa 10 – 17 vuotiaille lapsille ja nuorille. Nuorisotilatoiminnan lisäksi nuorisopalveluilla on paljon muita toimintoja, tapahtumia sekä hankkeita. Toimintaa kehitetään jatkuvasti ja työnkuvat, vastuut ja tavat tehdä työtä muuttuu kehityksen myötä. Jatkuvalla perehdyttämällä on suuri merkitys myös pidempään työskennelleiden kanssa.

Perehdyttäjän oppaan on tarkoitus tukea ensisijaisesti perehdyttäjän työtä, mutta sitä voi käyttää myös perehdytyskansion sisällysluettelonä. Perehdyttäjän opas parhaimmillaan palvelee perehdytettävää siten, että hän pääsee työhön nopeasti kiinni ja hänen ammatillinen itsetuntonsa nousee. Parhaimmillaan työssäjaksaminen, työhyvinvointi ja viihtyvyys työssä paranee merkittävästi.

## 2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA MENETELMÄT

Opinnäytetyön johtolanka on kulkenut alusta saakka seuraavien kysymysten ympärillä: - Miten työntekijät Vantaan nuorisopalveluissa kokevat saamansa perehdytyksen? Minkälaista perehdytystä he ovat saaneet? Ja kuinka perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen? Näihin kysymyksiin pyrin saamaan vastauksen, pystyäkseni luomaan perehdyttäjän oppaan. Tutkimustyön edetessä kuitenkin heräsi vielä yksi kysymys: - Minkälainen henkilö on perehdyttäjänä omassa organisaatiossaan, jos tämä ei ole henkilökohtaisesti saanut kunnollista perehdytystä?

Tiedon keräämiseksi haastattelin viittä Vantaan nuorisopalveluissa työskentelevää nuorisotyöntekijää. Teetin Vantaan nuorisopalveluiden työntekijöille Webropol – kyselyn saadakseni haastatteluvastaukset ja Webropol – kyselyt keskustelemaan keskenään. Ajattelin, että henkilövastaukset voivat olla aivan erilaisia Webropol- kyselyn tulokseen. Webropol – kyselyn avulla sain myös tuloksia, joita pystyy vertailemaan toisiinsa eri tavalla, kuin henkilöhaastatteluja. Webropol – kyselyissä halusin verrata ensisijaisesti kahta asiaa toisiinsa:

- 1.) Hallinnon/esimiestason kokemuksia suhteessa työntekijätason (nuorisotyöntekijät, erityisnuorisotyöntekijät, vastaavat nuorisotyöntekijät) työhön perehdyttämisestä.
- 2.) Verrata alle viisi vuotta töissä olleiden kokemuksia perehdyttämisestä yli viisi vuotta töissä olleiden kokemuksiin.

Näiden kysymysten tarkoituksena oli selvittää, että onko näiden ryhmien välillä eroja, vai kohtaavatko nämä ryhmät toisensa. Tutkijan näkökulmasta kiinnosti saada tieto,

onko perehdytyksessä tapahtunut vuosien aikana kehitystä, vai onko perehdytyksen taso mahdollisesti jopa taantunut.

Opinnäytetyötä varten hain tietoa myös kirjallisuudesta, sekä Internet – lähteistä. Näitä olikin tarjolla melko kattavasti. Perehdyttämisestä ei ollut saatavilla aivan viimeaikaisimpia tutkimuksia ja selvityksiä, vaan suuri osa saamastani tiedosta on vuosien 2000 – 2010 väliltä.

Opinnäytetyöni voidaan määritellä toiminnalliseksi, sekä laadulliseksi opinnäytetyöksi. Opinnäytetyöni on toiminnallinen, sillä tämän opinnäytetyön lopputuloksena syntyy tuotos, joka tässä tapauksessa on perehdyttäjän opas Vantaan nuorisopalveluille. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyöksi, jonka tavoitteena on käytännön työn tai toiminnan kehittäminen. Toiminnallisella opinnäytetyöllä on yleensä toimeksiantaja. Oman opinnäytetyöni tilaaja on Vantaan kaupungin nuorisopalvelut. Toiminnallinen opinnäytetyö muodostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa sisältää toiminnallisen osuuden, joka tässä työssä on perehdyttäjän opas ja toinen osa pitää sisällään opinnäytetyöraportin, joka on myös opinnäytetyöprosessin dokumentointi arvioinnin ja tutkimusviestinnän keinoin. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen tulee aina pohjata ammattiteoriaan ja sen tuntemukseen. Näin ollen toiminnallisen opinnäytetyöraportin täytyy aina pitää sisällään myös teoreettisen osuus (Falenius, Leino, Leinonen, Lumme, Sundqvist 2006).

Laadullisella (kvalitatiivisella) tutkimuksella pyritään kokonaisvaltaiseen tiedonhankintaan ja aineisto kootaan todellisista tilanteista. Laadullisessa tutkimuksessa hyödynnetään ihmisiä tiedonkeruussa ja tutkija luottaa omiin havaintoihinsa, sekä keskusteluihin, kuten esimerkiksi erilaisilla mittareilla saatuihin tuloksiin. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan niitä metodeja, joissa tutkittavien ääni ja näkökulma pääsevät esille. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 1997, 165; Pitkäranta 2010, 20 - 21) Laadullisen opinnäytetyön tarkoituksena on hyödyntää erilaisia menetelmiä tiedon keruussa. Kyselytutkimus, jota itsekin hyödynsin opinnäytetyössäni, on yleisin tapa hankkia laadulliseen tutkimukseen aineistoa. Toteutin kyselytutkimuksen teettämällä kyselylomakkeen ja lähetin linkin valituille vastaajille. Ensisijainen kohderyhmä oli nuorisotalotyössä työskentelevät nuorisotyöntekijät, sekä hallinto ja esimiehet. Kyselytutkimuksessa kyselylomakkeen kysymykset ovat sidoksissa tutkimuksen pääkysymyk-

seen ja käsitteelliseen viitekehykseen tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Pitkäranta 2010, 79). Laadulliseen tutkimukseen kuuluu myös puolistrukturoidut haastattelut. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa sitä, että kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole annettu. Näin ollen haastateltavat pystyivät vastaamaan kysymyksiin omin sanoin. Haastattelu on helppo keino selvittää, miten ihmiset ajattelevat ja kokevat tutkittavan ilmiön (mt., 80).

### 3 VANTAAN NUORISOPALVELUT

Tässä kuvauksessa painopiste kohdistuu pääsääntöisesti nuorisotilatyöhön, sillä opinnäytetyöni keskittyy ensisijaisesti nuorisotiloissa tapahtuvaan nuorisotyöhön. Vantaan nuorisopalveluissa nuorisotalotyö on laajin nuorisotyönmuoto. Vantaan nuorisopalvelut tarjoavat maksutonta, vapaaehtoista ja kaikille avointa nuorisotilatoimintaa. Tarkoituksena on, että toiminta muotoutuu mahdollisimman pitkälle nuorten omien toiveiden ympärille, joten toimintaa pyritään suunnittelemaan yhdessä nuorten kanssa. Vantaan nuorisopalveluissa työskennellään monilla eri ammattinimikkeillä ja erittäin monipuolisissa nuorisotyöllisissä työtehtävissä. Tehtävät ovat jakautuneet seuraavasti:

- Johtajat, esimiehet ja hallinto (8 hlö)
- Nuorisotyöntekijät (sis. vastaavat nuorisotyöntekijät) (45 hlö)
- Erityisnuorisotyöntekijät (12 hlö)
- Muilla ammattinimikkeillä työskentelevät (32 hlö)

(Luvut: Vantaan nuorisopalveluiden toimisto 2016).

#### 3.1 Vantaan nuorisopalveluiden tarjoama nuorisotilatoiminta

Vantaan nuorisopalveluihin kuuluu neljätoista nuorisotaloa tai – tilaa. Nykyään Vantaalla on alettu enenevässä määrin käyttämään nuorisotaloista ja – tiloista nimitystä nuoriso- ja asukastila. Uutta nimitystä perustellaan sillä, että nuorisotilat ovat myös



alueen asukkaiden ja erilaisten toimijoiden, esimerkiksi järjestöjen käytössä. Nuorisopalveluiden tarjoamat palvelut on jaettu neljään eri alueeseen ja jokaisella alueella on oma aluepäällikkö. Aluepäällikkö vastaa omaan alueeseensa kuuluvista asioista ja toimii esimiehenä alueella toimiville nuorisotyöntekijöille. Vantaan nuorisopalvelut ovat jaettu seuraavasti:

1. Länsi-Vantaan alue

Länsivantaan alueeseen kuuluvat nuorisotilat: Martinlaakson nuoriso- ja asukastila, Monitoimitila Arkki, Pähkinärinteen nuorisotila sekä Kanniston nuoriso- ja asukastila KanNU,

2. Korso – Koivukylän alue

Korso – Koivukylän alueeseen kuuluvat nuorisotilat: Mikkolan nuorisotila, Korson nuorisotila ja Havukosken nuorisotalo, sekä asukastila Nikinmäessä.

3. Hakunilan alue

Hakunilan alueeseen kuuluvat nuorisotilat: Hakunilan nuorisotila, Kolohongan nuorisotila ja Länsimäen nuorisotila.

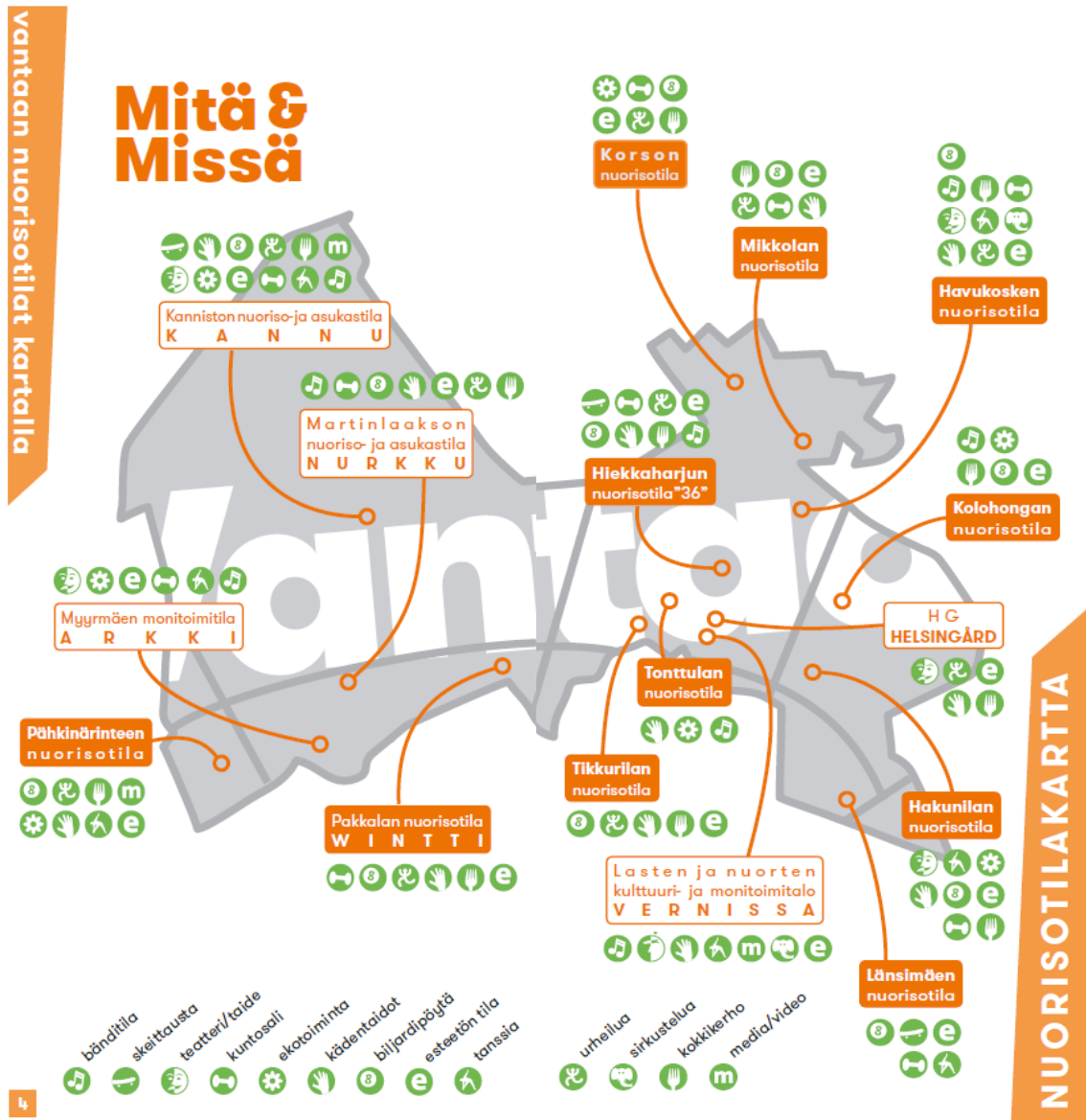
4. Tikkurilan alue

Tikkurilan alueeseen kuuluvat nuorisotilat: Hiekkaharjun nuorisotila ”36”, Tikkurilan nuorisotila, Pakkalan nuorisotila Wintti ja Lasten sekä nuorten kulttuurija monitoimitalo Vernissa.

Kaikki Vantaan nuorisotilat tarjoavat turvallista, savutonta ja päihteetöntä vapaa-ajan toimintaa 10 – 17 vuotiaille lapsille ja nuorille. Jokainen nuorisotila järjestää avointa toimintaa n. 3 – 4 iltana viikossa. (Vantaan nuorisopalvelut 2016, 6 -10; Vantaan kaupunki 2016i) Vantaan nuorisopalveluiden visiona on: ”Vantaa on osaavien ja osallistuvien nuorten kotikaupunki, jossa hyvin tehdyllä nuorisotyöllä tuetaan nuoren kasvua ja oppimista oman ikäkauden vaatimalla tavalla”. (Vantaan kaupunki 2016j) Nuorisopalveluiden keskeisin tehtävä on toimia siten, että vantaalaisten nuorten elinolot paranevat. Toisena tehtävänä on luoda edellytyksiä kansalaistoiminnalle. Nuorisopalvelut pyrkivät tukemaan nuorten kasvua, hyviä käytöstapoja, sekä terveitä elämäntapoja. Tavoitteena on myös kehittää nuorisopoliittisin keinoin vantaalaista kasvuympäristöä laadukkaaksi, turvalliseksi ja avoimeksi. Nuorisopalveluiden tehtävä on myös huolehtia siitä, että vantaalaisille nuorille on tarjolla monipuolisia palveluita, sekä hyvät harrastusmahdollisuudet. Nuorisopalvelut kehittävät toimintojaan yhdessä

nuorten, eri toimijoiden, nuorten perheiden, järjestöjen ja oppilaitosten kanssa. (mt.,). Nuorisotalotyössä on myös muita yhteistyökumppaneita mm. poliisi, lastensuojelu, oppilaitokset sekä seurakunnat. Monilla alueilla Vantaalla nuorisopalvelut tekee yhteistyötä myös kirjastojen ja muiden paikallisten yhdistysten ja yritysten kanssa. Nuorisopalvelut tarjoavat Vantaalaisten yhdistysten käyttöön nuorisotiloja, jolloin yhteistyö paikallisten järjestöjen kanssa tehostuu ja verkostot laajenevat. Nuorisotilatyön näkökulmasta katsottuna yhteistyöverkostot ovat tärkeässä roolissa, sillä ne edesauttavat tuomaan näkyviksi alueilta nousevia ilmiöitä. Verkostojen kanssa yhdessä on mahdollisuus löytää entistä tehokkaampia keinoja puuttua erilaisiin ilmiöihin ja löytää ratkaisuja.

Seuraavalla sivulla olevassa kuvassa on Vantaan kartalle asetettu kaikki vantaalaiset nuorisotilat. Vihreiden pallojen sisällä on kuva, joka kertoo siitä, mitä erilaisia toimintoja nuorisotilat tarjoavat kohderyhmälleen. Kuvan alalaidassa on kerrottu merkkien selitykset.



(Kuva: Vantaan nuorisopalvelut 2016, 4-5)

### 3.2 Muu Vantaan nuorisopalveluiden tarjoama toiminta

Vantaan nuorisopalvelut tarjoavat ja ovat mukana mahdollistamassa yhteistyökumppanina monenlaista nuorille ja heidän läheisilleen suunnattua toimintaa. Tavoitteena on, että Vantaan nuorisopalvelut vastaavat mahdollisimman kattavasti erilaisiin tarpeisiin, niin ennaltaehkäisevässä, kuin korjaavassa nuorisotyössä. Tärkeää on myös tarjota palveluita, jossa nuoria osallistetaan ja annetaan mahdollisuus vaikuttaa itseään koskevissa asioissa.

Erityisnuorisotyö on kohdennettua toimintaa erityistä tukea tarvitseville nuorille. Erityisnuorisotyön kohderyhmään kuuluu pääsääntöisesti yläkouluikäiset nuoret (13-16 vuotiaat). Erityisnuorisotyön painopisteenä on yksilö- ja pienryhmätoiminta. Erityisnuorisotyön tarkoituksena on auttaa ja tukea nuoria, sekä heidän perheitään arkeen liittyvissä asioissa. Tarvittaessa kootaan moniammatillinen tiimi nuoren (ja/tai hänen perheensä) tukemiseksi. Moniammatillinen tiimi voi muodostua esimerkiksi kouluhenkilöstöstä (Vantaan kaupunki 2016a).

Ankkapartio on katupäivystystoimintaa, jota tehdään perjantai-iltaisina, juhlapyhien aattona sekä isoissa nuorisotapahtumissa. Ankkapartio on Vantaan nuorisopalveluiden järjestämää ja organisoimaa toimintaa. Ankkapartion tarkoituksena on toimia matalan kynnyksen kohtaamispalveluina kohtaamilleen nuorille. Tarvittaessa nuori ohjataan tarvitsemansa tuen piiriin (Vantaan kaupunki 2016b).

Sateenkaareva nuorisotoiminta on 13 – 25 – vuotiaille nuorille suunnattua toimintaa. Sateenkaarevien iltojen tarkoituksena on tarjota nuorille turvallinen kohtaamis- ja oleskelupaikka. Sateenkaarevissa nuorisoiiloissa kunnioitetaan nuorten itsemäärittelyä/-määrittelemättömyyttä sekä jokaisen nuoren moninaisuutta. Joka toisella kerralla Sateenkaarevissa nuortenilloissa on paikalla HeseTan oma ohjaaja (Vantaan kaupunki 2016c). HeSeta ry on yhdistys, jonka tavoitteena on etta kaikki voivat elää tasavertaisina riippumatta seksuaalisuudesta tai sukupuolisesta suuntauksesta (Heseta ry).

Lasten- ja nuorten leiritoiminta on nuorisopalveluiden ympäri vuoden järjestämää toimintaa. Kesällä toimintaa toteutetaan Vantaalla, mutta myös leirikeskuksissa. Leirikeskuksia on käytössä kaksi (2). Kukonnotkon leirikeskus sijaitsee Heinolassa ja kyseinen leirikeskus on käytössä ympäri vuoden. Palajärven leirikeskus sijaitsee Vihdissä ja on ainoastaan kesäkäytössä (Vantaan kaupunki 2016d).

Nuorten työpajatoiminta on suunnattu 16 – 28 vuotiaille vantaalaisille nuorille, jotka ovat työttömiä työnhakijoita. Työpajatoimintaa tarjotaan ensisijaisesti niille nuorille, joilla ei ole työkokemusta, tai ammatillista koulutusta. Työkokeilun aikana nuori saa omien tarpeidensa mukaista ohjausta liittyen mm. Elämönhallintaan, koulutukseen tai

työelämään liittyen. Työpajatoiminnan tavoitteena on saada nuori kiinnittymään jatkossa opintoihin tai työelämään siten, ettei tämä jää niin sanotusti ”tyhjän päälle”. Ohjaus- ja tukikeskus Kipinä ja etsivä nuorisotyö tarjoaa ohjausta 16 - 28 – vuotiaille vantaalaisille nuorille, jotka ovat jääneet vaille opiskelupaikkaa tai ovat keskeyttäneet opintonsa. Tukea tarjotaan myös monikulttuurisille nuorille, työttömille, kotiin syrjäytyneille sekä asunnottomille (Vantaan kaupunki 2016e).

Kulttuurista nuorisotyötä tuotetaan sekä kehitetään Vantaalla yhteistyössä kirjasto- ja nuorisopalveluiden kanssa. Tämä pitää sisällään taide ja kulttuuripainotteista toimintaa. Kulttuurinen nuorisotyö suunnittelee ja toteuttaa tapahtumia yhdessä nuorten kanssa (Vantaan kaupunki 2016f).

Vantaalla toimii nuorten tieto- ja neuvontapalvelu Jeesi. Tiedottamisen ja neuvonnan lisäksi Jeesi järjestää nuorille kohdennettuja teemapajoja mm. asumiseen ja työnhakuun liittyen. Vantaalla on monia nuorille suunnattuja paikallisia infopisteitä, joihin voi mennä ilman ajanvarausta (Vantaan kaupunki 2016g).

Nuorisovaltuusto toimii nuorten edunvalvojana. Sen tärkein tehtävä on tuoda esille nuorille tärkeitä asioita. Nuorisovaltuustoon valitaan kerrallaan kahdeksi vuodeksi 20 varsinaista jäsentä ja 10 varajäsentä. Nuorisovaltuuston edustajilla on puhe- ja läsnäolo-oikeus Vantaan kaupunginvaltuustossa, lautakunnissa sekä aluetoimikunnassa. Nuorisovaltuuston toiminta on poliittisesti sitoutumaton. Nuorisovaltuusto kokoontuu kuukausittain. Sen tehtävänä on tehdä aloitteita kaupunginhallitukselle, osallistua erilaisiin työryhmiin, järjestää nuorille suunnattuja tapahtumia ja antaa lausuntoja. Nuorisovaltuusto toimii yhteistyössä myös koulujen oppilaskuntien hallitusten kanssa parantaakseen kouluoloja (Vantaan kaupunki 2016h).

#### 4 HAASTATTELUIDEN SEKÄ KYSELYIDEN PURKAMINEN

Haastattelin viittä Vantaan nuorisopalveluilla työskentelevää nuorisotyöntekijää. Haastattelut toteutettiin äänittämällä aikavälillä 4.2.2016 -12.3.2016 yksilöhaastatteluina. Haastattelut olivat puolistrukturoituja, kaikilta osallistujilta kysyttiin samat kysymykset, mutta esitin kysymyksiä haastateltaville eri järjestyksessä. Haastattelutilanteessa sai olla jatkuvasti valppaana ja miettiä, mikä kysymys ei katkaise haastateltavan hyvää ja soljuvaa pohdintaa, vaan vie asiaa eteenpäin. Osa haastateltavista saattoi lähteä niin sanotusti rönsyilemään ja puhumaan aiheen vierestä. Tässä oli opinnäytetyötä tehdessä mahdollisesti suurin oppimisen paikka, että kuinka saadaan haastateltavasta itse asia ulos ja ohjataan keskustelua oikeaan suuntaan. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 1997, 204)

Haastatteluita purkaessa jouduin huomioimaan vastaajien anonymiteetin ja turvaamaan sen. Mahdolliset murteet ja puhetyylit muutin ja muokkasin yleiselle pääkaupunkiseutumaiselle puhekielelle. Haastatteluissa esiintyvien henkilöiden anonymiteetti on salattu myös siten, että he ovat Nuorisotyöntekijä A, Nuorisotyöntekijä B, Nuorisotyöntekijä C, Nuorisotyöntekijä D, sekä Nuorisotyöntekijä E. Tekstin sujuvuuden, luettavuuden ja selkeyden vuoksi poistin vastaajien ylimääräisiä täytesanoja. Tarvittaessa olen myös vaikuttanut lauserakenteisiin siten, ettei asia tai henkilön viesti muutu, mutta haluan haastatteluiden purkamisessa ja yhteenvedossa kuitenkin huomioida tekstin luettavuuden ja täten kunnioittaa lukijaa. Haastatteluita purkaessa tulin havainneeksi, että se on hyvin informatiivinen menetelmä, josta saa helposti henkilökohtaisia tietoja ja kokemuksia. Litterointivaiheessa huomasin, että henkilölle, joka ei haastattelua ole itse tehnyt ja ollut siinä läsnä, niin ei välttämättä ymmärrä mitään siitä, mitä on todellisuudessa puhuttu ja mistä haastateltava on kertonut, sillä litteroitu teksti sellaisenaan on vaikeasti ymmärrettävää.

Haastatteluihin osallistui sekä työntekijöitä, joilla on yli kymmenen vuoden kokemus Vantaan nuorisopalveluista työpaikkana ja niitä, jotka ovat työskennelleet alle vuoden. Haastateltavat siis jakautuivat melko tasaisesti alle yhden ja

yli kymmenen työvuoden akselille. Haastattelijana hämmennyin siitä faktasta, että työvuosista riippumatta haastateltavilta tuli käytännössä kaikilta samankaltaisia vastauksia. Vastaajat kertoivat kokemuksistaan melko avoimesti. Haastattelut itsessään eteni hyvin soljuvasti ja vastaajat tuntuivat kokevan kysymyksiin vastaamisen mielekkäänä. Haastatteluihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, joten halukkaat nuorisotyöntekijät pääsivät osallistumaan ja kertomaan kokemuksistaan perehdytyksen osalta. Kysymykset koskivat perehdyttämistä, haastateltavien ensimmäistä työpäivää ja sitä, mitä perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon ja kuinka vastaajat arvelevat perehdyttämisen vaikuttavan työhyvinvointiin.

Kyselyt toteutettiin aikavälillä 18.2.2016 – 11.4.2016. Kyselyihin vastasi reilu kolmekymmentä henkilöä. Lähetin kyselylinkin 79 henkilölle, mutta yllätyin silti positiivisesti vastaajien määrästä, vastaajia oli yhteensä 31. Tästä voisi vetää johtopäätöksen, että perehdyttäminen on edelleen ajankohtainen ja tärkeä asia. Kyselyissä kysyin paljon samankaltaisia kysymyksiä, kuin haastattelusakin. Osa kysymyksistä oli sellaisia, joissa vastaaja arvioi asteikolla 0 – 5 mm. perehdytyksensä onnistumista ja perehdyttämisen vaikutusta työhyvinvointiin. Osa kysymyksistä taas oli sellaisia, joihin halusin avoimia vastauksia. Koen, että tutkimuksen näkökulmasta avoimet vastaukset ovat mielekkäämpiä, vaikkakin ehkä työläämpiä käsitellä. Kyselyissä tarkoituksena oli verrata alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta työskennelleiden kokemuksia keskenään, mutta myös verrata esimies- ja hallintotason kokemuksia suhteessa työntekijätason kokemukseen perehdytyksestä. Esimies- ja hallintotasolta ei kysytty työvuosia, eikä koulutustaustaa anonymiteetin turvaamiseksi. Hieman ihmettelin esimies- ja hallintotason vastausten vähyyttä, mutta otin kuitenkin vastaukset mukaan. Voihan vähäisiäkin vastaajamääriä tulkita. Aiemmin totesin, että yllätyin suurehkosta vastaajamäärästä positiivisesti, mutta huomasin kuitenkin hieman pettyneeni esimies- ja hallintotason vastausten määrään. Kyselylomake on liitteenä.

#### 4.1 Haastatteluiden purku

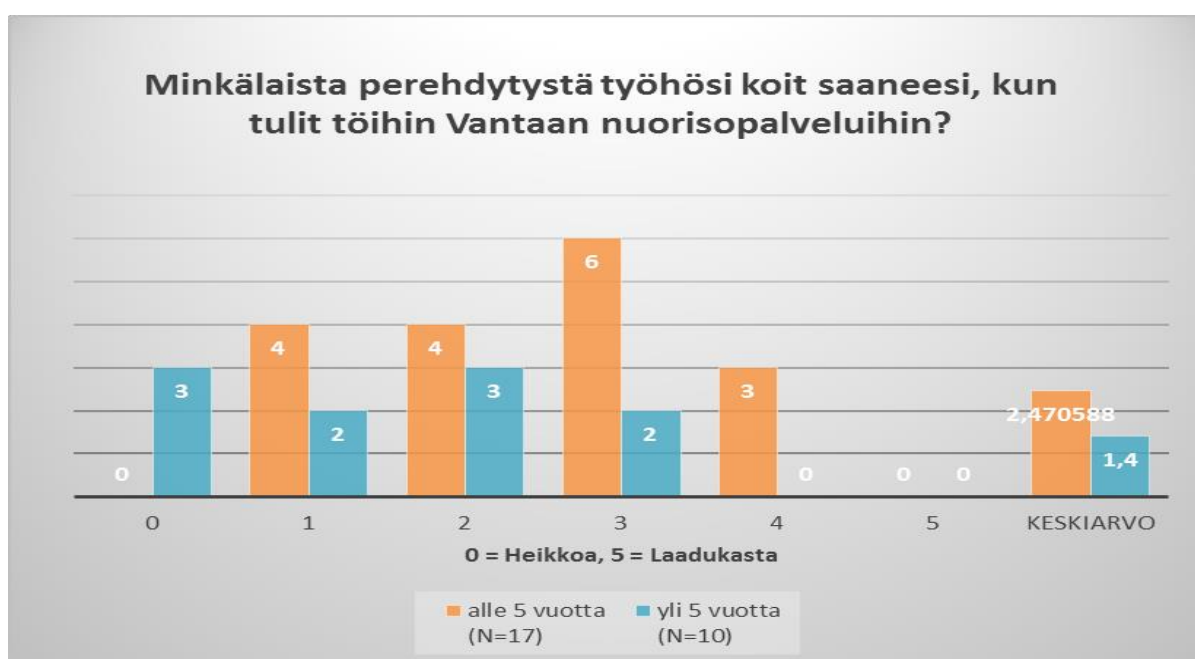
Haastatteluista nousi ensimmäisenä työntekijöiden voimakas tarve saada esimiestasolta ohjeistusta perehdytykseen. Jokainen viidestä haastateltavasta koki, ettei perehdytys omaan työhön ollut riittävää ja työsuhteen alussa meni paljon työaikaa perusasioiden selvittämiseen. Näkemyseroja oli kuitenkin siinä, miten perehdytystä tulisi toteuttaa. Osa haastateltavista toivoi perehdyttävälle selkeää perehdytyskansiota, jossa kaikki tarvittava tieto on. Osa haastateltavista koki, että perehdytyksen työhön tulisi olla vapaampaa ja jättää uuden työntekijän oivalluksille tilaa. Tämän ajatusmallin omaavat toivoivat, että kiinnitetään huomio siihen, että uusi työntekijä on myös uusi mahdollisuus, jonka näkemyksistä voidaan ottaa oppia. Tässä kohdassa haastatteluista tein havainnon, että luovat ihmiset kaipaavat vain raamit, joiden sisällä saa toteuttaa itseään ja omaa luovuuttaan, kun taas käytännönläheiset ihmiset kaipasivat selkeitä tulkittavissa olevia ohjeita. Perehdyttämistä toteutettaessa ja suunniteltaessa on huomioitava, että jokainen perehdyttävä on yksilö ja tähän yksilöllisyyteen on kiinnitettävä huomiota. Se mikä riittää luovalle ihmiselle ja luo työlle, sekä sen tekemiselle varmuutta, ei välttämättä riitä henkilölle, joka on maanläheisempi ja haluaa ensin oppia vanhat käytännöt, ennen kuin kykenee lähteä kehittämään omaa työtään. Tärkeää kuitenkin on se, ettei ole väärää tapaa perehdyttää uusia henkilöitä. Perehdytyksen kesken jättäminen tai sen antamatta jättäminen on oikeastaan ainoat väärät tavat.

Haastatteluista nousi myös ilmi hyvin vahvasti se, että työhön perehtyminen vaatii myös uudelta työntekijältä oma-aloitteisuutta ja uskallusta kysyä ongelman tullessa eteen. Haastateltavien mukaan näin pienessä työyhteisössä ei kenelläkään ole mahdollisuutta olla koko ajan perehdyttävän vieressä ja kertoa, mitä tehdä seuraavaksi. Haastateltavat kertoivat myös, että heidän perehdytykseensä käytetty aika oli hyvin vähäistä. Heidän oman kokemuksensa mukaan perehdytykseen käytettiin aikaa muutamasta tunnista muutamaankin päivään. Mahdollisesti aika ja sen vähäisyys on selitys haastateltavien kokemalle

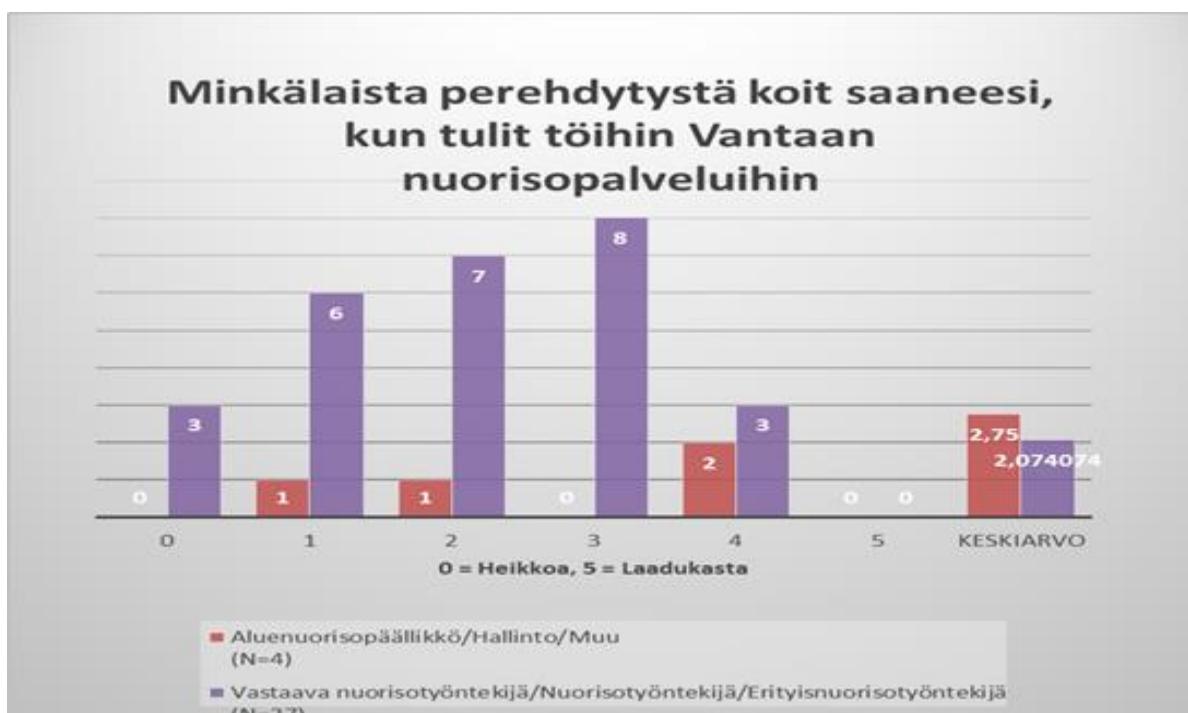


vähäiselle perehdytykselle. Myös ennalta määrätylle perehdyttäjälle tulisi varata omasta työajastaan aikaa perehdyttää uutta työntekijää. Osa haastateltavista kuitenkin totesi, ettei heille edes ollut määrätty ketään erityistä perehdyttäjää ja esimies oli kiireellinen perehdyttääkseen. Kehitystä on perehdyttämisen suhteen kuitenkin tapahtunut. Nykyään nuorisotoimiston toimistotyöntekijöiltä on mahdollisuus varata aika, jotta saa opastuksen erilaisten ohjelmistojen käyttöön. Valtaosassa haastatteluista nousi esiin se, että perehdyttämisellä on valtava merkitys työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Moni koki, että materiaalin tuottaminen on äärimmäisen tärkeää. Itse kuitenkin havaitsin, ettei moneen haastateltavista ole itse valmis tuottamaan materiaalia omaan toimipisteeseensä. Tässäkin kyse lienee ajan puutteesta ja siitä, että oma työ koetaan hetkittäin melko hektisenä ja henkisesti kuormittavana. Toisaalta taas uuden työntekijän perehdyttäminen voi tuntua haastavalta, mikäli itsekään ei ole saanut selkeää perehdytystä.

## 4.2 Kyselyiden purku



Kaaviosta voidaan päätellä, että keskiarvollisesti yli viisi vuotta työskennelleet työntekijät ovat kokeneet saaneensa heikompaa perehdytystä, kuin alle viisi vuotta töissä olleet työntekijät. Perehdyttäminen on aina subjektiivinen kokemus, mutta perehdyttäminen on kuitenkin kehittynyt suhteessa pidempään töissä olleisiin nähden. Kehittämisen varaa on myös alle viisi vuotta työskennelleiden kokemuksessa. Uskon, että pyrkimys nuorisopalveluissa on siihen, että valta osa työntekijöistä tulevaisuudessa tulee kokemaan perehdytyksensä laadukkaana. Vertasin myös esimies- ja hallintotason perehdytystä työntekijätason perehdytykseen. Esimies- ja hallintotasolla työhön perehdytyksen koetaan olleen hieman laadukkaampaa, mutta tämäkin vertailu osoittaa, että perehdyttämisessä on molemmin puolin parantamisen varaa. Esimies- ja hallintotasolta kyselyihin vastanneista puolet kuitenkin kokee, että perehdytys on ollut hyvää. Esimies- ja hallintotasolla kukaan ei kuitenkaan kokenut, että oma työhön perehdytys olisi ollut heikkoa, kun taas työntekijätasolla kolme kahdestakymmenestäseitsemästä vastaajasta kolme (n.11 %) oli kokenut, että perehdyttämisen taso oli ollut heikkoa.



Taulukoista voidaan tulkita, että pääsääntöisesti alussa annetun perehdytyksen koetaan olevan kohtalaisella tasolla. Kaikista vertailuryhmistä heikoimpana saamansa perehdytyksen kokee yli viisi vuotta töissä olleet työntekijätason toimijat, kun taas esimies- ja hallintotasolla ollaan nuorisopalveluissa tyytyväisimpiä perehdytykseen.

Työntekijätasolla kahdestakymmenestäseitsemästä vastaajasta seitsemäntoista kertoi perehdytykseen käytetyksi ajaksi 1 – 5 työpäivää. Alle viisi vuotta työskennelleistä suurin joukko kertoi, että perehdytykseen käytetty aika osui tälle akselille. Muutamia alle viisi vuotta työskennelleistä kertoivat, että perehdytykseen käytetty aika oli pidempi ja yksi koki, ettei häntä perehdytetty ollenkaan. Yli viisi vuotta työskennelleiden hajonta on laajempi. Kymmenestä vastaajasta neljä kertoi saaneensa perehdytystä 1 – 5 työpäivää kaksi kertoi saaneensa usean kuukauden perehdytyksen ja loput neljä kokivat, ettei heitä ole perehdytetty työhönsä ollenkaan. Vastaus siihen, miksi yli viisi vuotta työskennelleet kokivat ensimmäisessä kohdassa saamansa perehdytyksen heikomaksi, on mahdollisesti perehdytykseen käytetyssä ajassa. Suuri osa alle viisi vuotta työskennelleistä kuitenkin koki saaneensa perehdytystä, verrattuna yli viisi vuotta töissä olleisiin.



Vantaan nuorisopalveluissa on perehdytyksen osalta tässäkin suhteessa kehitytty ja suunta on positiivinen. Mahdollisesti yli viisi vuotta työskennelleet ovat halunneet perehdyttää työhön uudempia työntekijöitä, jotta heillä olisi perehdyttämisen kokemus ja kaikkea ei tarvitse itsenäisesti lähteä ratkomaan.

Esimies- ja hallintotasolla suhteessa työntekijätasoon perehdytykseen käytetty aika on toteutunut paremmin. Esimies- ja hallintotasolla perehdytystä on toteutettu ja yksikään vastaajista ei ole kokenut, ettei heitä olisi perehdytetty työhönsä ollenkaan. Esimies- ja hallintotasolta löytyy myös henkilöitä, jotka on perehdytetty työhönsä 1 – 5 työpäivässä, mutta myös heitä, joita on perehdytetty pidemmällä aikavälillä. Koska perehdyttäminen on yksilöllinen kokemus, niin uskon ainakin uuden esimiehen joutuvan kääntymään usein alaistensa puoleen saadakseen tarvittavan käsityksen omasta työstään, työskentelystä alaisten kanssa, tutustumisesta alaisiin ja oman alueensa yksiköihin. Arvelen, että tästä syystä esimies- ja hallintotasolla koetaan perehdytysjakson olevan pidempi. Käytännötasolla se on varmasti niin, että työhön perehtyminen on pidempi prosessi.



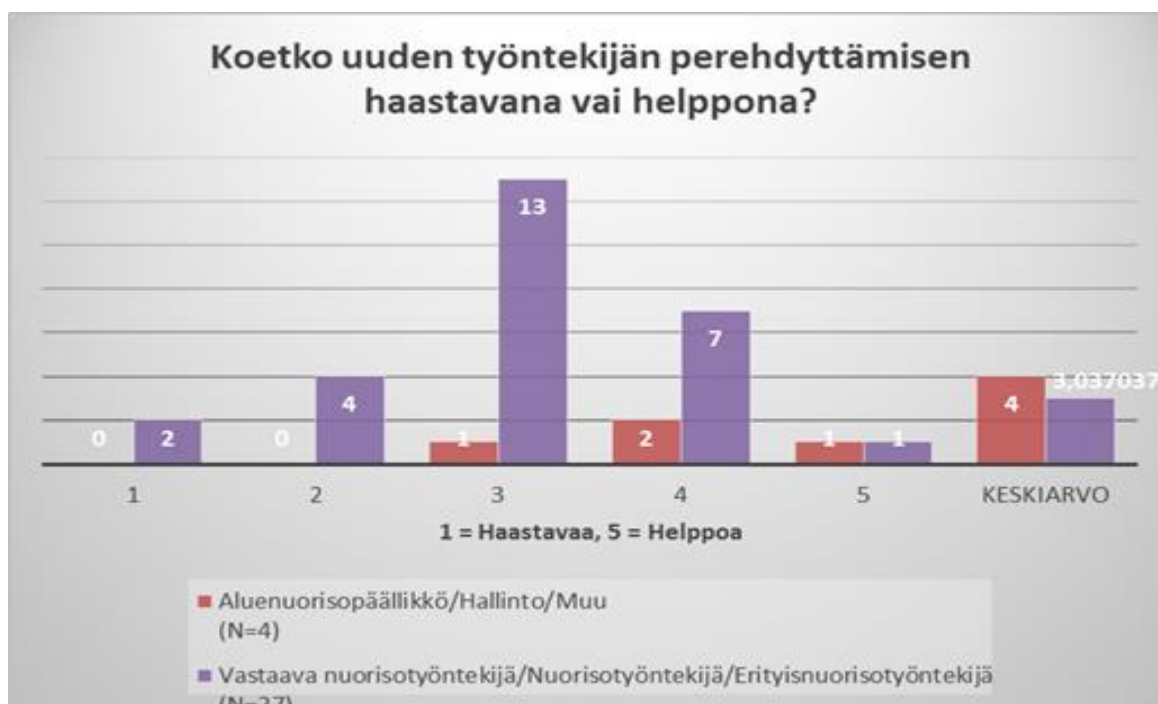
Yli viisi vuotta työskennelleet kokevat perehdytykseensä käytetyn ajan vähäisimmäksi. Esimies- ja hallintotasolla perehdytykseen käytettiin eniten aikaa ja alle viisi vuotta työskennelleet asettuvat näiden ryhmien väliin. Perehdytyksen kokemuksen ja siihen käytetyn ajan perusteella voidaan tulkita, että perehdytykseen käytettyä aikaa on lisättävä, jotta perehdytys olisi laadukkaampaa.

Uuden työntekijän perehdyttäminen koetaan pääsääntöisesti olevan haastavan ja helpon välissä. Alle viisi vuotta työskennelleet työntekijät kokevat uuden työntekijän perehdyttämisen hieman helpommaksi, kuin yli viisi vuotta töissä olleet työntekijät. Alle viisi vuotta työskennelleet ovat kuitenkin itse saaneet suhteessa yli viisi vuotta työskennelleisiin työntekijöihin parempaa perehdytystä, joten sillä voi olla positiivinen vaikutus uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Kun itseä on perehdytetty, niin on helpompaa lähteä perehdyttämään muita hyödyntäen omaa kokemuspohjaa.



Esimies- ja hallintotasolla suhteessa työntekijätasoon koetaan perehdytyksen olevan helpompaa. Tämä johtuu siitä, että esimiehet ja hallinto perehdytetään myös perehdyttämään uusia työntekijöitä. Tästä voidaan päätellä, että nuori-

sopalveluissa kuitenkin on koettu, että esimiehellä on ensisijainen rooli työntekijän perehdyttämisessä.



Haastavimpana uuden työntekijän perehdyttämisen kokee yli viisi vuotta töissä olleet työntekijät, mutta ero haastavuuden kokemiseen ei ole merkityksellisen suuri alle viisi vuotta työskennelleisiin. Esimies- ja hallintotasolla koetaan uuden työntekijän perehdyttäminen kaikkein helpompina verrattuna koko työntekijätason kokemukseen uuden henkilön perehdyttämisessä.

Kyselyssä kysyin myös kokevatko vastaajat perehdyttämisellä olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Vastaukset olivat yksimielisiä siitä, että perehdyttämisellä on suuri tai melko suuri vaikutus työhyvinvointiin. Yli viisi vuotta työskennelleet arvioivat perehdyttämisen vaikutuksen työhyvinvointiin olevan hieman alhaisempi, verrattuna alle viisi vuotta työskennelleisiin työntekijöihin. Tein Webropol – kyselyyn yllä olevan kysymyksen lisäksi myös avoimen kysymyksen, jossa tiedustelin, että mikäli kokee uuden työntekijän perehdytyksen haastavaksi, niin mitkä seikat tekevät perehdytyksestä haastavaa.

Perehdyttäminen itsessään ei ole vaikeata, mutta jos lähtökohtaisesti esimies / tilavastaava on sitä mieltä, ettei ole olemassa mitään rakennetta perehdyttämiselle ja perehdytys tapahtuu työtä tekemällä ja ripotellen tietoa antamalla silloin tällöin niin aika vaikeata siltä pohjalta on asioihin saada muutosta. (Webropol-kysely)

Perehdyttämisen haastavuutta kuvattiin myös kertomalla, ettei ole kunnollista materiaalia, jolla perehdyttää. Johdon viestintä koettiin myös heikoksi ja se, ettei perehdytykseen ole varattu työaika. Tiedon koettiin olevan myös epämääräistä ja vaikeasti saatavilla ja kaikki eivät edes tiedä, mistä perehdyttämiseen liittyvää tietoa voi hakea. Mikäli tieto ja materiaali on selkeästi yhdestä paikasta saatavilla, voitaisiin uuden työntekijän perehdyttäminen kokea huomattavasti helpompana.



Esimies- ja hallintotaso oli yksimielinen siitä, että perehdyttämisellä on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työntekijätasoon verrattuna esimies- ja hallintotasolla perehdyttämisen vaikutus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on suurempi. Uskon, että esimiestasolla kokemus on yhtenäisempi siitäkin syystä, että alussa hyvin hoidettu perehdytys säästää pidemmällä aikavälillä esimiehen aikaa, mutta edistää koko työyhteisön työhyvinvointia.



Yli viisi vuotta työskennelleet kokevat, että perehdytys vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, mutta he kokevat sen kuitenkin vähemmän merkityksellisemmäksi verrattuna alle viisi vuotta työskennelleisiin tai esimies- ja hallintotasoon.

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että hyvä perehdyttäminen vaikuttaa työntekijän ammatilliseen itsetuntoon ja turvallisuuden tunteeseen työpaikalla. Lisäksi kerrottiin, että hyvin perehdytetty työntekijä on vähemmän stressaantuneempi, kun hän ymmärtää, mitä tekee työkseen. Se säästää perehdytettävän energiaa, mutta kuluttaa vähemmän myös työyhteisöä.

Hyvä perehdytys antaa työntekijälle eväitä jaksaa, koska hän tietää silloin mitä tekee (ei joudu elämään epävarmuudessa), eikä joudu käyttämään turhaa aikaa/energiaa siihen että yrittää itse etsiä tietoa. Työntekijän työntekeminen on varmemmalla pohjalla ja hän jaksaa vastaanottaa asioita sekä kehittää työtään, kun ymmärtää mihin sillä pyritään/mitä siltä vaaditaan. Tämä lisää myös työmotivaatiota. (Webropol-kysely)



### 4.3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Haastattelut ja Webropol – kyselyt olivat samansuuntaisia vastauksiltaan. Perehdyttämistä tarvitaan ja se koetaan tärkeäksi. Katseet kääntyvät esimiestason suuntaan monessa kohdassa ja toivotaan selkeämpää, johdonmukaisempaa ja yhtenäistä mallia toteuttaa perehdytystä. Mielestäni olisi ihan relevanttia lähteä esimiestasolla miettimään koulutettaisiinko nuorisopalveluiden sisällä esimerkiksi vastaavia nuorisotyöntekijöitä perehdyttäjiksi omiin yksiköihinsä. Myös erityisnuorisotyöntekijöiden monipuolisen työnkuvan kannalta olisi hyvä, mikäli heitäkin koulutettaisiin perehdyttäjiksi. Kun kaikki asianomaiset saisivat samanlaisen ohjeistuksen ja opastuksen, niin perehdytys sujuisi jouhevammin ja olisi kaikkia palvelevaa.

Omakohtainen perehdytys koettiin heikoksi ja etenkin haastattellessa huomasin, että asia nostaa tunteita pintaan. Uuden työntekijän epävarmuus työssä ja jatkuva stressitila johtuen asioiden selvittelystä jää ehkä elämään mieleen pidemmäksikin aikaa. Epävarmuus omasta ammatillisesta osaamisesta voi jatkua pitkään, mikäli kukaan ei ole opettanut, kuinka asiat tehdään oikein. Epäonnistumisen pelko omassa työssä nousi haastatteluissa ja kyselyissä myös esiin. Omassa perehtymisvaiheessa koettiin myös, että esimiehen etäisyys oli tuntuva ja yleinen ilmapiiri työpaikalla oli epävakaa. Monella oli se kokemus, että jäi perehtymisvaiheessa yksinäiseksi.

Uudet työntekijät kokivat kuitenkin, että vastaanotto työyhteisössä ensimmäisenä työpäivänä oli hyvä, vaikka perehdytys ei välttämättä onnistunut hyvin. Suuri osa vastasi, että perehdyttäjänä toimi esimies tai pidempään samassa yksikössä työskennellyt työkaveri. Perehdyttäjiksi nuorisotilatyössä mainittiin muutamaan otteeseen myös nuoret, jotka kertoivat tilan säännöistä ja tavoista uudelle työntekijälle. 31 vastanneesta lopulta kuitenkin ainoastaan neljä koki, ettei heitä kukaan perehdyttänyt työtehtäviinsä. Eli kaikki muut työntekijät ovat saaneet nuorisopalveluissa jonkinäköistä perehdytystä ja ohjausta uudessa

työssään. Kyselyistä ja haastatteluista nousi esiin myös, että töihin palaaville työntekijöille tulisi järjestää myös perehdyttämistä, sillä asiat usein ovat muuttuneet työntekijän ollessa poissa.

Lopulta melko pienillä muutoksilla päästään etenemään huomattavan suurin harppauksin perehdyttämisen laadussa. Esimiestasolta on järjestettävä koulutusta perehdyttämiseen liittyen, kuten aiemmin jo totesin. Hyvä perehdyttäminen lähtee myös koko työyhteisön asenteesta suhteessa perehdyttämiseen. Esimiehellä on päävastuu perehdyttämisestä, mutta monipuolisessa ja moninaisessa työssä on vastuunsa perehdyttämisen toteutuksessa myös työyhteisöllä. Esimiehen on luotava perehdytykselle raamit, mutta perehdytysmateriaalin tuottamisen tulisi olla kaikkien organisaatioon kuuluvien henkilöiden tehtävä. Perehdytysmateriaalia on kuitenkin päivitettävä jatkuvasti ja työntekijät ovat oman työnsä asiantuntijoita ja tämä asiantuntijuus olisi valjastettava käyttöön, jotta voidaan toteuttaa laadukasta, ajantasaista ja tehokasta perehdytystä.

## 5 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan sitä, että työpaikka, työyhteisö ja talon tavat tulevat tutuiksi. Perehdytyksellä pyritään siihen, että uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminta-ajatuksen, työtoverit, esimiehet, sekä periaatteet joiden mukaan työyhteisössä toimitaan. Työnopastuksella tarkoitetaan sitä, että uusi työntekijä perehdytetään omaan työhönsä ja tälle kerrotaan mitä odotuksia omaan työhön kohdistuu. Työnopastuksen tavoitteena on, että uusi työntekijä ymmärtää oman vastuunsa osana koko työyhteisön toimintaa, sekä tuntee työtehtäviinsä liittyvät turvallisuusohjeet. Työnopastus koskee kaikkia, myös kauemmin samaa työtä tehneitä työntekijöitä. Työnopastukseen liittyvät kaikki asiat, jotka voidaan katsoa suoraan työn tekemiseen kuuluviksi. Työhön kuuluvia asioita ovat mm. työkokonaisuus, se mistä vaiheista ja osista työ muodostuu. Näiden lisäksi työnopastukseen kuuluu se, minkälaista osaa-

mista ja tietoa työn tekeminen edellyttää (Hämäläinen, Kangas 2007, 2; Mäntynen, Penttinen 2009, 2).



(Kuva: TTK, työturvallisuuskeskus 2016).

Käytännön tasolla perehdyttämisen käsite on nykyään laajentunut kattamaan alussa tapahtuvan perehdytyksen lisäksi myös työnopastuksen. Työhön perehdytyksestä voidaan puhua myös silloin, kun työntekijä on ollut pidempään poissa työstään syystä taikka toisesta. Tällaisia syitä voi olla esimerkiksi vanhempainvapaa taikka virkavapaa. (Kupias, Peltola 2009). Työnopastusta annetaan alussa tapahtuvan perehdytyksen lisäksi myös muutoksiin perehdyttämistä. Tämä taas on työpaikalla tehtävää työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Kun työnopastus hoidetaan hyvin ja suunnitelmallisesti, niin työnopastuksen lopputuloksena opastettava oppii työtehtävät nopeasti oikein. Kun opastettavan taidot karttavat, niin tämän ammattitaito kehittyy ja työteho paranee. Työelämässä tapahtuu enenevässä määrin muutoksia, jotka vaikuttavat jollain tasolla työyhteisöön. Tosilla asioilla on suurempi vaikutus, kuin toisilla. (Hämäläinen, Kangas 2007, 20). Työelämä kehittyy nopeassa tahdissa ja muutokset työorganisaatioissa lisäävät työn tekemiseen liittyviä haasteita läpi koko työuran. Työuran muutosvaiheessa täytyy kyetä tekemään vaikeita ratkaisuja ja omaksua uudenlainen tapa tehdä työtä. Näiden ratkaisujen tekemiseen moni kaipaa tukea. Muutosvaiheet työssä ovat niitä tilanteita, joissa sellaisille tukitoimille olisi tarvetta, jotka vahvistavat työntekijöitä valmistautumaan ratkaisuihin (Vuori 2011, 123, 131).

Perehdyttäminen on työnantajaosapuolen velvollisuus. Työnantajalla on vastuu siitä, että työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, sekä ammatillinen osaaminen huomioidaan perehdytystä toteuttaessa. Hyvin toteutettu perehdytys on merkityksellistä monista syistä, sillä sen avulla annetaan uudelle työntekijälle myönteinen kuva työpaikasta, sekä organisaatiosta. Perehdytyksen keinoin tuetaan työntekijää omaksumaan tarkoituksenmukaiset työ- ja toimintatavat. Perehdytyksen avulla ennaltaehkäistään myös vaaratilanteiden ja onnettomuuksien syntymistä (Vartiainen-Ora 2007, 61). Perehdyttämisen perusasioihin kuuluu kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uutta työntekijää ohjataan ja ohjeistetaan omiin työtehtäviinsä. Perehdyttämiseen kuuluu myös uuden työntekijän tutustuttaminen oman työyksikön ja koko organisaation toimintaperiaatteisiin ja yhteisiin tavoitteisiin. Perusasioihin kuuluu myös se, että uudelle työntekijälle kerrotaan hänen työnkuvansa ja se, mitä tehtävältä työtä odotetaan. Avainasemassa on myös organisaation arvot ja se, mihin organisaatio toiminnallaan pyrkii. (Hämäläinen, Kangas 2007, 2; Mäntynen, Penttinen 2009, 2; Vartiainen-Ora 2007, 61).

Viiden askeleen menetelmää (kuva alla) voidaan hyödyntää perehdytettäessä uusia työntekijöitä.



(Kuva: Mäntynen, Penttinen 2009, 6).

Kuva itsessään kiteyttää melko hyvin sen, mistä perehdytyksessä on kysymys ja antaa perehdyttäjälle itselle viitekehyksen, jonka sisällä toimia. Viiden askeleen menetelmän avulla voidaan opettaa henkilöä käytännön työn tekemisessä, jonka oppiminen voi vaatia aikaa ja omaksumista. Viiden askeleen menetelmää hyödyntämällä voidaan myös varmistaa ja todentaa henkilön oppiminen konkreettisesti.

### 5.1. Perehdyttäminen nuorisotyössä

Nuorisotyössä perehdyttäminen on haastavaa, sillä työtä tehdään omaa persoonallisuutta vahvasti hyödyntäen. Nuorisotyö on ohjaustyötä, jota tehdään nuorten hyväksi ja heidän elinolojensa parantamiseksi. Nuorisotyöntekijän rooli ohjaus- ja neuvontatyössä on usein melko häilyvä. On melko vaikea määritellä, minkälaisissa asioissa nuorisotyöntekijän puoleen voi kääntyä. Monille on selvää, että työvoimaneuvoja opastaa työnhakuun liittyvissä ongelmissa. Psykologin tehtävänä on ohjata ja auttaa henkilöä, joka tarvitsee apua esimerkiksi psyykkisten ja mielenterveydellisten ongelmien kanssa. Sosiaalityöntekijöiden tehtävä on auttaa ohjattaviaan taloudellisesti ja sosiaalisesti siten, että näillä on mahdollisuus ja paremmat edellytykset integroitua yhteiskuntaan. Nuorisotyöntekijät ohjaavat ja tukevat kohderyhmäänsä elämään liittyvissä asioissa, sillä nuorisotyöntekijät ovat nuoruuden ja nuoruuteen liittyvien asioiden ja ongelmien käsittelyn ammattilaisia. Nuorisotyöntekijän on tiedettävä alueella tarjottavista muista ohjauspalveluista ja siitä minkä palvelun piiriin kukakin nuori pitää milloinkin ohjata. Nuorisotyöntekijä on suhteessa ohjattavaan ns. ”rinnalla kulkija”. Nuori saattaa siirtyä toisen palvelun piiriin, mutta usein kuitenkin palaa nuorisotyöntekijän luokse kertomaan sen hetkisestä tilanteestaan. Tarvittaessa nuorisotyöntekijä ja nuori pohtivat yhdessä nuoren kanssa myös vaihtoehtoisia ratkaisuja. Nuorisotyön painopiste on vahvasti painottunut alle täysi-ikäisiin nuoriin. Nuorisotyötä ohjaa vahva kasvatuksellinen ote, nuorisotyöntekijöitä voidaan kuvata kasvatustyöntekijöiksi. Nuorisotyöntekijöiden työtä ei kuitenkaan ohjaa mikään selkeästi tuotettu matriisi (Onismaa 2007, 7; Soanjärvi 2014, 80).

Omaan henkilökohtaiseen kokemukseeni peilaten; - Perehdyttämisen haasteena nuorisotyössä voidaan nähdä työn moninaisuus, henkilösidonaisuus ja työnkuvien epäselvyys. Moninaisuudella tarkoitan sitä, että työtä tehdään monissa eri ympäristöissä ja kontaktiverkosto on laaja. Monesti nämä verkostot ovat sitoutuneet määrättyyn henkilöön ja haastavimmillaan se johtaa siihen, että uusi työntekijä joutuu aloitamaan edeltäjänsä työn alusta. Epäselvä työnkuva on perehdyttämisen kannalta haaste myös nuorisotyössä. Toisaalta, usein nuorisotyöntekijän työnkuva muotoutuu tekijänsä näköiseksi. Perehdyttämisen näkökulmasta, kuitenkin jokaiselle uuteen työpaikkaan tulevalle nuorisotyöntekijälle pitäisi antaa pohja ja raamit, joiden avulla työtä pystyy lähteä kehittämään ja tekemään omannäköiseksi. Paras mahdollinen

tilanne olisi se, että uuteen työyhteisöön tulevalle nuorisotyöntekijälle olisi työyhteisön sisältä oma perehdyttävä, joka auttaisi käytännönasioissa uutta työntekijää pääsemään kiinni omaan työhönsä. Toinen mielestäni tärkeä seikka uutta työntekijää vastaanotettaessa on se, ettei ääneen tämän kuullen kaihoisasti muistella tämän työntekijän edeltäjää. Toteuttamissani haastatteluissa muutama haastateltava nosti esiin sen, kuinka pahalta tuntui, kun työtoverit nostivat jalustalle kollegoitaan, jotka olivat työskennelleet aikaisemmin samassa työtehtävässä.

Haasteena nuorisotyössä on myös se, että pitää osata varautua moniin eri tilanteisiin. Uutta työntekijää perehdytettäessä on huomioitava turvallisuuteen liittyvät asiat, uhka- ja vaaratilanteista raportointi, toiminta sairauskohtauksen tai tapaturmien sattuessa. Töitä saatetaan tehdä hankalasti valvottavassa tilassa ja avoimeen nuorisotoimintaan voi osallistua kuka tahansa kohderyhmään kuuluva nuori. Koska työssä voi joskus sattua käytännössä mitä vain, niin on huomioitava, että tieto työterveys- ja muista tukipalveluista on työntekijöiden saatavilla.

Kysyin haastateltavilta nuorisotyöntekijöiltä, mitä perehdytyksen nuorisotyössä tulisi pitää sisällään, jotta se olisi tavoitteellista ja siitä saataisiin mahdollisimman suuri hyöty perehdytettävälle. Osa haastateltavista koki, että oman työhön perehdytyksen taso oli puutteellinen tai heikko ja osa taas koki, ettei ollut saanut työhön perehdytystä ollenkaan.

No, sen pitäis pitää sisällään kyllä sen, että perehdyttää sen talon tavoille ja miten siellä talossa niinku toimitaan. Mutta sen pitäis myös pitää sisällään sen, et esimerkiksi, et mitkä nuorisopalveluiden arvot on. Mihin suuntaan tää organisaatio on menossa, mihin meidän pitää keskittää sitä duunia ja huomiota, koska nythän ei oo mitään, kaikki vaan vetelee omiin suuntiin niinku parhaaks näkee. Et ei oo mitään kurssia tällä laivalla. Et jotenki semmonen terävyys siinä yleisessä ohjeistuksessa. (Nuorisotyöntekijä A)

No, ylipäättään semmonen, että mitä työ sisältää, eikä vaan niin, et: No, meil on tässä näitä nuoria, et ohjaa niitä. Ja sit semmoset yleiset käytännöt, et ne ei tuu niinku yllärinä. (Nuorisotyöntekijä B)

Näkisin, et ois hyvä, et ois semmonen yhteiset pelisäännöt tiloilla ja et se ois enemmän yhtenäinen se perehdytys. Se vois mennä sillein et, jokai-

nen sais samanlaisen perehdytyksen, vaikka ton alueen nuorisopäällikön kaa yhdessä. (Nuorisotyöntekijä E)

Perehdytykselle luodaan pohja siten, että perehdytettävälle kerrotaan, kuinka organisaatio toimii, mikä on perehdytettävän työntekijän työnkuva ja kenen puoleen ongelmatilanteissa voi kääntyä. Mikäli tätä pohjaa ei uudelle työntekijälle ole luotu, niin työntekijän omaksuminen ja sen ymmärtäminen saattaa vaatia huomattavan määrän työaika, sekä henkisiä resursseja. Perehdytystä voitaisiin tehostaa sillä, että jo ennen uuden työntekijän työsuhteen alkamista jaettaisiin vastuu siitä, kuka/ketkä vastaavat uuden työntekijän perehdyttämisestä tämän työhön. Ennalta voitaisiin suunnitella myös ne päivät, jolloin työntekijä opetetaan käyttämään erilaisia ohjelmia, joita työssä tarvitsee. Perehdytettäessä uusia työntekijöitä on myös otettava huomioon ne asiat, jotka eivät välttämättä ole ensisijaisen tärkeitä tehtävän työn kannalta. Asiakkaista taikka työyhteisön jäsenistä ei ensimmäiseksi kannata suuremmin lähteä raportoimaan asettaen työntekijälle ennakkoluuloja ja odotuksia. Tärkeämpää on se, että perehdytettävälle annetaan niin sanotusti mahdollisuus perehtyä työhönsä annetuissa viitekehyksissä kaikessa rauhassa. Tärkeä huomioitava seikka on myös se, ettei perehdytettävälle anneta informaatiota liian nopeasti lyhyessä ajassa. Perehdyttämisen tulisi olla pitkäjännitteistä, tavoitteellista ja faktiivista.

Vantaan nuorisopalveluissa nuorisotyötä tehdään alueittain. Toive haastatteluiden perusteella olisi se, että jokainen voisi saada ensin aluekohtaisen perusperehdytyksen esimieheltään, eli missä sijaitsee eri nuorisotilat ja keitä niissä tiloissa on töissä. Esimiehen tehtävä olisi myös kertoa eri työntekijöiden työnkuvista ja vastuualueista, sekä siitä missä mittakaavassa eri henkilöiden kanssa tehdään yhteistyötä. Syväällisemmän tilakohtaisen perehdytyksen antaisi sitten nuorisotilalla työskentelevä henkilökunta, jossa käydään läpi nuorisotilakohtaiset säännöt, tavoitteet, aukioloajat ja perehdytetään muutoinkin käytännön työhön. Sähköisten järjestelmien perehdyttämisestä vastaisi ensin esimies, jotta työntekijä pääsee niiden kanssa alkuun. Esimiehen kanssa yhdessä perehdytettävä voisi varata ajan hallinnon puolelta tarkempaan perehdytykseen.

Nyt tän perehdytyksen kannalta tärkeitä on se, että siinä ei oikeestaan ehkä voikkaan kaikkie nippelii ja nappelii lyödä eteen. Ei voida antaa ai-



kataulua, että just kello 22.15 tehdään näin tai, et kello 10.30 tehdään jotain. Täähän on työpaikka ja kun työpaikka on tämmönen, et omille oivaluksille ja ideoille pitäis antaa tilaa. Jokuhan saattaa huomata, et käytännössä joku asia toimii huonosti ja et se vois olla käytännönläheisempi tai asiakasystävällisempi taikka työntekijäystävällisempi joku asia tehdä. Siinä jos sulle lyödään liian tiukat laput eteen, ni sut tavallaan lannistetaan siitä, et en mä voi mitään ehdottaakaan, koska tässä tiukasti sanotaan, että tää pitää tehdä juuri näin. Et sen takii näitä käytäntöjä pitäis kerran vuoteen kattella, et jos on joku asia, mikä toimii voidaan säilyttää, jos joku asia ei toimi, niin pitäis olla rohkeutta luopua ihan kylmän viileesti. (Nuorisotyöntekijä D 2016.)

Perehdytystä suunniteltaessa tulisi huomioida se, että ajan kuluessa myös työyhteisön toimintatavat muuttuvat. Jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan, sillä tulokulma asioihin on uusi. Uudet näkökulmat voivat auttaa työyhteisöä kehittymään ja päivittämään. Perehdytysmateriaali ja perehdyttäjät eivät voi olla niin ehdottomia, ettei uusille toimintatavoille ja ideoille jää tilaa, sillä uudet työntekijät tuovat tullessaan uusia mahdollisuuksia toteuttaa työtä. Työntekijöiden, hallinnon ja esimiesten vastuulla onkin se, että perehdytysmateriaalia päivitetään säännöllisin väliajoin. Nuorisotyössä perehdytys ja aikataulutukset eivät voi olla liian tiukasti määriteltyä, sillä työ on kuitenkin luovaa ja se muovautuu työntekijän omien kiinnostuksenkohteiden ympärille vahvasti. Nuorisotyössä monen alan ammatillisesta osaamisesta on hyötyä ja siksi myös yksilön henkilökohtaisten vahvuuksien huomioiminen on avainasemassa perehdytettäessä.

## 5.2 Perehdyttämisen hyödyt ja merkitys työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen

Kunnollinen työhön perehdyttäminen on keskeisessä roolissa hyvä työsuhteen synnylle. Jotta perehdyttämisestä saadaan suurempi hyöty, niin korostuu myös esimiehen rooli siinä, että myös työyhteisö perehdytetään uuteen työntekijään. Hyvin ja huolellisesti toteutettu perehdytys edesauttaa organisaation strategian toteutumista, edesauttaen organisaation mainetta työnantajamarkkinoilla (Kupias, Peltola 2009 94-95; Vartiainen-Ora 2007, 61.) Hyvä perehdyttäminen hyödyttää työntekijää, esimiestä ja yleisesti koko työpaikkaa. Perehdytyksen hyödyt työntekijälle ovat mittavat, sillä se poistaa jännitystä ja epävarmuutta, helpottaa työyhteisöön sopeutumista ja työ

sujuu alusta asti helpommin koska työ opitaan tekemään oikein. Lisäksi työntekijän kyvyt ja osaaminen nousee nopeammin esille ja ammattitaito kehittyy, sekä oppimisprosessi nopeutuu. Esimies hyötyy perehdytyksestä, sillä uusi työntekijä opitaan tuntemaan nopeasti ja työongelmien ratkaisu helpottuu. Perehdyttäminen luo pohjaa myös hyvälle yhteishengelle sekä yhteistyölle. Kunnolla ja harkiten toteutettu perehdytys säästää esimiehen aikaa tulevaisuudessa. Työyhteisö taas hyötyy perehdyttämisestä, sillä työn tulos ja laatu paranevat, työntekijöiden asenne työtä kohtaan muuttuu myönteisemmäksi ja sairauspoissaolot vähenevät. Työntekijät viihtyvät työssään myös pidempään (Lepistö 2004).

Perehdyttämisestä on valtava hyöty kaikille osapuolille, mikäli se on toteutettu harkitusti ja huolella. Tätä opinnäytetyötä tehdessä ihmettelen valtavasti, miksi näin tärkeään asiaan ei ole paneuduttu kunnolla. Kuten jo aikaisemminkin on todettu, niin aika ja sen puute on iso syy. Mutta eikö kuitenkin ajan antaminen hyvien tulosten saamiseksi ole kuitenkin sen arvoista? Uskon, että hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys ei vie työaikaa kohtuuttomasti. Valtaosan perehdytyksestä perehdyttäjä voi antaa omien töidensä ohessa käytännön työssä. Tietysti se vaatii perehdyttäjältä oman työn suunnittelemista siten, että se palvelee mahdollisimman hyvin perehdytettävää.

Työhyvinvointi muodostuu kolmesta asiasta, jotka ovat:

- osaaminen
- vaatimukset
- sosiaalinen tuki

Työhyvinvoinnin ydin on osaaminen. Osaava työntekijä tuntee hallitsevansa oman työnsä. Kun työntekijällä on työstään hallinnan tunne, hän kokee työperäisen stressin myönteisenä asiana ja hänen voimavaransa valjastuvat käyttöön. Kun työntekijä voi hyvin, niin työssäjaksaminen lisääntyy ja hän suoriutuu työstään rennommalla otteella. Työntekijän ei tarvitse kuluttaa ylimääräistä energiaa sen miettimiseen selviytyykö hän työstään tarpeeksi hyvin. Vaikka osaaminen olisikin oikealla tasolla, niin työhön kohdistuvat vaatimukset saattavat olla liian suuria. Työhyvinvoinnin näkökulmasta merkityksellistä on, että työntekijän osaaminen suhteessa työlle asetettuihin vaatimuksiin on tasapainossa. Työhyvinvointi on psykologisesta näkökulmasta katsottuna tunneperäinen asia. Tiedämme, miltä tuntuu, kun työvuoromme lähestyy ja saavum-

me työpaikalle. Töihin meneminen tuntuu hyvältä, mikäli yksilöllä on kokemus siitä, että hän tekee hyvää työtä. Vastaavasti työn tekeminen tuntuu pahalta, mikäli yksilö kokee tekevänsä huonoa työtä. Jos yksilöllä on vajetta oman työnsä osaamisessa ja hallinnassa taikka työn määrä tuntuu liian suurelta, niin mahdollisesti jo edellisenä iltana ajatus töihin menemisestä saattaa alkaa ahdistamaan. Tällä voi olla vaikutus unen saannin viivästyymiseen, joka voi johtaa unen laatuun ja viivästyymiseen, joka taas puolestaan lisää väsymystä ja pahentaa huonoa kokemusta entisestään (Luukkala 2011, 31 – 32).

Työssäjaksaminen muodostuu kunnollisista työoloista, työntekijän työkyvystä, mielekkääksi koetusta työstä, ja työssä tarvittavasta osaamisesta ja työntekijän yksityiselämästä. Kunnollisilla työoloilla tarkoitetaan turvallista työpaikkaa, jossa työn määrä on sopiva, työolosuhteet ovat kunnossa ja työjärjestelyt ovat hyvät. Työssäjaksamisen kokemuksen säilymiseksi ja tukemiseksi vaaditaan:

1. Luottamusta työpaikalla
2. Oikeudenmukaista esimiestyötä
3. Kokemusta työn arvostuksesta
4. Palkitsevuutta
5. Toimivia henkilösuhteita ja vuorovaikutusta. (Julkisten hyvinvointialojen liitto JHL, 2015).

Edellä mainittujen asioiden lisäksi työssä jaksamista tukee myös yksilön positiivinen asenne ja hyvät terveystottumukset mm. terveellinen ravinto, riittävä liikunta ja päihitteettömyys (Hirvensalo, Telama, Yang 2011, 69).

Työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistetään myös, kun huomioidaan, että auttamistyössä (jota myös nuorisotyö on) huomioidaan myös myötätuntuupumus ja sen mahdollisuus. Myötätuntuupumuksella tarkoitetaan seurausta toistuvasta ihmisen kärsimyksen jakamisesta tai todistamisesta. Myötätuntuupumus vastaa alkaessaan monilta osin työuupumusta, sillä ensimmäiset oireet ovat fyysisiä stressioireita. Fyysisten oireiden lisäksi ilmenee myös psyykkisiä oireita sekä ihmissuhdeongelmia. Myötätuntuupumus etenee vaivihkaa ja alkaa melko huomaamattomasti. Myötätuntuupumuksen hoito toteutetaan levon ja fyysisen itsehoidon lisäksi myös ihmissuhteiden ja mielenhoitona. (Nissinen 2007, 54–55.) Myötätuntuupumus on subjektiiv-

nen kokemus, mutta sen ennalta ehkäisyssä keskeisessä roolissa on työyhteisön yleinen asenne ja toimiva vuorovaikutus työyhteisön sisällä. Asioista puhuminen ja niiden ääneen sanoittaminen, sekä työyhteisön sisäinen tuki ovat tärkeitä asioita myötätuntouppumuksen ehkäisyssä. (mt., 240–241).

Kysyin haastatteluissa ja Webropol – kyselyissä, kuinka perehdyttäminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. vastaukset olivat kautta linjan melko samankaltaisia:

Kyllä se vaikuttaa. Se, et jos sä koet, et sut on otettu hyvin vastaan, sut on perehdytetty sun työhön ja sä tiedät, mitä sä teet. Mihin suuntaan laiva on menossa ja miks tehdään duunia, ni kyllähän se on ihan ensiarvoisen tärkeää silleen, et sä niinku tajuat, mitä sä teet. Ja se, että se energia ei kulu ihan turhaan ihmettelyyn. Et on se ihan sen työn jaksamisen kannalta. Ja tekis sen et kaikilla ois se yhteinen... Kaikki tietää, et mitä niinku tapahtuu. (Nuorisotyöntekijä A 2016)

Se, kuinka työntekijä otetaan vastaan uudessa työyhteisössä vaikuttaa paljon siihen, kuinka hän jaksaa omassa työssään. Keskeistä on, että henkilö ymmärtää mitä tämän työkseen pitäisi tehdä ja mihin suuntaan täytyy kehittää. Kun perehdytys on toteutettu hyvin, vaikuttaa se positiivisesti työssä jaksamiseen. Kun aikaa ei kulu liikaa työkavereille tai esimiehelle soittamiseen taikka sähköpostien lähettämiseen säästyy työntekijän aika työhön, jota varten hänet on palkattu.

Tosi paljon se vaikuttaa. Jos tuntuu, että ne palikat ei oo hallussa, ni mikään ei oo hallussa ja sit se ahistaa ja sit stressaa. Ja sitten ku ahistaa ja stressaa, ni sit jää pienimmätkin asiat tekemättä. Ja jotenkin ei oo turvallista myöskään olla töissä jos ei oo perehdytystä. Mut et kyllä se vaikuttaa tosi paljon, koska jos et sä tiä ja sä joudut kaikki asiat kyselemään ja kaivamaan jostain, niin se vie hirveesti työaikaa. Ja sit varsinkin kun nuorisopalveluissa ollaan hirveen kriittisiä jotenkin sen kaa, et jos sä et osaa jotain tai sä mokaat jonku, ni tavallaan ei oo hirveesti varaa niihin virheisiin, kun muut arvostelee. Mut sit tavallaan ethän sä voi olla tekemättä niitä virheitä, jos sua ei oo kukaan neuvonu tekee asioita oikein. Et kyl se on tosi tärkeä. (Nuorisotyöntekijä B 2016)

Nuorisotyö koostuu monesta eri osa-alueesta. Kohtaamistyön lisäksi nuorisotilailloissa on hallittava myös monta muuta asiaa liittyen työvuorojen suunnitteluun, tilastointiin ja erilaiseen raportointiin, sekä suunnittelutyöhön. Uusi tai jopa pidempään töissä ollut työntekijä voi kokea, ettei ole varaa tehdä virheitä, kun pelätään muiden työntee-

kijöiden puolesta esiin nousevaa paheksuntaa. Kuten haastateltavakin sanoi, niin virheitä tulee, mikäli kukaan ei ole koskaan opettanut, kuinka asiat tulisi tehdä. Kun asiat haluaa tehdä oikein tai edes yrittää, niin työntekijältä saattaa mennä huomattavasti aikaa sen selvittämiseen, kuinka se tehdään. Työntekijällä itsellään ei välttämättä ole tiedossa kenen puoleen ongelmatilanteessa voi kääntyä tai sitten oman osaamattomuuden ja avun tarpeen esiin tuominen voidaan kokea nöyryyttävänä ja pelättään mahdollista pilkkaa tai ivaa. Toisaalta uutta opettelevasta työntekijästä voi tuntua vaikealle pyytää apua, sillä tämä voi kokea, ettei toinen työntekijä ehdi tai halua omien työkiireidensä vuoksi auttaa.

Hyvä perehdyttäminen helpottaa töihin tarttumista. Ei tarvitse ihmetellä ja kaivaa kiven kolosta oikeaa informaatiota. Tulee tunne, että sinut otetaan avoimesti vastaan. Perehdytyksestä tulee tunne, että organisaatio on hankittu ja johdon hallinnassa sekä toiminta on avointa, eikä salaseura jossa tietoa saavat vain harvat ja valitut. (Vastaaja Webropol – kyselyssä)

Lähes kaikki vastaajat vastasivat, että työhön perehdyttämisellä on merkittävä rooli työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmasta. Kun työntekijä on perehdytetty hyvin hän ymmärtää työnkuvansa ja tietää, mitä tehtävä työ pitää sisällään. Mikäli työntekijä ei ole saanut kunnollista perehdytystä tai perehdytystä ollenkaan menee tältä paljon aikaa yleisten käytäntöjen ja toimintojen hahmottamiseen ja ymmärtämiseen. Kaiken organisaatiossa olevan tiedon tulisi olla myös helposti kaikkien saatavilla, jottei sen hankkimiseen mene kohtuuttomasti aikaa. Tulin havainneeksi vastausten ja henkilökohtaisen kokemuksen kautta, että on olemassa paljon sellaista tietoa ja osaamista työyhteisössä, joka on vain yhden tai kahden henkilön takana. Moni uusi ja ehkä pidempäänkin töissä ollut työntekijä saattaa kokea, että organisaatorakenteessa on henkilöitä, jotka eivät syystä tai toisesta halua jakaa osaamistaan kaikkien käyttöön.

Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii aikaa ja kunnollista ohjeistusta, jotta sen toteuttaminen onnistuu. Itse lähdin miettimään asiaa siltä kannalta, että kaikkien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen paranee merkittävästi, kun perehdyttäminen toteutetaan kerralla kunnolla. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksaminen kokemus vahvistuu onnistumisen kokemusten ja uuden oppimisen kautta. Mitä tehokkaammin henkilö

oppii oman työnsä, sitä nopeammin yleinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen paranee.

### 5.3 Perehdyttämistä käsittelevät säännökset

Työn tekeminen ja sen oppiminen ovat lakien säätäjien erityisessä suosiossa. Laeissa on monia suoraan ilmaistuja viittauksia ja määräyksiä liittyen työntekijöiden perehdyttämiseen. Näissä on huomioitu erityisesti työnantajan vastuu uusien työntekijöiden opastamisessa työhönsä. Erityisesti perehdytystä käsitellään työsopimuslaissa, laissa yhteistoiminnasta yrityksissä ja työturvallisuuslaissa. Työlainsäädäntöä voidaan pitää pakottavana oikeutena. Perehdyttäminen ja kouluttaminen ja niihin liittyvät vaatimukset kuuluvat säädöksiin, jotka velvoittavat työnantajaosapuolta. Työlainsäädäntö tavoittelee ensisijaisesti niitä toimia, jotka varmistavat työntekijöiden suojan. Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän suoriutumista omasta työstään myös tehtävää työtä, työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Työsopimuslaissa kyseinen kohta koskee muitakin, kuin uusia työntekijöitä. Lakia täydentää myös työnantajaosapuolelle säädetty vaatimus, jossa veloitetaan työnantajaa pyrkimään edistämään työntekijän mahdollisuuksia etenemään työurallaan omien kykyjensä mukaan. Työnantajan on myös arvioitava työntekijän työhön oppimista suhteessa annettuun perehdytykseen (Kupias, Peltola 2009, 20 – 22).

Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työn ja työolosuhteiden on oltava työntekijöille turvallisia. Työnantaja on työturvallisuuslaissa velvoitettu huolehtimaan työn turvallisuuden lisäksi myös se, ettei työntekijöiden terveys vaarannu. Tehtävä työ, olosuhteet työssä, työympäristö ja työntekijä on huomioitava. Työntekijää on myös perehdytettävä ja hänelle on annettava kattavat tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Kokeiden ja laitteiden käytön opastamisen lisäksi on myös perehdytettävä uusi työntekijä myös asiakkaisiin. Työntekijälle on työturvallisuuslain mukaan myös annettava opastusta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi. Työntekijä on myös opastettava toimimaan häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta ja työntekijälle annettua opastusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa. Työpaikan käytäntöjen ja riskitekijöiden kartoitus kannattaa tehdä vuosittain ja näin taata niiden huomioiminen perehdyttämis-

suunnitelmassa. Työturvallisuuslakia täydentää yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työelämässä kansalaisuuden, iän, kansallisen tai etnisen alkuperän, uskonnon, kielen, mielipiteen, vammaisuuden, vakaumuksen, terveydentilan, sukupuolisen suuntautumisen tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Perehdytettäessä on mahdollistettava, että taustastaan tai sukupuolestaan riippumatta henkilöllä on mahdollisuus menestyä työssään (mt., 23 - 25; Työturvallisuuslaki 738/2002; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006).

Perehdyttämistä käsittelevissä säädöksissä on huomioitava myös pelastuslain pykälä 2, jossa on asetettu myös sisältövaatimukset pelastussuunnitelmassa. Pelastussuunnitelma on pidettävä ajan tasalla ja siihen tulevista mahdollisista muutoksista on tiedotettava työntekijöille ja muita rakennusta käyttäville henkilöille. Laissa määrättyjen sisältövaatimusten lisäksi pelastussuunnitelmassa on otettava huomioon myös tavanomaisesta poikkeava käyttö ja tilapäinen käyttötavan muutos. pelastuslaitos on velvoitettu antamaan neuvontaa pelastussuunnitelman laadinnassa. (Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 379/2011).

## 6. PEREHDYTYKSESSÄ HYÖDYNNETTÄVIÄ MENETELMIÄ

Perehdyttäjän asema työyhteisössä saattaa poiketa huomattavasti perehdytettävän asemasta. Perehdyttäjiä perehdytettävää kohden saattaa olla useampi riippuen siitä, mitä perehdytettävän työ pitää sisällään. Perehdyttäjänä/perehdyttäjänä voi toimia:

- Esimies (joka on viime kädessä vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä) osaa antaa selkeän kuvan työstä kokonaisuutena ja määrittellä uuden työntekijän roolin, työtehtävät ja vastualueet.
- hallintoon kuuluva henkilö osaa ohjeistaa erilaisissa hallinnollisissa asioissa, kuten tilastoinneissa ja muissa ohjelmissa, lupa-asioissa ja talousasioissa.

- Työtoveri/työpari (Samasta tai toisesta yksiköstä) osaa ohjeistaa käytännön työssä ja toimii usein työtehtävien suorittamisessa apuna ja tukena, kertoen miten tilanteissa toimitaan.
- Edeltäjä saattaa olla esimerkiksi eläkkeelle, työnkuvaansa vaihtavalle, vanhempainvapaalle taikka opintovapaalle jäävä henkilö, joka kykenee perehdyttämään ennen työstä pois jäämistään seuraajansa omiin työtehtäviinsä (Kupias, Peltola 2009, 46–49).

On myös monia muita keinoja ja tapoja, joita voidaan hyödyntää myös perehdytyksessä. Näitä keinoja usein hyödynnetään kehittämisen menetelminä, mutta ne sopivat myös uuden työntekijän tai työhön palaavan työntekijän kanssa. Näitä keinoja voi myös hyödyntää, kun työyhteisössä suunnitellaan perehdyttämisen kehittämistä.

Työyhteisössä voi olla tutor, jonka tehtävänä on ohjata toisen henkilön taikka ryhmän oppimista jossain asiassa. Tutoroinnin aihealueet saattavat olla moninaisia tietokoneohjelmien käytöstä aina haastavaan kenttätyöhön. Työpaikalla voi olla samaan aikaan useita eri työtö-työntekijöitä, mutta jokaisella heistä on oma vastuualueensa. Tutorin tehtävänä on myös opastaa, tukea, innostaa ja auttaa oppijaa. Tutorin tehtävänä on auttaa oppijaa tulemaan itseohjautuvammaksi ja saavuttamaan tavoitteensa. Tutorina toimiminen syventää tämän itsensä osaamista omalla ohjaamisalueellaan. Ohjattavat henkilöt taas saavat hyödyn, kun saavat apua oppimiseensa. (Hätönen 2011, 91) Tutorointi on mahdollisesti yksi yleisimpiä perehdytyksen muotoja, mutta sen merkitys pitäisi tuoda myös työyhteisössä selkeästi esille ja asettaa tutoreille tavoitteet. Työyhteisöstä löytyy aina henkilöstöä, joilla on erityisosaamista ja tietoa, jota voi jakaa muille. Tutoroinnista olisi hyvä tehdä systemaattista ja organisoitua toimintaa. Tutoreille voisi työyhteisössä järjestää koulutuksen ja sen jälkeen laittaa heidät ohjaamaan muita työntekijöitä.

Mentorointi on tunnustettu tehokkaaksi henkilöstön kehittämisen menetelmäksi kautta maailman. Mentorointia hyödynnetään monissa eri organisaatioissa mm. julkisilla sektoreilla, yhdistyksissä, yrityksissä ja seurakunnissa. Mentoroinnin tarkoituksena perehdyttämisen näkökulmasta katsottuna on se, että kokeneempi työntekijä jakaa tieto-taito-osaamistaan uudelle työntekijälle. Keskeisintä mentoroinnissa on mentorin ja mentoroitavan välinen suhde, joka perustuu puolin ja toisin luottamukseen. (Alred,



Garvey & Smith 1998, 8, 16; Hätönen 2011, 88; Kupias, Peltola 2009, 94-95) Heljä Hätönen (2011, 89) teoksessa Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II on listannut asioita, joissa mentorointia voidaan hyödyntää.

”Mentoroinnin avulla voidaan esimerkiksi

- vahvistaa yksilön ammatillista kehittymistä
- auttaa yksilöä hänen omien vahvuksiensa ja mahdollisuuksiensa löytämisessä
- tähdätä yksilön voimaantumiseen ja itsetuntemuksen ja luottamuksen vahvistamiseen
- lisätä verkostoitumista
- tähdätä muutoksen hallintaan
- oppia muiden kokemuksista esimerkiksi kriisitilanteissa
- kehittää johtajuutta
- lisätä sukupolvien tai sukupuolten välistä vuorovaikutusta
- siirtää eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden osaamista eteenpäin
- sitouttaa henkilöitä organisaatioon.”

Mentoroinnissa jaetaan tietoa ja vaihdetaan kokemuksia. Vaikka mentoroitava olisikin uusi työntekijä, niin hänellä on varmasti aikaisempaa työkokemusta tai elämäkokemusta. Mikäli mentoroitava on nuori, on mahdollisuus kuitenkin saada uutta näkökulmaa eteenpäin. Kokemusten ja tieto-aidon jakaminen on tärkeää niin uudelle, kuin vanhallekin työntekijälle. Perehdyttämisen kannalta mentoroinnissa tärkeää on ammatillisen kehittämisen vahvistaminen ja lisätä perehdytettävän ammatillista itsetuntoa ja luottamusta.

Vertaisoppiminen hyvin toteutettuna ja suunniteltuna tarjoaa uusia ulottuvuuksia kehittämään käsitteitä ja näkökulmia, sekä helpottaa ajatusten jäsentämistä ja selventämistä. Vertaisoppimisessa keskitytään kokemusten ja tiedon vaihtamiseen ja jakamiseen. Vertaisoppimisen keskeisiä teemoja ovat: Sitoutuminen, vastavuoroinen oppimisen tuki ja keskinäinen luottamus. Kokemusten jakamisella tarkoitetaan sitä, että omista henkilökohtaisista kokemuksista kerrotaan ja ne kokemukset annetaan toisen ihmisen käyttöön. Vertaisoppimisen osana on myös todellisuuden rakentaminen ja vastavuoroisuus. Vertaisoppimisen tarkoituksena on mahdollistaa virikkeellisyyden, sekä auttaa laajentamaan omaa ajattelua ja sitä kautta antaa välineitä peilata itseään suhteessa muihin (mt.,79). Näen vertaisoppimisen perehdyttämisen kannalta myös eräänlaisena vertaistukena. Kaksi uutta, samoihin aikoihin taloon tullutta työntekijää pystyvät toimimaan vertaisoppijoina suhteessa toisiinsa. Kokemusten ja tunteiden

jakaminen toisen samassa asemassa olevan henkilön kanssa on monesti tärkeää ja ehkä terapeuttistakin. Kokemusten jakamisesta hyötyy molemmat osapuolet valtavasti.

Tutustumiskäynti on oppimista vertaisoppimisen keinoin ja se perustuu usein pari-työskentelyyn. Tutustumiskäynnin tarkoituksena on havainnoida kollegaa ja sitä kautta saada laajempi näkökulma omien ongelmien ratkaisuun ja uskallusta kokeilla uusia toimintatapoja. Havainnointi on luonteva keino jakaa käytännön kokemuksia ja vinkkejä. Tutustumiskäynnin etuina on se, että ne tuottavat uusia oivalluksia, kun verrataan omia käytäntöjä toisen käytäntöihin. Tutustumiskäyntien tarkoitus on lisätä itseyttä, helpottaa verkostoitumista ja mahdollistaa asioiden havainnoinnin ulkopuolisen näkökulmasta. Tutustumiskäynti kuitenkin vaatii valmiutta työntekijöiltä ja työyhteisöltä oppia ja ottaa vastaan kokemuksia, sekä jakaa omia kokemuksia ongelmien ratkaisusta (mt.,81– 82). Tutustumiskäynti on myös mahdollisuus perehtyä tehtävään työhön. Organisaatioon saattaa kuulua useita toimipisteitä, joissa jokaisessa tehdään samankaltaista työtä. Mikäli on mahdollista, kannattaa tutustua samaa työtä tekevän työtapoihin. Tutustumiskäynnin aikana on mahdollisuus oppia, mutta myös kyseenalaistaa työtehtäviä ja pohtia yhdessä, voiko asioita tehdä toisin. Vuorovaikutuksellinen oppiminen on perehdytyksessä keskeisessä roolissa.

Opiskelijoiden ohjaaminen työpaikalla tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden kehittyä ja kehittää itseään. Opiskelijoiden ohjaaminen pakottaa kyseenalaistamaan jopa vakiintuneita käytänteitä. Tämän lisäksi opiskelijoiden ohjaajat pääsevät kehittämään omia ohjaustaitojaan, mistä on myöhemmin hyötyä esimerkiksi uuden työntekijän perehdytyksessä. Mitä pidempi opiskelijan työssäoppimisjakso on sitä paremmin ohjaaminen on suunniteltava. Opiskelijan saapumiseen tulisi varautua yhtä hyvin, kuin uuden työntekijän saapumiseen. Yhtä lailla molempien on tiedettävä ja opittava työyhteisön erilaiset käytännöt, arvot, toimintamallit, ymmärrettävä oma roolinsa osana työyhteisöä ja tiedettävä turvallisuuteen liittyvät asiat. Opiskelijan ohjauksessa on myös huomioitava palautekeskusteluiden tärkeys puolin ja toisin. Opiskelijan antama palaute työpaikkaohjaajalle on tärkeää ja työpaikkaohjaajan antama palaute opiskelijalle on oppimisenkokemus (mt.,83–84).

## 7 PEREHDYTYKSOPPAAN TUOTTAMISEN KUVAUS

Perehdyttäjän oppaan idea lähti, kun aloin pohtia perehdytyskansion tuottamista Vantaan nuorisopalveluille. Mutta perehdytyskansion tuottaminen tuntui liian laajalta tehtävältä, joten päädyimme esimieheni kanssa siihen, että tuotan opinnäytetyön toiminnallisena osuutena perehdyttäjän oppaan. Tavoitteena oppaalla on se, että se tulisi mahdollisimman monipuoliseen käyttöön ja olisi helposti muokattavissa erilaisiin perehdytystarpeisiin. Tämän opinnäytetyön edetessä ymmärsin, että perehdyttäjän oppaan avulla jokainen toimipiste saa myös valmiin matriisin lähteä luomaan omaa perehdytyskansiota. Itseasiassa opashan toimii periaatteessa perehdytyskansion sisällysluettelona. Tietoa perehdyttäjän oppaaseen keräsin kirjallisuuden lisäksi Webropol – kyselyn avulla, sekä haastatteluista.

Tässä vaiheessa perehdyttäjänoppaaseen on olemassa runko, jota täytyy muokata vielä sopivaksi työyhteisöön. Oppaan tuottamisessa on paljon sellaisia haasteita, joita en osannut ajatella. Ensinäkin tehtävä työ on valtavan monipuolista, joten siihen on todella vaikea saada kasattua kaikkea, mitä perehdytettävän tulisi tietää. Päädyin siis kasaamaan oppaaseen sellaisia asioita, joita jokaisen työntekijän tulisi tietää suoriutuakseen työstään. Koska opas on kuitenkin suunniteltu perehdyttäjälle, niin jaoin perehdytyksen kolmeen osaan:

### 1.) Ennen perehdytettävän saapumista

Tähän kohtaan kasasin kaikki ne toimenpiteet, joihin työyhteisössä tulisi ruvetta ennen uuden työntekijän saapumista. Tällaisia toimenpiteitä ovat mm. Päävastuussa olevan perehdyttäjän valinta ja tarkastuslistan laatiminen, jossa määritellään jokaisen perehdyttämiseen osallistuvan henkilön vastualueet ja päätetään milloin perehdyttämisprosessin arviointi tapahtuu.

### 2.) Perehdytettävän saavuttua

- Tutustutetaan perehdytettävä työyhteisöön ja työympäristöön. Esitellään työkaverit ja heidän työtehtävänsä ja kerrotaan työyhteisön yleisistä käytännöistä. Kerrotaan muista toimipisteistä ja sijainneista.

- Kerrotaan organisaation rakenteesta ja perustehtävästä, visiosta sekä strategiasta. Kerrotaan organisaation keskeisistä henkilöistä ja yleisesti henkilöstöpolitiikasta.
- Selvennetään työhön liittyvät menetelmät, ohjelmat, järjestelmät ja niiden käyttäminen, sekä hyödyntäminen.
- Kerrotaan työsuhde- ja henkilöstöasiat mm. työterveyshuolto, palkka-asiat, työsuhde-edut, sairauslomakäytännöt.
- Kerrotaan työsuojelu ja turvallisuusasioista mm. työturvallisuus, salassapitosäännökset ja tietoturva-asiat. Sekä turvallisuussuunnitelmat, hätäpoistumistiet.
- Kerrotaan perehdytettävän omasta työtehtävistä ja sen tavoitteista. Kerrotaan yhteistyökumppaneista.
- Käydään palaverikäytännöt, eri palavereiden nimet ja merkitykset läpi.

### 3.) Perehdyttämisprosessin arviointi

- Perehdyttämisprosessin jälkeen arvioidaan esimiehen, perehdyttäjän ja perehdytettävän kesken, kuinka työhön perehdyttäminen onnistui. (Hämäläinen, Kandas 2007, 34 – 39; Hätönen 2011, 73; Kupias, Peltola 2009, 93 – 94; Lepistö 2004, 62)

Lähdin tuottamaan perehdyttäjän opasta sillä ajatuksella, että se olisi selkeä kokonaisuus, joka on helposti ymmärrettävissä ja sisäistettävissä.. Nuorisopalveluissa on paljon erilaisia perehdytettäviä:

- Uudet työntekijät
- Töihin pidemmän tauon jälkeen palaavat työntekijät
- Tuntityöntekijät (joita käytetään vakihenkilöstön sijaisena)
- Opiskelijat

Jokainen perehdytettävä vaatii yksilöllisen perehdytyksen, mutta perehdytys on lähtökohdaltaan erilaista uudet työntekijät ja töihin palaavat työntekijät tarvitsevat monipuolisen ja kattavan perehdytyksen. Opiskelijoiden perehdytyksessä on otettava monia omasta mielestä itsestään selviä asioita huomioon ja tuntityöntekijöille, jotka tekevät työtä satunnaisesti ja keikkaluontoisesti riittää suppeampi nuorisotilakohtainen perehdyttäminen.

Perehdyttäjän opas otetaan nuorisopalveluissa käyttöön syksyllä 2016 ja se valmistuu ja hioutuu muotoonsa kesän 2016 aikana. Perehdyttäjän opas käy johtoryhmässä arvioitavana ja johtoryhmä päättää mahdollisista sisällöllisistä muutoksista ja kehittämisestä ennen oppaan jalkauttamista.

## 9. YHTEENVETO JA OMA POHDINTA

Lähdin etsimään tässä opinnäytetyössä vastauksia kysymyksiin. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli: Miten työntekijät nuorisopalveluissa kokevat saamansa perehdytyksen? Perehdytyksen tiimoilta on vielä paljon tehtävää, mutta vastausten perusteella tulos ei kuitenkaan ollut niin katastrofaalinen, kuin ”käytäväpuheissa” annetaan ymmärtää. Osa työntekijöistä on saanut heikkoa perehdytystä, osa laadukasta perehdytystä ja valtaosa kokee saaneensa kohtalaista perehdytystä työhön. Perehdytyksen taso on yleisesti koettu melko hyväksi, mutta sen suhteen on vielä parantamisen varaa. Osa on kokenut saaneensa hyvän perehdytyksen ja hyvän vastaanoton, mutta osa taas on kokenut jääneensä aivan yksin. Loput ovat kokeneet perehdytyksen olevan jotain edellä mainittujen väliltä. Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että perehdyttämällä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Hyvä perehdytys lieventää stressiä, parantaa ammatillista itsetuntoa ja lisää turvallisuuden tunnetta töissä. Mikäli henkilöä itseään ei ole kunnolla perehdytetty, niin tämän taidot perehdyttäjänä voi olla vajavaiset. Tästä syystä olisi erittäin tärkeää, että nuorisopalveluilla järjestettäisiin koulutusta perehdyttämisestä.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava projekti. Alkuun tuskailin sen kysymyksen parissa onko opinnäytetyöni luoneeltaan toiminnallinen vai laadullinen. Lopulta selvisi, että se on molempia. Tehdessäni haastatteluja huomasin, että ne menevät todella henkilökohtaiselle tasolle. Haastatteluissa esiin nousseet asiat saattoivat olla omasta näkökulmasta katsottuna todella raskaita, sillä osalla haastateltavista oli paljon negatiivisia kokemuksia liittyen omaan perehdytykseen. Mikäli raskaita asioita ilmenee, niin tutkijana joudun kohtaamaan ne asiat monta kertaa uudelleen. Ensimmäisenä on haastattelu, jossa asia nousee esiin. Seuraavaksi on haastattelun purkaminen, eli

niin sanottu litterointityö. Tämän jälkeen niihin joutuu palaamaan prosessin aikana moneen kertaan uudelleen.

Aluksi koin, että opinnäytetyön tekeminen omaan työpaikkaan on kohtalaisen helppo prosessi, mutta näin ei kuitenkaan ollut. Omaan työpaikkaan tämän kaltaista selvitystyötä tehdessä on aina mukana myös oma henkilökohtainen kokemus. Tutkimusta tehdessä oli irtauduttava omista kokemuksistani perehdytyksen suhteen ja keskityttävä muiden kokemuksiin. Oli otettava ulkopuolisen tarkkailijan rooli, kuunneltava muiden kokemuksia ja nähdä tehtävä työ ulkopuolisen silmin. Haastavinta opinnäytetyötä tehdessä oli kuitenkin kaiken informaation sisällyttäminen opinnäytetyöhön, jotta saisi aikaan jokseenkin yhtenäisen kokonaisuuden.

Opinnäytetyö kokonaisuutena oli pitkä prosessi, mutta itse kirjoitustyö taisi olla se helpoin osuus. Tiedon kerääminen erilaisia menetelmiä hyödyntäen oli haastavaa. Henkilöhaastatteluiden purkamiseen meni aikaa viikkoja, sillä se oli hidas ja työläs kokonaisuus. Webropol – kyselyitä suunnitellessa törmäsin myös kompastuskiveen, miten turvata vastaajien anonymiteetti? Mitä ja miten voin teetättää kyselyn, josta ei ristiin taulukoimalla saa selville henkilöä vastausten takana. Poistin kyselyä tehdessä ikä- ja sukupuolikysymykset kokonaan. Lisäksi kavensin työvuosikysymyksiä siten, että kyselyssä kysyttiin onko työskennellyt Vantaan nuorisopalveluilla yli vai alle viisi vuotta. Työnkuvakysymystä kavensin myös jakamalla ne kahteen osaan: 1) Esi-mies/hallinto/muu. 2) Nuorisotyöntekijä/erityisnuorisotyöntekijä/vastaava nuorisotyöntekijä. Kyselylle vastausaikaa oli hieman reilu viikko, siinä ajassa yllättävän moni vastasi kyselyyni. Koen, että opinnäytetyölle oli suuri tarve ja olen tyytyväinen, että kykenin vastaamaan omalta osaltani tähän tarpeeseen.

## LÄHTEET

Alred, Geof, Garvey, Bob & Smith, Richard 1998. Mentorointi. Käännetty alkuperäisteoksesta The Customer Service Pocketbook. Mangement Pocetbooks Limited.

Suom. Karhu, Matti 2000. Infoviestintä Oy.

Falenius, Mia, Leino, Mia, Leinonen, Rauni, Lumme, Riitta, Sundqvist Leena 2006. Opinnäytetyön ohjausprosessi – Monimuotoinen / toiminnallinen opinnäytetyö. Virtuaali ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.4.2016.

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>

Heseta ry. Viitattu 28.4.2016. <http://www.heseta.fi/heseta>

Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. TammerPaino Oy. 1. – 2. painos. Tampere.

Hirvensalo, Merja, Yang, Xiaolin & Telama, Risto 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, joustaa ja jaksaa, työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudemaus Helsinki Uni-versity Press. Oy Yliopistokustannus, Hyy Yhtymä. Tallinna.

Hämäläinen, Juha, Kangas, Pirkko 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK. 1. painos. Nykypaino Oy.

Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Edita Prima Oy. Helsinki.

Julkisten hyvinvointialojen liitto JHL, 2015. Työssä jaksaminen. Viitattu 24.4.2016.  
[http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa\\_jaksaminen/](http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa_jaksaminen/)

Kupias, Päivi, Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Tampere.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. 2. uudistettu painos. Alfabox Oy.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Mäntynen, Jukka, Penttinen, Aulikki 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK. 2. painos. Painojussit Oy. Viitattu 5.4.2016 [http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Nissinen, Leena 2007. Auttamisen rajoilla, myötätuntouupumuksen synty ja ehkäisy. 1. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Pitkäranta, Ari 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle Työkirja. Satakunnan AMK. Viitattu 24.4.2016.  
[https://www.samk.fi/download/13153\\_Laadullisen\\_tutkimuksen\\_tyokirja\\_APitkaranta.pdf](https://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaranta.pdf)

Soanjärvi, Katariina 2014. Katsaukset; Mitä on ammattillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. Kasvatus & Aika 8 (3), 79–84. Viitattu: 23.4.2016.



<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106142/978-952-456-203-4.pdf?sequence=1>

TTK, työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus. Helsinki. Viitattu 5.4-2016. [http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus)

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 379/2011.

Vantaan kaupunki 2016b. Ankkapartio. Vantaa. Viitattu 10.4.2016  
[http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea\\_neuvoa\\_ja\\_apua/anckapartio](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea_neuvoa_ja_apua/anckapartio)

Vantaan kaupunki 2016a. Erityisnuorisotyö. Vantaa. Viitattu 10.4.2016.  
[http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea\\_neuvoa\\_ja\\_apua/erityisnuorisotyö](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea_neuvoa_ja_apua/erityisnuorisotyö)

Vantaan kaupunki 2016e. Ilman koulua tai työtä. Vantaa. Viitattu 10.4.2016.  
[http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea\\_neuvoa\\_ja\\_apua/ilman\\_koulua\\_tai\\_tyota](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea_neuvoa_ja_apua/ilman_koulua_tai_tyota)

Vantaan kaupunki 2016f. Kulttuurinen nuorisotyö. Vantaa. Viitattu 10.4.2016  
[http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/kulttuuri/lapset\\_ja\\_nuoret/kulttuurinen\\_nuorisotyö](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/kulttuuri/lapset_ja_nuoret/kulttuurinen_nuorisotyö)

Vantaan kaupunki 2016d. Loma-ajan toiminta. Vantaa. Viitattu 10.4.2016.  
[http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/harrastukset/loma-ajan\\_toiminta](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/harrastukset/loma-ajan_toiminta)

Vantaan kaupunki 2016i. Nuorisotilat. Vantaa. Viitattu 10.4.2016.  
<http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/nuorisotilat>

Vantaan kaupunki 2016g. Nuorten tieto- ja neuvontapalvelu Jeesi. Vantaa. Viitattu 10.4.2016. [http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea\\_neuvoa\\_ja\\_apua/nuorten\\_tieto-\\_ja\\_neuvontapalvelu\\_jeesi](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea_neuvoa_ja_apua/nuorten_tieto-_ja_neuvontapalvelu_jeesi)

Vantaan kaupunki 2016h. Nuorten ääni kuuluviin Vantaalla. Vantaa. Viitattu 19.4.2016. [http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/osallistu\\_ja\\_vaikuta/nuorisovaltuusto](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/osallistu_ja_vaikuta/nuorisovaltuusto)

Vantaan kaupunki 2016c. Sateenkaareva toiminta nuorille. Viitattu 10.4.2016. [http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/nuorisopalvelut/alueellinen\\_nuorisotyö](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/nuorisopalvelut/alueellinen_nuorisotyö)

Vantaan kaupunki 2016j. Visio ja toimintaperiaatteet. Viitattu 23.4.2016 [http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/nuorisopalvelut/visio\\_ja\\_toimintaperiaatteet](http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/nuorisopalvelut/visio_ja_toimintaperiaatteet)

Vantaan nuorisopalvelut 2016. Nuorten Vantaa – esite. Vantaa. Viitattu 10.4.2016 [http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/121413\\_vantaan\\_nuorisopalveluiden\\_esite\\_2015\\_NETTIIN.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/121413_vantaan_nuorisopalveluiden_esite_2015_NETTIIN.pdf)

Vartiainen – Ora Päivi 2007. Erilaisuus sallittu perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo –Hanke ESR. 2. Korjattu painos. Ewek.

Vuori, Jukka 2011. Valinnat ja voimavarat – kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa, työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudemaus Helsinki University Press. Oy Yliopistokustannus, Hyy Yhtymä. Tallinna.

## LIITTEET

## Liite 1. Webropol – kyselyn kysymykset

## 1. Mihin ammattiryhmään kuulut?

Vastausvaihtoehdot: Hallinto/esimies/muu tai Vastaava nuorisotyöntekijä/ erityisnuorisotyöntekijä/nuorisotyöntekijä

## 2. Koulutus (valitse korkein, joka sinulla on tällä hetkellä)

Vastausvaihtoehdot: Peruskoulu, ammattikoulu/lukio (2.aste), ammattitutkinto/erityisammattitutkinto, alempi AMK, ylempi AMK, yliopisto, muu (Tämä kysymys ei koskenut ryhmää: Esimiehet/hallinto/muu anonymiteetin säilymiseksi).

## 3. Kuinka kauan olet työskennellyt Vantaan nuorisopalvelussa?

Vastausvaihtoehdot: Yli 5 vuotta tai alle 5 vuotta (Tämä kysymys ei koskenut ryhmää: Esimiehet/hallinto/muu anonymiteetin säilymiseksi).

## 4. Minkälaista perehdytystä työhösi koit saaneesi, kun tulit töihin Vantaan nuorisopalveluihin? ( 0 = Erittäin heikkoa, 5 = Erittäin hyvää)

Vastaukset annettiin asteikolla 0 – 5.

## 5. Kuka/ketkä perehdyttivät sinua tämän hetkiseen työhösi? (voit valita useamman vaihtoehdon)

Vastausvaihtoehdot: Esimies, edeltäjäni, pidempään samassa yksikössä työskennellyt työkaveri, joku muu (kuka?), koen ettei kukaan perehdyttänyt minua. (Joku muu (kuka?) – kohdassa oli avoimelle vastaukselle tila).

6. Kauan perehdytykseeni käytettiin aikaa?

Vastausvaihtoehdot: 1 – 5 päivää, 2 – 4 viikkoa, 1 kuukausi, useita kuukausia, minua ei perehdytetty ollenkaan.

7. Minkälaisen vastaanoton sait yksikössäsi ensimmäisenä työpäivänäsi? (0 = Nihkeä, 5 = Lämmin)

Vastaukset annettiin asteikolla 0 – 5.

8. Onko toimipisteessäsi perehdytyskansiota/perehdytysmateriaalia?

Vastausvaihtoehdot: Kyllä, ei.

9. Koetko, että toimipisteesi perehdytyskansio tarvitsee päivitystä?

Vastausvaihtoehdot: Kyllä, ei.

Jos vastasit kyllä, minkälaista?

10. Mitä seuraavista asioita perehdytyskansioistanne/materiaalistanne löytyy?

- Meillä ei ole perehdytyskansiota/materiaalia
- Organisaatio ja toimipisteet
- Johto, esimiehet, henkilöstö
- Keskeiset henkilöt eri yksiköissä
- Sijaiskäytännöt
- Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio
- Luottamushenkilö(t)
- Kaupungin/nuorisopalveluiden arvot
- Työajat ja työvuorot
- Ylityöt
- Tauot
- Lomat, sairauspoissaolot, muut poissaolot ja niihin liittyvät käytänteet
- Palkka ja palkanmaksu
- Työterveyshuollon palvelut
- Yksikön toimintatavat

- Kulkutiet ja hätäpoistumistiet
- Pysäköinti
- Jätehuolto
- Toiminta uhka- ja vaaratilanteissa
- Pelastussuunnitelma
- Toiminta tapaturmassa ja sairauskohtauksessa
- Omat tehtävät, vastualueet ja työohjeet
- Palaverit
- Tiedotteet
- Jotain muuta, mitä? (Avoin vastaus)

11. Koetko uuden työntekijän perehdyttämisen haastavana vai helppona? (1 = Haastavaa 5 = Helppoa)

Vastaukset annettiin asteikolla 1- 5.

12. Mikäli koet perehdyttämisen haastavaksi, niin mitkä asiat saavat sinut tuntemaan sen haastavaksi? (Avoin kysymys)

13. Koetko, että hyvällä työhön perehdyttämisellä on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen? (1= En koe, että perehdyttämisellä on työhyvinvointiin vaikutusta. 5= Koen, että hyvällä perehdyttämisellä on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.)

Vastaukset annettiin asteikolla 1 – 5.

14. Miten perehdyttäminen mielestäsi vaikuttaa (tai ei vaikuta) työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen? (Avoin kysymys).

15. Onko sinulla joku kokemus liittyen omaan perehdytykseen tai jonkun muun henkilön perehdyttämiseen, jonka haluaisit jakaa? (Avoin kysymys).

## Liite 2. Kysymykset haastateltaville

1. Miten koet työhön perehdytyksesi onnistuneen?
2. Osaatko arvioida perehdytykseesi käytettyä aikaa?
3. Mitä sinun mielestäsi hyvän perehdytyksen täytyisi pitää sisällään?
4. Mitä perehdytyksessä nuorisotalotyössä pitäisi ottaa huomioon?
5. Minkälainen oli ensimmäinen työpäiväsi?
6. Millä asenteella sinut otettiin vastaan?
7. Kuka sinut perehdytti, miten hän asennoitui sinuun perehdytettävänä?
8. Miten uskot/koet perehdytyksen vaikuttavan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen?