



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Laura Mäkinen (1600771)

## Perehdytysprosessin kehittäminen

Perehdytyskansio Punaisen Ristin Nuorten Turvatalon  
alueellisen toiminnan työhön Vantaalla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

26.8.2019

Tekijä(t) Otsikko	Laura Mäkinen Perehdytysprosessin kehittäminen Perehdytyskansio Punaisen Ristin Nuorten Turvatalon alueellisen toiminnan työhön Vantaalla
Sivumäärä Aika	26 sivua + 6 liitettä 26.8.2019
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Jukka Törnroos
<p>Opinnäytetyö on toiminnallinen ja aihe on tullut toimeksiantona Suomen Punaisen Ristin Nuorten Turvatalolta. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella Nuorten Turvatalon alueellista toimintaa Vantaalla ja luoda käytännöllinen perehdytyskansio alueellisen toiminnan työhön. Opinnäytetyön aihe määriteltiin toimeksiantajan tarpeen mukaan: Alueellisen toiminnan työhön ei ollut olemassa perehdytysmateriaalia. Perehdytysmateriaalin tarve nousi selkeästi esiin myös opinnäytetyössä tehdyssä kyselyssä. Työturvallisuuslaissa määritellään työnantajan velvollisuudesta perehdyttää työntekijä työhön ja työolosuhteisiin. Perehdytyskansion tavoitteena on tukea uuden työntekijän perehdytysprosessia ja taata ajankohtaisen tiedon saatavuus kaikille alueellisen toiminnan- ja Nuorten Turvatalon työntekijöille.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus on kaksiosainen. Ensimmäisessä teoriaosuudessa tarkastellaan alueellisen toiminnan työtä sekä työntekijän vastuualueita ja perustellaan niitä teoriatietoon pohjautuen. Teoreettisen viitekehyksen muodostavat työntekijän rooli alueellisessa toiminnassa, nuorten osallisuus, ja lainsäädäntö. Taustatietoja on kartoitettu teoriatiedon lisäksi työntekijä haastatteluilta sekä Nuorten Turvatalon toimintakertomuksiin perehtyen. Toisessa teorialuvussa keskitytään perehdyttämisen teoriatietoon ja tarkastellaan hyvän perehdytyksen hyötyjä.</p> <p>Perehdytyskansio on laaja ja sisältää tietoa Suomen Punaisen Ristin organisaatiosta, Nuorten Turvatalo toiminnasta ja yksityiskohtaista tietoa sekä ohjeistuksia alueellisen toiminnan työhön. Perehdytyskansio on kokonaisuudessaan saatavilla Nuorten Turvatalolla. Tässä opinnäytetyön raportissa esitellään valmiin perehdytyskansion sisältöä ja avataan perehdytyskansion työstämisen prosessikuvaus. Perehdytyskansion kansilehti ja sisällysluettelo esitellään opinnäytetyön liitteissä.</p>	
Avainsanat	perehdytysmateriaali, perehdytys

Author(s) Title	Laura Mäkinen Development of orientation process Orientation manual for Red Cross`s Youth Shelter`s regional activities work
Number of Pages Date	26 pages + 6 appendices 26 August 2019
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Jyrki Konkka, Principal lecturer, Jukka Törnroos, Senior Lecturer
<p>This thesis was made as a functional study and it was commissioned by Finnish Red Cross`s Youth Shelter. The aim of this thesis is to present Youth Shelter`s regional activities in Vantaa and create a practical work orientation manual for regional activities work.</p> <p>The topic of the thesis was defined according to the fact that Youth Shelter didn`t had an introduction manual for regional activities work. The necessity for work orientation manual was also reviled on a survey that was made in this thesis. The employer is required by law to ensure that employees receive an adequate orientation to the work and working conditions at the workplace. The aim of orientation manual is to support new employee`s orientation process and ensure that all the employees has possibility to access for adequate information and instructions.</p> <p>The theoretical part of this thesis is two-parted. The first theory section focuses on employee's responsibilities and duties in regional activities and justifies them on the basis of theoretical knowledge. Theoretical framework consists employee's responsibilities and duties in regional activities, youth participation and legislation. Besides of theoretical knowledge, background information was collected from employee interviews and the Youth Shelter`s annual reports. The second theory section describes concept of work orientation and present a benefits of successful work orientation.</p> <p>The work orientation manual is extensive, and it contains information about the Finnish Red Cross organization, Youth Shelter and specific information and guidelines for regional activities work. This thesis report introduces the working process of the orientation manual. The Cover page and content page of work orientation manual are presented in thesis appendices.</p>	
Keywords	introduction manual, orientation

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Punaisen Ristin Nuorten turvatalon alueellinen toiminta Vantaalla	2
2.1	SPR Nuorten illat	3
2.2	POPUP Kohtaamiskahvila	4
2.3	Keskusteluapua	5
3	Alueellisen toiminnan työstä	5
3.1	Asiakastyö	6
3.2	Vapaaehtoisten perehdyttäminen ja ohjaus	7
3.3	Rikostaustaote ja vaitiolositoumus	8
3.4	Toiminnan tilastointi ja raportointi	9
4	Nuorten kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen alueellisessa toiminnassa	10
5	Perehdyttäminen	12
5.1	Perehdyttämisen lähtökohdat	13
5.2	Hyvän perehdytyksen vaikutukset	14
6	Perehdytyskansion suunnittelu	15
7	Perehdytyskansion toteutus	17
7.1	Sisällön kokoaminen	18
7.2	Perehdytyskansion sisältö ja käyttöönotto	19
7.3	Arviointi ja palaute	21
8	Pohdinta	23
	Lähteet	25
	Liitteet	
	Liite 1. Nuorten osallisuus alueellisessa toiminnassa	
	Liite 2. Alaikäiset vapaaehtoiset alueellisessa toiminnassa	
	Liite 3. Alkukartoitus haastattelun runko	
	Liite 4. Perehdytyskansion väliarvio	
	Liite 5. Perehdytyskansion kansilehti ja sisällysluettelo	
	Liite 6. Tutkimuslupa	

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä Suomen Punaisen Ristin Vantaan Nuorten turvatalon kanssa. Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena on syntynyt perehdytyskansio toimeksiantajan alueellisen toiminnan työhön. Opinnäytetyön tekijä työskentelee Nuorten turvatalon alueellisessa toiminnassa ja työelämälähtöinen kehittämistarve nousi esiin työsuhteen alussa, kun tuli ilmi, ettei alueellisen toiminnan työhön ole olemassa perehdytysmateriaalia.

Perehdyttäminen voidaan määrittää yhtenä tärkeimpänä työpaikoilla tapahtuvista koulutuksista ja onnistuneen perehdytyksen hyödyt ulottuvat koko työyhteisöön. Perehdytys vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon, työn tuloksiin ja työturvallisuuteen. Perehdyttämisen tarpeellisuus määritellään erikseen myös työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijä saa työn tekemiseen asianmukaista ohjausta ja opastusta. (Lepistö 2004: 56–57.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Nuorten Turvatalon alueellisen työn perehdytysprosessia ja työstää perehdytyskansio työntekijän perehdytysprosessin tueksi. Perehdytyskansion tavoitteena on myös taata ajankohtaisen tiedon saatavuus kaikille alueellisen toiminnan- ja Nuorten turvatalon työntekijöille. Kauhanen (2009: 151) kuvailee perehdytystä jatkuva prosessina, joka ei rajoitu ainoastaan työsuhteen alkuun ja uuden työntekijän perehdytykseen. Työpaikalla tapahtuu organisaatiouudistuksia ja myös yhteiskunnalliset muutokset ja kehitys takaavat sen, että perehdyttämiselle on jatkuva tarve. (Kauhanen 2009.)

Opinnäytetyön raportin alussa esittelen lyhyesti Suomen Punaisen Ristin Turvatalotoimintaa. Tämän jälkeen paneudun Turvatalon alueellisen toimintaan Vantaalla. Avaan alueellisen toiminnan taustoja sekä tavoitteita. Seuraavaksi perehdyn alueellisen toiminnan kolmeen eri osa-alueeseen ja avaan alueellisen toiminnan moninaisuutta työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyön teoriaosuus on kaksiosainen. Ensimmäisessä teoriaosuudessa tarkastellaan alueellisen toiminnan työtä sekä työntekijän vastuualueita ja perustellaan niitä teorian tietoon pohjautuen. Taustatietoja on kartoitettu teorian tiedon lisäksi työntekijä haastatteluilla sekä Nuorten turvatalon toimintakertomuksiin perehtyen. Toimintakertomuksesta

(2018) nousi esiin alueellisen toiminnan keskeisiä piirteitä ja tavoitteita. Toiminnan keskeisiksi tavoitteiksi nousi nuorten kohtaaminen heidän arjen ympäristöissään sekä nuorten osallisuuden edistäminen. Teoreettisen viitekehyksen muodostivat työntekijän rooli alueellisessa toiminnassa, nuorten osallisuus, ja lainsäädäntö. Toisessa teorialuvussa keskitytään perehdyttämisen teorian tietoon ja tarkastellaan hyvän perehdytyksen hyötyjä.

Tämän opinnäytetyön virallinen tuotos on tekemäni perehdytyskansio. Kansio sisältää toimeksiantajaorganisaation käyttöön tarkoitettua tietoa ja on kokonaisuudessaan saatavilla Vantaan Nuorten Turvatalolla. Perehdytyskansion kansilehti ja sisällysluettelo esitellään tämän opinnäytetyön liitteessä 5. Opinnäytetyön raportissa esitellään valmiin perehdytyskansion sisältöä ja avataan perehdytyskansion työstämisprosessi ja sitä tukenut teoriapohja. Arviointi ja palaute kappaleessa avataan työlle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja kerrotaan toimeksiantajan palautteesta. Pohdinta osuudessa reflektoin omaa oppimistani sekä opinnäytetyö prosessia kokonaisuutena. Lisäksi pohdin millaisia kehittämistarpeita havainnoin opinnäytetyö prosessin loppusuoralla.

## 2 Punaisen Ristin Nuorten turvatalon alueellinen toiminta Vantaalla

Suomen Punainen Risti on yksi Suomen suurimmista kansalaisjärjestöistä. Punaisen Ristin tehtävänä on auttaa apua eniten tarvitsevia maailmanlaajuisesti. Suomen Punainen Risti ylläpitää viittä Nuorten turvataloa – Vantaalla, Helsingissä, Espoossa, Turussa ja Tampereella. Nuorten turvatalot toimivat nuoriin ja perheisiin erikoistuneina kriisityön keskuksina, joissa tehdään auttamistyötä alan ammattilaisten ja vapaaehtoisten kanssa. Turvatalon palvelut ovat maksuttomia ja asiakkuus perustuu aina vapaaehtoisuuteen. (Suomen Punainen Risti 2019).

Vuonna 2014 Vantaan Nuorten turvatalolla aloitettiin kehittämään alueellisen toiminnan toimintamallia, jonka tarkoituksena oli kohdata nuoria, perheitä sekä lähiyhteisöjä myös Turvatalon ulkopuolella. Toimintaa kehitettiin yhteistyössä Nuorten turvatalojen ja Vantaan Kaupungin kuntalaispalveluiden kanssa. Alueellisen toiminnan suunnitteluvaiheessa toiminnan tavoitteeksi asetettiin:

- 1) Avun tarjoaminen nuorille ja heidän perheilleen matalalla kynnyksellä

- 2) Nuorten turvatalo toiminnasta tiedottaminen
- 3) Nuorten tavoittaminen puolijulkisissa tiloissa

(Väänänen 2014: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

Sittemmin alueellinen toiminta kehittyi toimintamalliksi ja vakiintui osaksi Vantaan Nuorten turvatalon auttamistyötä. Kehityksen myötä alueellinen toiminta on saanut uusia ulottuvuuksia ja alkuperäiset tavoitteet ovat muuttuneet. Vuonna 2019 alueellisen toiminnan keskeisimmät tavoitteet ovat kehittää ja edesauttaa nuorten osallisuutta (Väänänen 2018: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

Alueellisen toiminnan lähtökohtana on kohdata nuoria, perheitä sekä lähiyhteisöjä myös Turvatalon ulkopuolella. Alueellisessa toiminnassa Nuorten turvatalon tarjoama apu ja tuki viedään ihmisten arkiseen elinympäristöön luoden matalan kynnyksen toimintaa monella eri tasolla. Vantaan Nuorten turvatalon vapaaehtoistyön koordinaattori toivoo alueelliseen toimintaan osallistumisen olevan mahdollisimman helppoa kenelle tahansa:

*Kaikki toimintaan osaa ottavat, paikalle sattuneet ihmiset (alaikäiset ja täysi-ikäiset) ovat enemmän kuin tervetulleita ideoimaan, suunnittelemaan ja toteuttamaan hyviä tekoja ja erilaisia teemailtoja.*  
(Liite 1, Petersen Jessen haastattelu)

Julkiset ja puolijulkiset tilat näyttäytyvät nuorille kohtaamispaikkana, jossa voi helposti kokoontua ja näkyä muille nuorille. Nuoret nähdään kaupunki ympäristössä selkeästi erottuvana joukkona ja heidän käyttäytymistä saatetaan tarkkailla ja rajoittaa herkemmin kuin esimerkiksi aikuisten. (Kiilakoski ym. 2012: 85–87, 90, 97). Alueellisen toiminnan tavoite on kohdata nuoria heidän arkisissa ympäristöissään. Tämän tavoitteen pohjalta on muovaantunut alueellisen toiminnan kohtaamispaikat (ks. tarkemmin luvut 2.1. & 2.2. & 3.2.).

## 2.1 SPR Nuorten illat

SPR Nuorten illat järjestetään yhteistyössä Vantaan kaupungin nuorisotoimen kanssa. Keväällä 2019 SPR Nuorten ilta järjestettiin, joka keskiviikko klo 17-20 Tikkurilan nuorisotilalla Liidossa. Tavanomaisista nuorten illoista poiketen, SPR Nuorten illoissa nuori-

sotilalla on paikalla nuoriso-ohjaajien lisäksi myös Nuorten turvatalon alueellisen toiminnan työntekijät ja vapaaehtoiset. SPR Nuorten illoissa mukaan ovat tervetulleita kaikenikäiset nuoret. Illoissa suunnitellaan ja toteutetaan erilaisia tapahtumia ja toimintaa sekä tehdään hyviä ja mukavia tekoja kanssaihmisille. Nuori voi osallistua toimintaan niin monta kertaa kuin itse haluaa, yhden tai useammankin kerran. (Suomen Punainen Risti 2019).

Nuorten iltojen ohjelma vaihtuu viikoittain ja se on suunniteltu yhdessä nuorten sekä vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa. Kevään 2019 ohjelman keskeisiä piirteitä ovat olleet toiminnallinen tekeminen sekä hyvinvointi aiheiset teemat. Lisäksi nuorten illoissa ollaan pohdittu monipuolisesti erilaisia aiheita kuten itsetunto, syrjintä, rasismi, ystävyys ja päihteet. (Väänänen 2018: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

Alueellisen toiminnan keräämien tilastojen mukaan (2018) SPR Nuorten illan keskimääräinen kävijämäärä on 40-70 nuorta. Kävijät ovat iältään 10-29 vuotiaita. SPR Nuorten illoissa pyritään luomaan nuorille paikka, jossa he tulevat kuulluksi ja pääsevät osallistumaan toiminnan suunnitteluun sekä toteutukseen. Ennen nuorten iltojen aloitusta pidetään alueellisen toiminnan-, vapaaehtoisten- ja nuorisotoimen työntekijöiden yhteinen palaveri, jossa käydään yhdessä läpi tulevan illan ohjelma sekä mahdollisia nuorten kanssa esiin tulleita asioita, huolenaiheita ja muita ajankohtaisia aiheita. (Väänänen 2018: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

## 2.2 POPUP Kohtaamiskahvila

POPUP Kohtaamiskahvila on kaikille avoin ja maksuton kohtaamis- paikka. Kohtaamiskahvilassa on kuka tahansa voi tulla juttelemaan alueellisen toiminnan työntekijän ja Punaisen Ristin vapaaehtoisten kanssa. Yleisiä keskustelun aiheita ovat olleet nuoruuteen, vanhemmuuteen, Punaiseen Ristiin ja vapaaehtoisuuteen liittyvät aiheet. (Väänänen 2018: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

Vuonna 2019 POPUP Kohtaamiskahvila järjestettiin viikoittain Tikkurilassa Vantaa Infon tiloissa ja Korson Nuorisotilalla. Kohtaamiskahvilassa on tarjolla virvokkeita sekä pientä välipalaa. POPUP Kohtaamiskahvilan illoissa alueellinen toiminta on ollut mukana erilaisissa kampanjoissa kuten STOP! Päätepysäkki syrjinnälle ja VAIN IHMISIÄ. Lisäksi POPUP Kohtaamiskahvilan asiakkaat sekä vapaaehtoiset ovat olleet aktiivisesti mukana



SPR Nuorten iltojen ohjelman suunnittelussa. (Väänänen 2018: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

Alueellisen toiminnan tilastojen (2018) mukaan Vantaa Infon kohtaamiskahvilan kävijöiden ikähaarukka on laaja alle 14 vuotiaista kävijöistä yli 60 vuotiaisiin kävijöihin. (Väänänen 2018: Nuorten turvatalon toimintakertomus).

### 2.3 Keskusteluapua

Alueellinen toiminta tarjoaa ajanvarauksetonta keskustelu apua nuorille sekä perheille. Alueellisen toiminnan työntekijä on paikalla Vantaa-infon tiloissa kerran viikossa valmiina tarjoamaan keskustelu apua sitä tarvitsevalle. (Suomen Punainen Risti 2019).

Useimmiten, nuoren kohdatessa ammattilaisen on tapaaminen yleensä jonkun toisen määrittelemä, eli nuori ei ole itse pystynyt vaikuttamaan siihen, milloin, missä ja kenelle haluaisi asioistaan kertoa. Nuoret saattavat kokea ennalta määrätyt tapaamisajat ahdistaviksi tilanteiksi, joissa nuori voi tuntea ilmapiirin painostavana ja nuoren voi olla haastava avautua työntekijälle mieltänsä painavasta asiasta. (Puuronen 2014: 19–30). Nuorilta saatetaan odottaa aikuismaista tapaa kommunikoida ja saatetaan myös olettaa, että nuoret pystyisivät keskustelemaan vaikeistakin asioista silloin kun siihen on mahdollisuus (Juvonen 2013: 45). Nuoren voi olla vaikea kohdata vieras aikuinen ja kertoa tälle mieltä painavasta asiasta, silloin kun tapaaminen on sovittu etukäteen. (Aaltonen ym. 2015: 50–53). Alueellisen toiminnan tarjoaman keskustelu avun tavoitteena on auttaa nuoria ja heidän perheitään matalalla kynnyksellä keskustelun keinoin. Keskusteluapua tarjotaan helposti ja nopeasti ajanvarauksella tai ilman (Suomen Punainen Risti 2019).

Alueellisessa toiminnassa käytyjen keskustelu aiheiden keskiössä ovat yleensä vanhemmuuden tukeminen, perheen toimintakyvyn vahvistaminen sekä perheen vuorovaikutus taitojen tukeminen. Alueellisen toiminnan työntekijän vastuulla on tarjota ammatillista keskustelu apua. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

## 3 Alueellisen toiminnan työstä

Alueellisen toiminnan ammatillinen työ on sosiaali- ja nuorisotalon työtä, jota säätelee lainsäädäntö sekä Punaisen Ristin ja Nuorten Turvatalon toimintaperiaatteet. Alueellisen

toiminnan työntekijältä edellytetään Punaisen Ristin arvojen ja periaatteiden mukaista eettistä toimintaa. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

### 3.1 Asiakastyö

Alueellisen toiminnan työntekijä kohtaa työssään nuoria ja kaiken ikäisiä ihmisiä. Yleisesti ottaen alueellisen toiminnan keskeisimmäksi asiakasryhmäksi voidaan määrittää 10-29 vuotiaat nuoret. Lisäksi yksi alueellisen toiminnan palvelumuodoista on keskustelu apu, jossa pääsääntöisesti asiakkaita ovat nuoret ja heidän perheensä. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

Nuorisolaki toteaa nuoriksi kaikki alle 29 vuotiaat henkilöt. Määrittelyssä ei ole alaikärajaa, joten myös lapset voidaan määrittää nuoriksi. Lapsilla ja nuorilla on oikeus tulla kuuluksi ja heidän mielipiteidensä kuunteleminen ja huomiointi on kaikkien viranomaisten velvollisuus. (Nuorisolaki 1285/2016; Aluehallintovirasto n.d).

Alueellisen toiminnan nuorten kanssa tehtävän työn ydin kulkee käsikädessä nuorisalain tavoitteiden kanssa. Nuorisolain tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä parantaa nuorten kasvu- ja elin oloja. Nuorten kykyjä ja mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa tulee edistää. Nuorten harrastamista ja toimintaa yhteiskunnassa tuetaan ja varmistetaan, että nuorten kokemuksen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta toteutuu. (Nuorisolaki 1285/2016.)

Alueellisessa toiminnassa sovelletaan myös nuorisotyön tematiikkaa. Nuorisotyön intressi poikkeaa esimerkiksi sosiaalityön toiminnasta siten, että nuorisotyön keskiössä on nuorten toimijuus. Raitakari ja Virokannas (2009) vertailee nuoriso- ja sosiaalityön eroja. Yleisesti nuorten kanssa tehtävään sosiaalityöhön liittyy ongelmallisuuden leima, kun taas nuorisotyön lähestymistapa nuorten kohtaamiseen pyritään tekemään niin ettei kohtaamisen lähtökohtana olisi problematiikka. (Raitakari & Virokangas 2009: 27-28.)

On tärkeä muistaa, että alueellisessa toiminnassa tehtävä työ on Punaisen Ristin toimintaa ja näin ollen Punaisen Ristin arvot ohjaavat nuorten kanssa tehtävää työtä. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

### 3.2 Vapaaehtoisten perehdyttäminen ja ohjaus

Vapaaehtoisuudella on suuri merkitys Punaisen Ristin toiminnassa. Alueellisessa toiminnassa vapaaehtoiset tekevät yhteistyötä ammattityöntekijöiden kanssa. Vapaaehtoiset ja heidän antamansa työpanos on merkittävä voimavara alueellisen toiminnan eri osaluilla, joten on tärkeää, että vapaaehtoiset otetaan luontevasti osaksi alueellisen toiminnan työntekijöiden ja vapaaehtoisten yhteisöä. Työntekijän vastuulla on varmistaa, että vapaaehtoinen saa osakseen asiaan kuuluvaa koulutusta, tukea sekä ohjausta. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

Mykkänen-Hänninen (2007: 33–36) pohtii vapaaehtoistyön ja ammatillisen työn näkökulmia ja painottaa, että ammatillisen työn ja vapaaehtoistyön mahdollisuudet eivät ole toistensa vastakohtia. Molemmilla, sekä ammattityöntekijällä ja vapaaehtoisella tulee olla kyky kohdata toinen ihminen kunnioittaen ja ilman moralisointia. Asiakas ja vapaaehtoistyöntekijä voivat rakentaa vuorovaikutuksellisen kohtaamisen jossa vapaaehtoistyöntekijä pystyy tukemaan ja ymmärtämään asiakasta ilman ammatillista koulutusta. Alueellisen toiminnan työntekijän tehtävänä on tukea ja ohjata vapaaehtoista. Vapaaehtoistyössä auttamisen keskeisimmät piirteet ovat tuen antaminen, kuunteleminen ja läsnäolo. On kuitenkin tärkeä muistaa, että vapaaehtoistyötä ei voi arvioida ammatillisen mitapuun mukaan. Toimintaa organisoiva järjestö on aina vastuussa vapaaehtoistyöntekijöille annetuista tehtävistä. (Mykkänen-Hänninen: 2007.)

Perinteisesti Punaisella Ristillä on toimittu niin, että ihminen on ensin ilmoittanut halustaan tulla vapaaehtoiseksi, sitten hän on käynyt koulutuksia ja kursseja, ja vasta niiden jälkeen hän on voinut aloittaa vapaaehtoisena toimimisen. Alueellisessa toiminnassa ollaan haluttua murtaa vapaaehtoisuuden perinteistä kaavaa. Murroksen myötä on syntynyt uusia tapoja tehdä vapaaehtoistyötä. Alueelliseen toimintaan ollaan rakennettu erilaisia toimintamalleja, joiden myötä vapaaehtoinen voi olla mukana monipuolisesti tehtävissä erilaisella yksilöllisellä sitoutumisasteella. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

Alueellisessa toiminnassa on mukana myös alaikäisiä vapaaehtoisia. Nuorten Turvatalon vapaaehtoistyön koordinaattori korostaa, että alaikäisten vapaaehtoisten kanssa tehtävässä työssä tulee huomioida alaikäisiä vapaaehtoisia koskevat lait sekä säädökset ja työtehtävät suunnitellaan vapaaehtoisille henkilökohtaisesti.

*”Vapaaehtoisen työtehtäviä ja vastuun määrää muokataan vapaaehtoisen iän, kykyjen ja kiinnostuksen mukaan kullekin sopivaksi.”*  
(Liite 2, Petersen Jessen haastattelu).

Alaikäiset vapaaehtoiset ovat verrattain uusi ilmiö Nuorten Turvataloilla. Vuonna 2017 alueellisessa toiminnassa aloittivat ensimmäiset alaikäiset vapaaehtoiset. Sitten alaikäisten vapaaehtoisen osallistuminen toimintaan on kasvanut. Keväällä 2019 alaikäiset vapaaehtoiset ovat olleet aktiivisesti mukana SPR Nuorten iltojen ja POPUP Kohtaamiskahvilan toiminnan ideoinnissa ja suunnittelussa. Alaikäiset vapaaehtoiset ovat myös olleet mukana tuottamassa sisältöä alueellisen toiminnan sosiaalisiin medioihin. (Väänänen 2018: Nuorten Turvatalon toimintakertomus). Nuorten Turvatalon vapaaehtoistyön koordinaattori painottaa vapaaehtoisen perehdytyksen tärkeyttä ja kuvailee hyväksi toteutuja työmenetelmiä:

*”Turvatalon nuorilta vapaaehtoisilta saadun palautteen perusteella tärkeitä ovat hyvä perehdytys, mahdollisuudet itsensä kehittämiseen, sekä sopiva vastuun, tuen ja ohjauksen määrä.”*

*Kokemuksemme mukaan vapaaehtoiseksi tuleminen tulisi tehdä mahdollisimman helpoksi. Alueellisessa toiminnassa vapaaehtoisten perehdytys ja koulutus tapahtuukin joustavasti toiminnan ohessa, jotta mukaan pääsisi silloin, kun innostus iskee. On tärkeää muistaa, että vapaaehtoinen voi myös tehdä juuri sen pituisia vuoroja, kun se hänen aikatauluunsa sopii, ja käydä niin usein, tai harvoin, kun haluaa.”*  
(Liite 2, Petersen Jessen haastattelu).

Punaisen Ristin työntekijät ovat aina vapaaehtoisen tukena. Vapaaehtoisuus on yksi Punaisen Ristin toimintaa ohjaavista arvoista ja avustustoiminnan kivijalka, vapaaehtoiset ovat toimineet Punaisen Ristin avustustoiminnan perustana jo 140 vuoden ajan. Vapaaehtoisten työ on tärkeä osa järjestön toimintaa, joten vapaaehtoisten arvostus ja kiittäminen on ensisijaisen tärkeää. (Suomen Punainen Risti 2019.)

### 3.3 Rikostaustaote ja vaitiolositoumus

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä (148/2014) suojelee alaikäisten lasten henkilökohtaista koskemattomuutta. Lain avulla pyritään turvaamaan alaikäisen lapsen kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Laissa säädetään menettelystä, jonka avulla selvitetään alaikäisten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustaa. (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 148/2014).

Alueellisen toiminnan työntekijän vastuulla on huolehtia, että kaikki alueellisen toiminnan vapaaehtoistyöntekijät ja opiskelijat ovat esittäneet voimassa olevan rikostaustaotteen. Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä (148/2014) määrää vapaaehtoistehävän järjestäjän oikeudesta rikosrekisteriotteen tilaukseen. Alueellisen toiminnan vapaaehtoistyö täyttää kriteerit, joiden mukaan Nuorten turvatalolla on oikeus pyytää Oikeusrikosrekisterikeskukselta selvitys vapaaehtoisen ja opiskelijan rikostaustaotteesta. Rikosrekisteriotteen hakeminen edellyttää, että vapaaehtoinen on antanut otteen hakemiseen kirjallisen suostumuksen, joten työntekijä pyytää vapaaehtoiselta kirjallisen suostumuksen rikosrekisteriotteen tilaamiseen. (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 148/2014 § 5.)

Alueellisen toiminnan työntekijä tarkistaa vapaaehtoisten ja opiskelijoiden toimittamat rikosrekisteriotteet asianmukaisella tavalla. Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä (148/2014) määrää, että vapaaehtoisen henkilötietoihin saa merkitä ainoastaan merkinnät rikosrekisteriotteen tarkistamisesta sekä otteen tunnustietoista. Rikosrekisteriotteesta ei pyydetä jäljennöstä ja ote luovutetaan heti tarkastuksen jälkeen vapaaehtoiselle. Rikosrekisteriotetta koskevat tiedot ovat henkilökohtaisia ja työntekijää sitoo vaitiolovelvollisuus. (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 148/2014 § 11, 12.)

Rikosrekisteriotteen lisäksi kaikilta toimintaan osallistuvilta opiskelijoilta ja vapaaehtoisilta edellytetään vaitiolovelvollisuutta alueellisen toiminnan asiakkaiden asioissa sekä viranomaisyhteistyön kautta saatujen tietojen kohdalla. Työntekijä perustelee ja kertoo vapaaehtoisille sekä opiskelijoille heitä sitovasta vaitiolovelvollisuudesta ja pyytää allekirjoituksen vaitiolositoumus lomakkeeseen. (Petersen Jessen 2019: haastattelu).

### 3.4 Toiminnan tilastointi ja raportointi

Alueellisen toiminnan kehitys on tarkoittanut sitä, että asiakas kohtaamiset ja neuvottelut tapahtuu kasvavassa määrin myös Nuorten Turvatalojen ulkopuolella. Kehityksen myötä tiedonkeruu on otettu säännölliseksi käytännöksi osaksi Turvatalon alueellista toimintaa. Tiedonkeruun avulla tilastoidaan alueellisessa toiminnassa kohdattuja ihmisiä ja raportoidaan SPR Nuorten iltojen sekä POPUP-kohtaamiskahvilan toimintaa. Myös vapaaehtoisten osallistumista alueelliseen toimintaan tilastoidaan. Tilastointiin käytetään Google Docs -palvelua, jonne ollaan luotu neljä erilaista tilastointi linkkiä alueellisen toiminnan

tiedonkeruuseen. Tiedonkeruulla tilastoidaan toimintaan osallistuneita kävijöitä ja tilastointi tapahtuu neljällä eri osa-alueella:

1. POPUP Kohtaamiskahvila kävijät
2. SPR Nuorten ilta kävijät
3. Loppuraportti
4. Vapaaehtoisten osallistumisen tilastointi

Jotta toimintaa voidaan kehittää ja viedä eteenpäin, on ensiarvoisen tärkeää, että raportointi ja tilastointi on säännöllinen osa alueellisen toiminnan työtä. Työntekijän vastuulla on varmistaa, että tilastointi toteutuu ja myös tarvittaessa perustella tilastointiin vastanneelle miksi tilastointia tehdään. (Petersen Jessen 2018: haastattelu).

Toiminnan raportointi ja tilastointi edesauttavat myös uuden työntekijän perehdytyksessä. Raportointi on välttämätöntä toiminnan kehityksen kannalta ja sen tavoitteena on kerätä tietoa olennaisista käytännön asioista kuten missä ja milloin toimintaa on järjestetty. On myös tärkeää, että toimintaan osallistuneilta saadaan palautetta tapahtumien kulusta. Palautteen saaminen antaa organisaatiolle mahdollisuuden kehittää toimintaa mielekkäämmäksi. (Karreinen ym. 2017: 88–89).

#### **4 Nuorten kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen alueellisessa toiminnassa**

Alueellisen toiminnan työntekijä kohtaa työssään kaiken ikäisiä ihmisiä. Jokainen kohtaaminen voi olla merkityksellinen ja yhteistyösuhteen onnistumisen kannalta on tärkeää säilyttää luottamus asiakkaan ja työntekijän välillä. Raatikainen (2015: 12) määrittää luottamuksen erityisesti sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. Jokainen kohtaaminen työntekijän ja asiakkaan välillä on mahdollisuus rakentaa luottamusta tai riski synnyttää epäluottamusta. Luottamuksellisen asiakassuhteen rakentaminen alkaa heti asiakkaan ensi kohtaamisella. Luottamus on asiakassuhteen peruspilari, jonka pohjalle yhteistyö rakentuu. (Raatikainen 2015.)

Alueellisessa toiminnassa nuoren (alle 29v) kohtaaminen määritellään vuorovaikutustilanteena, jossa ollaan esimerkiksi keskusteltu, pohdittu tai vaikkapa suunniteltu ja ideoitu

alueellisen toiminnan ohjelmaa. Vuorovaikutus tilanne tapahtuu joko työntekijän tai vapaaehtoisen läsnä ollessa. Kohtaamisen määrittely on laaja sillä nuoren kanssa käydyt keskustelut ja kohtaamistilanteet vaihtelevat. Ohessa (Taulukko 1.) kaksi kuvitteellista tilannetta havainnollistamaan alueellisessa toiminnassa tapahtuvia tilastoituja kohtaamisia.

Taulukko 1

#### Tilanne 1

*Nuori saapuu tuttuun tapaan POPUP Kohtaamiskahvilaan, jossa hän on käynyt jo useamman kerran aikaisemminkin. Hän ottaa kupin kahvia ja työntekijä tai vapaaehtoinen kysyy nuorelta: ”Mitä sulle kuuluu?”. Nuori vastaa ja syntyy pitkä keskustelu, jonka aikana keskustellaan monista eri aiheista.*

#### Tilanne 2

*Nuori saapuu POPUP Kohtaamiskahvilaan. Nuori on tullut Vantaa Infoon lataamaan bussikorttia ja ihmettelee, miksi paikalla on Punaisen Ristin työntekijöitä ja vapaaehtoisia. Nuorelle kerrotaan Turvatalon alueellisesta toiminnasta, keskustelu on lyhyt ja nuori jatkaa matkaansa.*

Tilastollisesti molemmat kohtaamiset näyttäytyvät yhtenä samanlaisena kohtaamisena, vaikka tosiasianssa kohtaamiset ovat merkitykseltään erilaisia. Nuorten osallisuutta toimintaan on pyritty edesauttamaan alueellisessa toiminnassa siten, että osallistuminen toimintaan on tehty mahdollisimman helpoksi. (Petersen Jessen 2018: haastattelu).

Moisio ja Peltola (2017: 18) tarkastelevat lasten ja nuorten palvelukokemuksia osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja kohtaamisen näkökulmista käsin. Lasten ja nuorten osallisuuden vahvistamisella pyritään löytämään ratkaisuja monitasoisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin kuten syrjäytymiseen. Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) osallisuudella tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa itseään koskevien asioiden käsittelyyn. Yksilön osallisuuden tukemisessa tulee ottaa huomioon yksilölliset voimavarat ja tarvittaessa osallisuuteen ja itseään koskevien asioiden käsittelyyn voidaan antaa tukea ja

ohjausta. Osallisuuteen annetun tuen tulee huomioida yksilön elämän toimintaympäristö ja yhteisöt.

Sosiaalipedagogisesti ymmärrettynä osallisuuden perusta rakentuu merkityksellisissä sosiaalisissa suhteissa. Osallisuus voidaan ymmärtää tunteena, joka syntyy, kun ihminen on osallisena yhteisössä ja kokee yhteenkuuluvuutta. Osallisuuden käsite voidaan liittää yhteisöön osallistumiseen ja siinä osallisena olemiseen. Tällainen yhteisö voi löytyä esimerkiksi opiskelun, työn tai järjestötoiminnan kautta. Yhteisöissä osallisuus ilmenee yhteisön jäsenten tasavertaisena kohteluna, arvostuksena ja luottamuksena. Osallisuuden tunteen voi saavuttaa myös silloin, kun yksilö saa mahdollisuuden vaikuttaa omassa yhteisössään. (Nivala & Ryyänen 2019: 138–139). Alueellisen toiminnan työntekijän yksi tärkeimmistä työtehtävistä on edistää nuorten osallisuutta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Mun juttu – hankkeessa (2017) etsittiin keinoja nuorten osallisuuden vahvistamiseen. Hankkeessa tehtiin yhteistyötä tutkijoiden, nuorisotyön ammattilaisten ja nuorten kanssa. Mun Juttu hankkeen päätösseminaarissa (2017) nousi esiin työntekijän rooli nuorten osallisuuden tukemisessa. Työntekijän tulisi nähdä nuori aktiivisena toimijana eikä toiminnan kohteena. Nuorelle tulisi antaa mahdollisuus vaikuttaa asioihin omalla tavallaan ja kehittää yksilöllisen ”mun jutun”. (Kuhlampi 2017). Alueellisen toiminnan työntekijän ja nuoren välinen suhde perustuu nimenomaan siihen, että nuori halutaan nähdä toimijana eikä toiminnan kohteena. Nuoria kannustetaan osallistumaan alueelliseen toimintaan omalla tavallaan ilman tarkkoja vaatimuksia tai rajoitteita. Työntekijän tulee muistaa nähdä nuori toimijana ja varmistaa, että nuorten kanssa tehtävä yhteistyö pysyy Punaisen Ristin toimintana ja kunnioittaa Punaisen Ristin periaatteita. (Petersen Jessen: Haastattelu 2018.)

## 5 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen tarkoituksena on opastaa työntekijä työtehtäväänsä. Perehdytyksen tavoitteena on perehdyttää työntekijä toimialaan, organisaatioon, kanssatoimijoihin sekä oman työyksikön työtehtäviin, työyhteisöön ja työtapoihin. Työntekijän perehdytyksellä pyritään takaamaan se, että työntekijä omaa työnkuvansa kokonaisvaltaisesti ja pystyy sitä kautta tekemään työtään tehokkaasti ja täysipainoisesti. (Österberg 2014: 115).

Perehdyttämisen tarpeellisuus määritellään työturvallisuuslaissa (738/2002). Lain mukaan työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijä saa työn tekemiseen asianmukaista



ohjausta ja opastusta. Laissa määritellään työnantajan vastuuksi tarjota riittävä perehdytys työntekijälle.

Lepistö (2005) määrittää perehdytyksen yhtenä tärkeimpänä työpaikoilla tapahtuvista koulutuksista. Perehdytyksellä on vaikutus työntekijöiden työmotivaatioon, työn tuloksiin ja työturvallisuuteen. Perehdytyksestä hyötyy työntekijä ja työnantaja ja sitä kautta perehdytyksen hyödyt ulottuvat koko työyhteisöön. (Lepistö 2004: 56–57).

### 5.1 Perehdyttämisen lähtökohdat

Perehdytys on laaja-alainen prosessi, joka pitää sisällään työyhteisöön tutustumisen, työpaikan vision, arvojen ja toimintatapojen ymmärtämisen. Vaikka esimies on vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä ei pidä silti unohtaa, että kaikki työntekijät, jotka ovat uuden työntekijän kanssa tulevaisuudessa tekemisissä ovat myös tärkeässä roolissa uuden työntekijän perehdyttämisessä. Perehdytysprosessi ei rajoitu ainoastaan työsuhteen alkuun ja uuden työntekijän perehdytykseen. Perehdytys on jatkuva prosessi. Työpaikalla tapahtuu organisaatiouudistuksia ja myös yhteiskunnalliset muutokset ja kehitys takaavat sen, että perehdyttämiselle on jatkuva tarve. (Kauhanen 2009: 151).

Lähtökohtaisesti perehdytys alkaa jo työpaikkahaastattelussa, kun työnantaja kertoo työnhakijalle organisaatiosta, työtehtävästä, työntekijän oikeuksista, velvollisuuksista ja odotuksista, joita työnkuvaan on asetettu. Perehdytyksen kohteena ovat uudet työntekijät, määräaikaisiin ja tilapäisiin työsuhteisiin tulevat työntekijät sekä pitkiltä poissaolojaksoilta töihin palaavat työntekijät. Myös organisaatiossa tapahtuvat muutokset edellyttävät työntekijöiden perehdytystä. (Kangas & Hämäläinen 2010: 2–9).

Hämäläinen ja Kangas (2010) tarkastelee perehdytystä kaksiosaisena prosessina. Ensimmäinen osa ”Talo tutuksi” sisältää yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehdyttämisen. Toinen osa ”Työ tutuksi” sisältää työhön perehdytyksen eli työhönopastuksen. Perehdyttämisen avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminta-ajatuksen, toimintaperiaatteet ja toimintatavat. Perehdytyksen kautta työntekijä oppii tuntemaan myös kollegansa, asiakkaat ja esimiehet. Työntekijällä tulee olla selkeä käsitys työyhteisön toiminnasta ja omaan työhön asetetuista odotuksista. (Kangas & Hämäläinen 2010: 2).

Perehdyttämisen tavoite on saada uusi työntekijä kokonaisvaltaisesti osaksi työyhteisöä ja organisaatiota. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä saadaan orientoitumaan uuteen työnkuvaansa ja sitä kautta uusi työntekijä pääsee kehittymään nopeammin uudessa työssään. (Viitala 2013: 193).

## 5.2 Hyvän perehdytyksen vaikutukset

Onnistuneella perehdytyksellä luodaan vahva perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle. Perehdytyksen hyötyjä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Hyötyjä voidaan tarkastella esimerkiksi työntekijän, työpaikan ja esimiehen näkökulmista. Työntekijän onnistunut perehdytys edesauttaa perehdytyksen hyötyjen moninaisuutta. (Lepistö 2004: 56–57). Alla oleva taulukko 2. kuvaa perehdytyksen hyötyjen moninaisia vaikutuksia: Perehdytyksestä hyötyy, työntekijä, esimies ja työpaikka. Taulukko on koottu Irmeli Lepistön (2004) kirjoittamasta Työpaikka kouluttajan käsikirjasta.

Taulukko 2

Työntekijä	Esimies	Työpaikka
<ul style="list-style-type: none"> <li>•perehdytyksen myötä epävarmuus ja sen aiheuttama jännitys vähenee</li> <li>•sopeutuminen työyhteisöön helpottuu</li> <li>•työntekeminen on lähtökohtaisesti helpompaa, kun työ opitaan tekemään oikein</li> <li>•perehdytyksen myötä työntekijän kyvyt ja osaaminen tulevat paremmin esille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•työongelmien ratkaiseminen helpottuu</li> <li>•perehdytyksen myötä uusi työntekijä opitaan tuntemaan paremmin</li> <li>•perehdytyksellä luodaan perusta hyvällä yhteistyöhengelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•hyvällä perehdytyksellä työn tulokset ja laatu paranevat</li> <li>•perehdytyksellä minimoidaan työpaikka tapaturmia, virheitä ja onnettomuuksia</li> <li>•poissaolot vähenevät</li> <li>•työpaikan vaihtuvuus pienenee</li> <li>•hyvin tehty perehdytys parantaa yrityskuvaa</li> </ul>

(Lepistö 2004: 56–57).

Hyvällä perehdytyksellä on myös suora vaikutus työhyvinvointiin. Hyvinvoinnin kokeminen perustuu pitkälti ihmisen omaan arvioon ja kokemuksiin, mutta Kjelin ja Kuusisto (2003) määrittelee, että työorganisaatio voi vaikuttaa yksilön kokemaan hyvinvointiin työpaikalla. Perehdytyksen katsotaan olevan pohja työntekijän kokemalle hyvinvoinnille.

(Kjelin & Kuusisto 2003: 100–101). Perehdyttämisen avulla voidaan myös vaikuttaa työntekijän asennoitumiseen työtä ja työyhteisöä kohtaan. Hyvä perehdytys edesauttaa työntekijän sitoutumista työyhteisöön. (Kangas & Hämäläinen 2010: 4.)

## 6 Perehdytyskansion suunnittelu

Suunnittelulla pyritään kehittämään suunniteltua toimintaa ja sitä kautta lisäämään suunnitellun prosessin tehokkuutta ja johdonmukaisuutta. (Kangas & Hämäläinen 2010: 6). Suunnittelun alkuvaiheessa halusin selvittää toimeksiantajan toiveita perehdytyskansiolle. Halusin kartoittaa perehdytyskansion tarvetta ja saada selville Nuorten Turvatalon työntekijöiden aiempia kokemuksia työhön perehdytyksestä ja nimenomaan siitä, miten heidät perehdytettiin Nuorten Turvatalon työhön. Halusin myös selvittää työntekijöiden näkemyksiä perehdytyskansion hyödyistä ja saada selville työntekijöiden toiveita perehdytyskansion sisällölle. Taustatutkimuksen tueksi loin alkukartoitus kyselyn (Liite 3.) jonka lähetin sähköpostitse Nuorten turvatalon työntekijöille (alueellisen toiminnan työntekijälle, vapaaehtoistyönkoordinaattorille sekä kriisi- ja perhetyöntekijöille, poissulkien opinnäytetyöntekijä Laura Mäkinen). Työntekijöille selvennettiin kyselyn tarkoitus ja kerrottiin, että heidän vastauksiaan käsitellään luottamuksellisesti. Lisäksi työntekijöille kerrottiin miten heidän vastauksiaan ja taustatietoja saatetaan käyttää opinnäytetyön raportissa. Vastaajat antoivat suostumuksen suorien lainauksien käyttöön ja taustatietojen julkaisuun.

Tavoitteenani oli aloittaa perehdytyskansion suunnittelu siltä pohjalta, että työntekijät tulevat kuulluksi ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon sekä osallistaa Turvatalon työyhteisö perehdytyskansion suunnitteluun. Haastattelun avulla työyhteisö otettiin alusta asti mukaan perehdytyskansion suunnitteluun. Kyselyyn vastasi yhteensä neljä (4) työntekijää, joista kaikki olivat työsuhteensa aikana työskennelleet myös alueellisessa toiminnassa. Vastauksista selvisi, että työhön perehdytyksessä on ollut puutteita. Työntekijät on perehdytetty työhön pääosin työkavereiden toimesta.

*”Perehdyin työhöni yhdessä sen työntekijän kanssa, jota olin tulossa tuuraamaan.”*

Vastauksista nousi ilmi työntekijöiden näkemyksiä huonosta perehdytyksestä. Huonon perehdytyksen kuvailussa korostui työntekijöiden omakohtaiset kokemukset puutteelli-

sesta perehdytyksestä. Vastauksista selvisi, että uuden työnkuvan omaksuminen on ollut aikaa vievää ja työntekijät olisivat kaivanneet perehdytyskansiota perehdytyksen tueksi.

*”Väittäisin, että mut perehdytettiin kokolailla huonosti. Enemmän ”hyppää remmiin ja opettele” -tyyppisesti.”*

*”Olisin kaivannut perehdytyskansiota, mutta sellaista ei ollut.”*

*”Muistaakseni siihen aikaan ei ollut mitään perehdytyskansio systeemiä. Muistaakseni puolisen vuotta meni, että alkoi olla sinut työn kanssa.”*

Vastauksista nousi esiin työntekijöiden näkemyksiä siitä mitä alueellisen toiminnan perehdytyskansion tulisi sisältää. Vastauksista selvisi myös työntekijöiden näkemyksiä, siitä miten perehdytyskansio tukee työntekijän perehdytystä.

*”Hyvä perehdytyskansio on selkeä, johdonmukainen ja helposti luettava. Sieltä pitäisi löytyä vastaus helposti kaikkiin käytännön asioihin. Työntekijää ei saa uuvuttaa informaatioähkyllä, sillä uutta tietoa tulee joka tapauksessa ensimmäisinä päivinä paljon.”*

*”Perehdytyskansio ei korvaa kasvokkain tehtävää perehdytystä.”*

*”Itse pidän eniten käsin kosketeltavasta ja fyysisestä perehdytyskansioista enemmän kuin tietokoneella tai Intrassa olevasta perehdytyskansioista. Hyvä perehdytyskansio sisältää kaiken työssä tarvittavan tiedon, tai tiedon siitä mistä mitään tietoa tulee etsiä. Hyvä perehdytyskansio on jaettu osiin (esim. työvuorot, kaavakkeet, viestintä ym.), ja sitä on helppo käyttää ja päivittää.”*

Kokonaisuutena työntekijöiden vastaukset selkeyttivät perehdytyskansion työstämisen aloittamista. Sain vastauksista myös vahvistusta siihen, että perehdytys kansiolle on todellinen tarve ja työntekijät näkevät perehdytyskansion osana työntekijän kokonaisvaltaista perehdytystä. Haastattelun avulla sain kerättyä työntekijöiden ajatuksia perehdytyksestä, joka edesauttoi opinnäytetyön prosessin aloitusta.

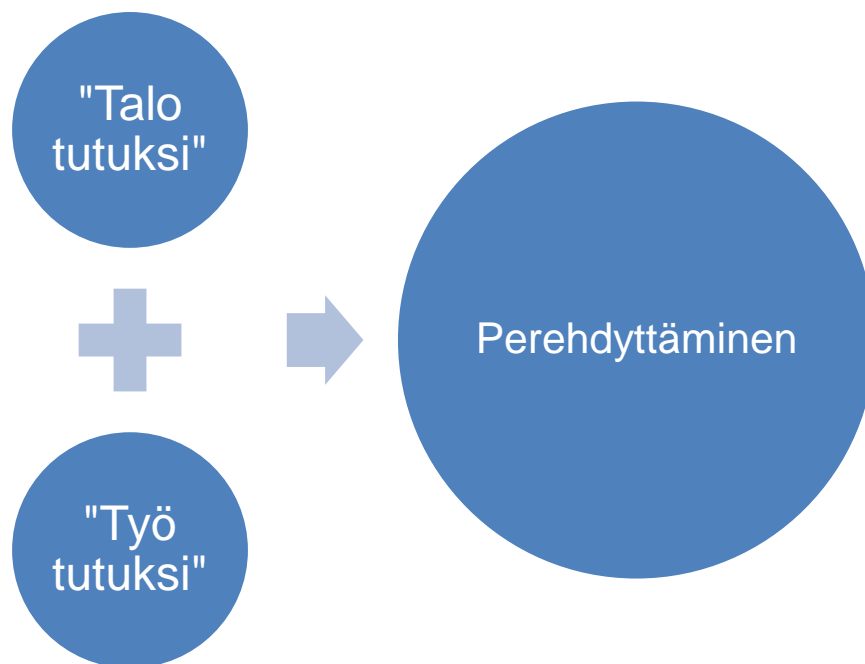
Haastattelun jälkeen järjestettiin suunnittelupalaveri. Palaverissa keskusteltiin haastattelun teemoista ja käytiin läpi haastattelusta tullutta suullista palautetta. Työyhteisö koki

positiivisena sen, että kyselyssä heidät aktivoitiin pohtimaan oma kohtaisia kokemuksia perehdytykseen liittyen. Palaverissa nousi esiin perehdytyksen tärkeys ja se, miten työyhteisössä tulee kehittää tavoitteellisesti työntekijän perehdytystä tulevaisuudessa. Palaverissa keskusteltiin työyhteisön toiveista tulevalle perehdytyskansiolle ja käytiin seikkaperäisesti läpi perehdytyskansion sisältöä.

## 7 Perehdytyskansion toteutus

Aloitin perehdytyskansion työstämisen Hämäläisen ja Kankaan (2010: 2) tarkastelemaan perehdytystyylin (kuvio 1.) mukaisesti.

Kuvio 1



Hämäläinen ja Kangas (2010: 2) tarkastelee työntekijän perehdytystä kaksiosaisena prosessina. Ensimmäisessä "Talo tutuksi" osassa perehdytetään työntekijä yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin. Toisessa "Työ tutuksi" -osassa keskitytään työhön perehdytykseen eli työhönopastukseen. Tällöin pyrin keskittymään perehdytyskansiossa seikkoihin, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan alueellisen toiminnan toiminta-ajatukseen, toimintaperiaatteet ja toimintatavat. Perehdytyskansiossa tulee ilmi myös kohdat, joiden kautta työntekijä oppii tuntemaan kollegansa, asiakkaat ja esimiehet. Kangas ja

Hämäläinen (2010) painottavat, että työntekijällä tulee olla selkeä käsitys työyhteisön toiminnasta ja omaan työhön asetetuista odotuksista.

Perehdytyskansion työstäminen oli laaja-alainen prosessi, joka tehtiin jatkuvassa yhteistyössä Nuorten Turvatalon työyhteisön kanssa. Yhteistyön keskiössä näyttäytyi vapaaehtoistyön koordinaattorin, minun ja alueellisen toiminnan työntekijän kanssa käyty vuoropuhelu, joka edesauttoi luomaan käytännönläheisen perehdytyskansion. Perehdytyskansion työstämisen edellytyksenä oli perehtyä alueellisen toiminnan työhön perusteellisesti ja tarkastella työn erityispiirteitä. Hankin ajankohtaista tietoa siitä, mitä alueellisen toiminnan työ on tänä päivänä, mitkä ovat toiminnan keskeisemmät tavoitteet, miten toiminta on kehittynyt ja miten toiminnan kehitys näyttäytyy tilastollisesti. Taustatutkimuksen myötä perehdytyskansion työstäminen selkeytyi. Perehdyin myös ilmiöihin, joita alueellisen toiminnan työkentällä on havaittu ja pohdin millaisiin ilmiöihin uuden työntekijän olisi syytä valveutua. Keskeisiksi teemoiksi nousi nuorten osallisuus ja sitä kautta myös alaikäisten vapaaehtoisten kanssa tehtävä työ. Haastattelin vapaaehtoistyön koordinaattoria siitä, millaisia erityispiirteitä nuorten osallisuudessa on alueellisessa toiminnassa ja miten nuorten osallisuus heijastuu alueellisen toiminnan työhön (ks. tarkemmin liite 1, Petersen-Jessen haastattelu). Mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi ilmiöksi nousi myös alaikäisten vapaaehtoisten mukaan tulo alueelliseen toimintaan. Haastattelin vapaaehtoistyön koordinaattoria myös tähän teemaan liittyen (ks. tarkemmin liite 2, Petersen-Jessen haastattelu). Haastattelut tukivat perehdytyskansion työstämisprosessia.

## 7.1 Sisällön kokoaminen

Perehdytyskansion sisällön kokoaminen tapahtui prosessinomaisesti. Oma työsuhteeni helpotti tiedon keruuta ja mahdollisti pääsyn organisaation sisäiseen tietoon, esimerkiksi toimintakertomuksiin perehtyminen edesauttoi ymmärtämään alueellisen toiminnan kehitystä ja syventämään ymmärrystä työntekijän roolista alueellisessa toiminnassa. Prosessin puolivälissä lähetin tekemäni perehdytyskansion ”raaka version” alueellisen toiminnan työntekijälle ja vapaaehtoistyön koordinaattorille, joka toimii virassaan alueellisen toiminnan johtajana. Tavoitteenani oli kartoittaa työyhteisön mielipidettä sisällön kattavuudesta sekä mahdollisista puutteista. Pian ”raaka version” läpikäynnin jälkeen järjestettiin palaveri, jossa keskusteltiin esille nousseista kehitysideoista ja sovittiin perehdytyskansion viimeistelystä. Palaverissa päätettiin muun muassa, että työstän yleisiin työ ohjeisiin liittyen erillisen luvun ja lisään yksityiskohtaisen visuaalisen kuvauksen ha-

vainnoimaan alueellisen toiminnan tilastointi menetelmää. Palaverin jälkeen aloitin perehdytyskansion viimeistelyn ja kiinnitin erityistä huomiota palaverissa esille nousseisiin kehitys ideoihin. Hämäläisen ja Kankaan (2010: 2) tarkastelema kaksiosainen perehdytysmalli tuki perehdytyskansion sisällön kokoamista. Lain säädäntöön ja perehdytyksen teorian tietoon perehtyminen oli myös aktiivisessa osassa perehdytyskansion työstämisen eri vaiheissa.

## 7.2 Perehdytyskansion sisältö ja käyttöönotto





Kuten aiemmin mainittu perehdytys kansion rakenne pohjautuu Hämäläisen ja Kankaan (2010: 2) tarkasteleman perehdytystyyliin. Sisältö on laadittu toimeksiantajan ja työyhteisön toiveet huomioon ottaen. Perehdytyskansion tavoitteena oli toimia perehdytysprosessin tukena, mutta sen lisäksi perehdytyskansion tavoitteena oli toimia ajankohtaisena tietolähteenä myös nykyisille työntekijöille. Perehdytyskansio on kokonaisuudessaan laaja ja sisältää tietoa Suomen Punaisen Ristin organisaatiosta, Nuorten Turvatalo toiminnasta ja yksityiskohtaista tietoa sekä ohjeistuksia alueellisen toiminnan työhön. Tämän opinnäytetyön virallinen tuotos, eli tekemäni perehdytyskansio sisältää toimeksiantajaorganisaation käyttöön tarkoitettua tietoa ja on kokonaisuudessaan saatavilla Vantaan Nuorten Turvatalolla. Perehdytyskansion kansilehti ja sisällysluettelo esitellään liitteessä 5.

Perehdytyskansion tavoitteena oli tuottaa perehdytysmateriaali, josta hyötyy niin vanha kuin uusikin työntekijä. Alueellisessa toiminnassa työntekijän työnantaja on Suomen Punainen Risti. Hämäläisen ja Kankaan (2010: 2) tarkasteleman perehdytystyylin mukaisesti perehdytyskansion alussa lukijalle esitellään Suomen Punaisen Ristin Organisaatio. Lukijalle avataan Suomen Punaisen Ristin syntyhistoriaa ja kerrotaan Punaisen Ristin periaatteista ja siitä, miten periaatteet ohjaavat Punaisen Ristin työtä. Punaisen Ristin seitsemän perusperiaatetta ovat inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, ykseys ja yleismaailmallisuus (Hytönen 2002: 29). ”Talo Tutuksi” osa jatkuu, kun lukijalle kerrotaan Turvatalo toiminnasta. Nuorten Turvataloja on Suomessa viisi, joten lukijalle kerrotaan lyhyesti Turvatalo toiminnasta, jonka jälkeen keskitytään Vantaan taloon ja perehdytetään lukija talon tapoihin ja siihen, miten toimintatavat vaikuttavat alueellisen toiminnan työhön. Lukijalle esitellään myös työyhteisö ja esimiehet. ”Talo tutuksi” osion jälkeen seuraa ”Työ tutuksi” osio, jossa lukija perehdytetään alueellisen toiminnan työhön. Perehdytyskansiossa keskitytään seikkoihin, joiden

avulla lukija oppii tuntemaan alueellisen toiminnan toiminta-ajatuksen, toimintaperiaatteet ja työn tavoitteet. Lukijalle esitellään alueellisen toiminnan työkenttä ja kerrotaan alueellisen toiminnan tarjoamista palveluista ja esitellään yhteistyötahot.

Perehdytyskansion seuraava osio on käytännönläheinen ja keskittyy havainnollistamaan työvuorojen kulkua. Kuvassa 1. on ote perehdytyskansion luvusta *Työvuorossa*. Lukijalle havainnoidaan erästä työvuoron kulkua kronologisesti.

Kuva 2

	<p>15:30-16</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Kaupassa käynti (vapaaehtoisten ja työntekijöiden eväät, kahvilan tarjoilut)</li> <li>•Tarjoilut esille</li> <li>•Alku palaveri vapaaehtoisten ja työntekijöiden kanssa</li> </ul>
	<p>16-18:30</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•POPUP Kohtaamiskahvilan avaus</li> <li>•Some päivitykset: Snap, IG, Facebook</li> <li>•Jalkautuminen Tikkurilan ympäristöön (jalkautumisen aikana kahvilassa työntekijä/vapaaehtoinen)</li> </ul>
	<p>18:30-19</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Loppusiivous Vantaa-Infossa</li> <li>•Loppupalaveri, ala-ikäisten vapaaehtoisten tilastointi check, tarvittaessa soitto vanhemmille</li> </ul>
	<p>19-20</p> <p>Täysi-ikäiset vapaaehtoiset ja työntekijät jalakutuvat Vantaan ympäristöön, illan lopussa vapaaehtoisten tilastointi check ja loppuraportti.</p>

Lukijalle avataan myös työtehtävien kuvaus ja työntekijän vastuu alueet seikkaperäisesti. Viimeinen perehdytyskansion osio sisältää työhön liittyviä yleisiä ohjeita. Perehdytyksen tavoitteena on myös turvata työntekijän turvallisuutta työpaikalla. Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää, että työnantajan on huomioitava työturvallisuus työntekijän perehdytyksessä. Perehdytyskansiossa on erillinen *Työturvallisuus* luku, jossa lukijaa informoidaan työn haitta- ja vaaratekijöistä ja ohjeistetaan työntekijää toimimaan mahdollisissa hätätilanteissa.

Työstämisprosessin alussa, alkukartoitus haastattelun (Liite 3.) vastauksista nousi ilmi työntekijän toive paperiselle perehdytyskansiolle.



*”Itse pidän eniten käsin kosketeltavasta ja fyysisestä perehdytyskansioista enemmän kuin tietokoneella tai Intrassa olevasta perehdytyskansioista...”*

Toiveeseen perustuen perehdytyskansio tulostettiin paperiseen muotoon. Muun muassa organisaatio muutokset huomioon ottaen perehdytyskansio tehtiin myös sähköiseen muotoon, joten sitä on helppo päivittää aina tarpeen tullen. Perehdytyskansio otetaan käyttöön alueellisen toiminnan syyskauden alkaessa. Vaikka perehdytyskansio on suunnattu vanhoille ja uusille työntekijöille oli perehdytyskansion varsinainen tavoite kehittää alueellisen toiminnan työntekijän perehdytysprosessia. Alueellisen toiminnan työhön on rekrytoitu uusi työntekijä, joten perehdytyskansion toimivuutta päästään pilotoimaan heti työsuhteen alkaessa syksyllä 2019.

### 7.3 Arviointi ja palaute

Perehdytyskansion sisältöä ja toimivuutta voi todellisuudessa arvioida vasta tulevaisuudessa, kun alueellisen toiminnan työ jatkaa toimintaansa kesä tauon jälkeen. Perehdytyskansio toimitettiin Nuorten Turvatalon vapaaehtoistyönkoordinaattorille Sara Petersen Jessenille, joka toimii virassaan Nuorten Turvatalon alueellisen toiminnan johtajana. Loin arvioinnin pohjaksi haastattelun (liite 4.). Petersen Jessen vastasi haastatteluun sähköpostilla ja antoi suostumuksensa suorien lainauksien käyttöön. Haastattelun tavoitteena oli saada palautetta perehdytyskansion sisällöstä ja kuluneesta yhteistyöprosessista. Kyseessä ei ollut loppuarviointi, vaan halusin vielä loppuvaiheessa varmistaa, onko perehdytyskansion sisältö asianmukainen.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyin vastaako perehdytyskansion sisältö asetettuja odotuksia. Halusin selvittää, onko perehdytyskansio sellainen mitä toimeksiantaja on sen toivonut olevan. Petersen Jessenin vastauksesta nousee ilmi, että perehdytyskansio sisältö vastaa toimeksiantajan odotuksia.

*”Sisällössä on kaikki olennainen tieto alueellisen toiminnan työstä ja työntekijän roolista. Perehdytyskansiota on tehty tiivisiissä yhteistyössä työyhteisön kanssa ja sen ansiosta perehdytyskansio on työelämälähtöinen.”*  
(Liite 4, Petersen Jessen haastattelu)

Toisessa kysymyksessä halusin selvittää, onko perehdytyskansion sisällössä jotakin kehitettävää ja vastaavasti selvittää onko perehdytyskansion sisältö puutteellinen.

*”Ainut kehitysidea nousee mieleeni työntekijän tuntiohjeistuksen suhteen. Tunti-ilmoitus käytäntö on vastikään muuttunut, jatkossa työntekijät ilmoittaa tehdyt työtunnit minulle kerran viikossa.”*  
(Liite 4, Petersen Jessen haastattelu)

Tein kehitysideaksi nousseen lisäyksen perehdytyskansioon Petersen Jessenin toivomalla tavalla. Vastauksesta ei tullut ilmi muita kehitysideoita tai korjausehdotuksia. Kolmannen kysymyksen pyrkimyksenä oli arvioida opinnäytetyöni kehitystehtävän onnistumista. Opinnäytetyöni kehitystehtävänä oli kehittää toimeksiantajan perehdytysprosessia. Kysymyksessä kysyttiin, tukeeko perehdytyskansio työntekijän perehdytysprosessia.

*”Kyllä. Perehdytys on tähän asti ollut hajanaista ja epäjohdonmukaista ja nojautunut lähinnä omaan muistiini ja siihen mitä muistan kertoa ja ollut myös riippuvainen työntekijän aktiivisuudesta. Perehdytysprosessi selkeytyy, kun pääsemme perehdyttämään uuden työntekijän alueellisen toiminnan työhön perehdytyskansion kanssa.”*  
(Liite 4, Petersen Jessen haastattelu)

Neljännän kysymyksen tavoitteena oli saada tietoa tarkennettua tietoa siitä, millaisia vaikutuksia tekemälläni perehdytyskansiollla on alueellisen toiminnan perehdytysprosessissa.

*”Alueellisen toiminnan perehdytysprosessi on tähän asti ollut jopa lähes olematonta, perehdytys on tapahtunut työskentelyn lomassa sitä mukaan, kun perehdytettävä on esittänyt kysymyksiä, joten perehdytyskansio on ei ainoastaan kehittä perehdytysprosessia vaan luo selkeän pohjan koko perehdytykselle ja sille, että nykyisillä työntekijöillä on pääsy ajankohtaisiin tietoihin ja ohjeistuksiin”*  
(Liite 4, Petersen Jessen haastattelu)

Viimeinen kysymys koski kulunutta yhteistyö prosessia. Kysymyksen tavoitteena oli saada palautetta yhteistyöprosessista kokonaisuudessaan.

*”Perehdytyskansion käyttöönotto tapahtuu syksyllä, syyskauden käynnistyessä. Yhteistyö on ollut tiivistä ja huomioinut työyhteisöimme kokonaisvaltaisesti. Yhteistyö on ollut dialogista: Sen lisäksi, että keräsit aktiivisesti tietoa onnistuit myös kehittämään hajanaisen perehdys käytännön yhteen uuteen malliin jota ruvetaan jatkossa käyttämään.”*  
(Liite 4, Petersen Jessen haastattelu)

Arvioinnin jälkeen viimeistelin perehdytyskansion. Lopullinen palaute on ollut suullista ja sekä suulliseen ja kirjalliseen väliarvion palautteeseen (Liite 4.) vedoten arvioin prosessin onnistuneen. Toimeksiantaja on ollut tyytyväinen kuluneeseen yhteistyöprosessiin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää alueellisen toiminnan perehdytysprosessia ja saadun palautteen perusteella katson, että tämä tavoite toteutui.

## 8 Pohdinta

Perehdyttäminen on aiheena mielestäni erityisen ajankohtainen ja vastavalmistuvana opiskelijana koen, että perehdytyksen merkitys korostuu. Työhön perehdyttäminen vaikuttaa työturvallisuuteen ja työterveyteen ja onnistuneella perehdyttämisellä vahvistetaan työilmapiiriä ja työntekijöiden osaamista. Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja opinnäytetyötä tehdessä minulle on vahvistunut se, että perehdytys on jatkuva prosessi, joka ei rajoitu ainoastaan työsuhteen alkuun. Työhön perehdytys on tärkeää myös työturvallisuuden ja työterveyden kannalta. Olen tutkinut perehdytysprosessin vaikutuksia ja ymmärtänyt, että onnistunut perehdytys vaikuttaa koko työyhteisöön. Opinnäytetyön myötä olen vahvistanut ammatillisuuttani ja perehtynyt nuorten kanssa tehtävän työn erityispiirteisiin. Teoriatietoon pohjautuen onnistuin luomaan käytännönläheisen perehdytysmateriaalin ja sitä kautta kehittämään toimeksiantajan perehdytysprosessia. Teoriapohja oli laaja eikä se rakentunut ainoastaan perehdyttämiseen ja sitä ohjaavaan lainsäädäntöön. Perehdyin erilaisiin näkökulmiin nuorisotyöstä, tarkastelin nuorten palvelukokemuksia ja pohdin työntekijän roolia nuorten kohtaamisessa ja osallisuuden tukemisessa. Myöskin vapaaehtoisuuteen ja järjestötoimintaan perehtyminen olivat aktiivisesti mukana opinnäytetyötä tehdessä.

Opinnäytetyö prosessi oli kokonaisuutena opettavainen. Perehdytyskansion työstäminen oli mielenkiintoista jo siltäkin osin, että työskentelin alueellisessa toiminnassa prosessin ajan ja perehdytyskansion työstäminen antoi työhön uuden näkökulman. Perehdytyskansion työstäminen vahvisti ammatillisuuttani ja koin myös voimaannuttava yhteistyön työyhteisön kanssa. Perehdytyskansion työstäminen aktivoi työyhteisöä pohtimaan omaa perehdytysprosessia ja ainakin itse havahtuin siihen, miten tärkeää perehdyttäminen on ja osaan jatkossa perustella perehdytyksen tarvetta paremmin. Koen, että pystyn havainnoimaan paremmin, mikäli koen työpaikan perehdytyksessä puutteita ja olen valveutunut siihen mitä asioita minun tulee työntekijänä tietää.

Yhteistyö opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa oli mielekästä. Koin, että pystyin työskentelemään itsenäisesti, mutta samalla osallistamaan työyhteisön perehdytyskansion

suunnitteluun. Yhteistyö oli antoisaa ja prosessin loppupuolella koin, että saavutin työlle asetetut tavoitteet. Työyhteisön palaute oli voimaannuttavaa. Oman arvioni mukaan onnistuin saavuttamaan opinnäytetyölle asetetut tavoitteet. Koen heikkoudekseni tieteellisen tekstin kirjoittamisen ja näenkin paljon kehitettävää tämän opinnäytetyön raportissa. Oman työsuhteeni myötä itse alueellisen toiminnan työ oli minulle tuttua, joten lähtökohteisesti aloin työstämään perehdytyskansiota oman osaamiseni ja havaintojen kautta. Havahduin siihen, että perehdytyskansion työstämiseen ei riitä oma ammatillinen osaamiseni vaan työstämisen edellytyksenä on teoriatietoon perehtyminen. Teoriatietoon perehtyminen sai minut ymmärtämään perehdytys prosessia kokonaisuutena ja havahduin siihen, että ainoastaan työn tunteminen ei ole edellytys perehdytyskansion työstämiselle. Itse perehdytyskansion työstäminen oli työvaiheiltaan moninaista ja antoisaa. Koen vahvuudekseni sen, että onnistuin luomaan käytännöllisen perehdytysmateriaalin ja luomaan vahvan osallisuuden tunteen työyhteisöön. Opinnäytetyön työstäminen helpottui loppua kohden. Esimerkiksi raportin kirjoittaminen helpottui ja prosessin loppupuolella.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella Nuorten Turvatalon alueellista toimintaa Vantaalla ja luoda käytännöllinen perehdytyskansio alueellisen toiminnan työhön. Toimeksiantajalla oli selkeä tarve perehdytyskansiolle, joten työstämisen aloittaminen oli motivoivaa. Perehdytyskansion tavoitteena oli tukea uuden työntekijän perehdytysprosessia ja taata ajankohtaisen tiedon saatavuus kaikille alueellisen toiminnan- ja Nuorten Turvatalon työntekijöille. Koen, että tekemästäni perehdytyskansioista hyötyy niin vanha kuin uusikin työntekijä. Saadun palautteen myötä koin, että asetetut tavoitteet toteutuivat ja onnistuin kehittämään toimeksiantajan perehdytysprosessia. Myöskin oman arvioni on se, että opinnäytetyölle asetetut tavoitteet toteutuivat.

## Lähteet

Aaltonen, Sanna - Berg, Päivi - Ikäheimo, Salla 2015. Nuoret luukulla. Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.

Hytönen, Yki 2002. Ihminen ihmiselle Suomen Punainen Risti 1877 – 2002. Helsinki: Suomen Punainen Risti. Gumerus Kirjapaino Oy.

Hämäläinen, Juha & Kangas, Pirkko 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, Helsinki.

Juvonen, Tarja 2013. Nuorten aikuisten autonomisen toimijuuden jännitteinen rakentuminen ammatillisen etsivän työn kontekstissa. Teoksessa: Laitinen, Merja & Niskala, Asta (2013) (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino.

Karreinen, Lari - Halonen, Maria – Tennilä, Meri 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Pro Oy.

Kiilakoski, Tomi – Kivijärvi, Antti 2012. Seutukaupunki elinympäristönä: nuorten kokemuksia aikuisille rakennetussa kaupunkitilassa. Teoksessa Hynynen, Ari (toim.): Takaisin kartalle suomalainen seutukaupunki. Helsinki: Kuntatalon paino.

Kuhalampi, Anja 2017. Lahden Yliopistokampus. Mun juttu - meidän tulevaisuus -hankkeen päätösseminaari 6.11.2017. Lahti. Saatavilla osoitteessa <<http://www.mediaserver.fi/live/munjuttuhanke>>. Katsottu 31.1.2019.

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 148/2014. Annettu Helsingissä 28.2.2014.

Lepistö, Irmeli 2005. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Mykkänen-Hänninen, Riikka 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Nivala, Elina – Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka – Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Nuorisolaki 1285/2016. Annettu Helsingissä 21.12.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>>.

Peltola, Marja - Moisio, Jenni 2017. Ääniä ja äänettömyyttä palvelukentillä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.

Petersen-Jessen, Sara 2018. Suomen Punainen Risti Nuorten Turvatalo Vantaa, Vapaaehtoistyön koordinaattori. Suullinen haastattelu 17.12. Vantaa.

Petersen-Jessen, Sara 2019. Suomen Punainen Risti Nuorten Turvatalo Vantaa, Vapaaehtoistyön koordinaattori. Suullinen haastattelu 26.3. Vantaa.

Puuronen, Anne 2014. Etsivä katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.

Raatikainen, Eija 2015. Asiakassuhteen rakentaminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Lujita luottamusta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Raitakari, Suvi - Virokangas, Elina 2009. Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Suomen Punainen Risti 2019. Järjestön verkkosivut. Saatavana osoitteessa <<https://www.punainenristi.fi/>>. Luettu 5.5.2019.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita

Väänänen, Pekka 2014. Nuorten Turvatalon toimintakertomus. Vantaa. Suomen Punainen Risti. Julkaisematon. Kirjoittajan hallussa.

Väänänen, Pekka 2018. Nuorten Turvatalon toimintakertomus. Vantaa. Suomen Punainen Risti. Julkaisematon. Kirjoittajan hallussa.

Österberg, Maritta 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

## Liite 1

### Nuorten osallisuus alueellisessa toiminnassa

Petersen-Jessen, Sara 2019. Suomen Punainen Risti Nuorten Turvatalo Vantaa, Vapaaehtoistyön koordinaattori. Haastattelu sähköpostitse 2.2. Vantaa.

#### **Ovatko alueelliseen-toimintaan osallistuvat nuoret mukana ko. toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa, ja jos ovat, niin miten se vaikuttaa työhösi?**

*Punaisen Ristin Vantaan Nuorten Turvatalon alueellisen toiminnan (entinen POPUP-toiminta) ajatuksena on, että kaikki toimintaan osaa ottavat/paikalle sattuneet ihmiset (alaikäiset ja täysi-ikäiset) ovat enemmän kuin tervetulleita ideoimaan, suunnittelemaan ja toteuttamaan hyviä tekoja ja erilaisia teemailtoja Tikkurilan Vantaa-infossa tai Moni-toimitila Liidossa (SPR Nuorten illat).*

*Pääasiassa kuitenkin suurin vetovastuu toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa lankeaa edelleen vapaaehtoisten ja työntekijöiden harteille, mutta sen lisäksi ihan kenen tahansa on mahdollista suunnitella ja toteuttaa toimintaa kanssamme oman halunsa mukaan, ilman että esimerkiksi sitoutuu virallisesti toimimaan vapaaehtoisena.*

*Kysymyksesi koskee kuitenkin nimenomaan nuoria. Puhuessani nuorista, minä tarkoitan kaikkia alle 29-vuotiaita. Käytännössä toiminnassa mukana olevien nuorten joukkion voi myös jakaa A) opiskelijoihin, jotka saavat opintopisteitä tai muuta etua koulultaan ottaessaan osaa/toimiessaan vapaaehtoisina toiminnassamme (ulkoinen motivaatio), sekä B) niihin nuoriin, jotka ottavat osaa/toimivat vapaaehtoisina silkasta mielen-kiinnosta ja omasta halustaan (sisäinen motivaatio).*

*Kysymykseesi ”Ovatko alueelliseen-toimintaan osallistuvat nuoret mukana ko. toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa” vastaan kuitenkin yksiselitteisesti: ”kyllä”, sillä kaiken ikäiset nuoret, olivat sitten opiskelijoita tai ei, ovat mukana toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Se kuinka paljon nuoret ottavat osaa suunnitteluun ja toteutukseen riippuu kuitenkin monesta tekijästä; osa on mukana enemmän ja osa vähemmän aktiivisesti.*

*Toiveenamme on, että nuori ei olisi toiminnan kohde, vaan toimija, ja nuorten kynnys tulla mukaan toimintaamme poistuisi, kun nuorella on vapaus ottaa osaa juuri siinä määrin, kuin kokee itselleen hyväksi, ja juuri silloin kun itselle sopii. Olemme ajatelleet, että etenkin alaikäisten nuorten pääasiallinen rooli on osallistua ja pitää hauskaa, ideoida ja suunnitella juuri sen verran, kuin kokevat hyväksi.*

*Omassa työssäni nuorten osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen näkyy monella tavalla:*

*1. Tällainen vapaaehtoisuuden ja toimintaan osallistumisen välisen rajan hälventäminen on vaatinut uudenlaista asennoitumista ja ajattelutapaa. Perinteisesti meillä Punaisella Ristillä on nimittäin toimittu niin, että ihminen on ensin ilmoittanut halustaan tulla vapaaehtoiseksi, sitten hän on käynyt koulutuksia ja kursseja, ja vasta niiden jälkeen hän on voinut aloittaa vapaaehtoisena toimimisen. Hetken mielijohteesta toimintaan osallistuminen/vapaaehtoisena toimiminen on käsittääkseni ollut lähinnä mahdollista vain Nälkäpäiväkeräyksissä, joissa kuka tahansa voi tulla kerääjäksi juuri itselleen sopivaksi ajaksi.*

*2. Ennen yritin lisäksi miettiä pääni puhki sitä, miten käsittelisimme nimenomaan nuoria kiinnostavalla tavalla, esimerkiksi punaisen Ristin teemoja, kuten Nälkä-päivä, rasismien*

vastaisuus, ystävänpäivä jne. Nykyään, kun toiminta suunnitellaan ja toteutetaan nuorilta nuorille, tärkein tehtäväni onkin fasilitoida, toimia mahdollistajana ja antaa ohjokset nuorille. Työni siis tavallaan helpottunut, sillä minun (kohta nelikymppisen täti-ihmisen) ei enää tarvitse yrittää päästä ns. nuorten päin sisään. Toisaalta vastuun ja vapauden antaminen pois omista käsistä on ollut yllättävän haasteellista.

3. Myös opiskelijoiden (joista suurin osa on alle 29-vuotiaita) mukaan tulo, on muuttanut työtäni. Ennen toiminnassa pyöri mukana kiinteä pieni joukko sitoutuneita vapaaehtoisia, joista kaikki olivat ns. entisiä nuoria, eli yli 29-vuotiaita. Nykyään toiminnassa ovat mukana opiskelijat, jotka tulevat mukaan toimintaan jonkin tietyn kurssin myötä, esimerkiksi tekemään 100h vapaaehtoistyötä, tai suorittamaan vapaaehtoistyön harjoittelua. Tämän myötä pieni joukkio on kasvanut hurjasti, mukana olevat ihmiset ovat pääasiassa alle 29-vuotiaita, ja vaikka osa heistä innostuu toiminnasta ja jää vapaaehtoiseksi myös harjoittelun/projektin tms. jälkeen, niin eivät suinkaan kaikki. Pieni kiinteä joukkioimme on siis muuttunut alati eläväksi ja muuttuvaksi, avoimeksi ryhmäksi, jossa pysyvyyttä edustavat lähinnä enää vain työntekijät, jotka ovat viikosta toiseen samat. Tehtävänäni on siis fasilitoinnin lisäksi, toimia systeemin ylläpitäjänä ja suuntaajana, samalla kun toimin opiskelijoiden harjoittelun ohjaajana, projektin ohjaajana, työelämän edustajana, sekä pidän yhteyttä oppilaitoksiin. Olen tavallaan siirtymässä yhä enemmän taka-alalle tukemaan ja pitämään huolta siitä, että toimintamme on ja pysyy Punaisen Ristin toimintana, ja toimintamme ytimessä pysyvät Punaisen Ristin periaatteet.



## Liite 2

### Alaikäiset vapaaehtoiset alueellisessa toiminnassa

Petersen-Jessen, Sara 2019. Suomen Punainen Risti Nuorten Turvatalo Vantaa, Vapaaehtoistyön koordinaattori. Haastattelu sähköpostitse 26.4. Vantaa.

#### **Nuorten Turvatalon Alueellisessa toiminnassa on mukana alaikäisiä vapaaehtoisia, mistä kaikki sai alkunsa ja onko nuorten vapaaehtoisten mukaan tulo uusi ilmiö?**

*Punaisella Ristillä nuoria vapaaehtoisia on ollut mukana erilaisissa toiminnoissa jo pitkään, Nuorten turvataloilla alaikäiset vapaaehtoiset ovat kuitenkin verrattain uusi ilmiö. Kaikki sai alkunsa, kun vuoden 2017 alussa, 14-vuotias nuori osallistui Vantaan Nuorten Turvatalon Alueelliseen toimintaan, innostui siitä, ja pyysi päästä mukaan vapaaehtoiseksi. Mitä enemmän asiaa pohdittiin, sitä enemmän alaikäisille nuorille sopivia tehtäviä löytyi, ja perehdyttyämme nuoria vapaaehtoisia koskeviin lakeihin ja säädöksiin, sekä saatuamme nuoren huoltajilta tarvittavat kuvausluvut ja suostumukset asia oli sillä selvä.*

#### **Millaisissa vapaaehtoistoiminnoissa alaikäiset vapaaehtoiset ovat mukana? Millaisia työtehtäviä nuorille vapaaehtoisille annetaan?**

*Vantaalla SPR Nuorten turvatalolla vapaaehtoiset ovat pääasiassa aikuisia, mutta vapaaehtoismahdollisuuksia on myös alaikäisille nuorille.*

*Vapaaehtoistoiminnoissa, kuten Somelähettiläät ja Alueellinen toiminta, ikärajoja ei ole. Ikää tärkeämpää on ihmisen halu tehdä hyvää Punaisen Ristin periaatteiden mukaisesti.*

*Ikärajattomissa vapaaehtoistoiminnoissa suurin osa vapaaehtoisista on iältään noin 16-28-vuotiaita, mutta mukana on kaiken ikäisiä ihmisiä, aina innokkaista peruskoululaisista, eläkeläisiin saakka. Työtehtäviä ja vastuun määrää muokataan vapaaehtoisen iän, kykyjen ja kiinnostuksen mukaan kullekin sopivaksi. Vapaaehtoiset voivat toimia esimerkiksi työntekijöiden rinnalla kohtaamassa ihmisiä, auttamassa POPUP kohtaamiskahvilassa, suunnittelemassa muiden vapaaehtoisten ja yhteistyökumppanien kanssa erilaisia tapahtumia ja teemailtoja, sekä ideoimassa kokonaan uusia vapaaehtoisuuden ja auttamisen muotoja.*

#### **Miten nuori vapaaehtoinen kannattaa ottaa toimintaan mukaan? Mitä erityistä työntekijän kannattaa huomioida alaikäisen vapaaehtoisen kanssa?**

*Kokemuksemme mukaan vapaaehtoiseksi tuleminen tulisi tehdä mahdollisimman helppoksi. Alueellisessa toiminnassa vapaaehtoisten perehdytys ja koulutus tapahtuukin joustavasti toiminnan ohessa, jotta mukaan pääsisi silloin, kun innostus iskee. On tärkeää muistaa, että vapaaehtoinen voi myös tehdä juuri sen pituisia vuoroja, kun se hänen aikatauluunsa sopii, ja käydä niin usein, tai harvoin, kun haluaa.*

#### **Millaista palautetta Turvatalon nuoret vapaaehtoiset ovat antaneet toiminnasta? Mitkä asiat nuoret vapaaehtoiset kokevat tärkeänä vapaaehtoistyössä?**

*Turvatalon nuorilta vapaaehtoisilta saadun palautteen perusteella tärkeitä ovat hyvä perehdytys, mahdollisuudet itsensä kehittämiseen, sekä sopiva vastuun, tuen ja ohjauksen määrä. Vapaaehtoistoiminnassa tulisi myös huomioida nuorten yksilölliset erot, kyvyt ja*

*kiinnostuksen kohteet, mikäli mahdollista. Joku nuori voi olla todella taitava askartelija, ja joku toinen taas idearikas tempausten suunnittelija. Turvatalolla on lisäksi koettu tärkeäksi ei vain huomioida nuoret vapaaehtoiset toimintaa suunniteltaessa, vaan ottaa heidät aktiivisesti mukaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.*

*Kysyttyämme nuorilta mikä heidät saa jatkamaan vapaaehtoisena, esiin ovat nousseet muun muassa muiden auttaminen ja muille hyvän mielen tuottaminen, uuden oppiminen, uusien eri-ikäisten vapaaehtoisten tapaaminen, sekä mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun. Moni nuori on myös korostanut luottamuksen ja arvostuksen tunteen merkitystä, sitä että saa tehdä tärkeää työtä ja saa siitä myös kiitosta.*

### **Liite 3**

#### **Alkukartoitus haastattelun runko**

##### **Haastateltavan taustatiedot**

-Koulutus:

-Työtehtäväsi (nykyinen ja entiset työtehtävät) Nuorten Turvatalolla?

-Kuinka kauan olet työskennellyt Nuorten Turvatalolla?

##### **Ajatuksia työntekijän perehdytyksestä**

- 1) Miten sinut perehdytettiin työtehtävääsi Nuorten Turvatalolla?
- 2) Millainen on mielestäsi hyvä perehdytys?
- 3) Mitä asioita uudelle työntekijälle tulisi kertoa ensimmäisinä työpäivinä?
- 4) Mitä asioita mielestäsi alueellisen toiminnan perehdytyskansion tulisi sisältää?
- 5) Mikä on mielestäsi perehdytyskansion rooli perehdytyksessä? Mitä hyötyä perehdytyskansiosta on?

## Liite 4

### Perehdytyskansion väliarviointi

Sähköpostitse tehty haastattelu 12.7.2019

#### 1. Vastaako perehdytyskansion sisältö odotuksiasi?

*-Kyllä. Sisällössä on kaikki olennainen tieto alueellisen toiminnan työstä ja työntekijän roolista. Perehdytyskansiota on tehty tiivisiissä yhteistyössä työyhteisön kanssa ja sen ansiosta perehdytyskansio on työelämälähtöinen.*

#### 2. Nouseeko mieleesi kehitysideoita?

*-Ainut kehitysidea nousee mieleeni työntekijän tuntiohjeistuksen suhteen. Tunti-ilmoitus käytäntö on vastikään muuttunut, jatkossa työntekijät ilmoittaa tehdyt työtunnit minulle kerran viikossa.*

#### 3. Tukeeko perehdytyskansio sinua työntekijän perehdytysprosessissa?

*-Kyllä. Perehdytys on tähän asti ollut hajanaista ja epäjohdonmukaista ja nojautunut lähinnä omaan muistiini ja siihen mitä muistan kertoa ja ollut myös riippuvainen työntekijän aktiivisuudesta. Perehdytysprosessi selkeytyy, kun pääsemme perehdyttämään uuden työntekijän alueellisen toiminnan työhön perehdytyskansion kanssa*

#### 4. Mitä vaikutuksia perehdytyskansiollla on alueellisen toiminnan työntekijän perehdytysprosessissa?

*-Alueellisen toiminnan perehdytysprosessi on tähän asti ollut jopa lähes olematonta, perehdytys on tapahtunut työskentelyn lomassa sitä mukaan, kun perehdytettävä on esittänyt kysymyksiä, joten perehdytyskansio on ei ainoastaan kehittä perehdytysprosessia vaan luo selkeän pohjan koko perehdytykselle ja sille, että nykyisillä työntekijöillä on pääsy ajankohtaisiin tietoihin ja ohjeistuksiin.*

#### 5. Millaista palautetta haluat antaa yhteistyöprosessista? (Perehdytyskansion suunnittelu, toteutus ja käyttöönotto)

*- Perehdytyskansion käyttöönotto tapahtuu syksyllä, syyskauden käynnistyessä. Yhteistyö on ollut tiivistä ja huomioinut työyhteisömme kokonaisvaltaisesti. Yhteistyö on ollut dialogista: Sen lisäksi, että keräsit aktiivisesti tietoa onnistuit myös kehittämään hajanaisen perehdys käytännön yhteen uuteen malliin jota ruvetaan jatkossa käyttämään.*

## Liite 5

## Perehdytyskansion kansilehti ja sisällysluettelo

## Perehdytyskansio Nuorten Turvatalon alueelliseen toimintaan Vantaalla



**Punaisen Ristin  
Nuorten Turvatalo,  
Vantaa**

Sairaalakatu 3  
01400 Vantaa

09-871 40 43

[turvatalo.vantaa@redcross.fi](mailto:turvatalo.vantaa@redcross.fi)  
[www.nuortenturvatalo.fi](http://www.nuortenturvatalo.fi)

  
**Punainen Risti**  
Nuorten turvatalo


<https://rednet.punainenristi.fi/node/55153>

**Sisällys**

Suomen Punainen Risti .....	3
Suomen Punaisen Ristin organisaatio .....	3
Punaisen Ristin Periaatteet .....	4
SPR Nuorten Turvatalot.....	5
Nuorten Turvatalon alueellinen toiminta Vantaalla .....	7
Miten kaikki sai alkunsa .....	7
Alueellinen toiminta tänään.....	8
Alueellisen toiminnan tarjoamat palvelut .....	8
Alueellisen toiminnan tavoitteet .....	9
Yhteistyötahot .....	9
Vantaa-infossa työskentely .....	11
Työntekijänä alueellisessa toiminnassa.....	14
Työvuorot.....	14
Vapaaehtoisten perehdyttäminen ja ohjaus.....	14
Opiskelijoiden perehdyttäminen ja ohjaus .....	15
Alaikäiset vapaaehtoiset .....	17
Rikostaustaote ja vaitioloisuus .....	18
Toiminnan tilastointi ja raportointi.....	18
Sosiaalisen median ja verkkosivujen päivitys.....	20
Yleisiä ohjeita.....	20
Tunti-ilmoitus ja palkanmaksu.....	21
Työvuoroon pukeutuminen.....	21
Järjestön sisäisen viestinnän kanava .....	21
Yhteystiedot.....	23
Salasanat .....	23
Ostokset .....	24
Työturvallisuus.....	25
Ohje rikostaustaotteen tarkistuksen kirjaamiseen .....	27
Ohje vapaaehtois/opiskelijatietojen kirjaamiseen ACCES:siin .....	27
Ohje asiakastietojen kirjaamiseksi ASKO:on .....	27
Ohje viestintään (WhatsApp, Outlook).....	30
Ohje tilastojen seurantaan .....	30
Neuvotteluissa mukana oleminen .....	31
Kohtaamisen määrittely .....	32
Jos sairastut .....	32
Liitteet	
1.Rikosrekisteriotteen tilauslomake	
2.Vaitioloisuus	
3.Alle 18 vuotiaan vapaaehtoisen huoltajan suostumus	

## Liite 6

## Tutkimuslupa

  
**Punainen Risti**  
Nuorten turvatalo

**TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

**Hakijan/hakijoiden tiedot:**

Työn/tutkimuksen tekijä / tekijät: Laura Katariina Mäkinen

Oppilaitos: Metropolia ammattikorkeakoulu

Työn/tutkimuksen ohjaajat: Yliopettaja Jukka Kontka  
Lehtori Jukka Törnroos

**Tutkimuksen tiedot:**

Työn/tutkimuksen nimi, aihe ja lyhyt kuvaus: Perendytysprosessin kehittäminen / perendytys kansio alueellisen toiminnan työhön. Pääasiallinen tutkimustapa!

1.) Työntekijähaastattelut: perendytyskansion suunnittelu tukeva alku-kartoitus haalit. palauttehaast. teemahaast. suulliset haastattelut

2.) Nuorten Turvatalon toimintakertomuksiin perentyminen, saadun tiedon osittainen käyttö opinnäytetyön ratomista

Aikataulu: opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika elokuu 2019

**Sitoumus ja allekirjoitus**

Sitoudun tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä. Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla. Työn/tutkimuksen valmistuttua, ennen julkaisua, raportti toimitetaan Punaisen Ristin Nuorten turvatalolle.

Vakuutan noudattavani sosiaalihuoltolain asiakkaan asemasta ja oikeudesta annetun lain 14 §:ssä säädettyä asiakirjasalaisuutta, sekä saman lain 15 §:ssä säädettyä vaihtolovelvollisuutta ja hyväksikäyttökieltoa niiden tietojen osalta, jotka olen saanut tutkimusta tehdessäni.

Ymmärrän, että asiakkaalla, hänen omaisillaan ja läheisillään on oikeus yksityiselämän suojaan ja kunnioitan sitä. Ymmärrän olevani vaihtolovelvollinen, mahdollisesti tietooni tulleista asiakkaan, hänen omaistensa tai läheistensä elämään liittyvistä asioista, enkä näin ollen saa ilmaista saamiani tietoja ulkopuolisille missään tilanteessa. Tämä vaihtolovelvollisuus sitoo minua tutkimuksen valmistumisen jälkeenkin.

18.7.2019 Laura Mäkinen Laura Mäkinen  
Päiväys Kaikkien tutkimuslupaa hakeneiden allekirjoitukset ja nimen selvennykset

---

**Päätös**  Tutkimuslupa myönnetty

21.7.2019 SARA PETERSEN-JESSEN  
Päiväys Allekirjoitus ja nimen selvennys  
Koordinaattori  
Alueellisen toiminnan vastaava