

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Perehdytysopas Kuopion Sosialidemokraattiselle Työväenyhdistykselle

Iina Häkkinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(9/2020)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Iina Häkkinen

Opinnäytetyön nimi: Perehdytysopas Kuopion Sosialidemokraattiselle Työväenyhdistykselle

Sivumäärä: 42 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Jari Klemola

Työn tilaaja: Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena oli laatia Kuopion Sosialidemokraattiselle Työväenyhdistykselle perehdytysopas. Yhdistyksellä ei ollut olemassa perehdytysopasta ja se oli siksi tarpeellinen ja toivottu. Toiveena oli, että oppaalla pystyttäisiin perehdyttämään kaikki yhdistyksen toimijat, etenkin toiminnanjohtaja, johtokunnan ja kunnallisjaoston jäsenet, talkoolaiset ja opiskelijat. Samalla sen haluttiin auttavan jokaista yhdistyksen toimijaa hahmottamaan omien tehtäviensä lisäksi muidenkin eri toimijoiden tehtävät ja toimenkuvat.

Opinnäytetyössä oppaan kehittämiseen käytettiin menetelmänä Webropol-kyselyä sekä havainnointia. Siten opinnäytetyön pohjaksi saatiin sekä laadullista että määrällistä aineistoa. Kysely analysoitiin Webropolin omalla analysointiohjelmalla ja kyselyn tuloksiin verrattiin havainnoinnissa esiin tulleita asioita.

Kysely lähetettiin sähköisesti yhteensä 34 henkilölle, joista 20 vastasi. Kysely lähetettiin niille, joita koskien perehdytysopas oli tarkoitus laatia eli johtokunnalle, kunnallisjaostolle, toiminnanjohtajalle, talkoolaisille ja henkilöille, jotka olivat olleet aikaisemmin opiskelijan roolissa yhdistyksessä. Kyselyn vastausprosentti oli 58,8 %, mikä oli menetelmä huomioon ottaen erittäin hyvä prosentti.

Kehittämistyön menetelmien tuloksista saatiin selville muun muassa se, että yllättävän moni yhdistyksen toimijoista kaipasi edelleen perehdytystä joltain osa-alueelta. Havainnoinnin tulokset täydensivät ja vahvistivat kyselyn tuloksia. Tulosten avulla saatiin hyvä yleiskuva tarpeellisista perehdytyksen osa-alueista. Tulokset antoivat hyvän pohjan lähteä kokoamaan opasta ensin sisällysluetteloon ja sen jälkeen sisällöllisesti. Tiiviissä yhteistyössä tilaajan kanssa saatiin aikaan 29-sivuinen perehdytysopas, jonka lopusta löytyy tarkistuslista ja tilaa muistiinpanoille toiminnallisuutta lisäämään.

Lopullisesta perehdytysoppaasta tuli tarkoituksenmukainen sekä sen tarpeet ja tavoitteet täyttävä. Kaiken kaikkiaan prosessi oppaan laatimiseksi oli antoisa ja opettavainen ja itse opas sai paljon kiitosta yhdistyksessä jättäen kuitenkin tilaa tulevaisuuden jatkokehittämiselle.

Asiasanat: perehdyttäminen, hiljainen tieto, perehdytysopas, järjestötoiminta, politiikka

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

Author: Iina Häkkinen
Title: Orientation book for the Kuopio Socialdemocratic Labour Association
Number of Pages: 42 and 7 attachment pages
Supervisor: Jari Klemola
Subscriber: Kuopio Socialdemocratic Labour Association

This is a functional thesis of which aim was to create an orientation book for the Kuopio Socialdemocratic Labour Association. The association had no existing orientation book, and therefore the book was necessary and much wished for by the people in the association. The association wanted that once the book is ready they could orientate all operatives working in the association with it, especially the executive director, the board of directors, the municipal department, volunteers and students. It was also wanted that regardless of the tasks of the individuals, the book could help everyone in the association to understand what is included in the tasks of the other operatives.

The development methods used to create the orientation book were observation and a survey by Webropol. In that way the obtained research material was both quantitative and qualitative. The survey was analyzed by Webropol's own analyzing tool and the results of the observation were then compared to the results of the survey.

The survey was sent via email to 34 operatives of which 20 answered it. It was sent to all of those operatives who the finished book was going to orientate e.g. executive director, board of directors, municipal department, volunteers and people who had previously had their internship in the association. The response rate of the survey was 58,5 % which is very good rate considering the development method.

Among the results of the development work methods, it became clear that a surprising number of the association's operatives still needed to be orientated to some area of their or others tasks. It also turned out that the results of the observation completed and verified the results of the survey. The results provided a good overview of the necessary areas of orientation and a good basis to start compiling the orientation book first in the table of contents and then in terms of content. In close cooperation with the subscriber, a 29-page orientation book was created. A checklist and space for notes were added at the end of the orientation book to add functionality to it.

The final orientation book became functional and met its needs and aims. Overall, the process of creating the orientation book was rewarding and instructive and the book itself received much praise in the association, while leaving room for further development in the future.

Keywords: orientation, tacit knowledge, orientation book, organizational activities, politics

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	6
2.1	Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry	6
2.2	Opinnäytetyön tarve	7
3	PEREHDYTYKSEN SUUNNITTELU JA ARVIOINTI	9
3.1	Perehdytys käsitteenä	9
3.2	Perehdytys järjestöissä	12
3.3	Perehdytyksen suunnittelu ja arviointi	14
3.4	Hiljainen tieto	15
4	AINEISTONKERUUMENETELMÄT	16
4.1	Taustaa	16
4.2	Kysely	17
4.3	Havainnointi	19
5	AINEISTON ANALYSOINTI	21
5.1	Kyselyn analysointi	21
5.2	Havainnoinnin tulokset täydensivät kyselyn tuloksia	31
6	OPPAAN KOONTI	32
7	POHDINTA	35
7.1	Opinnäytetyön reliaabelius ja validius	35
7.2	Opinnäytetyön eettisyys	37
7.3	Loppumietelmiä ja tilaajan palaute.....	38
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Perehdytys on työturvallisuuslaissa asetettu työnantajan velvollisuudeksi. Sillä tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikansa, työpaikan toiminnan, tavat ja sen ihmiset sekä oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdytystä tarvitsevat kaikki työhön tulevat. (Työturvallisuuskeskus TTK 2016, 4.) Järjestömaailmassa perehdytystä tarvitsevat palkattujen lisäksi myös vapaaehtoiset. Perehdytystä suunniteltaessa on hyvä pysähtyä miettimään, olisiko perehdytyksessä jotain kehitettävää. Usein kehitettävää voi löytyä hyviksikin koetuista perehdytysuunnitelmista (Pro Pilvipalvelut 2020).

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoitus oli kehittää Kuopion Sosialidemokraattiselle Työväenyhdistykselle perehdytysopas. Aikaisempaa opasta ei ollut olemassa, joten pääsin kehittämään oppaan alusta asti. Kehitettävää oli sen vuoksi paljon. Yhdistykseltä löytyi paljon tietoa erinäisten asiakirjojen muodossa perehdytykseen kuuluvista asioista, mutta ne eivät olleet yksien kansien sisällä. Löysin lisäksi tietoa, mitä ei varsinaisesti ollut missään ylhäällä. Perehdytysoppaaseen oli tarkoitus koota näistä tiedoista oleellimmat yksien kansien sisään ja samalla jäsenellä ne tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti, jotta jokainen tehtävästään riippumatta hyötyisi oppaasta mahdollisimman paljon.

Tietoperustaa kartoittaessani huomasin, että perehdytyksestä löytyy valtavasti tietoa eri muodoissa. Löysin muun muassa oppaita, opinnäytetöitä, tutkimuksia ja teoksia. Tietoperustaan tutustuessani en kuitenkaan löytänyt kuin yhden opinnäytetyön liittyen perehdytykseen poliittisessa järjestössä. Asiaa on käsitelty varsin vähän ja siksi opinnäytetyöni aihe on tärkeä. Tietoa perehdyttämistä järjestöissä löytyi myös suhteellisen vähän verrattuna perehdyttämiseen esimerkiksi normaalina rivityöntekijänä yrityksissä.

Koska opinnäytetyössäni piti kehittää opas täysin alusta asti, oli minun valittava menetelmät, joiden avulla uuden oppaan laatiminen onnistuisi mahdollisimman tehokkaasti. Valitsin menetelmiksi kyselyn ja havainnoinnin. Siten sain sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Kyselyn avulla sain tietoa kyselyyn vastanneiden yhdistystoimijoiden perehdytyksen nykytilasta ja sen tarpeesta sekä heidän mielipiteitään siitä, mitä perehdytysoppaan tulisi sisältää. Havainnoinnin avulla sain kyselyä täydentävää ja

vahvistavaa aineistoa havainnoimalla arkea yhdistyksessä. Aloitin opinnäytetyön tekemisen kehittävän harjoittelujaksoni aikana Kuopion Sosialidemokraattisessa Työväenyhdistyksessä keväällä 2020. Yhdistys ei ollut minulle ennen harjoitteluani tuttu. Suoritin opinnäytetyön kehittämistyönä ulkopuolisena havainnoijana ja toimeenpanijana eikä minulla siksi ollut omia näkökulmia tai näkemyksiä siitä, mitä asioita oppaan tulisi sisältää, vaan oppaan sisällöt syntyivät täysin kyselyn ja havainnointini perusteella sekä yhteistyössä opinnäytetyön tilaajan kanssa.

2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tilajana opinnäytetyössäni toimi Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry. Perehdytysoppaan tarve tuli ilmi, kun kävin tutustumassa yhdistykseen mahdollisena harjoittelupaikkana alkuvuodesta 2020.

2.1 Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry

Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry eli KTY tai Kuopion Demarit on Suomen Sosiaalidemokraattisen Puolueen (SDP) paikallinen puolueosasto. Se on osa sosialidemokraattista kansanliikettä, joka yhdistää sosialidemokraattisesti ajattelevat ihmiset valtiollisessa, kunnallisessa ja muussa poliittisessa toiminnassa. Yhdistyksen tavoite on rakentaa vapauden, tasa-arvon ja solidaarisuuden pohjalle hyvinvointiyhteiskuntaa, jossa kaikilla kansalaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet. (Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry, 2020.)

Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys harjoittaa valistustyötä, järjestää kokouksia, juhlia sekä muita tapahtumia, edistää jäsentensä osallistumista yhteiskunnalliseen toimintaan ja valmistautumista valtiollisiin, kunnallisiin ja muihin vaaleihin sekä toteuttaa puolueosastolle puolueen sääntöjen, ja menettelytapoja koskevien päätösten mukaisesti kuuluvat järjestötehtävät. (Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry, 2020.)

KTY:n toiminnan painopiste on Kuopion kaupungin politiikassa. Yhdistyksen toiminta pohjautuu puolueen ja yhdistyksen säännöille ja tavoitteille sekä jäsenten yleisissä kokouksissa tekemille päätöksille. Yhdistyksen käytännön toiminnasta vastaa yhdistyksen johtokunta ja kunnallisjaosto. Keskeinen poliittinen toimeenpanija on valtuustoryhmä. (Kuopion Sosialidemokraattisen Työväenyhdistyksen viestintäsuunnitelma 2018, 3–4.)

KTY:n toiminta suuntautuu Savo-Karjalan piiriin, puolueeseen, sisar- ja yhteistyöjärjestöihin, Kuopion kaupunkiin, Pohjois-Savon maakuntaan ja eduskuntaan. Sen toiminnan keskiössä on kaupunginhallitus ja -valtuusto, lautakunnat, yhtiöt, neuvostot työryhmät, toimikunnat ja muut kaupungin luottamuselimet. Vuorovaikutus äänestäjien, KTY:n jäsenten ja luottamuselinten kanssa on tärkeää. (Kuopion Sosialidemokraattisen Työväenyhdistyksen viestintäsuunnitelma 2018, 4.)

Yhdistyksellä on avokonttori, joka sijaitsee Kuopion keskustassa, Torpan Kellarissa osoitteessa Käsityökatu 24B, 70100 Kuopio. Konttorista löytyy neljä työpistettä, joista jokaisessa on käytössä tietokone. Konttori toimii myös johtokunnan ja eri jaostojen kokoustilana. Siellä on keittiö, sosiaaliset tilat ja varastotilat.

KTY omistaa Puijonkatu 23:ssa sijaitsevan kauppakeskus Sektorin ja sen tontin. Kiinteistön hallinnasta vastaa Kiinteistöosakeyhtiö Puijonkatu 23:n hallitus, jonka jäsenet valitaan yhdistyksen johtokunnan jäsenistä ja sen hallituksen puheenjohtajana toimii yhdistyksen puheenjohtaja.

2.2 Opinnäytetyön tarve

Yhdistyksellä on yksi palkattu työntekijä, joka on toiminnanjohtaja. Keskeisiä toimijoita yhdistyksessä ovat lisäksi jäsenet, johtokunta ja kunnallisjaosto. Nämä ovat tahoja, mitkä yhdistyksen täytyy perehdyttää. Ennen laatimaani opasta perehdytys KTY:ssä oli epäselvempää. Kaikki eivät tienneet, kenelle vastuu perehdyttämisestä kuuluu ja usein sen oletettiin kuuluvan automaattisesti toiminnanjohtajalle. Todellisuudessa toiminnanjohtaja on isossa roolissa muun muassa uusien jäsenien ja opiskelijoiden perehdyttäjänä sekä perehdytyksen koordinoinnissa, mutta ei suoranaisesti ole ainut henkilö, jonka vastuulla perehdyttäminen on.

Koska yhdistyksessä toimii paljon eri tahoja, käytetään siellä joissain tapauksissa mentoritoimintaa, jossa jo asian parissa työskennellyt saa ohjattavakseen henkilön, jolle asiat ovat uusia. Tällaisia tilanteita syntyy esimerkiksi uuden johtokunnan ja kunnallisjaoston valinnan jälkeen, joiden kausi kestää kaksi kalenterivuotta sekä talkoolaisien kesken talkootöissä.

Varsinainen tarve perehdytysoppaalle oli näin ollen ollut olemassa jo kauan ennen harjoitteluani KTY:llä. Toiminnanjohtaja toi asian esille käydessäni haastattelussa työhar-

joittelua varten. Perehdytysopasta tarvittaisiin sen käytännöllisyyden sekä perehdyttäjän työkuorman pienentämisen takia. Keskeisten asioiden ollessa yksien kansien sisällä, olisi helpompi seurata perehdytyksen etenemistä. Lisäksi opas mahdollistaisi perehdyttäjän itsenäisen tutustumisen asioihin, jolloin perehdyttäjälle jäisi perehdytettäväksi vain käytännön asiat ja siten enemmän aikaa hoitaa muita tehtäviä. Oppaan ollessa perehdytyksellä mukana joko fyysisenä kappaleena tai netissä, mahdollistaisi se myös asioiden kertaamisen itsenäisesti ja oppaan toimimisen niin sanottuna lunttivihkona.

Yhteisöpedagogin työkentän puolesta perehdytyksestä on tehty jo lukuisia opinnäytteitä. Niitä on tehty kuitenkin vähemmän järjestömaailmaan. Poliittisille järjestöille tehtyjä perehdytysohjelmia tai -oppaita löytyi vielä vähemmän. Perehdytys poliittisessa järjestössä on erilaista kuin esimerkiksi kaupassa tai edes edellisen ammattini, lähihoitajan tehtävissä, joissa tehtävien työn luonne voi olla hyvin mekaanista, vauhdikasta ja työtä tehdään käsillä. Myös erilaisten järjestön toimijoiden roolit tuli ottaa huomioon poliittisessa järjestössä. Opasta kootessa oli muun muassa pohdittava tarkkaan mikä on perehdytyksen tarve esimerkiksi johtokunnalla tai talkoolaisella. Siksi perehdytysopaskaan ei voinut sisältää pelkästään rasti ruutuun- kohtia, vaan paljon teoriaa yhdistettynä perinteisempään perehdytysoppaan malliin.

Tarvetta kartoittaessa totesimme tilaajan kanssa, että valmiin oppaan tulisi olla apuna kaikille keskeisille yhdistyksen toimijoille eli johtokunnalle, kunnallisjaostolle, toiminnanjohtajalle ja talkoolaisille. Lisäksi siinä sivuttaisiin muita asioita ja teemoja, jolloin siitä tulisi pätevä opas kaikille yhdistyksen kanssa tekemisissä oleville, esimerkiksi opiskelijoille. Opas auttaisi myös jokaista toimijaa perehtymään ja tutustumaan toistensa työtehtäviin. Tämä auttaa osaltaan toimijoita hahmottamaan yhdistyksen erinäisten toimijoiden toimenkuvat ja luomaan kuvaa siitä, kuinka paljon erilaisia asioita eri toimijat tekevät. Muut toimijat ja yhteistyötä tekevät tahot esimerkiksi sisarjärjestöt ja Savo-Karjalan piiri voivat käyttää opasta esimerkiksi tutustuakseen Kuopion puolueosaston toimintaan ja tehtäviin.

3 PEREHDYTYS

3.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdytys on käsite, jonka ansiosta ja oikein toteutettuna organisaatio toimii paremmin ja työntekijät voivat paremmin työssään. Perehdytys on säädetty työturvallisuuslaissa § 14. Sen mukaan:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 14.)

Muita perehdytyksestä säättäviä lakeja ovat työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (Kupias & Peltola 2009, 20).

Parhaimmillaan perehdytys on organisaatiolle hyvä kilpailuetu ja työnantajamielikuvaan positiivisesti vaikuttava tekijä. Onnistunut perehdytyksen suunnittelu ja toteutus tarvitsee kuitenkin resursseja. (Eklund 2018, 25.) KTY:n tapauksessa resurssi oli tämä oppinäytetyö, jonka tuotoksena perehdytysopas syntyi. Myös puolueen ja paikallisyhdistyksen aiemmin laatimat oppaat eri aihealueista sekä yhdistyksessä toimivien henkilöiden tietotaidot ovat aina olleet ja tulevat aina olemaan erittäin tärkeä resurssi.

Yleensä perehdytys on erilaisia käytänteitä, joiden avulla varmistetaan, että uusi työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöönsä. Työntekijän täytyy tulla uuteen työpaikkaan oppia uusia taitoja ja toimintatapoja, jotta työnteko onnistuisi mahdollisimman mutkattomasti. Lisäksi työntekijän täytyy oppia toimimaan yhdessä muiden kanssa. (Eklund 2018, 25.) Pelkkä ammattitaito ja pätevyys eivät siis aina riitä, koska jokainen työpaikka on erilainen ja uutta tietoa ja taitoa oppii työpaikkakohtaisesti, vaikka työnkuva olisikin sama kuin esimerkiksi edellisessä saman alan työpaikassa. Perehdytys onkin uuden oppimista ja tiedon soveltamista uudessa työpaikassa (Eklund 2018, 25). Vastavuoroisesti perehdytys muokkaa myös organisaatiota,

koska jokainen uusi työntekijä tuo mahdollisesti mukanaan uutta tietoa ja uusia toimintatapamalleja, joihin organisaation on sopeuduttava. Toimivan perehdytyksen tulee mahdollistaa uuden työntekijän ja työnantajan oppiminen ja kehittyminen. (Eklund 2018, 25–26.)

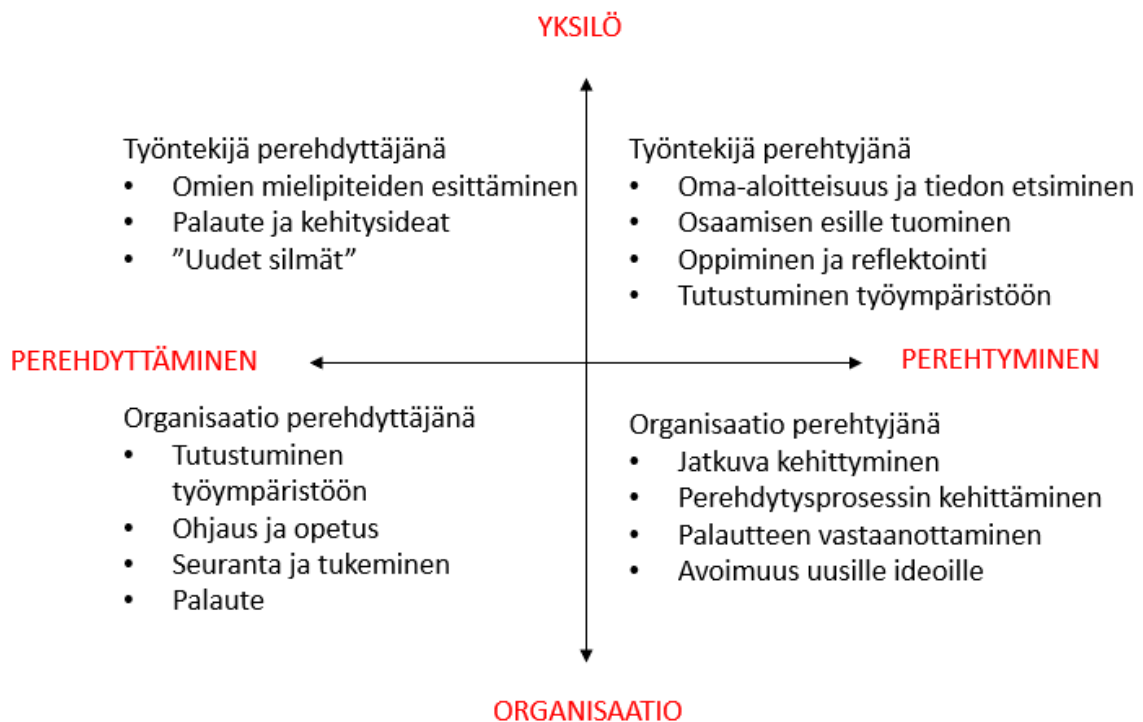
Perehdytysprosessi täytyy laatia suunnitellusti, kaikilla pitää olla siihen oikeus ja perehdytyksen tulee olla tasalaatuista kaikille organisaatiossa työskenteleville. Suunnitelmallisen perehdytysprosessin tavoitteena on tarjota sekä perehdyttäjälle että perehtyjälle toimiva työkalu perehdytyksen toteuttamiselle. (Eklund 2018, 36.) KTY:ltä puuttui yhtenäinen työkalu perehdytyksestä, jonka avulla perehdytys olisi kaikille tasalaatuista. Perehdytysopas luotiin vastaamaan tähän puutteeseen. Sen avulla pystytään perehdyttämään monenlaisia yhdistyksen toimijoita tasapuolisesti, oli perehdyttäjä ja perehtyjä kuka tahansa. Perehdytysopas laadittiin myös jo yhdistyksessä toimivien henkilöiden tueksi. Tämä tarkoittaa sitä, että opas auttaa täyttämään aiemmin perehdytyksessä olleita aukkoja sekä tilanteissa, joissa henkilö ei ole aivan varma, miten asiat toimivat.

Kuka sitten on vastuussa perehdyttämisestä? Eklundin (2018, 81) mukaan hyvään perehdyttämiseen kuuluu, että jokainen yhteisön jäsen tuntisi olevansa vastuussa uuden tulokkaan perehdytyksestä ja jokaiselle toimijalle pitäisi antaa jokin perehdytyksen osa-alue hoidettavaksi. Yhdistyksissä tällainen toimintatapa voi olla hyvinkin hedelmällinen, koska yhdistyksissä tehdään usein monenlaista työtä, jolloin vain yhden perehdyttäjän mukana kulkeminen ei välttämättä ole tehokkainta. Toisaalta monen ihmisen kautta toteutettu perehdytys voi olla perehtyjälle uuvuttavaa ja raskasta. Omiin tehtäviin perehtyminen on tärkeintä ja siksi samassa tehtävässä olevan olisi hyvä hoitaa perehdytys. Toiminnanjohtajalla on vastuu delegoida perehdyttäjät jokaiselle uudelle tulokkaalle, tapahtui se sitten perinteisesti perehdyttäen tai mentoroiden.

Perehdytysprosessia on hyvä kehittää jatkuvasti. KTY:llä iso askel perehdytysprosessin kehittämiseen oli perehdytysoppaan luonti. Se paitsi kehitti järjestön perehdytysprosessia, että myös antoi laajemman pohjan sen jatkokehittämiselle tulevaisuudessa, koska oppaasta laadittiin helposti päivitettävä. Perehdytys suunnitelman avulla voidaan määrittää, mitä perehdytys organisaatiossa tarkoittaa, mitä sillä toivotaan saavutettavan ja mistä se koostuu. Perehdytyksen ollessa yhtenäistä, jokainen toimija tietää

mistä puhutaan, kun puhutaan perehdyttämisestä. Tällaisessa tilanteessa on mahdollista tarkastella, mikä perehdytysprosessissa toimii ja mikä kaippaa vielä kehittämistä. (Eklund 2018, 37.)

Perehdytystä perinteisesti ajatellen voimme helposti mieltää sen olevan prosessi, jossa organisaatio antaa ohjeita ja odotuksia työntekijälle, joiden mukaan uusi työntekijä toimii. Nykyaikainen tehokkaampi tapa perehdyttää on ottaa huomioon myös uuden työntekijän rooli perehdyttäjänä, jolloin organisaatio toimii itse perehtyjänä. Organisaation tulee tutustua uuteen työntekijään, olla avoin palautteelle ja kehitysideoille sekä kannustaa tulokasta kertomaan omia näkemyksiään. Perehdytys toteutettuna näin hyödyntää kaikkia osapuolia sekä mahdollistaa kehittymisen pitkällä tähtäimellä. (Eklund 2018, 39.) Kuviossa 1 on havainnollistettu perehdytyksen eri näkökulmat, joista Eklund (2018, 39) mainitsee. Siinä on esitetty miten yksilön ja organisaation roolit muuttuvat perehtyjänä ja perehdyttäjänä.



Kuvio 1. Perehdytyksen neljä eri näkökulmaa (Pitkänen 2010, Eklund 2018, 39 mukaan).

Poliittisessa yhdistyksessä, kuten KTY:ssä perehdytyksessä tulee väistämättä esiin erilaisia mielipiteitä ja tapoja. Toki, jotta poliittisessa yhdistyksessä pystyy toimimaan, on tulokkaan jaettava puolueen arvoperusta. Kun arvopohja on kunnossa, voi uusi toimija

tuoda mukanaan paljon raikkaita ideoita ja toimiviksi todettuja tapoja. Sellaisia tarvitaan usein poliittisissa ympäristöissä. Uusi yhdistyksen henkilö tai toimija voi ideoillaan ja toimintatavoillaan toimia perehdyttäjänä yhdistykselle.

3.2 Perehdytys järjestöissä

OK-opintokeskuksen toteuttamassa työhyvinvointia järjestöissä tarkastelevasta kyselystä voidaan todeta, että kyselyyn vastanneista vähiten tyytyväisiä oltiin perehdytykseen ja sen toteutukseen. Erittäin tyytyväisiä perehdytykseen järjestöissä oli vain 8–11 % työntekijöistä. (Ristolainen 2015, 40–42.) Omia ajatuksiaanikin vahvistamaan voidaan tästä päätellä esimerkiksi se, että perehdytys järjestöissä ei ole yhtä suoraviivaista järjestää ja toteuttaa kuin muissa organisaatioissa.

Järjestöissä toimii monenlaisia toimijoita, palkattuja ja vapaaehtoisia. Perehdytys kuuluu kaikille tahoille. Nämä toimijat muodostavat erilaisia tiimejä. KTY:ssäkin on monenlaisia tiimejä johtokunnasta talkoolaisiin. Tiimin toimivuus tarkoittaa sitä, miten ihmiset tekevät töitä yhdessä. Tiimin toiminta ja toimivuus taas vaikuttavat suoraan siihen, millaisen alustan se tarjoaa työssä kehittymiselle ja oppimiselle. (Kupias & Peltola 2019, 137.) Onkin tärkeää, että perehdytys onnistuisi siten, että omassa tiimissä olisi helppoa ja luontevaa työskennellä.

Järjestötyö on palkkatyötä, mutta se on usein itseohjautuvampaa kuin yrityksissä tehtävä työ. Järjestötyön vahvuuksia ovat arvosidonnaisuus ja sen motivoivuus, mutta se on herkkä työhyvinvoinnin ongelmille. Usein järjestöissä työskennellään pienessä yhteisössä, jossa on alle 10 henkilöä ja esimiesasemassa toimii järjestön hallitus tai sen puheenjohtaja. Tämä voi tehdä henkilöstöjohtamisesta kapeaa ja suunnittelematonta, mikä voi johtaa siihen, että työntekijät kokevat työssään yksinäisyyttä. (Kaunismaa 2017, 96.) KTY:ssä toimii yksi palkattu työntekijä, joka on toiminnanjohtaja. Loput toimijat koostuvat muun muassa hallituksesta, vapaaehtoisista, eri jaostoista ja jäsenistä. Tällä hetkellä, kun toiminnanjohtaja on ollut työssään jo kauan, ei ongelmaa yksinäisyyden tai työhyvinvoinnin kanssa tietääkseni ole. Hänellä on vuosien kokemus, vahva verkostotuntemus sekä suhde verkostoihin ja yhdistyksen sisällä toimiviin henkilöihin. Työhyvinvoinnin ongelmien ehkäisemiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että tulevaisuudessa uusi toiminnanjohtaja saa kunnollisen perehdytyksen sekä oppii tuntemaan verkostot, omat tehtävänsä, vastuunsa sekä henkilöt, joiden puoleen kääntyä ongelmatilanteissa.

Vapaaehtoistoiminnan puolesta perehdytys on myös tärkeää. Ilman kunnollista vapaaehtoisten perehdytystä voi vapaaehtoisten motivaatio jäädä liian matalaksi ja siten vapaaehtoistyön mielekkyys kadota. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa, ohjaamisessa ja perehdytyksessäkin tärkeää on motivointi, ohjaus, osallistuvuus ja yhteisöllisyys sekä sen tunteen luominen, että toiminta tuntuu vapaaehtoisesta omalta (Kaunismaa 2017, 96). Poliittisessa ympäristössä, tai ainakin KTY:ssä vapaaehtoiseksi haluavalla on usein jo valmiiksi kokemusta politiikasta tai ainakin kiinnostus sitä kohtaan on olemassa. KTY:ssä vapaaehtoisina talkoolaisen roolissa toimivilla on useilla pitkä historia kyseisessä tehtävässä, ja heidän kesken on muotoutunut paljon tapoja, joita ehkä uudet talkoolaiset eivät kaikki halua noudattaa. Perehdytysoppaan on tarkoitus yhtenäistää, opettaa ja kerrata kaikille talkoolaisille heidän tehtävänsä, oikeutensa ja velvollisuutensa. Lisäksi vapaaehtoiset saavat perehdytystä tehtäviinsä ennen jokaista tapahtumaa, jossa he toimivat vapaaehtoisina.

Vapaaehtoiset toimivat usein mentoreina toisilleen. Se voi olla suunnitelmallista mentorointia, jossa uudelle vapaaehtoiselle annetaan mentori opastamaan ja perehdyttämään. Mentorointia voi myös tapahtua huomaamatta, kun yksi tai useampi vapaaehtoinen ohjaa uutta vapaaehtoista työssään. Tällaista itsestään tapahtuvaa mentorointia kutsutaan spontaaniksi mentoroinniksi. Spontaanissa mentoroinnissa usein perehdytystä tarvitseva valitsee itse mentorin pyytämällä tältä apua. Mentoroinnille ei tällöin yleensä anneta tietoisia tavoitteita, vaatimuksia tai rajoitteita. Spontaanista mentoroinnista ei yleensä tiedetä organisaatioissa, eikä sillä siksi ole muodollista asemaa organisaation sisällä. (Kupias & Salo 2014, 20–21.)

Spontaanista mentorointia tapahtuu kaikkialla, myös järjestöissä. Usein mentorointia myös järjestetään organisaatioissa. Organisoidussa mentoroinnissa mentorointia ja perehdytystä tarvitsevalle hankitaan nimetty mentori joko järjestön omista jäsenistä tai ulkopuolisista verkostoista. Tällaisilla mentorointisuhteilla on alku ja loppu, toisin kuin spontaanissa mentoroinnissa, jossa alun ja lopun määrittäminen voi olla epäselvempää. (Kupias & Salo 2014, 20–22.) KTY:n perehdytysoppaassa ei varsinaisesti käydä läpi mentorointia, mutta koska KTY:ssä tapahtuu mentoritoimintaa vähintäänkin spontaanina mentorointina, toimii perehdytysoppas apuna siinäkin.

3.3 Perehdytyksen suunnittelu ja arviointi

Perehdytyksen määritelmässä ei lue, millaista perehdytyksen tulisi kussakin paikassa olla tai milloin sen katsotaan riittävän ja olevan loppuun suoritettu. Nämä asiat pitää jokaisen organisaation ratkaista itse. Hyvä ja tarkoituksenmukainen suunnittelu ottaa huomioon tavoitellun toimintakonseptin, nykytilanteen ja käytettävissä olevat resurssit. (Kupias & Peltola 2009, 86.) KTY:ssä perehdytyksestä haluttiin oppaan avulla yhtenäistä ja perehdytyksen tavoitteena oli se, että jokainen toimija tietäisi perusasiat yhdistyksestä sekä sisäistäisi oman tehtävänsä, vastuunsa ja velvollisuutensa. Tällainen perehdytyksen suunnittelu on systemaattista eli perehdytys suunnitellaan koko organisaation tai työyksikön tasolla. Systemaattisessa suunnittelussa perehdyttämisen tueksi laaditaan perehdyttämissuunnitelmia sekä mahdollisesti muuta materiaalia. Jotta voitaisiin perehdyttää hyvin ja tuloksetkaasti tulee perehdytysmateriaalissa ottaa huomioon perehtyjän yksilöllisyys, koska jokainen perehtyjä on taustaltaan ja osaamiseltaan erilainen. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.) Siksi KTY:n oppaaseen tuli osio jokaiselle eri toimijalle sen sijaan, että opas olisi ollut yleistävä.

Opas on hyvä muisti- ja tarkistuslista perehtyjälle, perehdyttävälle sekä koko työyhteisölle ja sitä voi soveltaa joustavasti eri tilanteisiin. Tarkistuslistojen avulla voidaan seurata ja arvioida perehdytyksen toteutumista ja onnistumista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) On kuitenkin hyvä muistaa, että vaikka asia olisi opetettu se ei aina tarkoita, että se olisi opittu. Perehdyttämisen voidaan katsoa olevan varmistettu, kun kaikki tarkistuslistan asiat on yhdessä perehdyttäjän kanssa tarkistettu eli kun tarkistuslistan kohdat on käyty vahvistetusti läpi. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Aina tämäkään ei riitä, vaan perehdytyksen arviointiin tulee ottaa käyttöön muitakin menetelmiä.

Perehdytyksen arvioinnissa voidaan tarkistuslistojen lisäksi käyttää seuranta- ja arviointikeskusteluja – onhan perehdyttäminen parhaimmillaan vuorovaikutuksellista oppimista, kyselemistä, keskustelemista, kuuntelemista ja kannustamista. Seuranta- ja arviointikeskusteluissa voidaan antaa palautetta sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle. Tällaiset keskustelut kannattaa suunnitella etukäteen ja niihin varata aikaa. Arviointikeskustelujen lisäksi työpaikoilla on hyvä käydä tavallisia, kevyempiä keskusteluja,

joissa samoja asioita voidaan sivuta ja näin olla vuorovaikutuksessa enemmän. Suunnitellut keskustelut täydentävät tavallisia keskusteluja. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

3.4 Hiljainen tieto

Järjestötyössä on valtavasti hiljaista tietoa eli tietoa, jota ei suoraan osata sanoittaa ja josta ei välttämättä olla edes tietoisia. Se koostuu asioista, kuten kokemuksen tuomasta intuitiosta, oletuksista ja aavistuksista. Hiljainen tieto liittyy esimerkiksi organisaatiokulttuuriin, toimintatapoihin, käytänteisiin ja kirjoittamattomiin sääntöihin. Organisaatioon tulevalla ei ole hallussa organisaation hiljaista tietoa eikä sen jakaminen ole suoraviivaista tai helppoa. (Eklund 2018, 155.)

Vaikka organisaatioon perehtymään tulevalla ei todennäköisesti ole vielä hiljaista tietoa liittyen hänen työtehtäviinsä ja -ympäristöönsä, voi hänellä voi olla ennakkokäsitelmiä ja oletuksia, jotka eivät ole syntyneet vielä nykyisen työyhteisön kautta. Siksi hiljainen tieto on perehdyttävälle arvokasta tietoa perehdytyksen kannalta. Esimerkiksi kokeneempi työntekijä pystyy kertomaan perehtyjälle omista yritys ja erehdyskokemuksistaan ja siten siirtää tiedon niistä uudelle työntekijälle säästäten hänet mahdollisesti samoilta virheiltä. (Eklund 2018, 155.)

Järjestötyössä hiljaista tietoa syntyy samoin kuin missä tahansa organisaatiossa. Järjestöissä on usein toimijoita, jotka ovat olleet mukana toiminnassa vuosikausia. Silloin hiljaista tietoakin voi olla jaettavana runsaasti, koska järjestökokemus ja toimijuus ovat yleensä vahvasti osa toimijan identiteettiä (Nyman 2015, 14). Kun identiteetti on mukana toiminnassa, puhutaan omistajuudesta. Omistajuus tarkoittaa sitä, että henkilö puhuu ”meidän järjestöstämme tai yhdistyksestämme”. Se edistää yhteenkuuluvuutta, yhteisöllisyyttä ja jokaisen osallistujan kokemusta yhteisöön kuulumisesta. Omistajuuden jakaminen uusille toimijoille tarkoittaa hiljaisen tiedon jakamista ja siten myös sen uusiutumista. (Nyman 2015, 14.)

Järjestötoiminta on monimuotoista ja se sisältää runsaasti erilaisia talon tapoja, kirjoittamattomia sääntöjä ja toimijoihin henkilöityneitä ajattelutapoja (Nyman 2015, 14). Sen vuoksi perehdytysprosessin suunnittelu ei aina ole yksinkertainen. Perehdytystä suunnitellessa joutuu miettimään, kuinka perehtyminen varmistetaan vapaaeh-

toisille tai järjestön luottamustehtävissä oleville (Nyman 2015, 15). Näitä asioita jouduin itsekin pohtimaan perehdytysopasta kootessani. Hiljainen tieto ei ollut sellainen asia, minkä katsoin kuuluvan perehdytysoppaaseen, vaan se tulisi ilmi käytännön perehdytyksessä ja vähitellen kokemuksen karttuessa. Oppaaseen hiljaisen tiedon kirjaaminen olisi ollut myös melko mahdotonta, koska hiljaista tietoa on valtavasti eri tahoilla. Hiljainen tieto tulee perehdytysprosessissa helposti esiin, kun perehtyjää kannustetaan olemaan aktiivinen ja kysymään paljon kysymyksiä. Perehtyjä voi kysymyksillään nostaa esiin seikkoja, joita perehdyttäjä ei olisi osannut ajatellakaan, vaikka ne olisivatkin äärimmäisen tärkeitä perehtymisen onnistumisen kannalta (Heikkinen & Huttunen 2008, 205).

4 AINEISTONKERUUMENETELMÄT

Menetelminä opinnäytetyössäni käytin havainnointia ja kyselyä. Havainnoinnin avulla pystyin havaitsemaan perehdytysoppaan tarpeen ja kyselyllä kartoittamaan tarvetta laajemmin. Lisäksi havainnointi läpi koko prosessin täydensi kyselyn tuloksia.

Aineistonkeruuta suunniteltaessa on pohdittava, milloin kohdehenkilöiden olisi saatava toimia vapaasti ja milloin on järkevämpää käyttää strukturoidumpaa aineiston keruumuotoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 194). Valitsemissani menetelmissä toteutuivat molemmat, koska havainnoinnissa toimin tilanteiden ja yhdistyksen arjen observoijana ja siten kohdehenkilöt saivat toimia vapaasti. Kysely taas oli strukturoidumpi menetelmä, jossa kaikki vastaajat vastasivat laatimiini kysymyksiin.

4.1 Taustaa

Aloitin opinnäytetyöni kehittävän harjoitteluni aikana helmi-maaliskuussa 2020. Tutkimusmenetelmiä valitessani halusin valita sellaiset menetelmät, joiden avulla perehdytyksen nykyistä tasoa, tarvetta ja osa-alueita pystyisi määrittämään mahdollisimman tarkasti ja monipuolisesti kaikilta niiltä tahoilta, joita oppaan tulisi perehdyttää. Halusin käyttää kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää yhdessä. Alkuperäisen suunnitelmani mukaan Webropol- kyselyn oli tarkoitus huolehtia kvantitatiivisesta osiosta, johon olisin pyytänyt vastauksia johtokunnan ja kunnallisjaoston jäseniltä, toiminnanjohtajalta, KTY:ssä aiemmin harjoittelijan asemassa olleilta sekä KTY:n siivoajalta. Kvalitatiiviseen osioon olin valinnut toiminnallisen ryhmähaastat-

telun, jonka olisin toteuttanut talkoolaisille. Näiden lisäksi tarkoitukseni oli havainnoida jokapäiväistä työtä ja toimintaa harjoitteluni aikana ja siten panna merkille kehityksen ja perehdytyksen paikkoja.

Kevät 2020 kuitenkin osoittautui myöhemmin vaikeaksi ajankohdaksi toteuttaa kaikkea suunniteltua koronaepidemian takia. Henkilöt, joiden olisi pitänyt osallistua ryhmähaastatteluun, olivat lähes kaikki joko ikänsä tai muun syyn vuoksi riskiryhmäläisiä. Kun tiedettiin, että vanhempi väestö kuuluu riskiryhmään, mutta ennen kuin suositus yli 70-vuotiaiden kotona pysymisestä julkistettiin, yritin miettiä vaihtoehtoisia menetelmiä saada pidettyä kvalitatiivinen aspekti mukana tutkimusmenetelmissä. Pohdin mahdollisuutta toteuttaa haastattelut esimerkiksi puhelimitse, mutta hylkäsin sen pian, koska mielestäni siten en olisi saanut tarpeeksi luotettavaa aineistoa. Perustelin tätä sillä, että riski väärinymmärtämisiin puhelimitse olisi liian suuri. Toisena vaihtoehtona pohdin, onnistuisiko haastattelu yksilöhaastatteluina, mutta siinäkin vaihtoehdossa nämä henkilöt joutuisivat poistumaan kotoaan. Ennen kuin ehdin viemään pohdintaa vaihtoehtoista pidemmälle suositus riskiryhmien kotona pysymisestä tuli voimaan, enkä voinut kutsua ketään paikan päälle ryhmässä tai yksinkään.

Asiaa toiminnanjohtajan kanssa pohdittuani päädyin pitämään tutkimusmenetelminä havainnoinnin ja Webropol-kyselyn. Talkoolaiset oli silti saatava jotenkin mukaan, joten päätin tehdä kyselystä laajemman ja kattavamman lisäämällä sinne kysymyksiä, joihin myös talkoolaiset voisivat vastata. Toiminnanjohtaja auttoi minua valitsemaan talkoolaiset, jotka suurimmalla todennäköisyydellä vastaisivat kyselyyn. Näin sain silti pidettyä sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen puolen projektissani mukana, vaikkakin kvalitatiivinen puoli jäisi suppeammaksi.

4.2 Kysely

Kysely on tapa kerätä aineistoa. Sen avulla aineistoa kerätään standardoidusti eli siten, että asiat kysytään jokaiselta vastaajalta täsmälleen samanlailla. Kyselyssä kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193.) Webropolilla oli helppo luoda kysely, jossa jokainen vastaaja vastasi samoihin kysymyksiin, mutta kuitenkin jokaiselle räätälöidysti heidän tehtävänsä mukaan. Webropol-kysely kuuluu posti- ja verkkokyselyiden kategoriaan, jonka etuna on nopeus ja vaivaton aineiston saanti ja jonka suurimpana ongelmana on vastaaja-

kato. Vastajakato on yleensä suurempi valikoimattomalle ja suurelle yleisölle tehdyissä kyselyissä. Tällöin vastausprosentti voi olla keskimäärin vain 30–40 %. Kun kysely teetetään jollekin erityisryhmälle ja kyselyn aihe on tutkittaville tärkeä, saadaan enemmän vastauksia ja kato on pienempi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 196). Tämä pitää paikkaansa myös laatimani kyselyn kohdalla. Kysely oli suunnattu pienelle joukolle ja aihealue oli heille tärkeä. Puuttuihan perehdytysopas kokonaan. Vastausprosentti kyselyssäni oli lähes 60 %.

Kyselyn etuna on se, että sen avulla voidaan kerätä laaja aineisto. Kyselyyn voidaan saada osallistumaan paljon henkilöitä ja sillä pystytään kysymään monia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Lähestyin Webropol- kyselyä tarkastelemalla aiemmin tehtyjä opinnäytetöitä samankaltaisista aiheista. Monet muutkin olivat käyttäneet kyselyä apuna tehdessään perehdytysopasta. Muutamasta opinnäytetyöstä löytyi liitteenä käytetty kyselypohja, joista sain apua omani laatimiseen. Aiemmin tehdyt kyselyt olivat lähtökohtaisesti yksikertaisempia, koska kyselyt olivat yleensä laadittu henkilöstölle, jotka tekivät pääasiassa samaa työtä organisaatiossa. Minun tapauksessani henkilöt, joilta vastauksia toivottiin, olivat hyvinkin erilaisissa tehtävissä yhdistyksen sisällä. Siksi laatimastani kyselystä tuli monimuotoisempi ja sisälsi muun muassa hyppykysymyksiä, jotta jokainen vastaaja vastaisi vain itseään koskeviin kysymyksiin. Kyselyn täyttäminen oli siten mielekkäämpää ja vastaukset arvokkaampia.

Kyselymenetelmä on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Sen voi lähettää monelle yhtä aikaa ja jos lomake on suunniteltu huolellisesti, voidaan aineisto käsitellä ja analysoida nopeasti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Lähetin Webropol-kyselyn (Liite 1) yhteensä 34 henkilölle. Varsinaisen kutsun lisäksi lähetin yhden muistutusviestin jokaiselle. Kysely oli helppo analysoida Webropolin omalla analysointiohjelmalla.

Kyselyssä oli ensin osio, jossa kaikilta kysyttiin samat taustatiedot mm. ikä, sukupuoli, tehtävä yhdistyksessä ja kuinka kauan on toiminut kyseisessä tehtävässä. Sen jälkeen kysyin henkilön saamasta perehdytyksestä yhdistyksessä. Pyrin kartoittamaan tässä osiossa saadun perehdytyksen laatua ja sitä onko perehdytystä yleensäkin saatu. Lisäksi kysymyksillä mitattiin saadun perehdytyksen riittävyttä ja kokemuksia siitä, olisiko vastaajilla edelleen tarve perehdytykselle jollain osa-alueella. Tässä osiossa käytin hyppykysymyksiä sen mukaan mitä vastaajat vastasivat. Esimerkiksi kysyessäni

”saitko tehtäviisi perehdytystä aloittaessasi? – Kyllä/Ei”, seuraavat kysymykset määrytyivät eritavoin, jos vastaaja vastasi kyllä tai ei. Tässä osiossa käytin normaaleja valintakysymyksiä, monivalintakysymyksiä, Likert-asteikkoa ja avoimia kysymyksiä.

Viimeisessä kyselyn osiossa kysyin mielipiteitä tulevan perehdytysoppaan sisällöistä. Pysin kartoittamaan vastaajilta aihealueita, joista jokaisen yhdistyksen toimintaan mukaan tulevan olisi hyvä saada perehdytystä sekä vastaajien omia kokemuksia perehdytyksestä, sen puutteista, tarpeista ja vastuista. Lisäksi kysyin mielipiteitä oppaan ulkonäköön, käytettävyyteen ja päivitettävyyteen liittyen. Lopussa oli vielä vapaa sanaosio, johon jokainen sai kommentoida aihetta omin sanoin. Tässä osiossa kysymyksiä luontiin käytin avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja Likert-asteikkoa.

Pysin tekemään kyselylomakkeesta selkeän niin sisällöllisesti kuin ulkonäöllisestikin. Käytin ulkoasussa SDP:n värejä ja KTY:n logoa. Panostin saatteeseen, jossa kerroin mitä kyselyllä haetaan ja miksi. Kerroin, että vastaukset annetaan anonymisti sekä kauanko vastaaminen suunnilleen kestää. Lisäksi annoin päivämäärän, johon mennessä kyselyyn täytyy vastata. Kun vastausaikaa oli jäljellä noin viikko, oli vastauksia kertynyt 15. Lähetin silloin yhden muistutusviestin, jonka ansiosta sain vielä viisi vastausta lisää.

Ennen kyselyn avaamista ja sen lähettämistä testasin kyselyä ulkopuolisella henkilöllä ja kysyin häneltä, onko kysely hänen mielestään selkeä ja oliko siihen helppo vastata. Testaajan mielestä kysely oli hyvä ja vaikka hän oli ulkopuolinen, ei siihen ollut vaikea vastata. Tämän jälkeen uskalsin avata kyselyn ja aloittaa varsinaisten vastausten keräämisen.

4.3 Havainnointi

Kysely auttaa saamaan selville, mitä henkilöt ajattelevat, tuntevat ja uskovat. Kysely kertoo, miten tutkittavat havaitsevat itse, mitä ympärillä tapahtuu. Se ei kuitenkaan kerro, mitä todella tapahtuu. Havainnoinnin avulla saadaan tietoa siitä, toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 212.) Siksi valitsin havainnoinnin kyselyä täydentämään. Sitä käytetään usein menetelmänä jonkin toisen menetelmän rinnalla. Sen onkin sanottu olevan tieteiden yhteinen ja välttä-

mätön perusmenetelmä. Sen avulla saadaan välitöntä ja suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 213.)

Usein havainnointi toteutetaan aktiivisesti havainnointina, jossa tutkija menee esimerkiksi luokkahuoneeseen havainnoimaan. Tällaisissa tapauksissa ei välttämättä saada luotettavaa tutkimustietoa, koska tutkittavat tietävät havainnoinnista ja voivat muuttaa käyttäytymistään normaaliin tilanteeseen verrattuna. (Borg & Gall 1989, Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 213 mukaan.) Toteutin havainnoinnin harjoitteluni aikana seuraamalla järjestön arkea oman työni ohessa ja tekemällä havainnoistani muistiinpanoja. Näin havainnointi oli arkista ja jatkuvaa eikä eteeni tullut tilannetta, jossa havainnoinnin kohteena olevista olisi tuntunut siltä, että heitä tarkkaillaan.

Havainnoinnin toteutin yksinkertaisesti kirjoittamalla muistiinpanoja havainnoistani. Pääsin osallistumaan kaikenlaiseen toimintaan mihin harjoitteluni aikana oli mahdollista osallistua. Harmillisesti harjoitteluni aikana ei ollut yhtäkään tapahtumaa, jossa talkoolaisia olisi päässyt havainnoimaan, joten heidän osaltaan havainnointi jäi puutteelliseksi. Halusin havainnoinnilla seurata kuinka järjestö toimii, ketkä siellä toimivat ja kuinka he ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Järjestön arjessa kaikkea tätä oli helppo havainnoida. Kyselyn tulosten valmistuessa havainnoinnin tuloksia oli helppo verrata toisiinsa. Tämä taas auttoi jäsentämään ja arvioimaan tarpeellisia perehdytyksen osa-alueita.

Havainnointitapani näyttävät nyt tarkasteltuna olevan monen erilaisen havainnointitavan sekoitus. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2009, 216) mukaan havainnointi, jota käytän, on osallistuvaa havainnointia, jossa havainnoija kuuluu tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa ja pyrkii pääsemään tutkittavien ryhmän jäseneksi. Tällainen tilanne syntyi heti kun menin KTY:lle harjoitteluun ja jatkoi muotoutumistaan koko harjoittelujakson ajan. Havainnoinnissani on kuitenkin piirteitä myös ei-osallistuvasta havainnoinnista. Ei-osallistuva havainnointi tarkoittaa sitä, että tilanteita tarkkaillaan ilman, että tutkittavat tietävät siitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kerroin toiminnanjohtajalle, että tulen käyttämään perehdytyksen tarpeita kartoittaessani havainnointia arjen työssä, mutta en kertonut siitä yksitellen jokaiselle toimistolla käyneelle. Näin ollen kaikki eivät tienneet olleensa havainnoitavana.

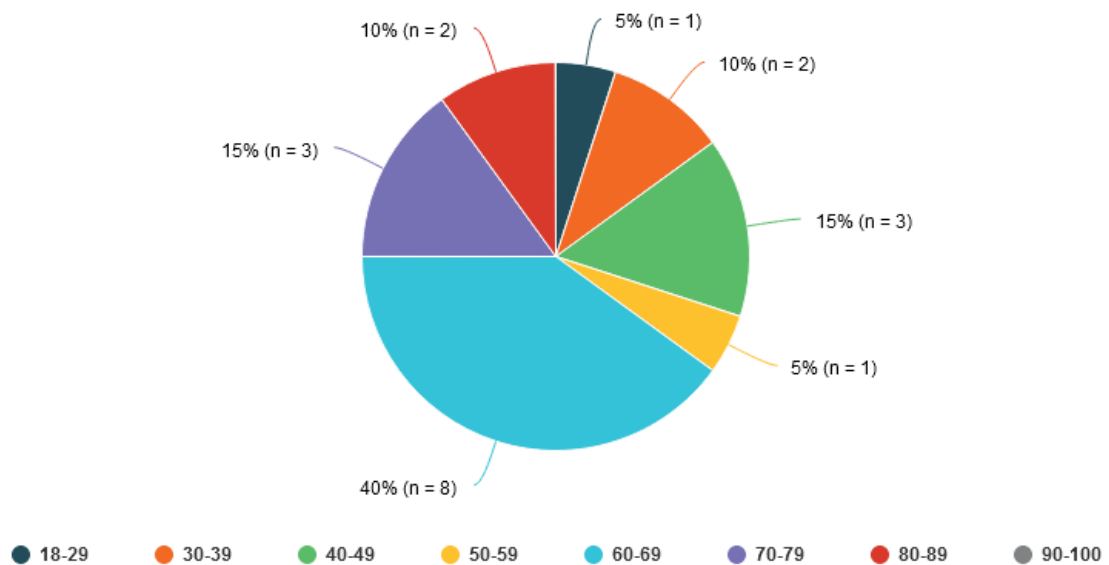
5 AINEISTON ANALYSOINTI

Analysoin Webropol- kyselyn käyttämällä Webropolin omaa raportointityökalua. Kyselyn analysoinnin jälkeen vertasin sen tuloksia havainnoinnin tuloksiin.

5.1 Kyselyn analysointi

2. Ikä

Vastaajien määrä: 20



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

Lähetin kyselyn sähköpostitse yhteensä 34 henkilölle eli kyselyn otos oli 34. Alun perin lähetin kyselyn 37 henkilölle, mutta kolmelle heistä lähettäminen ei onnistunut väärän sähköpostiosoitteen takia. Koin, että 34 on riittävästi enkä siksi lähtenyt selvittämään miksi osoitteet olivat väärä. Kyselyn perusjoukko koostui talkoolaisista, entisistä opiskelijoista, kunnallisjaoston ja johtokunnan jäsenistä, toiminnanjohtajasta. He olivat kaikki tahoja, joita perehdytysoppaan haluttiin koskevan. Lisäksi lähetin kyselyn siivoojalle, jonka työtehtäviin kuuluu myös toiminnanjohtajan avustaminen. Siivoojan perehdytys ei kuulu KTY:lle, koska hänet on palkannut eri taho, mutta hänellä on todennäköisesti paljon tietoa ja näkemystä perehdytykseen ja asioiden toimivuuteen liittyen. Kyselyllä ei haluttu kartoittaa esimerkiksi kunnallisvaaliehdokkaiden tai kaupunginvaltuustoon valittujen perehdytystä, koska heidät perehdytetään toisin.

Kyselyyn vastasi 20 henkilöä. Vastausprosentti oli näin ollen 58,8 %. Vastausprosentti on kohtuullinen, kadon ollessa 14 henkilöä eli 41,2 %. Totesin, että yli puolet otoksesta vastasivat kyselyyn. Lindholmin (2019) mukaan kyselyiden varjopuolena on usein heikko vastausprosentti eli todennäköisesti vain noin 15–30 % otoksesta vastaa kyselyyn. Onnekseni tässä tapauksessa vastausprosentti oli suurempi. Tähän vaikuttanee mielenkiintoinen ja tärkeä aihe valitulle otokselle, mutta myös otoksen pieni koko. Jos otos olisi ollut suurempi, vastausprosenttikin olisi todennäköisesti pienempi.

Jo pelkistä kyselyn tulosten suorista jakaumista pystyin päättelemään paljon. Taustakysymyksistä selviää, että vastaajista 60 % oli miehiä ja 40 % naisia. Suurin ikäluokka (kuvio 2) oli 60–69- vuotiaat ja toiseksi suurin 70–79- vuotiaat sekä 40–49- vuotiaat (15 %). Pienimmät ikäluokat olivat 18–29- vuotiaat (5 %) sekä 50–59- vuotiaat (5 %). Tiesin, että yhdistyksen jäsenistö on verrattain vanhempaa väkeä ja varsinkin talkoolaisien joukossa on jopa vanhuksia, joten nuorten pieni määrä ei yllättänyt. Kyselyyn vastanneista varsin pieni osa oli 50–59- vuotiaita, mikä oli yllättävää. Varsinkin, kun jopa 80–89- vuotiaita oli vastaajissa enemmän (10 %). Tästä voidaan huomata kyselyn kokonaisotoksen pienuus, koska molempien vähiten edustettuina olleiden ikäluokkien otanta oli vain yksi henkilö, kun taas 80–89- vuotiaiden otanta oli kaksi henkilöä. Vertauksena 60–69- vuotiaiden otanta oli 8 henkilöä.

Kysymys, jossa kysyttiin toimijoiden tehtävää yhdistyksessä, oli monivalintakysymys. Tein siitä monivalintakysymyksen, koska vastaajat voivat toimia useammassa kuin yhdessä tehtävässä. Suurin osa vastanneista (50 %, n=10) olivat talkoolaisia. Kunnallisjaoston ja johtokunnan jäseniä oli vastanneissa yhtä paljon (30 %, n=6). Opiskelijoiden määrä otannassa oli 15 % (n=3). Joksikin muuksi vapaaehtoiseksi kuin talkoolaiseksi mielsi itsensä 20 % (n=4) vastanneista. Harmillisesti vain yksi kertoi, miksi vapaaehtoiseksi hän itsensä mielsi, mutta anonymiteetin säilyttämiseksi en raportoi sitä tähän. Kyselyyn vastasi myös toiminnanjohtaja. Valitettavasti siivooja ei vastannut kyselyyn.

Ikäjakaumaa ja tehtävää lähemmin tarkasteltuani saatoin huomata, että nuorempi osuus vastaajista eli alle 50-vuotiaat (n=6) kertoivat toimineensa opiskelijana, talkoolaisena tai muuna vapaaehtoisena. Alle 50- vuotiaista 17 % kertoi olevansa kunnallisjaoston jäseniä, ja 33 % johtokunnan jäseniä. Yli 50- vuotiaista (n=14) suurin osa oli talkoolaisia, 36 % kertoi olevansa kunnallisjaostossa ja 29 % johtokunnassa. Pieni osa

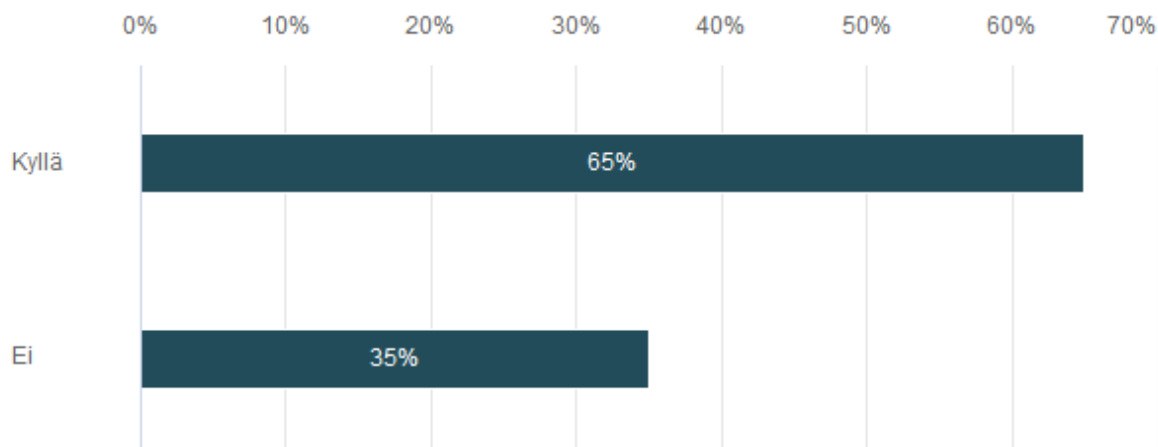
yli 50-vuotiaista vastaajista oli ilmoittanut olevansa muu vapaaehtoinen ja toiminnanjohtaja. Ikäjakaumastakin saatoin huomata, että valtaosa kyselyyn vastanneista olivat talkoolaisia, koska he ovat runsaasti edustettuina jokaisessa ikäluokassa.

Seuraavassa kysymyksessä kysyin kauanko vastaajat ovat toimineet kyseisessä tehtävässään. Heistä 45 % (n=9) ilmoitti toimineensa tehtävissään jo 18-23 vuotta ja 35 % (n=7) kertoi toimineensa tehtävissään 0-5 vuotta. Väliin jäivät vastausvaihtoehdot 6-11- ja 12-17-vuotta, joiden yhteenlaskettu vastausten määrä oli 20 % (n=4). Tuloksista huomasi, että 0-5 vuotta mukana olleet toimivat selvästi eri tehtävissä yhdistyksessä kuin pidemmän aikaa mukana olleet. Tuloksien mukaan 0-5 vuotta mukana olleet toimivat lähinnä talkoolaisina (43 %). Saman vastausluokan vastaajista 29 % kertoivat toimivansa kunnallisjaostossa, opiskelijana ja muuna vapaaehtoisena. Vain 14 % 0-5 vuotta toimineista vastaajista kertoivat toimivansa johtokunnassa. Kauemmin mukana olleista eli 18-23 vuotta toimineista suurin osa (44 %) kertoivat toimivansa johtokunnassa ja/tai talkoolaisena. Loput vastaukset 18-23 vuotta toimineista jakautuivat toiminnanjohtajan ja kunnallisjaoston kesken.

Taustatietojen jälkeen kysymykset käsittelivät itse pääaihetta eli perehdytystä. Ensimmäisenä kysyin, saivatko vastaajat tehtävän aloittaessaan jonkinlaista perehdytystä siihen (kuvio 3). Valtaosa (65 %, n=13) kertoi saaneensa perehdytystä. Suurin osa tähän myöntävästi vastanneista olivat talkoolaisia (46 %) ja loput vastaukset jakautuivat tasan (23 %) kunnallisjaoston, johtokunnan, opiskelijoiden ja muiden vapaaehtoisten kesken. Verrattaessa 0-5 vuotta toimineita ja 18-23 vuotta toimineita toisiinsa, huomasi vastauksista, että 0-5 vuotta toimineista 86 % kertoi saaneensa jonkinlaista perehdytystä tehtäviinsä, kun taas 18-23 vuotta toimineista 67 % kertoi saaneensa perehdytystä. Tästä saatoin päätellä, että perehdytystä on todennäköisesti ajan mittaan lisätty yhdistyksessä.

5. Saitko tehtäviisi perehdytystä aloittaessasi?

Vastaajien määrä: 20

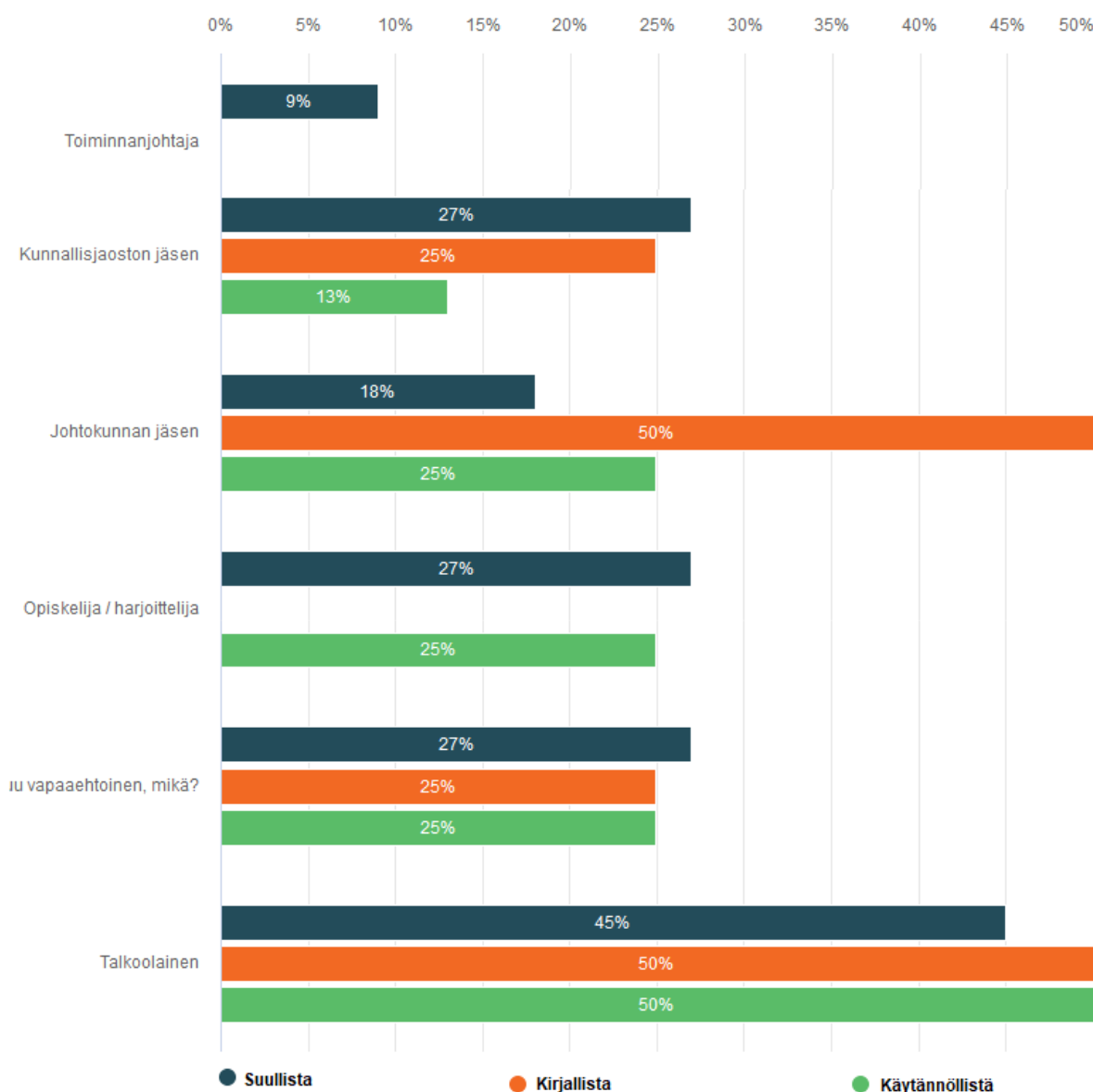


Kuvio 3. Vastaajien kokemus perehdytyksen saamisesta.

Niiltä, jotka vastasivat saaneensa perehdytystä, kysyin seuraavassa kysymyksessä, milaista saatu perehdytys on ollut. Kysymys oli monivalintakysymys. Suullista perehdytystä kertoi saaneensa suurin osa vastaajista (85 %, n=11). Kirjallisessa muodossa perehdytystä kertoi saaneensa 31 % (n=4) vastanneista. Käytännöllistä perehdytystä kertoi saaneensa 62 % (n=8) vastanneista. Suullista perehdytystä kertoivat saaneensa toiminnanjohtaja, 18 % vastanneista johtokunnan jäsenistä ja 27 % vastanneista kunnallisjaoston jäsenistä. Kirjallista perehdytystä kertoivat saaneensa 25 % vastanneista kunnallisjaoston jäsenistä ja 50 % johtokunnan jäsenistä. Käytännöllistä perehdytystä kertoivat saaneensa 13 % vastanneista kunnallisjaoston jäsenistä ja 25 % vastanneista johtokunnanjäsenistä. Yhteenlaskettuna talkoolaisista ja muista vapaaehtoisista jopa 72 % kertoi saaneensa perehdytystä kaikilla kolmella tavalla. Vastausten jakautuminen on havainnollistettu kuviossa 4.

Vastauksista voin päätellä, että talkoolaisten perehdytys on ollut hyvin monimuotoista, mutta muihin tehtäviin perehdyttäminen on ollut niukempaa. Esimerkiksi toiminnanjohtaja koki, että on saanut vain suullista perehdytystä ja yksikään opiskelijoista ei kokenut saaneensa perehdytystä kirjallisesti. Kirjallista perehdytystä eniten kertoi saaneensa johtokunnan jäsenistö. Perehdytyksen laatuun ja tapaan on voinut vaikuttaa

henkilöiden kokemus ja hiljaisen tiedon määrä, ja niiden kautta syntynyt luotto osamiseen. Vastausten perusteella tarve perehdytysoppaalle eli kattavalle kirjalliselle ja käytännölliselle perehdytystavalle on selvästi havaittavissa.



Kuvio 4. Saadun perehdytyksen laatu eri tehtävien kesken.

Perehdytystä saaneilta henkilöiltä kysyin myös, kokevatko he saamansa perehdytyksen olleen riittävää. Heistä 77 % (n=10) koki sen olleen riittävää ja 23 % (n=3) vastaavasti ei kokenut sen olleen riittävää. Kysymyksessä pyysin perusteluja kummallekin vaihtoehdolle. Ne, jotka vastasivat perehdytyksen olleen riittävää, perustelivat sitä muun mu-

assa sillä, että perehdytys oli ollut selkeää, arkista ja omaan työnkuvaan sopivaa ja kyselymällä on saanut lisätietoa. Lisäksi perusteluissa oli maininta hyvistä kouluttajista ja opastajista sekä siitä, että työympäristö oli ollut heidän aloittaessa jo tuttu ja siten tehtäviin perehtyminen oli ollut helppoa.

Jos henkilö vastasi, että ei saanut tehtäviinsä perehdytystä, kysyin häneltä seuraavaksi, kokeeko hän, että olisi tarvinnut jonkinlaista perehdytystä. Suurin osa tähän vastanneista (86 %, n=6) vastasi kyllä. Myöntävästi vastanneet olivat suurimmaksi osaksi talkoolaisia ja toiseksi eniten vastaajia oli kunnallisjaostosta. Vain yksi henkilö vastasi kysymykseen ei. Seuraavassa kysymyksessä vastaajat saivat itse kirjoittaa, mistä olisivat halunneet perehdytystä. Vastauksia tähän sain kaksi. Niissä mainittiin:

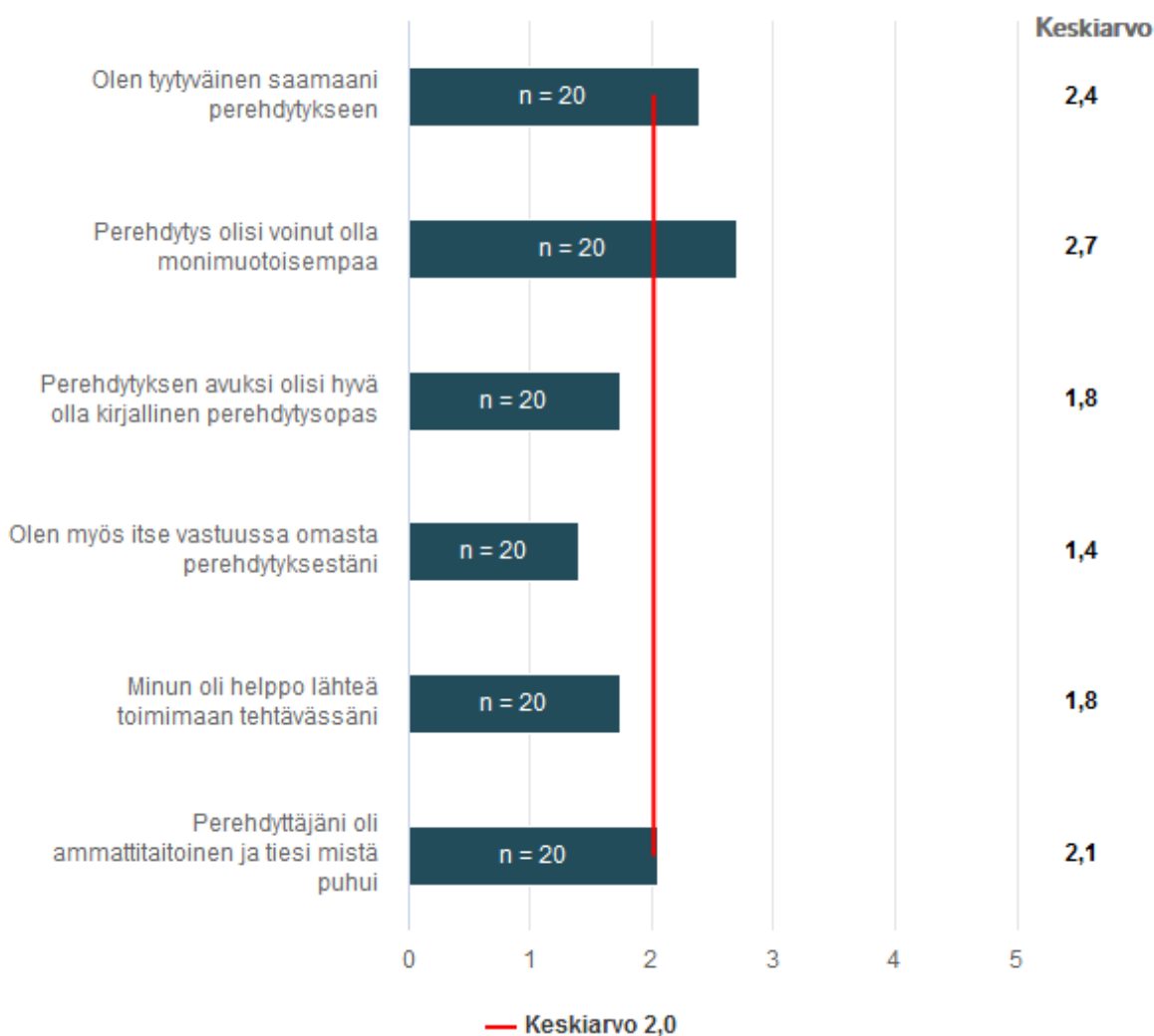
- perehdytys yleisellä tasolla vaikuttamismahdollisuuksista päätöksenteossa kaupunkiorganisaatiossa
- perehdytys KTY:n eri ryhmien tehtävistä, tavoitteista, toimivallasta ja suhteesta toisiinsa sekä Kuopion kaupungin eri ryhmien tehtävistä, tavoitteista, toimivallasta ja suhteesta toisiinsa.

Etenkin jälkimmäinen vastaus oli arvokasta tietoa oppaan kokoamisen kannalta. Perehdytys vaikuttamismahdollisuuksista ja päätöksenteosta ei niinkään kuulunut alustavaan suunnitelmaan perehdytysoppaan sisällöstä.

Seuraavaksi kysyin kaikilta vastaajilta kokevatko he edelleen tarvitsevansa perehdytystä jollain osa-alueella. Heistä 65 % (n=13) koki, ettei tarvitse enää perehdytystä, kun taas 35 % (n=7) koki tarvitsevansa perehdytystä edelleen. Avoimessa tekstikentässä pystyi kertomaan, missä vastaaja kokee tarvitsevansa perehdytystä. Tähän mainittiin muun muassa viestintä ja sosiaalinen media. Yksi mainitsi toiminnan olevan jatkuvaa oppimista ja opiskelua.

Ne, jotka vastasivat tarvitsevansa edelleen perehdytystä, kuuluivat suurimmilta osin johtokuntaan ja talkoolaisiin. Ne, jotka kokivat perehdytyksensä olevan hyvällä tasolla, kuuluivat lähinnä kunnallisjaostoon ja talkoolaisiin. Talkoolaisten kesken perehdytys on ollut vastausten perusteella vaihtelevaa, koska osa kokee hallitsevansa talkoolaisen tehtävät hyvin ja osa tarvitsee edelleen apua. Tätä selittää suoraan talkoolaisten tehtävässä toimimisen pituus. Niistä talkoolaisista, jotka olivat olleet talkoolaisena 5–11 vuotta 60 % vastasi tarvitsevansa edelleen perehdytystä. Vastaavasti 12–23 vuotta talkoolaisena toimineista kukaan ei kokenut näin.

Edellisiä kysymyksiä tukemaan ja tarkentamaan laadin seuraavaan osioon kysymyksiä Likert-asteikolla, joihin vastattiin täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kuviossa 5 on nähtävillä, kuinka vastaukset keskimäärin jakautuivat. Niissä kysymyksissä, joissa vastauspalkki menee keskiarvon yli, oli eniten hajontaa vastausten kesken. Niissä kysymyksissä, joihin vastattiin pääosin täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä tai en osaa sanoa, jäi keskiarvo pienemmäksi. Eniten mielipiteitä jakoi tyytyväisyys saatuun perehdytykseen sekä perehdytyksen monimuotoisuus. Lisäksi perehdyttäjän ammattitaitoisuus jakoi hieman mielipiteitä. Taulukossa 1 vastausten jakautuminen on havaittavissa tarkemmin.



Kuvio 5. Likert-asteikon vastausten jakautuminen.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen	35%	25%	10%	25%	5%
Perehdytys olisi voinut olla monimuotoisempaa	30%	20%	20%	10%	20%
Perehdytyksen avuksi olisi hyvä olla kirjallinen perehdytysopas	50%	25%	25%	0%	0%
Olen myös itse vastuussa omasta perehdytyksestäni	70%	20%	10%	0%	0%
Minun oli helppo lähteä toimimaan tehtävässäni	55%	30%	0%	15%	0%
Perehdyttäjani oli ammattitaitoinen ja tiesi mistä puhui	40%	30%	20%	5%	5%

Taulukko 1. Likert-asteikon vastausten jakautuminen prosentuaalisesti.

Taulukosta voidaan havaita, että kaikki kyselyyn vastanneet olivat ainakin jossain määrin sitä mieltä, että perehdytysopas olisi tarpeellista laatia yhdistyksen käyttöön. Tätä väitettä tukee lisäksi se, että perehdytykseen ei olla oltu täysin tyytyväisiä eikä perehdytys ole ollut niin monimuotoista kuin se olisi voinut olla. Myös perehdyttäjän ammattitaitoisuus on mietityttänyt osaa vastaajista. Perehdytyksen laatuun vaikuttaa perehdyttäjän taidot ja kokemus. Siksi organisaation tulee varmistaa perehdyttäjän valmiudet perehdytystyöhön. (Eklund 2018, 36.) Vaikka perehdytysopas ei suoranaisesti kasvattaisi perehdyttäjän ammattitaitoa, on se suuri apu ja lisää perehdyttäjän valmiutta perehdytystyöhön.

Tässä Likert-asteikossa kysyin lisäksi perehdytyksen vastuusta esittämällä väitteen, että jokainen on myös itse vastuussa perehdytyksestään. Likert-asteikosta (kuvio 5 ja taulukko 1) havaitsin, ettei yksikään vastaajista ollut eri mieltä. Kysyin avoimella kysymyksellä aiheesta lisää, kysymällä kenen vastuulla perehdytys vastaajan mielestä on.

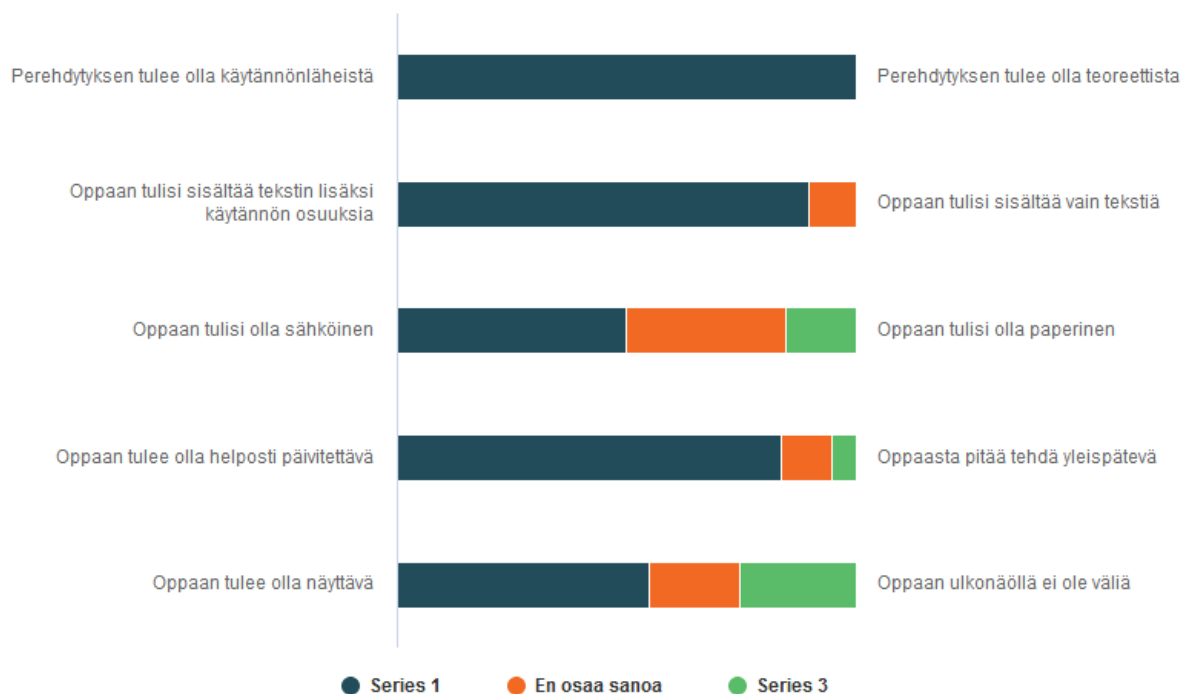
Vastauksia tähän sain runsaasti. Suurin osa mainitsi vastuussa olevan joko toiminnanjohtajan tai johtokunnan. Näiden lisäksi maininnan saivat muun muassa toiminnanjohtajan delegoiman ryhmä, joka ottaa vastuun perehdytyksestä, kunnallisjaosto, mentortoiminta ja yhdistyksen toimijat. Myös tarve jäsensihteeristä nostettiin esille. Yksi vastaaja oli maininnut itsenäisen perehtymisen tärkeyden, mitä käsiteltiin Likertasteikossa. Tämä kysymys osoittaa, että perehdytyksen vastuut eivät olleet aivan selvillä.

Viimeisissä kysymyksissä kysyin käytännön asioita oppaan sisällöistä ja sen toteuttamisesta. Tämän aihealueen kysymyksiä oli yhteensä neljä ja viimeisenä oli vapaan sanan mahdollisuus. Ensin kysyin asioista ja tehtävistä, joista jokaisen yhdistyksen eri tehtäviin tulevan olisi tärkeä saada perehdytystä. Kahdestakymmenestä vastaajasta 16 vastasi tähän. Vastauksissa mainittiin muun muassa yhdistyksen säännöt ja muut ohjeet, eri tahojen tehtävät, vastuut ja oikeudet, käytännön tehtävät tehtävittäin, viestintäkanavat, toimintaympäristö, talkootyön määritelmä, resurssit, sidosryhmät, toimintakulttuuri, medialukutaito, yhteistyötahot, tulevaisuuden visio ja toiminnan tavoitteet.

Edellistä kysymystä täydentämään kysyin lisäksi, mistä käytännön asioista vastaaja haluaisi tietää ensimmäisenä, jos aloittaisi yhdistyksen tehtävissä nyt. Kysyin tätä siksi, että osaisin hahmottaa perehdytyksen tarpeen uuden yhdistystoimijan näkökulmasta. Edellisen kysymyksen vastaukset tulivat kokeneemmasta näkökulmasta. Vastauksia sain 15. Ensimmäisenä haluttaisiin tietää muun muassa yleisistä tavoista ja käytännöistä, omasta roolista yhdistyksessä, vastuista ja oikeuksista, odotuksista, kokouskäytännöistä, luottamustoimiin valinnoista, organisaatiosta, yhteistyötavoista ja mistä saa lisätietoja. Kummankin kysymyksen vastauksissa oli osittain samoja asioita, mutta jälkimmäisen vastaukset olivat selvästi aloittelijalähtöisempiä. Kaikkien on tärkeä tietää oma tehtävänsä, kuinka yhdistys toimii ja mitä velvollisuuksia ja oikeuksia kaikilla on. Sen jälkeen on hyvä lähteä syventämään perehtyneisyyttä muihin mainittuihin asioihin.

Mielipiteitä oppaan rakenteesta, käytännöllisyydestä ja ulkomuodosta mittaamaan laadin Osgoodin asteikon, jossa asetin kaksi eri vastakohtaa, joista vastaajan piti valita

toinen. Vaihtoehtona oli vastata myös ”en osaa sanoa”. Tällä halusin kartoittaa mieltäpitoita sisällön sijaan käytännön toteutuksesta. Kuviossa 6 vastausten jakautuminen on nähtävillä selkeästi.



Kuvio 6. Osgoodin asteikko oppaan käytännön toteutuksesta.

Vastaukset tukivat omia suunnitelmiani ja visioitani oppaan toteutuksesta. Kaikki vastaajat (n=20) olivat sitä mieltä, että perehdytyksen tulee olla käytännönläheistä. Näin ollen oppaankin tulisi olla käytännönläheisyyteen tähtäävä. Vastaajista 50 % (n=10) halusi oppaan sähköisenä, kun taas 15 % (n=3) vastaajista halusi sen paperisena. Muutammat vastaajat olivat tarkentaneet vastaustaan vapaa sana- osioon, että oppaan tulisi olla molemmissa muodoissa. Lähes kaikki eli 84,2 % vastaajista (n=16) olivat sitä mieltä, että oppaan tulee olla helposti päivitettävä. Mitä oppaan ulkonäköön tuli, 55 % (n=11) halusi sen olevan näyttävä. Vastaajista 25 % (n=5) ei pitänyt ulkonäköä tärkeänä tekijänä.

Vapaa sana- osion vastaukset pitivät sisällään paljon terveisiä minulle sekä kiitosta siitä, että teen perehdytysopasta yhdistykselle, koska sille on suuri tarve. Kiitosten lisäksi osion vastauksissa oli muutamia lisäyksiä kyselyn vastauksiin liittyen. Kiitosten määrä ja positiivinen palaute kyselystä ja aiheesta vahvistivat osaltaan perehdytysoppaan tarvetta ja tärkeyttä.

5.2 Havainnoinnin tulokset täydensivät kyselyn tuloksia

Havainnoinnistani tehdyt muistiinpanot eivät olleet yhtä kattavat kuin kyselyn tulokset, mutta auttoivat täydentämään ja vahvistamaan niitä. Vastaani ei opinnäytetyöprosessini eikä harjoitteluajanani tullut varsinaisesti tilannetta, jossa perehdytysopasta olisi tarvinnut, joten en päässyt havainnoimaan kuinka perehdytys toimii ilman sitä. Huomasin kuitenkin, että moni mainitsi oppaan tarpeellisuudesta minulle kasvokkain samoin kuin kyselyn vapaa sana- osiossakin.

Havaitsin muun muassa sen, kuinka kokeneita kaikki toimijat olivat. He näyttivät tietävän, miten yhdistys toimii ja mitä heiltä odotetaan. Silti toimijoiden puheista pystyi ymmärtämään, että esimerkiksi oma tai toisten rooli, odotukset ja vastuut eivät aina olleetkaan kaikille niin selvät. Etenkin toisten toimijoiden roolit ja tehtävät saattoivat olla epäselvempiä.

Epäselvät tiedot toisten työtehtävistä näkyivät konkreettisesti esimerkiksi tilanteessa, jossa toiminnanjohtaja joutui jäämään sairauslomalle ja häntä sijaistamaan nimettiin johtokunnan puheenjohtaja sekä siivooja, joka auttaa toiminnanjohtajaa toimistotöissä omien töidensä ohella. Toiminnanjohtajan työtehtäviä on paljon ja kaiken siirtäminen sekä asioiden opettaminen toisille ei ollut helppoa ja vaikka nämä kaksi suoriutuivatkin tehtävistään hyvin, ei se ollut havainnointini perusteella yksinkertaista. Toiminnanjohtajan yksi toive oli, että tällaisissa tilanteissa olisi edes jonkinlainen ohjenuora, jota toisen saappaisiin hyppäävä voisi noudattaa ja mistä voisi etsiä apua.

Huomasin yhdistyksen toimijoiden olevan kokeneita poliittisesti ja sen puolesta olevan täysin oikeassa paikassa yhdistyksessä. Ulkopuolisena politiikasta kiinnostuneena noivisina tämän pystyi huomaamaan helposti. Toiminnanjohtaja haastatteli aikani yhden henkilön, joka halusi liittyä yhdistykseen. Hänestäkin huokui aito kiinnostus politiikkaa kohtaan. Ryhmähenki ja demareidenkin käyttämä sana ”toverillisuus” oli käsinkosketeltavissa koko poliittisessa yhteisössä. Huomasin saman kyselyn osioissa, joissa pystyi kirjoittamaan tekstiä vapaasti.

Kuten kaikissa yhdistyksissä, myös KTY:ssä oli paljon hiljaista tietoa kaikkien toimijoiden kesken liittyen jokaisen tehtäviin. Kaikkea en ehtinyt kuulemaan enkä oppimaan, saati ymmärtämään. Hiljaisen tiedon erottaminen niin sanotusta yleistiedosta ilman apua oli vaikeaa ja kaiken sisäistäminen ja ymmärtäminen olisi vaatinut minulta

paljon pidemmän ajan olla mukana yhdistyksessä. Hiljainen tieto näkyi minulle kuitenkin arjessa muun muassa toimijoiden asiantuntijuutena, kokemuksena ja tavassa kommunikoida muiden kanssa. Toimijoiden tavoista ja toiminnasta huokui yleensä varmuus ja tietämys asioista. Uskon, että kaikkeen edellä mainittuun liittyy paljon hiljaista tietoa, joka on syntynyt ajan saatossa.

En päässyt kevään huonon tilanteen vuoksi osallistumaan tapahtumiin, joissa talkoolaisia olisi tarvinnut. Talkoolaisiin liittyen minulla on siksi vain kyselystä saadut tulokset. Toiminnanjohtaja kertoi, että talkoolaisilla on runsaasti hiljaista tietoa ja paljon omia tapojaan tehdä talkootyötä. Ovathan useat talkoolaiset olleet mukana yhdistyksessä jopa vuosikymmeniä. Sen vuoksi harmittaa, etten päässyt heitä havainnoimaan. Paljon arvokasta tietoa jäi saamatta ja havainnoinnin puute saattoi vaikuttaa heikentävästi opinnäytetyön tuloksiin.

6 OPPAAN KOONTI

Oppaassa olisi ollut mahdollista käydä läpi valtavasti enemmän asioita kuin mitä lopullisessa versiossa käsitellään. Siitä ei kuitenkaan haluttu liian pitkää, koska silloin sitä ei jaksettaisi lukea. Tilaajan toiveena oli, että oppaasta tulisi melko tiivis paketti, jossa olisi kaikki oleellinen mutta ei kuitenkaan liikaa. Onhan opas perehdytyksen apuväline, ei ainut työkalu sen toteuttamiseen. Kattava, mutta tiivis opas antaa paremman mahdollisuuden käytännönperehdytykselle, kysymysten esittämiselle ja itsenäiselle perehdyttämiselle.

Kyselyn ja havainnoinnin analysoinnin jälkeen kokosin tuloksien pohjalta perehdytysoppaalle alustavan sisällysluettelon, jonka lähetin sitten hyväksyttäväksi tilaajalle. Hyväksymisen jälkeen aloin keräämään tietoa sisällysluettelon avulla aiheista. Olin listanut eri aiheita sisällysluettelon lukujen alle myöhempää väliotsikointia varten ja helpottamaan oppaan hahmottamista. Tilaaja ohjasi minua ja kertoi mistä tietoa voi löytää. Itselläni ei ollut vielä tarpeeksi kokemusta, jotta olisin osannut kaiken kirjoittaa omien tietojeni pohjalta.

Saatuani oppaaseen mahdollisimman paljon sisältöä itsenäisesti, oli aika istua tilaajan kanssa saman pöydän ääreen ja keskustella sisällöstä, jonka olin siihen mennessä saanut tuotettua. Pohdimme kohtia yhdessä, joihin en ollut löytänyt tietoa joko ollenkaan tai tarpeeksi sekä teimme yhdessä muutoksia ja lisäyksiä. Samalla minulle kerrottiin,

mistä löydän kuvia, joita voi oppaassa käyttää. Sen jälkeen jatkoin oppaan kokoamista ja muokkaamista.

Oppaan lopullisesta sisällysluettelosta tuli seuraavanlainen:

Lukijalle

1. Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry
 - 1.1 Vapaus, tasa-arvo ja solidaarisuus – arvot, jotka kestävät aikaa!
 - 1.2 Mikä on KTY
 - 1.3 Fyysinen toimintaympäristö
 - 1.4 Toimintaa ohjaavat lait
 - 1.5 Vuorovaikutussuhteet
 - 1.6 KTY ja KOY eli Kiinteistöosakeyhtiö
 - 1.7 Ostopalvelut
2. SDP:n puolueorganisaatio
 - 2.1 KTY:n sidosryhmät
 - 2.2 KTY:n säännöt
3. KTY:n jäsenenä
4. Viestintä
 - 4.1 Sisäinen ja ulkoinen viestintä
 - 4.2 Vastuut
 - 4.3 Medialukutaito
 - 4.4 Sosiaalinen media
 - 4.5 Tapahtumat
 - 4.6 Kokoukset
5. Toiminnanjohtajan tehtävät
 - 5.1 Siivooja toiminnanjohtajan avustajana
6. Johtokunnan tehtävät
 - 6.1 Johtokunnan puheenjohtajana
 - 6.1.1 Puheenjohtajana kokouksissa
7. Kunnallisjaoston tehtävät
8. Luottamustoimet ja niihin valinta
9. Talkoolaiset
10. Opiskelijat

11. Tarkistuslista

12. Keskeiset toimihenkilöt ja yhteistiedot

Tilaa muistiinpanoille

Lähteet

Oppaaseen tuli liitesivuineen yhteensä 29 sivua. Oppaan sisällöt ovat suoraan Webropol- kyselyn tuloksista ammennetut. Haastavaa oli miettiä oleelliset asiat perehdytyksen kannalta. Sisällysluettelosta voidaan huomata, että oppaassa on suurin osa kyselyyn vastanneiden toiveista sisältöön liittyen. Kuitenkin esimerkiksi kokouskäytännöt jäivät lopullisesta versiosta pois, koska kokouskäytännöt ovat kaikkialla melko samanlaiset ja niistä löytyy tietoa esimerkiksi netistä. Sen sijaan kirjoitin KTY:n kokouksista yleisesti ja esimerkiksi siitä, millaisia kokouksia yhdistyksessä järjestetään, kuka niissä toimii sihteerinä ja puheenjohtajana. Lisäksi oppaassa oli erikseen luku koskien puheenjohtajan tehtäviä kokouksissa.

Hiljaisen tiedon lisääminen oppaaseen oli haastavaa. Havainnoidessani olin huomannut sitä olevan paljon ja tiesin alusta asti, että sen sisällyttäminen oppaaseen tulee olemaan vaikeaa. Opasta kootessani päätin jättää sen kokonaan pois. Käytännön perehdytys, mentorointi ja työskennellessä syntyvä kokemus tuo hiljaisen tiedon parhaiten perehdyttäjän tietoon samoin kuin perehdytysoppaassa olevien asioiden käsitteleminen yhdessä perehdyttäjän kanssa.

Alkuperäisesti suunnittelin, että lisään oppaaseen toivottua toiminnallisuutta listamalla eri tahoille kuuluvat tehtävät yhteen listaan ja kirjoitan sen perään kenelle mikäkin tehtävä kuuluu. Sen jälkeen lukija voisi navigoida listan osoittamaan lukuun, jossa tehtävästä kerrotaan tarkemmin. Koontivaiheessa huomasin ratkaisun olevan turhan monimutkainen ja päätin luopua siitä. Sen sijaan kirjoitin oppaan niin, että sen alkupuolisko käsittelee yleisiä asioita ja loppupuoliskosta löytyvät tehtävät jokaiselle taholle erikseen. Toiminnallisuutta lisäsin laatimalla oppaan loppuun tarkistuslistan, johon on lueteltu kaikki oppaassa käsitellyt asiat ja sen viereen voi rastittaa ja kirjoittaa päivämäärän, kun asiaan on perehdytty. Tarkistuslistan jälkeen löytyy tilaa muistiinpanoille, jota voi käyttää oppaan fyysisessä versiossa.

Ennen lopullisen oppaan palauttamista tilaajalle minua pyydettiin lähettämään opas neljälle eri yhdistyksen toimijalle palautetta varten. Sain heiltä muutamia muutostoi-

veita esimerkiksi numeroinnin lisäämisen otsikoihin, muutaman kirjoitusvirheen korjaamisen, kuvatekstien lisäämisen kuviin ja kuukauden lisäämisen viimeksi päivitetty-kohtaan. Oppaan etusivulle kirjoitin ajankohdan (kuukausi/vuosi), jolloin opas on päivitetty viimeksi. Lisäsin oppaan otsikoihin toiveen mukaisesti numerot lukemista helpottamaan.

Oppaassa on runsaasti kuvia, jotka lisäsin tuomaan oppaaseen näytävyyttä. Tämäkin oli yksi toiveista sen ulkonäköön liittyen. Osa kuvista liittyy saman sivun tekstiin, mutta eivät kaikki. Oppaan kuvat ovat KTY:n kuva-arkistosta ja siten paikallisia kuvia. En nähnyt järkevänä laittaa kuvatekstejä, vaikka niitä toivottiin, koska ajattelin sen epäselventävän oppaan ulkonäköä. Opas jäi joka tapauksessa yhdistyksen käyttöön eikä se mennyt julkiseen jakeluun, joten paikallisten kuvien selittäminen ei mielestäni ollut kovin korkealla tärkeysjärjestyksessä. Kysyin tästä mielipidettä myös toiminnanjohtajalta ja hänenkin puolestaan kuvat saivat jäädä ilman kuvatekstejä.

Helppo päivitettävyyys oli kyselyyn vastanneiden sekä palautetta antaneiden toive, samoin kuin oppaan löytyminen sekä sähköisenä että fyysisenä kappaleena. Toimitin valmiin oppaan tilaajalle sähköisesti PDF-tiedostoja sekä DOC-tiedostona, jotta sen päivittäminen onnistuu jatkossa. Jotta opas löytyisi sähköisen muodon lisäksi paperisena versiona, mainitsi opinnäytetyön tilaaja painattavansa oppaasta muutaman kappaleen. Liitteissä 2 ja 3 on nähtävillä oppaan kansisivu sekä sisällysluettelon jälkeinen lukijalle- osio havainnollistamaan hieman oppaan ulkoasua.

7 POHDINTA

Seuraavissa alaluvuissa pohdin opinnäytetyön onnistumista, sen eettisyyttä ja luotettavuutta ja käsittelen tilaajan palautteen.

7.1 Opinnäytetyön reliaabelius ja validius

Reliaabelius tarkoittaa sitä, että mittaustulokset ovat toistettavissa eli mittauksen tai tutkimuksen tulokset ovat ei-sattumanvaraisia. Reliaabelius voi todeta esimerkiksi siten, että kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri kerroilla ja molemmilla saadaan sama tulos. Validius taas tarkoittaa sitä, että menetelmä mittaa juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin. Validius saattaa kärsiä esimerkiksi silloin, kun kyselyyn vastaaja on käsittänyt kysymykset väärin tai eri lailla kuin miten

tutkija oli ne ajatellut. Kun väärinymmärrettyjä tuloksia analysoidaan olettaen, että kysymykset on ymmärretty oikein, validius kärsii. Triangulaatiolla eli tutkimusmenetelmien yhteiskäytöllä voidaan tarkentaa tutkimuksen validiutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–233.)

Opinnäytetyössäni huomasin muutamia asioita, jotka saattoivat vaikuttaa sen reliabilitettiin ja validiteetin. Kyselyn otanta koostui monista eri tahoista ja kaikkia tahoja oli lähtökohtaisesti eri määrä. Talkoolaisia oli eniten koko otannassa ja esimerkiksi toiminnanjohtajia ja siivoojia oli vain yksi. Tämä on osaltaan voinut vaikuttaa negatiivisesti opinnäytetyön reliabilitettiin. Otanta ei muutenkaan ollut kovin iso. Tulosten analysoinnissakin totesin, että otannan pienuus saattoi vaikuttaa ratkaisevasti osaan tuloksista. Toisaalta otanta ei olisi voinut olla kovin paljoa isompi, koska kysely haluttiin teettää valitulle joukolle.

Kehittämistyönmenetelmistä pääosassa opinnäytetyössäni oli kysely. Kyselyissä vaarana on kysymysten väärinymmärtäminen. Kyselyä laatiessani kiinnitin erityistä huomiota siihen, että muotoilen kysymykset mahdollisimman selkeästi ja selitin niitä tarpeen vaatiessa. Hyppykysymykset selkeyttivät kokonaisuutta siten, että jokainen sai vastata vain sellaisiin kysymyksiin, jotka koskivat heitä. En voi kuitenkaan varmaksi tietää, onko väärinymmärryksiltä vältytty. Väärinymmärtämiseen on tässä tapauksessa voinut vaikuttaa muun muassa mahdollinen kiireessä vastaaminen, usean vastaajan korkea ikä tai asioiden eri lailla kokeminen. Toisaalta on mahdollista, että mikään edellä mainituista ei ole vaikuttanut negatiivisesti.

Huomasin tuloksia analysoidessani, että kyselyn kysymyksen neljä olisin voinut muotoilla toisin. Kysymyksessä kysyin vastaajalta, missä tehtävässä hän toimii yhdistyksessä. Kysymys oli monivalintakysymys. Tein siitä monivalintakysymyksen, koska jotkut toimijat toimivat useammassa tehtävässä yhdistyksessä. Pohdin myöhemmin, että kysymys olisi pitänyt muotoilla: ”mikä on päätehtäväsi yhdistyksessä”, jolloin vastaajat olisivat valinneet vain yhden vaihtoehdon. Tällöin olisin saanut tarkempaa tietoa jokaiseen tehtävään liittyen. Kaikki 20 kyselyyn vastanneista vastasivat kysymykseen neljä, mutta se sai yhteensä 30 vastausta.

Havainnoinnissa puutteelliseksi jäi talkoolaisten havainnointi, koska en päässyt havainnoimaan heitä ollenkaan kevään aikana. Kaikki tieto, mitä heistä ja heidän perehdyttämisen tarpeistaan sain, pohjautui siksi pelkästään kyselyyn ja siihen, mitä olin

yhdistyksen talkootyön toteuttamisesta kuullut harjoitteluni aikana. Havainnointini tulokset olisivat todennäköisesti olleet paljon validimmat, mikäli olisin päässyt heitä havainnoimaan. Havainnoinnissa myös omat mielikuvani ja asenteeni ovat voineet vaikuttaa lopputuloksiin. Havainnoin yhdistyksen arkea ulkopuolisena ja muihin verrattuna, varsin perehtymättömänä opiskelijana. Mikäli olisin ollut esimerkiksi samalla viivalla muiden kanssa, olisi havainnointini voineet olla erilaisia ja olisin ehkä huomannut erilaisia asioita. Toisaalta olen tyytyväinen näihinkin tuloksiin, koska havainnointi ja kysely täydensivät toisiaan eivätkä niiden tulokset olleet ristiriidassa keskenään. Triangulaatiolla oli tässä tapauksessa siksi validiutta parantava vaikutus.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on tutkimuksen uskottavuuden perusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tämä pätee myös opinnäytetöihin. Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat koostuvat kolmesta luokasta. Ensin täytyy pohtia tutkimusaiheen eettistä oikeutusta eli sitä, miksi juuri kyseistä aiheutta on syytä tutkia. Toiseksi tulee pohtia aineistonkeruumenetelmien sopivuutta kyseiseen aiheeseen. Lopuksi tulee pohtia sitä, ovatko tulokset analysoitu eettisesti ja raportoitu mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti siten, että esimerkiksi tutkittavien anonymiteetti säilyy. (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen-Julkunen 2002, 70–73, Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006 mukaan.) Tutkimusta toteuttaessa ja sitä suunnitellessa tutkijan tulee varmistua myös siitä, että tutkittavat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti, heille annetaan riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteuttamistavasta, saatua aineistoa käsitellään luottamuksellisesti eikä se aiheuta haittaa tutkittaville ja kerätty aineisto hävitetään oikein tutkimuksen valmistumisen jälkeen (Leinonen 2018).

Vaikka ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä ei ole virallisesti kyse tutkimuksista, pätee tutkimusetiikan säännöt myös niissä. Perehdytysoppaan tarve oli tiedossa laajasti yhdistyksen sisällä ja perusteet sen luomiseen ja tutkimusmenetelmien käyttöön olivat perusteltuja. Joku muu olisi voinut tehdä oppaan ilman menetelmien käyttöä, mutta en usko, että ilman niitä oppaan tarpeellisia sisältöjä olisi saanut kartoitettua yhtä tarkasti. Mitä aineistonkeruumenetelmiin tulee, pyrin valitsemaan menetelmät, joiden avulla saisin tuloksia mahdollisimman tehokkaasti monelta eri toimijalta yhtä aikaa. Kysely oli mielestäni myös anonyymein vaihtoehto. Raportoinnissa kiinnitin eri-

tyistä huomiota asioiden tulkitsemiseen tulosten perusteella sekä niiden ilmaisemiseen todenmukaisesti säilyttäen vastaajien anonymiteetin. Opinnäytetyöni valmistuttua hävitän kyselystä saadun aineiston tarkoituksenmukaisesti.

Kyselyn alkuun kirjoitin saateen (liite 1), jossa selitin mistä kyselyssä on kyse. Kenenkään ei ollut pakkoa vastata kyselyyn, mutta selitin saatteessa, miksi siihen vastaaminen on tärkeää. Samaa painotin myös lähettäessäni muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta. Kerroin lisäksi, että vastaaminen kyselyyn tehdään nimettömänä. Jälkeenpäin toteutusta tarkasteltaessa olisin voinut lisätä vielä maininnan siitä, että aineisto käsitellään luotettavasti. Yksi henkilö laittoi minulle viestiä, ettei halua vastata kyselyyn, koska anonymiteetista huolimatta vastaukset voi taustatietojen perusteella yhdistää toisiinsa. Yritin hänelle vastausviestissäni painottaa, että käsittelen vastaukset luottamuksellisesti ja vain minä näen raakadatan ja koska en tunne toimijoita niin hyvin, en osaa yhdistää vastauksia toisiinsa. En tiedä vastasiko tämä kyseinen henkilö lopulta kyselyyn vai ei. Mysteeriksi jäi, oliko kyselyyn vastaamattomien seassa muitakin, jotka ajattelivat samoin. Ainut ongelma vastausten yhdistymisestä tuli mielestäni siinä, että toiminnanjohtajia ja siivoojia oli vain yksi molempia. Sen vuoksi toiminnanjohtajan vastaukset pystyi suodattamaan muiden seasta. Siivooja ei vastannut kyselyyn ollenkaan, todennäköisesti juuri tästä syystä. Muita tehtäviä edusti useampi henkilö, eikä yksittäisen ihmisen vastauksia pystynyt tarkastelemaan erikseen.

Havainnoinnissa eteeni tuli yksi eettinen kysymys. Ei-osallistuva havainnointi voi olla eettisesti arveluttavaa, koska yleensä tutkimuksen tulee aina perustua tutkittavien antamaan suostumukseen osallistua tutkimukseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tämän opinnäytetyön päämäärä ei lähtökohtaaisesti kuitenkaan ollut tutkimusaineistossa vaan siinä, että saataisiin tuotettua mahdollisimman pätevä perehdytysopas. Moni toimija yhdistyksessä tiesi, että tulen tekemään heille perehdytysoppaan. Eettisesti ajateltuna minun olisi pitänyt kertoa, että havainnoin yhdistyksen arkea, mutta silloin myös toimijoiden käytös olisi voinut muuttua ja tulokset olla ratkaisevasti erilaiset.

7.3 Loppumietelmiä ja tilaajan palaute

Perehdytys on tärkeä käsite, joka on jatkuvasti relevantti työelämässä ja yhdistystoiminnassa. Järjestötyö on yksi yhteisöpedagogikoulutuksen ja ammatin kulmakivistä,

ja mielestäni on tärkeää pohtia perehdytystä ja sen toteuttamista järjestökentällä. Kuten aiemminkin totesin, ei perehdytys järjestöissä ole niin suoraviivaista kuin niin sanotuissa ”normaaleissa työpaikoissa”. Kun mukaan otetaan politiikka, joutuu perehdyttämistä miettimään vieläkin tarkemmin ja monimuotoisemmin siten, että jokainen toimija hyötyy siitä mahdollisimman paljon. Lisäksi perehdyttäminen ja perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus ovat asioita, joita täytyy jatkuvasti pohtia ja kehittää. Järjestömaailmassa tapahtuvasta perehdytyksestä löytyy tällä hetkellä niin vähän tietoa, että tulevaisuudessa uuden aineiston kerääminen ja julkaiseminen tästä aiheesta on mahdollista ja mielestäni erittäin suotavaa. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ammattilaiset ovat ammatinkuvansa vuoksi sopivia henkilöitä jatkamaan tätä kehitystyötä.

Opinnäytetyöni toiminnallinen osa oli onnistunut, mutta se jätti myös tilaa sen jatkokehittämiselle. Tulevaisuudessa voisin kuvitella, että opasta voisi laajentaa tai tarkentaa muun muassa jokaisen toimijan tehtävien perehdytyksien puolesta. Kysely toimi mielestäni menetelmänä hyvin, kun kehitin oppaan alusta asti sen sijaan, että olisin päivittänyt vanhaa opasta. Jatkossa kehittämistyön menetelminä voisi käyttää muuta kuin kyselyä ja havainnointia ja tuoda mukaan enemmän laadullisia menetelmiä, jotka minulta jäivät valitettavasti pois. Siten KTY:n perehdytysoppaasta ja perehdyttämistyöstä voisi saada vieläkin tehokkaamman ja hyödyllisemmän.

Perehdytysopas oli toivottu KTY:ssä ja sen laatiminen on ollut yhdistyksen tehtävällisellä jo vuosia, mutta aikaa tai resursseja sen tekemiseen oli ollut huonosti. Minulle syntyi opinnäytetyöprosessin alussa tunne, että odotukset oppaan suhteen olivat korkealla. Minua hieman pelotti, että osaanko tehdä perehdytysoppaan yhdistykselle, jota tuskin tunnen. Poliittinen ympäristö toi lisäksi omat vaikeutensa. Olen ollut hyvin kiinnostunut politiikasta ja näin harjoittelun KTY:ssä mahdollisuutena oppia lisää. Opittavaa oli kuitenkin paljon. Alkuun minua jännitti, koska minun täytyi tehdä perehdytysopas ihmisille, jotka ovat kokeneita politiikan maailmassa ja tietävät asioista varmasti moninkertaisesti enemmän kuin minä. Onnekseni prosessin edetessä huomasin, että se ei ollutkaan niin vaikeaa. Webropol- kysely antoi hyvät lähtökohdat ja auttoi luomaan oppaalle pohjan. Pohjan ollessa koossa, oli helppo lähteä miettimään mitä minkäkin otsikon alle tulee. Sisältöön sain paljon apua tilaajalta ja osasin etsiä tietoa myös itse. Kaiken kaikkiaan oppaan laadinta oli minulle oppimiskokemus, jossa opin yhdistyksen toiminnasta ja toimijoista enemmän kuin koko harjoitteluni aikana.

KTY:ssä ja se oli siksi hyvin antoisa prosessi. Lisäksi se kehitti minua ammatillisesti, koska opin käyttämään aineistonkeruumenetelmiä ja sain tehdä yhteistyötä monenlaisten ihmisten kanssa. Koko opinnäytetyöprosessi kasvatti minua ammatillisesti ja kehitti analyyttistä tarkastelukykyäni.

Voin omasta puolestani todeta, että oppaasta tuli parempi kuin odotin ja pelkoni olivat turhia. Mielestäni lopullinen opas pitää sisällään kaikki oleelliset asiat ja ne on selitetty tiiviisti ja tarpeeksi tarkasti. Jälkeenpäin opasta selatessani olen miettinyt olisiko oppaaseen pitänyt kuitenkin lisätä jotain. Esimerkiksi toiminnallisuus jäi vähemmälle kuin mitä olin alun perin suunnitellut. Oppaan sivuille olisin voinut lisätä esimerkiksi pieniä tekstilaatikoita, joissa nostetaan esille jokin tietty asia tai erilaisia tehtäviä, jotka aktivoivat lukijaa. Onneksi tarkistuslista oppaan lopussa toi oppaaseen edes vähän toivottua toiminnallisuutta.

Tilaaajalta sain palautteeksi sen palauttamisen aikaan lähinnä paljon kiitosta ja ylitystä, koska olin laatinut heille paljon toivotun perehdytysoppaan. Kysyin parin kuukauden päästä palauttamisesta lisää palautetta siitä, onko opasta jo ehditty käyttää, millainen se on ollut käyttää sekä millaisen vastaanoton se on saanut. Vastaukseksi sain, että opas on hyvä, todella käyttökelpoinen ja tarpeellinen eikä yhtään negatiivista palautetta oppaasta ole kuulunut. Opasta oli jo jaettu sähköisesti ja painotuotteena nykyisille johtokunnan ja kunnallisjaoston jäsenille, valtuustoryhmän jäsenille, yhdistyksen uusille jäsenille ja kuntavaaliehdokkaille. Toiminnanjohtaja ja johtokunta välittivät kiitoksensa minulle samalla.

Lopuksi tahdon kiittää Kuopion Sosialidemokraattista Työväenyhdistystä antoisasta keväästä niin kehittävän harjoittelun kuin opinnäyteprosessin parissa. Kiitokset lisäksi kaikille kyselyyn vastanneille, ilman vastauksia ei opastakaan olisi voinut luoda.

LÄHTEET

- Eklund, Annika 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact 2018.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Auli Toom & Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura, Helsinki. 205
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi 2009.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä 2007.
- Kaunismaa, Pekka 2017. Järjestöjohtamisen erityispiirteet. Teoksessa Kristiina Vesama, Kirsi Autio & Erja Anttonen (toim.) Voi paremmin, osaa enemmän järjestötyössä! Kokemuksia ja käytänteitä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamiseen. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 35. 96.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132933/978-952-456-266-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry 2020. KTY:n arvot ja tavoitteet. Viitattu 19.6.2020. <https://sdpkuopio.fi/ktyn-arvot-ja-tavoitteet/>
- Kuopion Sosialidemokraattinen Työväenyhdistys ry 2018. Viestintäsuunnitelma.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki : Gaudeamus 2019
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki : Palmenia Helsinki University Press 2009
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki : Talentum 2014
- Lindholm, Arto 2019. Kvantitatiivinen tutkimus opinnäytetyössä- diasarja 7.11.2019. Viitattu 7.8.2020
- Leinonen, Rita 9.10.2018. Tutkimuksen eettisyys. Spoken Oy. Viitattu 27.8.2020. <https://spoken.fi/tutkimuksen-eettisyys/>
- Nyman, Tarja 2015. Toimijuuden vahvistaminen ja johtaminen järjestötyössä. Teoksessa Satu Riikonen ja Tarja Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta.

Elinvoimaisuutta ja uudistavaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Humanis-
tinen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 10. Helsinki, 2015. 14–15.
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110164/978-952-456-223-
2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110164/978-952-456-223-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pro Pilvipalvelut 2020. Työhön perehdyttäminen. Työhön perehdyttäminen ei ole
pelkkää työturvallisuutta. Viitattu 26.8.2020. [https://www.tyohonperehdyttami-
nen.fi/](https://www.tyohonperehdyttami-
nen.fi/)

Ristolainen, Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä. Järjestöyöntekijöiden näkemyksiä
ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. OK-opintokeskus. Viitattu
28.7.2020. [https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimuk-
set/osaajat-jarjestotyossa.pdf](https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimuk-
set/osaajat-jarjestotyossa.pdf)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Ei-osallistuva havainnointi.
KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskun-
tatieellinen tietoarkisto. Viitattu 21.7.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-
tus/kvali/L6_4_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-
tus/kvali/L6_4_1.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Hyvä tutkimuskäytäntö. Kva-
liMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatie-
teellinen tietoarkisto. Viitattu 27.8.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-
tus/kvali/L3_1_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-
tus/kvali/L3_1_2.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Viralliset ohjeet. KvaliMOTV -
Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieellinen
tietoarkisto. Viitattu 27.8.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-
tus/kvali/L3_1_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-
tus/kvali/L3_1_1.html)

Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä 2016. Perehdyttämisen tarkistuslista. Vii-
tattu 26.8.2020. https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. 14§: Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Vii-
tattu 13.7.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

LIITTEET

Liite 1. Webropol- kysely. Kyselyn kaikki hyppykysymykset ovat auki tässä liitteessä.

Kysely perehdytyksestä Kuopion Sosialidemokraattisessa Työväenyhdistyksessä

Hei!

Olen Iina Häkkinen, viimeisen vuoden yhteisöpedagogiopiskelija Kuopion Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyönäni perehdytysoppaan Kuopion Sosialidemokraattiselle Työväenyhdistykselle.

Pyydän sinua ystävällisesti vastaamaan tähän kyselyyn, joka koskee saamaasi perehdytystä KTY:llä sekä tulevan oppaan sisältöjä. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa näistä asioista, jotta opas vastaisi mahdollisimman hyvin kaikkien yhdistyksen tehtävissä olevien ja sinne tulevien perehdytyksen tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Opas on tarpeellinen, koska sellaista ei yhdistyksellä vielä ole.

Vastaamalla autat minua kehittämään käyttäjälähtöisen ja -ystävällisen oppaan sekä kehittämään yhdistyksen toimintaa perehdytyksen osalta.

Vastaaminen vie aikaa 5-10 minuuttia ja kaikki vastaukset annetaan nimettömänä.

Vastausaika on 26.4.2020 saakka.

Kiitos jo etukäteen!

Taustatietoja

Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

Ikä

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69

- 70-79
- 80-89
- 90-100

Missä tehtävissä olet tai olet ollut Kuopion Sosialidemokraattisessa Työväenyhdistyksessä?

- Toiminnanjohtaja
- Siivous
- Kunnallisjaoston jäsen
- Johtokunnan jäsen
- Opiskelija / harjoittelija
- Muu vapaaehtoinen, mikä?
- Talkoolainen

Kauanko olet ollut näissä tehtävissä?

- 0-5 vuotta
- 6-11 vuotta
- 12-17 vuotta
- 18-23 vuotta

Perehdytys

Saitko tehtäviisi perehdytystä aloittaessasi?

- Kyllä
- Ei

Millaista saamasi perehdytys oli? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- Suullista
- Kirjallista
- Käytännöllistä
- Muuta, mitä?

Koetko, että perehdytys oli riittävää? Miksi, miksi ei?

- Kyllä, miksi?
- Ei, miksi?

Koetko, että olisit tarvinnut jonkinlaista perehdytystä?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Mistä olisit halunnut perehdytystä?

Koetko, että sinulla olisi edelleen tarvetta perehdytykselle jollain osa-alueella?

- Kyllä, millä?
- Ei

Vastaa väitteisiin

Täysin samaa	Jokseenkin samaa	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
--------------	------------------	---------------	-----------------------	-------------------

	mieltä	mieltä			
Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys olisi voinut olla monimuotoisempaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksen avuksi olisi hyvä olla kirjallinen perehdytysopas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen myös itse vastuussa omasta perehdytyksestäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun oli helppo lähteä toimimaan tehtävissäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäjänä oli ammattitaitoinen ja tiesi mistä puhui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tulevan perehdytysoppaan sisältö

Mistä yhdistyksen asioista tai tehtävistä luulet, että jokaisen yhdistyksen tehtäviin tulevan olisi tärkeä saada perehdytystä?

Opas tulee käsittelemään yhdistyksen sisäistä toimintaa, kuten talousasioita, lain puitteissa toimivia asioita ja perus järjestötyötä. Sisäisen toiminnan lisäksi se tulee käsittelemään yhdistyksen ulkoista toimintaa, kuten vaaleja, tapahtumia ja yhdistyksen yhteiskuntavastuuta.

Millaisia muita sisältöjä yhdistyksen perehdytysoppaassa olisi hyvä olla? Voit valita useampia vaihtoehtoja.

- Yhdistyksen esittely
- Piirin esittely
- Kokouskäytännöt
- Luottamushenkilöt ja tehtävät
- Toiminnanjohtajan tehtävät
- Yhteistyötahot

Muuta, mitä?

Jos aloittaisit yhdistyksen tehtävissä nyt, mistä käytännön asioista haluaisit tietää ensimmäisenä?

Kenen vastuulla perehdyttäminen mielestäsi on?

Laita rasti ruutuun sen puoleiseen väittämään, jonka kanssa olet samaa mieltä

	En osaa sanoa			
Perehdytyksen tulee olla käytännönläheistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perehdytyksen tulee olla teoreettista
Oppaan tulisi sisältää tekstin lisäksi käytännön osuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Oppaan tulisi sisältää vain tekstiä
Oppaan tulisi olla sähköinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Oppaan tulisi olla paperinen
Oppaan tulee olla helposti päivitettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Oppaasta pitää tehdä yleispätevä
Oppaan tulee olla näyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Oppaan ulkonäöllä ei ole väliä

Vapaa sana. Lopuksi voit halutessasi kommentoida aihetta vapaasti alle:



Liite 2. Oppaan kansisivu

Perehdytysopas



Kuopion demarit

Toteutettu opinnäytetyönä 2020

Iina Häkkinen

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Päivitetty viimeksi 06/2020

Liite 3. Oppaan lukijalle-osio.

Lukijalle

Sinulla on nyt käsissäsi Kuopion demareiden perehdytysopas.

Perehdytys on tärkeää, jotta jokainen yhdistyksen toimissa ahkeroiva pystyisi luottavaisin mielin hoitamaan omaa osaansa. Perehdytys on tärkeää etenkin, kun yhdistyksen toimintaan lähtee mukaan ensimmäistä kertaa, mutta on tarpeellista konkareillekin. Opasta varten laaditun kyselyn mukaan 35 % oli sitä mieltä, että kaipaisi edelleen perehdytystä joltain osa-alueelta.

Oppaasta löydät teoretietoa muun muassa yhdistyksestä, eri tahojen tehtävistä ja yhdessä toimimisesta. Opas kertoo sinulle ensin yleisesti yhdistyksestä ja sen perustoiminnasta. Löydät myös tietoa muun muassa jäsenyydestä ja viestinnästä. Lopusta löydät tarkistuslistan, johon voit rastittaa kohdat, kun olet ne läpi käynyt yksin tai yhdessä perehdyttäjän kanssa ja sisäistänyt ne. Viimeisenä löydät keskeisimmät yhteystiedot ajankohtaisesti päivitettyinä. Yhteystietojen jälkeen oppaasta löytyy vielä muutama tyhjä sivu omia muistiinpanoja varten.

Tämän oppaan ei ole tarkoitus olla ”raamattu”, jota seurataan orjallisesti. Sen on nimensä mukaisesti tarkoitus olla ohjeistavana oppaana, auttamassa alkuun ja sisäistämään perusasiat. Oppaan lisäksi käytännön perehdytys ja oma aktiivisuus ja asioista selvän ottaminen ovat erittäin tärkeässä roolissa parhaan tuloksen saavuttamiseksi.

Opas on laadittu opinnäytetyönä kevään ja kesän 2020 aikana Kuopion Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelijan kanssa yhteistyönä. Opasta varten laadittiin Webropol- kysely, jolla kartoitettiin perehdytyksen tarvetta ja sen osa-alueita yhdistyksessä. Kyselyyn pyydettiin vastauksia yhteensä 34 henkilöltä, joista 20 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli näin ollen jopa 58,8 %. Opas on laadittu näiden vastausten perusteella. KTY:llä ja SDP:llä on ollut jo ennen tätä opasta monia suunnitelmia ja ohjenuoria eri asioihin liittyen. Tästä oppaasta löytyy oleelliset asiat näistä asiakirjoista yksien kansien sisältä sekä muuta tarpeellista tietoa mukaillen kyselyyn vastanneiden ihmisten näkemyksiä siitä, mikä on oleellista perehdytyksen kannalta.

Kiitos kaikille kyselyyn vastanneille!

Onnea perehdytykseen ja antoisia hetkiä yhdistystoiminnassa!

