

PEREHDYTTÄMINEN TUUSULAN NUORISOPALVELUISSA

Produktiona perehdytyskansio nuorisotalotyöhön

Sanna-Mari Sahanen
Opinnäytetyö syksy 2009
Diakonia-ammattikorkeakoulu,
Diak Etelä, Järvenpää
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Sahanen, Sanna-Mari. Perehdyttäminen Tuusulan nuorisopalveluissa. Produktiona perehdyttämiskansio nuorisotalotyöhön. Järvenpää, syksy 2009, 85 s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Järvenpää. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa kattava ja käyttökelpoinen perehdyttämiskansio Tuusulan nuorisopalveluihin. Perehdytyskansio on tarkoitettu ensisijaisesti nuorisotaloilla työskenteleville henkilöille. Kansiossa on paljon tietoa aloittavalle työntekijälle, mutta se toimii myös muistipankkina pitkään työssä olleille henkilöille. Opinnäytetyön prosessin aikana kirjoitettiin myös vanhojen työntekijöiden hiljaista tietoa muistiin uudempien työntekijöiden avuksi perehdytyskansioon.

Perehdytyskansion lisäksi opinnäytetyöhön kuuluu raporttiosuus, jossa on kuvattu perehdyttämiskansion rakentamisprosessi sekä arvioitu koko opinnäytetyöprosessia. Raportissa on myös teoretietoa perehdyttämisestä ja hiljaisesta tiedosta aiemman tutkimuksen valossa. Lisäksi raportissa selitetään lyhyesti laadullisen tutkimuksen menetelmistä, joita tässä opinnäytetyössä on käytetty.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös saada henkilökunta sitoutumaan perehdytyskansion käyttöön. Jokaiseen viiteen Tuusulan nuorisotaloon on jaettu oma kappale perehdytyskansioista, jonka lisäksi tiedot löytyvät myös nuorisopalveluiden sisäisiltä intranet-sivustoilta. Helppo saatavuus ja päivitettävyyt helpottavat perehdytyskansion käyttöä myös jatkossa.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Tuusulan nuorisopalveluiden nuorisotalotoiminnan työntekijöiden kanssa. Perehdytyskansioiden kokoamisessa olivat mukana niin nuorisopalveluiden päällikkö, nuorisotalotoiminnan esimies ja kokoaikaiset nuoriso-ohjaajat kuin myös nuorisotaloilla toimivat osa-aikaiset oppisopimusopiskelijat ja iltaohjaajat. Päävastuun perehdytyskansion kokoamisesta kantoi opinnäytetyön tekijä.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, hiljainen tieto, nuorisotyö, produktio, laadullinen tutkimus

ABSTRACT

Sahanen, Sanna-Mari. Work orientation in youth services in Tuusula. 85 p, 1 appendix. Language: Finnish. Järvenpää, Autumn 2009.

Diaconia University of Applied Sciences, Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to produce a functional and extensive orientation folder to youth services in Tuusula. The orientation folder is meant primarily to the employees that work in the youth centres. The folder contains a lot of information to the new youth worker but it serves also the long-time youth workers who want to summon up the information. During this production process some of the silent information of the older youth workers was collected in the orientation folder to help the new youth workers in their work.

Besides the orientation folder the thesis includes a report, in which the process of this production and the whole thesis process are described. There is also a lot of scientific information of orientation in general and tacit knowledge. In addition, the principles of qualitative study, which has been used in this thesis, are shortly explained.

The purpose of the thesis was also to commit the employees for using the orientation folder. In every youth centre in Tuusula (there are five of them) has been delivered one orientation folder. In addition the same information can be found on the intranet of Tuusula youth service. Accessible and easily updated information helps the employees to use the orientation folder more easily also in the future.

The thesis was executed in collaboration with the employees of the Tuusula youth service. Every one of the employees that work in youth centres in Tuusula participated in creating the new orientation folder. The thesis author was responsible for the whole process and the completion of the orientation folder.

Keywords: work orientation, orientation folder, tacit knowledge, youth work, production, qualitative study

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PRODUKTION LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Toimintaympäristön kuvaus.....	7
2.2 Produktion käynnistyminen.....	9
2.3 Ongelma-analyysi ja kehittämiskohteiden valinta	10
2.4 Produktion toimijat ja yhteistyöryhmät	12
3 PRODUKTION TEOREETTINEN VIITEKEHYS	14
3.1 Toimintatutkimus	14
3.2 Aineiston kerääminen.....	16
3.3 Perehdyttäminen monisuuntaisena toimintana.....	17
3.4 Perehdyttämisen vaikutus sitoutumiseen	19
3.5 Hyvä perehdyttäjä	19
3.6 Perehdytys suhteessa lakiin	20
3.7 Hiljainen tieto.....	21
4 PEREHDYTYSKANSION SYNTY JA KEHITTÄMISEN PROSESSI.....	23
4.1 Prosessin kuvaus	23
4.2 Tiedon ja materiaalin kerääminen	24
4.2 Perehdytyskansion sisältö.....	29
5 PROSESSIN ARVIOINTI	32
5.1 Arvio työyhteisön osallistumisesta kehitysprosessiin.....	33
5.2 Arvio omasta työskentelyprosessista	36
5.3 Arvioinnin luotettavuudesta	37
6 LOPUKSI	39
6.1 Prosessin anti oppimisen kannalta	39
6.2 Prosessin herättämiä kehittämisideoita	40
LÄHTEET	41
Liite 1: Perehdytyskansio	44

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on mielestäni erittäin mielenkiintoinen aihe, sillä se vaikuttaa hyvin paljon työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Se tulee nähdä monimuotoisena ja laajana tapahtumana, jossa perehdyttäjä ja perehdytettävä toimivat dialogissa. Yksi perehdyttämisen apukeino on perehdytyskansio.

Olen ollut pitkään kiinnostunut työn kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin lisäämisestä. Halusin opinnäytetyöni olevan käytännönläheinen ja työelämälähtöinen. Toivoin, että voisin opinnäytetyöni avulla edistää työyhteisön kehittymistä ja toiminnan kehittämistä. Tähän toiveeseeni opinnäytetyöni vastasi hyvin.

Opinnäytetyöni on kaksiosainen. Produktio-osan tavoitteena oli tuottaa uusi, ajantasainen ja monipuolinen perehdytyskansio nuorisopalveluiden nuorisotalotyöntekijöille. Tarkoitukseni oli saada aikaiseksi mahdollisimman kattava ja työntekijöiden tarpeista lähtevä perehdytysaineisto. Halusin myös osittain tämän produktio-osan myötä herättää keskustelua perehdyttämisestä ja uusien työntekijöiden vastaanottamisesta. Pidemmän aikavälin tavoitteena oli sekä saada nuorisotalojen työntekijät sitoutumaan perehdyttämiseen että saada nuorisotalojen toimintaa suunnitelmallisemmaksi ja yhtenäisemmäksi. Tätä kautta olen ajatellut nuorisopalveluiden ja siellä olevan toiminnan laadun paranevan. Laatuun vaikuttaa tietysti myös monet muut toimenpiteet, mutta tässä on mielestäni yksi hyvä työväline laadun parantamiseen ja ylläpitämiseen.

Opinnäytetyössäni minua kiinnosti nähdä, minkälainen prosessi on työstää kattava ja käyttökelpoinen perehdytyskansio sekä se, miten työntekijät saadaan mukaan prosessiin. Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset tarkentuivat ohjaavan opettajan avulla seuraaviksi:

1. Millä keinoin saadaan Tuusulan nuorisopalveluiden perehdyttämiskansio käyttökelpoiseksi?

2. Millä keinoin saadaan työntekijät sitoutumaan perehdytyskansion käyttöön?
3. Miten perehdytyskansion rakentuminen etenee prosessina?
4. Miten jatkuva vuorovaikutuksellinen prosessi työntekijöiden kanssa toimii perehdytyskansiota kootessa?

Olen tutkinut monista eri lähteistä teoriaa perehdyttämisestä. Tässä raportissa esittelen tärkeimpiä asioita liittyen perehdyttämiseen ja siihen, miten se vaikuttaa työssä viihtymiseen. Lisäksi olen kuvannut tarkemmin toimintaympäristöä, johon produktio olen tehnyt sekä produktio tekemisen vaiheita. Olen myös arvioinut opinnäytetyöni prosessia ja sen vaikuttavuutta sekä miten aloittamaani työtä voisi jatkaa.

Perehdytyskansio on erillinen konkreettinen tuotos. Olen liittänyt tähän raporttiin osan kansiota. Päätin jättää loppuosan perehdytyskansiosta pois, sillä hallinnolliset ohjeet ja lomakkeet eivät ole olennaisia tässä yhteydessä.

2 PRODUKTION LÄHTÖKOHDAT

Toteuttamani produktion lähtökohta on kaksiulotteinen. Siihen liittyy yhtäältä koko Tuusulan kunta sekä toisaalta sen sisällä nuorisopalvelut osana toimintaympäristöä. Myös toimijoita on sekä koko kunnan organisaatiosta että erityisesti nuorisopalveluista. Näiden lisäksi produktion liittyy oleellisesti myös nuorisopalveluissa keväällä 2009 toteuttamani kehittämishanke.

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Nuorisotyö perustuu nuorisolakiin. Yleinen määritelmä nuorisotyölle kyseisessä laissa on nuorten kasvun ja itsenäistymisen tukeminen, nuorten aktiivisen kansalaisuuden edistäminen ja nuorten kasvu- ja elinolojen parantaminen. Nuorisolaki velvoittaa kunnat toteuttamaan ja kehittämään nuorisotyötä. Se myös velvoittaa kuntia toteuttamaan nuorisotyötä moniammatillisena yhteistyönä paikallisten viranomaisten sekä yhteistyönä nuorten, nuorisoyhdistysten ja nuorisotyötä tekevien järjestöjen kanssa. (Nuorisolaki § 1 ja 7.)

Tuusula on pinta-alaltaan laaja kunta, joka jaottuu kolmeen eri pääkeskukseen. Näitä keskuksia ovat Hyrylä eteläisessä ja Jokela ja Kellokoski pohjoisessa Tuusulassa. Näiden keskuksien lisäksi on sekä tiiviimpiä pientaloalueita että väljää maaseutua. Tuusulan nuorisopalveluiden alla toimivia nuorisotaloja on viisi, toimintapaikat ovat Riihikallio, Lahela, Hyrylä, Kellokoski ja Jokela. Laatimani perehdytyskansio on suunnattu ensisijaisesti nuorisotaloilla työskenteleville henkilöille eli nuorisotalotyöntekijöille.

Tuusulan nuorisopalvelut sijoittuvat kunnan organisaatiossa kasvatus- ja sivistystoimen alle. Nuorisopalvelujen organisaatiossa on nuorisotyön päällikkö, jonka alaisena toimii kaksi väliportaan esimiestä: kohdennetun nuorisotyön vastaava nuoriso-ohjaaja ja nuorisotalotoiminnan vastaava nuoriso-ohjaaja. Kohdennetun nuorisotyön alla työskentelee tällä hetkellä (syksyllä 2009)

yhteensä seitsemän työntekijää. Se pitää sisällään raittiustyön, erityisnuorisotyön, Katu-toiminnan sekä Metsäpirtin leirikeskuksen. Nuorisotalotoimintaan kuuluu kuusi kokoaikaista nuoriso-ohjaajaa, kaksi oppisopimusopiskelijaa sekä seitsemän iltaohjaajaa. Iltaohjaajat työskentelevät osa-aikaisina työntekijöinä.

Tuusulan nuorisopalveluiden strategian mukaan nuorisotyö tarjoaa sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti vahvistavia toimintoja, jotka tukevat nuorta kasvuympäristössään vastuulliseen ja itsenäiseen aikuisuuteen. Nuorisotyön merkitys korostuu ensisijaisesti ennaltaehkäisevänä toimijana. Nuorisopalvelut tuottavat ja kehittävät yhteistyössä eri toimijoiden kanssa tuusulalaisille lapsille ja nuorille alueellisesti kattavia, monipuolisia ja korkealaatuisia vapaa-ajanvietto- ja harrastusmahdollisuuksia. (Tuusulan kunnan nuorisotyön strategia 2009.)

Tuusulan nuorisotaloilla tehtävä nuorisotyö on avointa toimintaa, joka on suunnattu 13–17-vuotiaille nuorille. Iso osa nuorisotaloilla käyvistä nuorista on yläasteikäisiä tai juuri toisen asteen koulutuksen aloittaneita. Avoin toiminta tarkoittaa sitä, että nuorisotila on auki tiettyinä aikoina viikossa, jolloin sinne voi tulla aukioloaikojen puitteissa pelaamaan, juttelemaan toisten nuorten tai ohjaajien kanssa tai vain olemaan. Tekemistä löytyy erilaisista peleistä, joskus on teemailtoja. Tuusulan nuorisotaloilta löytyy biljardi, pingis, ilmakiekko ja erilaisia lautapelejä ja pelikortteja. Lisäksi on televisio tai useampia, dvd-soitin, vhs-nauhuri, ja useimmista paikoista löytyy myös Play Station -pelikonsoli erilaisine peleineen. Teemailloissa voidaan esimerkiksi askarrella juhlapäivien mukaisesti (halloween, isänpäivä, äitienpäivä, jouluku), tehdä koruja tai järjestää esimerkiksi disko. Erilaiset tapahtumat kuuluvat myös nuorisotalojen toimintaan, esimerkkeinä konsertit, elokuvateatterireissut, vierailevat esiintyjät eri taiteen aloilta tai laskettelureissut.

Nuorten ei tarvitse erikseen ilmoittautua avoimeen talotoimintaan eikä rekisteröityä jäseneksi. Nuoret käyvät nuorisotaloilla oman jaksamisen sekä koulu- ja harrastuskiireiden puitteissa. Avoin nuorisotalotoiminta on myös

maksutonta. Tapahtumiin ja reissuihin saatetaan vaatia ennakositoutumista ja joskus myös pientä osallistumismaksua.

2.2 Produktion käynnistyminen

Kiinnostuin perehdyttämisestä entisestään aloittaessani syksyllä 2008 osaikaisen työn Tuusulan nuorisopalveluissa. Työni oli toimia iltaohjaajana Jokelan nuorisotalolla. Olin jo edellisenä keväänä ollut samassa organisaatiossa työharjoittelussa, joten olin sitä kautta tutustunut myös Jokelan toimipaikkaan ja työntekijöihin. En kuitenkaan tuntenut tarkemmin kyseisen nuorisotalon työtapoja tai menetelmiä.

Aloittaessani iltaohjaajan työni Jokelan nuorisotalolla, perehdytys oli kovin vähäistä. Toki tunsin jo entuudestaan harjoitteluni ajalta talon työntekijät, mutta talon tarkemmista toimintatavoista minulla ei ollut tietoa. Jokainen nuorisotalo on erilainen, ja käytännöt hieman vaihtelevat. Ajan kuluessa huomasin, että eri nuorisotaloilla Tuusulassa toimitaan hyvinkin eri tavoin. Olin ajatellut, että kun toimimme saman kunnan sisällä saman organisaation palveluksessa, olisivat toimintatapamme jokseenkin yhteneväiset. Ymmärrän toki, että kaikki tavat eivät koskaan tule olemaan täysin samanlaisia, mutta pääpiirteissään toiminnan tulisi olla samanlaista. Myös eri työntekijöiden välillä saman nuorisotalon sisällä, on erilaisia käytäntöjä. Jotta nuorten kohtelu olisi tasa-arvoista, pitäisi heidän tietää talon pelisäännöt ja niiden rikkomisesta seuraavat rangaistukset etukäteen. Toimenpiteiden ei pitäisi riippua siitä, kuka työntekijä sattuu olemaan paikalla.

Toimintatapojen yhdenmukaistamiseksi toteutin keväällä 2009 kehittämishankkeen Tuusulan nuorisopalveluille, jossa mietimme yhdessä kaikkien nuorisotalotyöntekijöiden kanssa pelisääntöjä ja toimintamalleja. Hanke liittyi Diakin Työ, työyhteisöt ja johtaminen -opintokokonaisuuden hankeharjoitteluun. Opinnäytetyöni tavoitteena oli kasata perehdytyskansio

nuorisotalotyöhön, joten erittäin oleellista oli keskustella työntekijöiden kesken, miten toimimme missäkin tilanteessa nuorisotaloilla. Olisi ollut vaikea koota perehdytyskansiota, ja erityisesti käytännön työohjeita siihen, jos emme olisi ollenkaan keskustelleet työtavoista ja käytännöistä.

Perehdytyskansion avulla saadaan myös kirjoitettua näkyväksi asioita, jotka työntekijän on hyvä tietää. Kansion avulla nuoriso-ohjaajalle saattaa tulla mieleen uudelle työntekijälle jaettavaa tietoa, joka ei muuten ehkä olisi noussut esiin. Samalla kansio toimii muistipankkina vanhoillekin työntekijöille. Jotkin asiat, kuten esimerkiksi turvallisuussuunnitelma tai hankinnat omalla rahalla, tulevat eteen sen verran harvoin, että niihin liittyvät ohjeet unohtuvat. Tämän tyyppiset asiat ovatkin uuden perehdytyskansion myötä laitettu yksien kansien väliin, josta on helppo etsiä tietoa.

2.3 Ongelma-analyysi ja kehittämiskohteiden valinta

Tuusulan kunta järjestää kaksi kertaa vuodessa perehdytystilaisuuden kaikille uusille työntekijöille. Lisäksi kunnan uudet työntekijät saavat postitse kotiinsa Tuusulan kunnan Oppaan uusille työntekijöille. Yleinen perehdytystilaisuus ja Opas uusille työntekijöille eivät kuitenkaan sisällä tietoa siitä, miten nuorisopalveluissa nuorisotyötä toteutetaan. Jokaisella talolla tulisi olla oma perehdytyskansio, josta selviää työn tarkoitus ja lähtökohdat sekä käytännön ohjeita työn tekemiseen.

Useat työntekijät olivat kertoneet minulle toiveistaan saada uusi ja ajan tasalla oleva perehdytysaineisto. Heistä monet kokivat, että perehdytys nuorisopalveluissamme on melko alhaisella tasolla. Monet olivat kokeneet myös oman perehdytyksen olleen jokseenkin puutteellista. Perehdyttämisvastuu oli ollut nuorisotalojen kokoaikaisilla nuoriso-ohjaajilla liittyen heidän taloillaan toimiviin iltaohjaajiin tai työharjoittelijoihin. Perehdyttämisvastuusta ei kuitenkaan löytynyt mitään selkeää sopimusta tai kirjallista ohjetta. Ohjeita hyvään perehdyttämiseen ei myöskään ole ollut saatavilla. Toisaalta voisi myös kysyä, pitäisikö nuorisotalojen nuoriso-ohjaajien olla oma-aloitteisesti aktiivisia

ja hankkia tietoa perehdyttämisestä? Nuorisotalojen iltaohjaajissa on yleensä ollut kohtuullisen suuri vaihtuvuus, joten perehdyttäminen on ollut usein ajankohtaista.

Kävin tutustumassa perehdytysmateriaaleihin Tuusulan nuorisotaloilla kevään 2009 aikana. Yhteistä niille kaikille oli se, että tiedot olivat todella monen vuoden takaa ja suurelta osin vanhentuneita. Joillakin taloilla oli hyvin niukalti minkäänlaista perehdytysmateriaalia. Kaikkien talojen nuoriso-ohjaajat kertoivat, että he kävivät läpi työhön kuuluvia asioita, kun uusi työntekijä (iltaohjaaja) tuli taloon. Iltaohjaajien näkökulmasta perehdyttäminen jäi vajaaksi, sillä tietoihin ei pystynyt palaamaan myöhemmin itsekseen. Joissakin paikoissa oli joskus aiemmin panostettu perehdytyskansion tekemiseen, mutta sen päivityksestä ei oltu huolehdittu. Osittain tämä johtui työntekijävaihdoista. Uudetkin työntekijät olisivat voineet päivittää tietoja perehdytyskansioihin, mutta se oli jäänyt tekemättä ajan puutteen ja huomion puutteen vuoksi. Joillakin nuorisotaloilla perehdytyskansioita ei ollut lainkaan. Parilla nuorisotalolla oli vain muutamia käytännön työohjeita ilmoitustaululla esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen.

Kunnassamme tapahtui iso organisaatiomuutos tammikuussa 2009. Ennen tätä muutosta ei kohdennetussa nuorisotyössä ja nuorisotalotyössä ollut omia esimiehiä, vaan toiminta oli suoraan nuorisotyön päällikön alaisuudessa. Nuorisotalotoiminnan vastaava nuoriso-ohjaaja työskenteli ennen organisaatiomuutosta erityisnuorisotyöntekijänä, joten nuorisotalotoiminnan esimiehenä hän oli toiminut vasta hyvin vähän aikaa aloittaessani opinnäytetyöprosessia. Hänestä tuli opinnäytetyöni ohjaaja. Vastaava nuoriso-ohjaaja eli esimiehemme oli alusta alkaen erittäin innostunut opinnäytetyöni aiheesta. Hän oli itsekkin miettinyt perehdytyskansion päivittämistä jo ennen kuin esitin ideani opinnäytetyöstä.

Uudessa työtehtävässä vasta aloittaneena vastaavalla nuoriso-ohjaajalla oli paljon toiminnan kehittämistä edessään. Kyseistä virkaa ei ollut aiemmin ollut lainkaan, joten uudenslaisia työtapoja täytyi kehittää ja työnjakoa järjestää uudelleen. Ajantasaisen perehdytyskansion koostaminen palveli erittäin hyvin

esimiehen työn kehittämisen tavoitteita, joten vastaava nuoriso-ohjaaja syystäkin piti opinnäytetyötäni tärkeänä. Yleensä niinkin suurissa organisaatioissa kuin nuorisopalvelumme ovat, on olemassa perehdytyskansiot tai vastaavat materiaalit. Esimiehemme monen muun työntekijän ohella oli sitä mieltä, että oli korkea aika saada tehtyä nuorisopalveluille päivitetty perehdytyskansio. Hänellä oli paljon ajatuksia ja toiveita opinnäytetyölleni. Keskusteltuani hänen ja ohjaavan opettajani kanssa, päätin opinnäytetyöni rajauksessa, että teen yhden perehdytyskansion, joka toimii kaikilla nuorisotaloilla.

Kansioon aion tehdä lisäosion koskien Jokelan nuorisotaloa. Sen perusteella ajattelin myös tehdä lisäosio-pohjan, jonka jokaisen talon nuoriso-ohjaaja täyttää oman talonsa kohdalta. Perustelen valintaani sillä, että nuorisopalveluiden toimintojen ja toimintatapojen täytyy olla sen verran samanlaisia, että yksi perehdytyskansio riittää nuorisotaloille. Silti jokaisella talolla on jotain erityispiirteitä ja -toimintoja – esimerkiksi bänditoimintaa – joten lisäosio olisi tarpeen.

Päätimme yhdessä vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa ottaa kaikki nuorisotalotyöntekijät mukaan perehdytyskansion kehittämisprosessiin. Mielestämme oli erittäin tärkeää saada kaikki työntekijät sitoutettua perehdyttämiseen, ja ajattelimme sen onnistuvan siten, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan perehdytyskansion sisältöihin.

2.4 Produktion toimijat ja yhteistyöryhmät

Perehdytyskansion kokoojana toimin minä itse. Muina toimijoina olivat erityisesti talotoiminnan vastaava nuoriso-ohjaaja, mutta myös muut nuorisotalotyöntekijät. Olen sanoittanut opinnäytetyöprosessissani nuorisotalotyöntekijöiden työtä heidän omasta näkökulmastaan lähtien. Myös erityisnuorisotyöntekijät ovat olleet mukana prosessissa auttaen muokkaamaan joitakin kansion materiaaleja. Lisäksi materiaalin hankinnassa yhteistyöryhminä toimi useita muita Tuusulan kunnan työntekijöitä, joilta sain materiaalia

perehdytyskansioon. Näitä henkilöitä olivat muun muassa henkilöstön kehittämispäällikkö, valmiussuunnittelija, turvallisuussuunnittelija ja palkkasihteeri.

Nuorisotalotyöntekijöiden lisäksi perehdytyskansioista hyötyy myös erityisnuorisotyöntekijät. Kansio sisältää yleistä tietoa Tuusulasta, Tuusulan nuorisopalveluista sekä toimintaamme ohjaavista laeista. Koska erityisnuorisotyöntekijät toimivat myös nuorisotaloilla, on heidänkin hyvä tietää talojen toiminnoista. Välillisesti perehdytyskansioista hyötyvät myös asiakkaat, eli nuoret. Perustelen väitteen sillä, että kaikki nuorisotaloilla työskentelevät henkilöt ovat tietoisempia yhdenmukaisista, perustelluista toimintatavoista.

3 PRODUKTION TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Halusin tehdä käytännönläheisen opinnäytetyön. Pelkkä käytäntö ei kuitenkaan riitä, vaan opinnäytetyöhön tulee liittää tutkimuksellinen ote. Diakin Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä -kirjassa kerrotaan, että ammattikorkeakouluopiskelussa keskeistä on opiskelijan ohjaaminen kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Tutkiva ammattikäytäntö tarkoittaa, että työntekijä tietoisesti pohtii toimintansa perusteita, laatua ja tulosta sekä kehittää aktiivisesti työtään ja työ- ja elinympäristöjään. Tutkiva ammattikäytäntö näkyy tutkimus- ja kehittämistoimintana. Tällä tarkoitetaan systemaattista toimintaa käytettävissä olevan tiedon lisäämiseksi ja tämän tiedon käyttämistä uusien sovellusten löytämiseksi. Tutkimus- ja kehittämistoiminnassa painottuvat soveltava tutkimus, kehitystyö ja palvelutoiminta. Kehitystyö on toimintaa, jonka tavoitteena on tutkimustulosten avulla saavuttaa uusia ja parannettuja tuotteita, työmenetelmiä ja palveluja. Erilaisilla kehittämishankkeilla voidaan muuttaa työelämän käytäntöjä aiempaa tarkoituksenmukaisemmiksi ja laadukkaammiksi. (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen & Ockenström 2005, 15–16.) Oma opinnäytetyöni liittyi erityisesti Diakin oppaan mainitsemaan kehitystyöhön, sillä tarkoituksena oli toimivan perehdyttämisen kautta saada myös lisättyä laatua nuorisotyöhön.

3.1 Toimintatutkimus

Opinnäytetyöni oli toimintatutkimus. Toimintatutkimus ei itsessään ole tutkimusmenetelmä, vaan se on lähestymistapa, joka käyttää välineenään erilaisia tutkimusmenetelmiä. Toimintatutkimuksella pyritään saavuttamaan välitöntä ja käytännöllistä hyötyä, ja siinä toiminta ja tutkimus tapahtuvat samanaikaisesti. Päämääränä ei ole pelkästään tutkiminen, vaan myös toiminnan samanaikainen kehittäminen. (Heikkinen 2001, 170.) Opinnäytetyössäni tutkin perehdyttämistä laaja-alaisena toimintana, mutta samanaikaisesti kehitimme työyhteisöömme uutta monipuolista perehdytyskansiota.

Toimintatutkimus on tutkimusta, jonka avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin esimerkiksi työyhteisöissä. Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yleensä yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja itseään tarkkailevaa. Siinä pyritään vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Toimintatutkimusta voi tehdä yksittäinen työntekijä, mutta yleensä kyseessä on koko työyhteisön tai organisaation muutosprosessi, jolloin tarvitaan kaikkien toimijaosapuolien sitoutuminen projektiin. (Metsämuuronen 2006, 102.)

Toimintatutkimuksessa tutkija on mukana yhteisössä, jota hän tutkii. Tutkija tekee itse aloitteita ja vaikuttaa kohdeyhteisössään ja tekee muutokseen tähtääviä väliintuloja, eli interventioita. Toimintatutkija ei siis ole puolueeton tarkastelija, vaan toimiva subjekti, joten hänen saavuttamansa tieto ei voi olla objektiivista sanan perinteisessä merkityksessä. Toimintatutkimuksessa saavutetaan tietoa, joka on tulkinta tietystä näkökulmasta. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään tutkijan omasta näkökulmasta, vaan hän ottaa huomioon myös muiden osallistujien näkökulmat. Parhaimmillaan tutkijan raportissa tulevat esille kaikkien asianosaisten äänet. Toimintatutkimus, silloin kun se osallistaa muita yhteisön jäseniä, on myös yhteisöllinen prosessi. Siinä toimijat osallistuvat yhdessä tutkimukseen, ja tyypillistä on yhteisön jäsenten sitoutuminen siihen. (Heikkinen 2001, 179–180.)

Yksi toimintatutkimuksen lähtökohta on reflektiivinen ajattelu. Reflektiivisen ajattelun avulla pyritään pääsemään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen ja sitä kautta kehittämään toimintaa. Toimintatutkimus voi lähteä liikkeelle kysymyksestä, mitä tarkoituksia toiminta kokonaisuudessaan palvelee. Tavoitteena on löytää reflektiivinen tarkastelutapa, jossa tavanomaiset käytänteet nähdään uudessa valossa. Reflektoidessaan ihminen tarkastelee omaa subjektiviteettiaan, omia ajatustapojaan ja kokemuksiaan. Reflektiivisessä prosessissa ihminen etäännyttää itsestään ja näkee oman toimintansa ja ajattelunsa uudesta näkökulmasta pyrkien ymmärtämään omia ajattelu- ja toimimistapojaan. Toimintatutkimuksessa reflektio nähdään itsereflektiivisenä

kehänä, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan. Reflektiivisestä kehästä syntyy ajassa etenevä spiraali, kun näitä kehiä asetellaan peräkkäin. (Heikkinen 2001, 175–177.)

Omassa opinnäytetyössäni toimintatutkimuksen spiraalimaisuus näkyi siinä, että palasin useasti käsittelyn alla oleviin materiaaleihin. Kasasin ja muokkasin perehdytyskansion materiaaleja sen mukaisesti, millaisia ehdotuksia muilta nuorisotalotyöntekijöiltä tuli. Muokkauksen jälkeen esittelin materiaaleja uudelleen ja pyysin lisäkommentteja. Työstin materiaaleja niin kauan, että työntekijät olivat tyytyväisiä niihin.

3.2 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyössäni käytin laadullisen, eli kvalitatiivisen, tutkimuksen menetelmiä. Kiviniemen (2001) mukaan laadullisen tutkimuksen aineiston keruussa käytetään menetelmiä, jotka vievät tutkijan lähelle tutkittavaa kohdettaan. Yleensä laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavien näkökulma, eli heidän näkemyksensä tutkittavana olevasta ilmiöstä. Aineistonkeruun menetelmiä voivat olla haastattelu ja havainnointi, mutta myös päiväkirjat tai muu arkipäivän elämäntilanteissa syntynyt materiaali voi olla analysoinnin kohteena. Aineiston käsittelyssä pyritään kokonaisvaltaisuuteen; tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään suhteessa kontekstiinsa ja tutkittujen tapahtumien erityispiirteisiin. (Kiviniemi 2001, 68.)

Laadullinen tutkimus on prosessimaista. Siinä aineistonkeruun väline on inhimillinen eli tutkija itse, joten aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen voidaan katsoa kehittyvän tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Tämän prosessimaisuuden myötä korostuu myös eri tutkimuselementtien joustava kehittyminen. Tutkimuselementeillä tarkoitetaan esimerkiksi tutkimustehtävää, teorianmuodostusta, aineiston keruuta ja aineiston analyysia. (Kiviniemi 2001, 68.)

Laadullisen tutkimuksen eräs aineistonkeruumenetelmä on havainnointi. Havaintojen teko on tärkeä osa sitä, miten hahmotamme ympäristöämme, reagoimme siihen ja miten pyrimme ymmärtämään näkemäämme ja kokemaamme. Se on myös kerrostuvaa, eli aiemmin tehdyt havainnot tukevat uusia havaintoja, poikkeavat havainnot kiinnittävät huomiota ja askarruttavat ja kaipaavat vastausta. Myös tieteessä havaintojen teko on samantyyppistä; tieteessä pyritään havaintoja tekemällä saamaan aineistoa määrätyn ongelman tai ilmiön eri tekijöistä. Osallistuminen liittyy yhteiskuntatieteissä usein olennaisena osana havainnointiin. Tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus on kaksisuuntaista dialogia, jossa molemmin puolin heijastetaan ja heijastutaan. Tärkeää on kirjata havainnot ylös, sillä pelkän muistin varassa liikkuminen ei ole tutkimuksellisesti luotettavaa. (Grönfors 2001, 124.)

Grönforsin mukaan muistiinpanot ovat olennainen osa havainnointia. Näitä voi kutsua esimerkiksi päiväkirjamerkinnoiksi tai taustatiedoiksi ja ne kytketään varsinaiseen suoraan informaatioon. Muistiinpanoja tarvitaan kahdenlaisia: ensinnäkin varsinaiseen vuorovaikutukseen keskittyviä, joissa kirjataan itse vuorovaikutustilanteeseen liittyvä välitön informaatio. Toiseksi tarvitaan myös kontekstitietoja eli olosuhdetekijöitä, jotka vaikuttavat vuorovaikutukseen. (Grönfors 2001, 135.) Omia aineistonkeruumenetelmiäni esittelen tarkemmin luvussa 4.

3.3 Perehdyttäminen monisuuntaisena toimintana

Perehdyttämisessä uudelle työntekijälle luodaan kuva organisaation tavoitteista, toiminnasta sekä työntekijän omasta osuudesta kokonaisuudessa. Perehdytyksessä työntekijä tutustuu kokonaisvaltaisesti työympäristöön ja työoloihin sekä oman työyhteisönsä tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. Kysymyksessä on monivaiheinen oppimistapahtuma, jossa tarkoituksena on toiminnan ymmärtäminen sekä omien velvollisuuksien ja vastuiden selkiyttäminen. Perehdyttämisen kautta työntekijä saa sellaisen kokonaiskuvan työstä, että sen varassa hän voi suoriutua työtehtävistä. Kunnan työtehtävissä perehdyttämiseen tulee sisällyttää kunnallishallinnon erityispiirteet ja oman

työyksikön asema ja tehtävät koko kuntaorganisaatiossa. (Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja 2002, 25; Lepistö 2004, 56.)

Perehdyttämisen tavoitteena kokonaiskuvan antamisen lisäksi on mahdollistaa tulokkaan myönteinen asennoituminen työyhteisöön sekä luoda hyvä yhteistyö uuden henkilön ja hänen esimiehensä ja työtovereidensa välille. Perehdytyksen avulla myös epävarmuus vähenee ja työn oppimisaika lyhenee. Tarkoituksena on edistää työn ja työtehtävien oppimista täydentämällä työntekijän tietoja ja taitoja. Yhtenä tehtävänä on varmistaa, että henkilö viihtyy työssään, on motivoitunut, laadukas ja toimintakykyinen. Kun perehdytys kytketään organisaation strategiaan ja visioon, ja perehdytettävän henkilökohtainen pätevyys ja visio kytketään organisaation tavoitteisiin, saadaan perehdytyksestä motivoivaa. Moniulotteisena prosessina perehdyttämiseen liittyy sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita. Lyhyen aikavälin tavoite on antaa perusvalmiudet työn suorittamiseen, sekä yhtenäistää toimintakäytäntöjä. Pitkän aikavälin tähtäin on organisaation sisäisen uudistumiskyvyn tukeminen. (Lepistö 2004, 58; Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja 2002, 27–28.)

Perehdyttäminen saatetaan joskus nähdä pelkästään tapahtumana, jossa käydään läpi käytännön asioita perehdyttämisen muistilistan avulla. Käytännön asiat ovat kyllä sinänsä tarpeellisia, mutta perehdytys pitäisi nähdä laajempaa kokonaisuutena. Perehdyttäminen on tulokkaan ensikosketus organisaatioon ja hyvin kokonaisvaltainen tapahtuma, ja näin ollen sen merkitys on merkittävämpi kuin monen muun myöhemmin eteen tulevan tapahtuman. Perinteisen käsityksen mukaan perehdyttäminen on yksisuuntaista toimintaa, jossa tulokas on perehdyttämisen kohde, jolle ikään kuin kaadetaan valmista tietoa käyttöön. Perehdyttäminen kuitenkin tulisi nähdä kaksisuuntaisena toimintana, jossa molemmiin puolin täsmennetään ja selvitetään työtehtäviä ja työyhteisössä toimimista koskevista odotuksista. Hyvä perehdyttäminen sisältää oppijan omaa aktiivista työskentelyä, ja siinä tulisi olla myös mahdollisuus palautteeseen ja reflektointiin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36–37, 45, 53; Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja 2002, 26–27.)

Sekä Viitalan että Kunnallisen henkilöstöjohtamisen käsikirjan mukaan perehdytys pitäisi nähdä pitkäaikaisena ja mahdollisimman monia henkilöitä koskevana tapahtumana. Perehdyttäminen on uuden työntekijän tukemista, ja sen tulisi jatkua siihen saakka, kunnes työntekijä on valmis toimimaan itsenäisesti tehtävässään. Perehdyttämisen täytyisi koskea kaikkia rekrytoituja henkilöitä, myös harjoittelijoita, kesätyöntekijöitä, työssäoppijoita, lomittajia, opinnäytetöiden tekijöitä ja uusiin tehtäviin siirrettyjä henkilöitä. (Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja 2002, 25; Viitala 2004, 259.)

3.4 Perehdyttämisen vaikutus sitoutumiseen

Työntekijöistään kiinnostunut työnantaja tuntee työntekijänsä; työnantaja tietää heidän osaamisensa, aikaansaannoksensa ja henkilökohtaiset tavoitteensa. Tutustuminen on hyvä aloittaa jo heti alusta alkaen. Mitä paremmin perehdyttäminen tehdään, sitä parempi pohja luodaan kestäväälle työsuhteelle ja vähennetään vaihtuvuutta. Perehdyttäminen antaa myös viestiä muulle henkilöstölle siitä, miten organisaatio kohtelee työntekijöitään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 24.)

Perehdyttäminen liittyy myös laatuun. Palvelujen yhdenmukaisen laadun varmistamiseksi tarvitaan yhtenäisiä ja yhteisesti sovittuja toimintaperiaatteita ja toimintatapoja. Tätä varten palvelujen ydinprosessit on kuvattu. Pelkkä kuvaus ei kuitenkaan riitä, vaan prosesseja täytyy myös arvioida ja kehittää. (Mäkisalo 2003, 169.)

3.5 Hyvä perehdyttäjä

Työnantajan kuuluu huolehtia työntekijän työhön perehdyttämisestä. Perehdyttämisen toteuttamisesta vastaa uuden työntekijän lähin esimies. Esimies ei välttämättä aina osaa kaikkia opastettavia töitä, joten esimies voi delegoida varsinaisen opastuksen kokeneelle työtoverille. Vastuu säilyy kuitenkin esimiehellä. Esimies ottaa uuden työntekijän vastaan, ja tutustumisen

yhteydessä on hyvä keskustella työkokemuksesta, koulutuksesta, työpaikan tuntemuksesta ja molemminpuolisista odotuksista. Esimiehen kuuluu myös valmentaa työyhteisöä, ja hänen tulee kertoa muille työntekijöille uudesta tulijasta. (Lepistö 2004, 59.)

Hyvä perehdyttäjä on yleensä kohtuullisen kokenut työntekijä, jolla kuitenkin on muistissa, miltä tuntuu aloittaa uudessa ympäristössä. Perehdyttäjäksi kannattaa tietenkin valita henkilö, joka pitää työstään. Perehdyttäminen on ammattitaitoa vaativaa, mutta siitä huolimatta paljon etuja saavutetaan sillä, että koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen vuorollaan. Näin työ jakaantuu myös tasaisemmin, kun perehdyttäjiä on useampi. Oleellisin hyvän perehdyttäjän ominaisuus on kiinnostus toisen auttamiseen ja opastamiseen. Työnopastustilanteissa on riittävän hyvin tunnettava opastuksen kohteena oleva työ, mutta opastajan ei kuitenkaan tarvitse olla huippuosaja tässä työssä. Erinomaisesti työstä suoriutuva henkilö voi olla jo liiankin rutinoitunut toimija eikä välttämättä ymmärrä opastaa työn kannalta tärkeitä osa-alueita ja tekijöitä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195–196.)

3.6 Perehdytys suhteessa lakiin

Perehdyttämistä ohjaa lainsäädännön osalta useat lait. Tarkimmin perehdytyksestä on mainittu Työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Laissa sanotaan, että työntekijää perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijälle tulee antaa myös opetusta ja ohjausta, ja niitä täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002, § 1 & 14.)

Muut lait, joissa veloitetaan työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden perehdytyksestä, ovat työterveyshuoltolaki (2001/1383), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334).

3.7 Hiljainen tieto

Käsitteestä "hiljainen tieto" ei ole olemassa täsmällistä ja yksiselitteistä määritelmää, vaan määritelmiä on useita. Hiljainen tieto yhteisöllisenä ja organisaation ominaisuutena nähdään tietyssä organisaatiossa työskentelevien yhteisenä ja jaettuna tietopohjana ja sosiaalisena ominaisuutena. Michael Polanyin (1966) perusajatus ihmisen tiedosta on se, että "voimme tietää enemmän kuin osaamme kertoa". Yritysmailmassa se tieto on määritelty käytännölliseksi osaamiseksi. Hiljainen tieto on käytännöllistä tietotaitoa, joka hankitaan kokemuksen kautta. Se hankitaan useimmiten ilman erityistä opastusta ja ohjeistusta, esimerkiksi tarkkailemalla ja jäljittelemällä muiden toimintaa. Näin ollen hiljaista tietoa on mahdollista siirtää muille ja siitä voidaan tehdä myös näkyvää. (Koivunen 1998, 191; Toom 2008, 33–34.)

Ikääntyneet, pitkään työelämässä mukana olleet ovat erityisasemassa puhuttaessa hiljaisesta tiedosta. Kokemuksen ja työssä oppimisen kautta ikääntyneet ovat saaneet hankittua paljon sellaisia valmiuksia, joita nuoremmille työntekijöille ei vielä ole ehtinyt kertyä. Toimenpiteitä pitäisi kehittää, jotta hiljainen tieto tunnistettaisiin ja sitä saataisiin siirrettyä työyhteisön muille jäsenille. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 22.)

Hiljaisen tiedon siirtämisessä tärkeää ovat vuorovaikutustilanteet ja yhteistyö ihmisten välillä. Tiedon välittämiseksi organisaatiossa tarvitaan tietoisesti suunniteltuja toimenpiteitä. Hiljainen tieto siirtyy henkilökohtaisessa kanssakäymisessä, joten eri-ikäiset olisi tärkeää saada tekemään yhteistyötä keskenään. Tämä yhteistyö nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden välillä onkin yksi tärkeimmistä tekijöistä, kun halutaan siirtää eteenpäin hiljaista tietoa. Hiljaista tietoa voidaan omaksua myös tietoisesti harjoitellen, ja erittäin hyvin hiljainen tieto voidaan oppia toimimalla, sillä tekeminen jättää muistijäljen. Hiljaisen tiedon tunnistamiseen ja siirtämiseen panostamalla organisaatiot voivat turvata toiminnan laadukkaan jatkumisen sekä tulevien eläketapausten kohdalla että jokapäiväisen toiminnan kannalta. (Moilanen ym. 2005, 39–47.)

Organisaatioissa tarvittaisiin hiljaisen tiedon strategia, selkeä malli, jonka avulla tuetaan osaamisen syntyä sekä siihen kuuluvan hiljaisen tiedon syntyä. Mallin avulla myös tuetaan osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtymistä työntekijältä toiselle ja hyödynnetään hiljaista tietoa mallittamalla sitä. Hiljaisen tiedon mallitusprojektina tarkoitetaan pitkäaikaisen kokemuksen ja osaamisen mallittamista organisaation osaamisen tärkeiltä alueilta ja löydetyt tiedon hyödyntämistä organisaatiossa. Mallittamisessa on kysymys hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisestä. Mallittamisen tarkoituksena on tuottaa tietystä ilmiöstä sellainen käytännöllinen malli tai kartta, jota käyttäen kuka tahansa halutessaan voisi saada aikaan saman ilmiön. Malli sisältää kuvauksen siitä, mikä on välttämätöntä ja riittävää mallitetun ilmiön tuottamiseen. Organisaatioissa osaajien ja ikääntyvien tietotaito voitaisiin mallittamisen kautta saada kaikkien käyttöön. (Toivonen & Asikainen 2004, 39–51.)

4 PEREHDYTYSKANSION SYNTY JA KEHITTÄMISEN PROSESSI

4.1 Prosessin kuvaus

Tammikuussa 2009 sain nuorisotyön päälliköltä luvan aloittaa tuotannon työstämisen yhdessä nuorisotalotoiminnan vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa. Pidimme esimieheni kanssa suunnittelupalaverin, jossa myös tutustuimme Riihikallion perehdytyskansioon. Loimme alustavan rungon uudelle perehdytyskansiolle sekä sovimme, millä tavalla kansiota lähdetään työstämään. Päätin alusta asti pitää tuotannosta päiväkirjaa. Päiväkirjaan kirjoitin kaikki palaverissa ja keskusteluissa esille nousseet asiat sekä mitä niihin liittyen sovittiin.

Helmikuussa pidin ensimmäisen palaverin kaikille nuorisotalotyöntekijöille. Siihen osallistivat kokoaikaisten ja oppisopimusopiskelijoiden lisäksi myös osapäiväiset iltaohjaajat. Palaverin aiheena oli pohtia, mitä heidän mielestään perehdytyskansion tulisi sisältää. Sain omat tunnukset kunnan sisäiseen intranet -palveluun ja aloitin tutustumisen kunnan yleisiin ohjeisiin ja sääntöihin.

Maaliskuussa tutustuin olemassa oleviin perehdytysmateriaaleihin vierailemalla nuorisotalo Mestalla. Tutustuin myös erilaisiin teoretisiin ja esittelin tutkimussuunnitelmani opinnäytetyön seminaarissa. Lisäksi pidin kaksi palaveria nuorisotalotoiminnan työntekijöiden kanssa, aiheena yhteiset toimintaperiaatteet. Näiden palaverien välissä kävin esimieheni kanssa läpi kirjoittamani yhteenvedon toimintaperiaatteet -palaverista. Samalla sain kirjallisen tutkimusluvan opinnäytetyölleni. Maaliskuun aikana aloitin myös uusien materiaalien keräämisen ja työstämisen.

Huhtikuussa jatkoin tutustumista perehdytysmateriaaleihin vierailemalla Lahelan nuorisotalolla ja käymällä läpi Jokelan perehdytysmateriaalin. Samalla, kun vierailin nuorisotaloilla, keskustelin perehdyttämisestä nuoriso-ohjaajien kanssa. Kellokosken nuorisotalolla en aikataulullisista syistä vierailut, mutta pyysin tarvittavia tietoja sähköpostitse. Huhtikuussa tapasin myös nuorisotyöpäällikön,

jolle kerroin produktion kuulumisia sekä kysyin tarkennuksia eräisiin työohjeisiin. Näiden pohjalta pääsin jatkamaan materiaalien keräämistä ja työstämistä. Samaan aikaan jatkoin myös teoriatietojen keräämistä.

Toukokuun aikana työstin yhdessä kohdennetun nuorisotyön nuoriso-ohjaajien kanssa nuorisotyön eri osa-alueiden esittelytekstejä. Tämän jälkeen sain valmiiksi alustavan version perehdytyskansioista, jonka esittelin nuorisotalotyöntekijöiden palaverissa.

Elokuussa jatkoin vielä kansion sisällön tarkennusta ja muokkausta. Syyskuussa pidetyssä toimintakauden aloitusillassa esittelin perehdytyskansion kaikille nuorisotalotoiminnan työntekijöille. Totesimme kansion olevan yhden lisäyksen jälkeen valmis. Lokakuussa tapasimme vielä esimieheni ja nuorisotyön päällikön kanssa. Kävimme läpi perehdytyskansion materiaalit ja teimme viimeiset tarkistukset niihin. Tämän jälkeen pääsin tulostamaan perehdytyskansion materiaalit kaikkia viittä nuorisotaloa varten. Marraskuun aikana toimitin perehdytyskansiot taloille.

Opinnäytetyön raportin kirjoittaminen jatkui kevään teoriatiedon kirjoittamisen jälkeen lokakuussa ja jatkui pitkälle marraskuuhun. Muokkasin useaan otteeseen raporttia, jotta sain siitä valmiin yhtenäisen kokonaisuuden.

4.2 Tiedon ja materiaalin kerääminen

Keräsin opinnäytetyöni aineistoa monella eri tavalla, joka mahdollistaa aineiston arvioinnin monipuolisesti. Aineisto muodostui ohjaamistani ryhmäkeskusteluista nuorisotalotoiminnan palavereissa, produktion päiväkirjasta, havainnoista, henkilökohtaisista keskusteluista esimieheni ja muiden nuorisotalotyöntekijöiden kanssa, vierailuista nuorisotaloilla sekä vanhoista perehdytysmateriaaleista, joihin vierailuilla tutustuin. Se, että itse olin niin tiivisti mukana tutkimuksessani oli syy siihen, että halusin kerätä aineistoa niin monella eri tavalla. Prosessin objektiivinen tarkastelu helpottui, kun pystyi palaamaan tilanteisiin jälkikäteen.

Osan ryhmäkeskusteluista nauhoitin ja litteroin, jotta varmasti saisin kaikki kommentit keskusteluista kirjattua. Lisäksi kirjoitin jokaisesta palaverista muistiinpanoja produktion päiväkirjaan, joihin palasin monta kertaa prosessin aikana. Muistiinpanoissa oli keskustelujen lisäksi tiedot päivämäärästä, paikasta ja osallistujista. Päiväkirjaani kirjoitin ylös myös henkilökohtaisten keskustelujen sisällön, sovitut asiat ja havainnot liittyen produktion etenemiseen ja sekä itseni että muiden työntekijöiden osallistumiseen.

Olimme esimieheni kanssa yhdessä miettineet ennen ensimmäistä nuorisotalotyöntekijöiden palaveria alustavasti perehdytyskansion sisältöä. Totesimme, että siinä olisi hyvä olla Tuusulan kunnan yleisiä perehdytysmateriaaleja ja ohjeita, kuten esimerkiksi Opas uusille työntekijöille, Tuusulan kunnan päihdeohjelma ja henkisen väkivallan ehkäisy työyhteisöissä. Työskentelemme osana Tuusulan kunnan organisaatiota, joten meitä koskee kunnan yleiset ohjeet ja niistä tulee jokaisen olla tietoinen.

Yleisten ohjeiden lisäksi halusimme työstää kansioon nuorisopalveluiden omia työohjeita, jotka liittyisivät arkisempien asioiden hoitamiseen. Ajattelimme myös, että lyhyt kuvaus nuorisopalveluiden kaikista työmuodoista olisi paikallaan, vaikka perehdytyskansio olikin kohdistettu nuorisotalotyöhön. Iltaohjaajina toimii usein jonkin muun alan koulutuksen saaneita henkilöitä, sillä osa-aikatyöhön on vaikea saada sosiaali- tai nuorisoalan koulutuksen saanutta väkeä. Oman alamme ulkopuolelta tulevalle henkilöllä ei todennäköisesti ole käsitystä siitä, mitä esimerkiksi erityisnuorisotyö, Katu-toiminta tai Pulmakulma tarkoittaa. Nämä termit kuitenkin esiintyvät monesti nuorisopalveluiden työntekijöiden puheissa, joten iltaohjaajillakin on hyvä olla jonkinlainen käsitys kyseisistä työmuodoista. Lyhyet kuvaukset olisivat hyvä olla kansiossa myös sen vuoksi, että erityisnuorisotyötä ja Katu-toimintaa toteutetaan eri paikkakunnilla hyvinkin erilaisilla tavoilla.

Ensimmäisessä palaverissa vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa mietimme perehdytyskansion sisällön lisäksi myös muiden nuorisotalotoiminnan työntekijöiden sitouttamista produktion. Normaalisti nuorisotalotoiminnan palavereissa ovat läsnä pelkästään kokoaikaiset nuoriso-ohjaajat ja

oppisopimusopiskelijat, mutta koimme tärkeäksi sen, että produktion liittyvissä palavereissa olisi mukana myös iltaohjaajat. Halusimme ottaa kaikki nuorisotalotyöntekijät mukaan kehittämään perehdytyskansiota työsuhteesta riippumatta.

Nuorisotalotyöntekijöiden ensimmäisessä palaverissa (10.2.2009) olivat läsnä melkein kaikki nuorisotalotoiminnan työntekijät, vain muutama puuttui. Työntekijöiden toiveet mukailivat paljon sitä, mitä olimme ennakolta ajatelleet. Työntekijöiltä tuli lisäksi sellaisia ideoita ja toiveita, joita emme olleet osanneet ottaa vielä huomioon. Keskustelussa korostui se, että työntekijät kaipasivat perehdytyskansioon konkreettisia esimerkkejä ja toimintamalleja eri tilanteisiin. Nuorisotalotyöntekijät toivat ilmi esimerkiksi, että he olivat pyytäneet lastensuojeluviranomaisilta vuoden 2008 alussa koulutusta uudesta lastensuojelulaista, mutta koulutusta ei oltu saatu. Työntekijät kokivat tärkeäksi, että heillä olisi enemmän tietoa lastensuojelulaista, varsinkin kun nykyisessä laissa veloitetaan myös nuorisotyöntekijät puuttumaan asioihin. He toivoivat perehdytyskansiossa olevan lastensuojelulain lisäksi tiivistelmät myös nuorisolaista ja Kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta (KVTES). Vastuualueet eri työntekijöiden välillä nuorisopalveluissa ja koko kunnan tasolla herättivät keskustelua. Niistä toivottiin selkeää kuvausta perehdytyskansioon. Vastuualueiden epäselvyys johtui siitä vuoden vaihteessa tapahtuneesta kunnan organisaatiomuutoksesta.

Nauhoitin tämän palaverin, sillä halusin saada varmasti talteen kaikki ideat, ehdotukset ja mielipiteet. Litteroin materiaalin seuraavalla viikolla ja kirjoitin sen pohjalta tiivistelmän palaveristamme, jonka esittelin 31.3 pidetyssä nuorisotalotoiminnan palaverissa. Näin työntekijöillä oli mahdollisuus tarkentaa aikaisempia ehdotuksiaan ja ajatuksiaan sekä kertoa uusista ideoista. Tässä palaverissa toivottiin perehdytyskansioon nuorisopalveluiden internet-sivustojen päivitysohjeita sekä tarkennuksia laskujen maksusta ja hankintoihin liittyvistä säännöistä. Ensimmäisessä palaverissa toimintaamme liittyvät asiat olivat tulleet niin kattavasti esille, että suuria muutoksia perehdytyskansioon sisältöön ei tullut.

Maaliskuussa (10.3) pidimme kaikkien nuorisotalotoiminnan työntekijöiden kesken palaverin, jossa lähdettiin työstämään yhteisiä toimintaperiaatteita. Tähän palaveriin osallistuivat kaikki nuorisotalotoiminnan työntekijät yhtä iltaohjaajaa lukuun ottamatta. Toimintaperiaatteet, joita käsitelimme, liittyivät erityisesti työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Keskustelun pohjana oli aiemmassa koulutuksessa saatu materiaali, jossa oli lista työyhteisön pelisäännöistä ja kuvattu vastuullisen ammattilaisen piirteitä. Yritimme löytää sellaisia pelisääntöjä, jotka kaikki kokivat tärkeäksi ja joista oltiin samaa mieltä. Tavoitteena oli saada koostetuksi yhteinen kymmenkohtainen pelisääntölista, joka voitaisiin kehystää "huoneentauluksi" jokaiselle nuorisotalolle sen lisäksi, että lista löytyisi myös perehdytyskansiosta.

Kirjasin päiväkirjaani ylös kaikki ehdotukset, joita oli paljon enemmän kuin lopulliseen listaan mahtuisi. Lisäksi nauhoitin tämän keskustelun. Nauhoituksen ja päiväkirjani avulla sain koottua ajatukset yhdeksän kohdan pelisääntöehdotuksen. Jatkoimme pelisääntökeskustelua 31.3 koosteeni perusteella. Termi "pelisääntö" aiheutti paljon kriittistä keskustelua, ja päätimmekin yhdessä muuttaa pelisäännöt yhteisiksi toimintaperiaateiksi. Saimme tässä palaverissa muokattua listan sellaisista toimintaperiaatteista, joihin jokainen koki voivansa sitoutua. Näissä molemmissa "pelisääntö" -palaverissa keskustelu oli runsasta. Tämän tyyppiselle keskustelulle oli selkeästi tarve, sillä keskusteluihin osallistui jokainen työntekijä, myös ne, jotka yleensä palaverissa ovat suurimmaksi osaksi hiljaa. Asioista esitettiin myös eriäviä mielipiteitä, mutta monipuolisen keskustelun jälkeen kaikki olivat listaamme enimmäkseen tyytyväisiä.

Tapasimme osan nuorisotalotyöntekijöistä kanssa vielä kerran keväällä (28.5) sekä alkusyksystä (20.8) ja kävimme läpi perehdytyskansiota. Enää ei kovin paljon muutoksia sisältöön tullut. Siihen toivottiin lähinnä joitain tarkennuksia tai yksityiskohtia. Perehdytyskansio oli testikäytössä 1.9, kun aloitimme toimintakautemme yhteisellä palaverilla, johon oli kutsuttu kaikki nuorisotalotoiminnan työntekijät. Nuorisopalveluissa aloitti silloin kaksi uutta työntekijää, joten heidän kannaltaan oli hyvä, että perehdytyskansio oli lähes valmiissa muodossa.

Nuorisotalotoimintapalavereiden välissä tapasimme useaan otteeseen vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa. Tapaamisissamme muokkasimme perehdytyskansion materiaaleja, sovimme työnjaoista materiaalien kirjoittamisen suhteen, suunnittelimme tulevia palavereja ja arvioimme produktion etenemistä ja työntekijöiden osallistumista siihen. Näistä tapaamisistammekin pidin päiväkirjaa. Kirjoitin tarkasti ylös minkälaisista asioista sovittiin tapaamisen aikana, ohjeita materiaalien työstämiseen ja havaintoja prosessin kulusta.

Jouduimme tekemään vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa rajauksia kansion sisältöön, jotka poikkesivat toivotuista. Esimerkiksi internet-sivustojen päivitysohjeita emme laittaneet vielä perehdytyskansioon, sillä sivustojen käyttöjärjestelmä uudistuu syksyn 2009 aikana. Päivityksen jälkeen ohjeet on toki hyvä liittää kansioon. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus -opas on toimitettu jokaiselle nuorisotalolle, joten esimies oli sitä mieltä, että emme kirjoita perehdytyskansioon erikseen siitä. Kyseinen teksti on niin yksityiskohtaista, että sitä on vaikea tiivistää lyhyesti ilman, että oleellisia asioita jäisi pois. Totesimme, että toiveiden mukaisesti lastensuojelulaista on hyvä kirjoittaa tiivistelmä, joka kertoo lyhyesti lain tarkoituksen ja mitä lastensuojelu tarkoittaa, sekä mitä vastuita nuorisopalveluilla ja sen työntekijöillä on liittyen lakiin.

Yhdestä lisäyksestä vastasin itse. Halusin tuoda hieman yleistä teoriaa perehdytyksestä myös perehdytyskansioon. Usein perehdyttämisen koetaan olevan kunnossa, kun perehdytyskansio on olemassa. Kirjoitin lyhyesti kansion alkupuolelle muistutuksen siitä, että perehdyttäminen on paljon muutakin kuin perehdytyskansio ja se pitäisi nähdä kokonaisvaltaisena prosessina.

Osan perehdytyskansion materiaaleista sain valmiina Tuusulan kunnantalolta, osan kirjoitin itse yhteisten keskustelujen tai oman tiedon ja osaamiseni pohjalta. Itse kirjoittamani materiaalit tarkistutin vastaavalla nuoriso-ohjaajalla, jottei teksteissä olisi virheitä. Teimme myös yhdessä vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa joitakin ohjeita. Teimme suuren työn huhtikuussa erään

nuorisotalon nuoriso-ohjaajan kanssa, kun kirjoitimme erittäin yksityiskohtaisen ohjeen laskujen maksusta. Laskujen maksu oli puhututtanut aiemmin keväällä, sen kanssa oli joillakin työntekijöillä ollut ongelmia. Itse en kuitenkaan ollut laskuja koskaan maksanut, joten ilman työkaverini apua olisi ohje saattanut jäädä kokonaan kirjoittamatta. Perehdytyskansion materiaalien keräämisessä kului aikaa eniten tilattujen materiaalien odottamiseen sekä siihen, että odotin ohjeita ja vastauksia ennen kuin pääsin jatkamaan materiaalien eteenpäin työstämistä.

Materiaalin kerääminen perehdytyskansioon oli paikoitellen haastavaa. Tietoa oli monessa eri paikassa, aina en edes tiennyt, mistä tietoa pitäisi kysyä. Suurena apuna oli oma esimieheni ja opinnäytetyöni ohjaaja, jolta sain vinkkejä, keiltä henkilöiltä kannattaisi mistäkin materiaalista kysellä. Myös Tuusulan kunnan työntekijät, joihin olin yhteydessä ja joilta kysyin apua ja neuvoja, olivat erittäin avuliaita ja ystävällisesti neuvoivat minua eteenpäin.

4.2 Perehdytyskansion sisältö

Perehdytyskansion alussa on kirjoittamani saatesanat työntekijälle, josta selviää kansion tarkoitus. Alkuun on liitetty kaikille kunnan uusille työntekijöille tarkoitettu vihkonen, joka sisältää yleistä tietoa Tuusulan kunnasta ja kunnan organisaatiosta. Mielestäni on tärkeää, että uusi työntekijä hahmottaa koko toimintaympäristön, johon oma työyhteisö kuuluu.

Kunnan yleisten tietojen esittelyn jälkeen keskitytään nuorisopalveluiden organisaation ja henkilöstön esittelyyn. Tärkeimmät yhteystiedot on koottu yhdelle sivulle tiiviiksi paketiksi. Tähän osioon on myös nostettu omaksi kohdakseen yhteiset toimintaperiaatteet, jotka olemme yhdessä produktion aikana luoneet. Uuden työntekijän on hyvä tutustua jo heti alkuvaiheessa näihin periaatteisiin, jotka ohjaavat yhteistä työskentelyämme.

Tämän jälkeen kansiossa siirrytään varsinaisen nuorisotyön esittelyyn. Ensimmäisenä on esitelty nuorisopalveluiden strategia, josta selviää työn

toiminta-ajatus eli perustehtävä, nuorisopalveluiden visio, arvot ja toimintaperiaatteet suhteessa asiakkaisiin. Strategiassa kerrotaan myös työn tavoite sekä kriittiset menestystekijät, joihin vaikuttamalla päästään asetettuihin tavoitteisiin. Tähän osioon on liitetty nuorisopalveluiden yhteinen toimintasuunnitelma sekä myös eri yksiköiden omat toimintasuunnitelmat. Organisaation tavoitteet, arvot ja toimintasuunnitelmat tulee olla helposti löydettävissä ja näkyvissä kaikille työntekijöille. Lisäksi tästä osiosta löytyy lyhyet kuvaukset nuorisotyön eri muodoista ja erityisesti siitä, mitä ne tarkoittavat Tuusulan kunnassa.

Halusimme liittää perehdytyskansioon myös nuorisolain, johon toimintamme perustuu sekä tärkeimpiä kohtia lastensuojelulaista. Lastensuojelulain yhteydessä käsitellään niitä pykäläiä, jotka liittävät oman toimintamme lastensuojeluun sekä lastensuojeluilmoituksen tekemisvelvollisuuteen.

Koostimme kansioon osion, josta löytyy käytännön työohjeita. Sen osion kirjoittaminen on vielä hieman kesken, sillä joitakin toimintaohjeita täytyy miettiä yhdessä. Tällä hetkellä sieltä löytyvät ohjeet varhaiseen puuttumiseen, sijaistamiseen, menettelyyn sairaustapauksissa sekä ”kiva tietää” -kohta, johon olen kirjoittanut hiljaista tietoa näkyväksi eli niitä ohjeita ja menettelytapoja käytännön asioissa, joihin ei mistään löydy kirjallisia ohjeita. Näitä ovat esimerkiksi nuoren kuljettamiseen liittyvät ohjeet ja nuoren kuljetuslupa-pohja.

Tärkeitä ovat myös hallinnolliset ohjeet, joihin liittyvät esimerkiksi työaikalomakkeen täyttöohjeet, leirien poikkeavat työajat ja palkkaukset, ohjeet hankintoihin sekä internet-sivujen päivitysohjeet. Turvallisuus- ja pelastussuunnitelma sekä ohjeet hätätilanteissa toimimiseen löytyvät myös perehdytyskansioista. Kansioon on liitetty Tuusulan kunnan yleinen perehdytysuunnitelma, joka samalla on perehdytystilanteessa täytettävä lomake. Tämän avulla pyritään varmistamaan, että kaikki oleellinen tieto on uuden työntekijän kanssa käyty läpi.

Jokaisen nuoriso-ohjaajan tulee kirjoittaa omaan nuorisotaloon liittyvä esittely, ja ohjeet, joiden mukaan kyseisellä talolla toimitaan. Vaikka toimimmekin

yhteisessä organisaatiossa yhteisten toimintaohjeiden mukaan, on jokaisella nuorisotalolla omat erityispiirteet ja toisistaan poikkeavaa toimintaa. Uuden työntekijän täytyy saada tietoonsa myös yksityiskohtainen tieto oman työyksikkönsä toiminnasta.

Perehdytyskansion loppupuolelle on laitettu Tuusulan kunnan organisaatiokaavio. Tästä sijoituspaikasta en kuitenkaan ole varma: Pitäisikö kuitenkin koko kunnan organisaatiokaavio liittää alkupuolelle muiden organisaatiokaavioiden yhteyteen? Viimeisenä kansiossa on erilaisia Tuusulan kunnan henkilöstöstrategia ja säädöskokoelmia, esimerkiksi päihdeohjelma, henkisen väkivallan ehkäisy työyhteisöissä ja varhainen tuki työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi lopusta löytyy mallikappaleita erilaisista lomakkeista.

5 PROSESSIN ARVIOINTI

Seppänen-Järvelän mukaan kehittämistyölle on tyypillistä prosessimainen eteneminen ja ratkaisuvaihtoehtojen ja etenemisväylien moninaisuus. Prosessiarviointi onkin tärkeä osa kehittämistyötä. Prosessiarvioinnissa arviointi toimii ennen kaikkea palautteena ja prosessin ohjaamisen välineenä, ja se on merkittävä osa tietoista ja muutoshaluista toimintaa. Reflektio on prosessiarvioinnin keskeinen elementti, siinä työntekijät arvioivat itse omaa työtään. Kehittämistoimenpiteitä arvioitaessa peilataan saatuja kokemuksia, tunteita ja havaintoja sekä kerättyä palautetietoa. Projektin arvioinnin kannalta ei ole mielekästä katsoa ainoastaan projektin tavoitteiden saavuttamista, vaan havainnoida koko projektin prosessinomaista polkua. (Seppänen-Järvelä 2004, 19–20, 44.)

Arviointitieto liittyy myös oppimiseen. Kehittämiprojektiin osallistuminen voi olla oppimiskokemus sekä yksittäiselle henkilölle että koko organisaatiolle. Kysymys on toiminnasta kerätyn palautetiedon oppivasta hyödyntämisestä. Arvioinnin tulisi olla hyvä kasvualusta ja tuottaa virikkeitä oppimiselle. Oppivassa kehittämisessä keskeistä on omaan toimintaan arvioivasti suhtautuminen ja erilaisten tiedonlähteiden käyttäminen toiminnan muokkaamisessa. (Seppänen-Järvelä 2004, 22–23.)

Kun arvioitavasta ilmiöstä halutaan mahdollisimman kattava kuva, yhdistellään erilaisia lähestymistapoja ja menetelmiä. Monipuolisista lähteistä muotoutunut tieto lisää luotettavuutta. Erilaisia lähteitä tiedon kokoamiseksi ovat esimerkiksi arviointipalaveri, reflektio, haastattelut, havainnointi, dokumentit ja video- tai ääninauhat. (Seppänen-Järvelä 2004, 25–27.)

Olen arvioinut produktion kehittymistä koko opinnäytetyön prosessin ajan. Olemme esimerkiksi yhdessä esimieheni kanssa käyneet säännöllisesti perehdytyskansion materiaaleja läpi ja muokanneet niitä, jos olemme huomanneet niissä kehitettävää. Olemme myös prosessin aikana arvioineet työntekijöiden sitoutumista ja asennoitumista produktiota kohtaan. Lisäksi olen

keskustelujemme perusteella kehittänyt omaa toimintaani palaverien ohjaamisessa ja viestinnässä.

Johdannossa esitin opinnäytetyöni tavoitteeksi tuottaa mahdollisimman kattava ja työntekijöiden tarpeista lähtevä perehdytysaineisto. Tavoitteenani oli myös herättää keskustelua perehdyttämisestä sekä saada pidemmällä aikavälillä nuorisotalojen työntekijät sitoutumaan perehdyttämiseen ja nuorisotalojen toimintaa suunnitelmallisemmaksi ja yhtenäisemmäksi. Lisäksi minua kiinnosti nähdä, miten perehdytyskansion rakentuminen etenee prosessina. Alla olevissa luvuissa esittelen arvion edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisesta.

5.1 Arvio työyhteisön osallistumisesta kehitysprosessiin

Koko opinnäytetyön prosessi oli mielenkiintoinen. Kiinnitin opinnäytetyön prosessin aikana huomiota siihen, miten työntekijät suhtautuivat produktioon. Erityisesti työntekijöiden työskentely yhteisen produktioon eteen oli kiinnostavaa seurattavaa. Oli mielenkiintoista havainnoida mistä lähtökohdista kollegani lähtivät työstämään perehdytyskansiota ja millaisia asenteita heillä sitä kohtaan oli. Osa nuorisotalojen nuoriso-ohjaajista oli selvästi iloisia siitä, että olin aloittanut uuden yhteisen perehdytyskansion työstämisen. He kertoivat, että kansion tekemisestä oli puhuttu jo parin vuoden ajan, mutta kukaan ei ollut ottanut hoitaakseen sitä. Heidän mielestään oli hieno asia, että vihdoinkin saataisiin ajan tasalla oleva perehdytyskansio, jota olisi myös helpompi päivittää. Heiltä tuli myös paljon rakentavia kommentteja perehdytyskansion sisältöön liittyen.

Osa työntekijöistä perehdytyskansio kiinnosti vähemmän. Jotkut olivat myös sitä mieltä, että uuden perehdytyskansion myötä pääsisi itse paljon vähemmällä työllä, kun asiat lukisivat kansiossa. Omasta mielestäni työn määrä ei sinänsä vähenny ajan tasalla olevan perehdytyskansion myötä, vaan nuoriso-ohjaajien tulee edelleenkin vastata uuden työntekijän perehdyttämisestä. Perehdyttämistilannetta helpottaa se, että useampi asia löytyy nyt yksien kansien välistä. Kun pidetään huolta, että perehdytyskansioon päivitetään

työyhteisössä tapahtuvat muutokset, pystyvät vanhat työntekijät hyödyntämään kansiota myös omassa työssään. Työn ja työyhteisöjen kehittämisen kannalta on tärkeää pitää kaikki työntekijät ajan tasalla muutoksissa. Tästäkin syystä on hyvä muistaa päivittää perehdytyskansiota säännöllisesti toimintaohjeiden muuttuessa.

Haasteeksi muodostui myös se, miten osa työntekijöistä saataisiin ymmärtämään perehdytyksen laaja-alaisuus ja monimuotoisuus. Nähtäväksi jää, kuinka paljon perehdytyskansio on oikeasti käytössä eli kuinka hyvin perehdytys toimii tulevaisuudessa. Palavereissa sovimme, ja myös perehdytyskansiossa lukee, että vastuu perehdyttämisestä on ensisijaisesti nuorisotalon nuoriso-ohjaajalla. Tulevaisuus näyttää, toimiiko sitoutuminen perehdyttämävastuuseen käytännössä.

Opinnäytetyöni puitteissa en ole kyennyt seuraamaan valmistuvan perehdyttämiskansion jalkauttamista tai nuorisotalojen nuoriso-ohjaajien pitkäaikaista sitoutumista perehdyttämiseen. Kaikki ovat kuitenkin osallistuneet palavereihin, ainakin osaan palavereista, joten sitoutuminen on käynnissä. Prosessin aikana pyrin vaikuttamaan työntekijöiden sitoutumiseen keskustelemalla heidän kanssaan perehdytyskansiosta ja kyselemällä heidän mielipiteitään sen sisällöstä. Olen myös ajatellut, että perehdyttämisestä keskustelemisen avulla nuoriso-ohjaajat heräisivät siihen perehdyttämisen tarpeeseen, joka uusien työntekijöiden kautta on tullut ilmi. Monet nuorisotalojen työntekijöistä ovat olleet työssään niin kauan, että useat toimintatavat ovat muodostuneet itsestään selviksi. He eivät aina osaa ajatella, mitä kaikkea tietoa pitäisi uudelle työntekijälle siirtää. Koin, että tämän kirjoittamattoman tiedon eli hiljaisen tiedon saaminen osaksi perehdytyskansiota on tärkeää toiminnan jatkuvuuden kannalta.

Kuten varmasti jokaisessa yhteisössä ongelmana on, niin oli tässäkin prosessissa, että tietyt henkilöt ovat paljon äänessä ja kertovat mielipiteitään ja toiset ovat suurimmaksi osaksi hiljaa. Yritin saada kaikki mukaan keskusteluun tekemällä paljon kysymyksiä ja kohdistamalla katseeni ja mielenkiintoni myös hiljaisempiin työntekijöihin.

Yrityksistäni huolimatta joidenkin työntekijöiden osallistuminen keskusteluun oli melko vähäistä. Voisi ajatella, että he olivat keskusteltavista asioista suunnilleen samaa mieltä kuin äänekkäämmät kollegansa, kun he eivät sanoneet eriäviä mielipiteitä. En myöskään jälkeempäin kuullut ”käytäväpuheita” – eli keskustelua jossain muualla kuin paikassa, jossa keskustelua kuuluisi käydä – joissa materiaalivalintoja olisi kritisoitu. Lisäksi saimme välillä aikaiseksi kokonaisvaltaista keskustelua, jossa myös eriävät mielipiteet nousivat esille.

Työntekijät ovat olleet tyytyväisiä perehdytyskansioon sekä sisällöllisesti että myös koko prosessiin. Heidän mielipiteensä on otettu aktiivisesti huomioon koko prosessin ajan ja he ovat päässeet vaikuttamaan oleellisesti kansion sisältöön. Kansio tulee vielä hieman muuttumaan, kun saamme sinne muutoksen alla olevia materiaaleja, mutta arviomme mukaan se on täysin käyttökelpoinen tälläkin hetkellä.

Keskustellessamme kansion sisällöistä nousi esiin myös kansion ulkopuolisia asioita, joilla kuitenkin on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja keskinäisiin suhteisiin. Koen, että saimme käynnistettyä kehitysprosessin, joka on vasta alussa. Kehittämishankettani ja opinnäytetyöproduktiotani aiemmin ei nuorisopalveluissa ollut pitkään aikaan esimerkiksi käyty keskustelua toimintatavoista nuorisotaloilla eikä myöskään kehitetty yhteisiä toimintaperiaatteita. Monen työntekijän toimintatavat olivat ”urautuneet” tietyntyyppisiksi ilman, että kyseiset henkilöt olisivat toimintaansa perusteellisesti reflektoineet.

Kaikkea toimintaa emme edelleenkään saaneet yhteneväiseksi, mutta joistakin asioista saimme muodostettua yhteisen mielipiteen. Perehdytyskansio ja siihen tuleva materiaali sai monet työntekijöistä näkemään, että koko Tuusulan alueella täytyy nuorisotyöntekijöillä olla myös yhteisiä linjoja. Uskon, että produktion vaikutus on pitkällä tähtäimellä suurempi kuin pelkästään hyvän ja toimivan perehdytyskansion aikaansaaminen.

Mielestäni kehittämisen ja työyhteisön kehittymisen kannalta on tärkeää, että työntekijät tuovat omia ajatuksia ja mielipiteitä julki yhteisissä tilaisuuksissa. Pitää uskaltaa puhua ääneen epäkohdista ja tuoda esiin kritiikkiä, mutta tämä kaikki tulee tehdä rakentavasti. Kehitystä ei voi vaatia, jos kehittämisen kohteita ei nosteta reilusti esille. Toisaalta ei voi aina vain vaatia asioita, vaan täytyy olla itsekin valmis antamaan kehitysprosessille oma panoksensa. Oleellista on, että työntekijät haluavat muutosta ja että yhteisöstä löytyy halua yhteisen edun vuoksi toimimiseen.

Työstämässämme yhteisissä toimintaperiaatteissa on eräinä kohtina "*osata antaa ja vastaanottaa palautetta rakentavasti*" ja "*tarjota ajatuksensa oikeissa paikoissa, oikeaan aikaan*". Nämä edellä mainitut asiat olivat monen työntekijän mielestä tärkeitä työyhteisömme toiminnan kehittämisen kannalta. Yhteisesti sovitut toimintaperiaatteet kannattaisi kaikkien pitää mielessä jatkossakin. Ne tulisi muistaa sekä arjen työssä että yhteisissä palaverissa, koulutuksissa ja kehittämissäpäivissä.

5.2 Arvio omasta työskentelyprosessista

Opinnäytetyöni prosessi oli hyvin monivaiheinen ja siinä vaihtelivat aktiiviset ja passiiviset kaudet. Alussa pääsin hyvin vauhtiin, sain pidettyä erittäin hyödyllisiä palaveria ja keskustelua sekä kerättyä hyvin materiaalia perehdytyskansioon. Myös raportin kirjoittaminen sujui aluksi hyvin, mutta sitten ajatus ja voimat katkesivat. Pitkään painiskelin sen kanssa, mitä oikeastaan olin tekemässä. Itse produktion, eli perehdytyskansion, tuottaminen ei ollut missään vaiheessa minulle epäselvää. Se toki oli paikoitellen työlästä, mutta se oli myös erittäin mielekästä ja sujui hyvin. Mielestäni sain luotua perehdytyskansioista kattavan ja monipuolisen paketin. Vaikka kansio on nyt valmis, tulee sen kehittämiseen jatkossakin kiinnittää huomiota.

Raportin kirjoittaminen oli ajoittain siis haastavaa. Välillä tuntui siltä, ettei minulla ollut kovin hyvää otetta siihen, mitä halusin raporttiin kirjoittaa. Toisaalta minua kiinnosti niin moni asia, että en osannut päättää mihin suuntaan lähtisin

opinnäytetyötäni viemään. Ajatukseni selkiytyivät keskustellessani opinnäytetyötäni ohjaavan opettajan kanssa. Opinnäytetyön valmistumisen kanssa tuli kuitenkin kiire. Koska olen parhaimmillani määräajan lähestyessä ja paineen alla työskennellessäni, oli loppusyksy ahkeraa kirjoittamista.

Syksyllä muuttui työsuhteeni Tuusulan nuorisopalveluissa, kun minulle tarjottiin kokoaikaisen nuoriso-ohjaajan paikkaa Jokelassa. Otin haasteen vastaan, vaikka minua hieman hirvitti ison työurakan vastaanottaminen opinnäytetyön ja muiden koulukiireiden lisäksi. Koska olin ollut aiemmin Jokelassa iltaohjaajana, jäi minun perehdyttämiseni uuteen työhöni hyvin vähälle. Jouduin käyttämään erittäin paljon aikaa selvittääkseni työhöni liittyviä asioita. Tästä kuitenkin oli se hyöty, että osasin aivan uudella tavalla kirjoittaa perehdytyskansioon käytännön työhjeita. Myös Jokela-talon oma osio perehdytyskansiossa syntyi sen jälkeen, kun olin aloittanut työt kokoaikaisena työntekijänä.

Opinnäytetyötä tehdessäni ja kokoaikaisena nuoriso-ohjaajana toimiessani olen kohdannut paljon sellaisia asioita, joihin ei mistään löydy kirjallisia ohjeita. Ne ovat asioita, jotka vanhemmat työntekijät ovat vain tienneet tai ovat kyseiset työtavat itse luoneet eli niin sanottua hiljaista tietoa. Olen pyrkinyt omalta osaltani saamaan hiljaisen tiedon näkyväksi kirjoittamalla käytännön ohjeita perehdytyskansioon sitä mukaa, kun niitä on vastaanani tullut. Opinnäytetyöni valmistuessa paljon tästä hiljaisesta tiedosta jää vielä kirjoittamatta ja tiedostamatta. Olen päättänyt tulevaisuudessa päivittää perehdytyskansiota ja kirjoittaa sinne ohjeita aina, kun niitä eteeni tulee. Tähän olen saanut myös esimieheltäni kannustusta. Kehittämistyöni ei siis lopu opinnäytetyön valmiiksi saamiseen, vaan jatkuu todennäköisesti niin kauan kuin nuorisopalveluissa olen töissä.

5.3 Arvioinnin luotettavuudesta

Kuten jo aiemmin metodien valinnan osiossa kerroin, täysin objektiivista kuvaa tutkittavasta aiheesta ei toimintatutkimuksen puitteissa ole mahdollista saavuttaa. Toimintatutkimuksen mukaisesti osallistuin itse kehittämistyöhön

aktiivisesti ja olin osana kehitettävää yhteisöä. Sillä, että olen osa työyhteisöä ja entuudestaan tuttu henkilö, on varmasti monia vaikutuksia. Tuttujen ihmisten kesken ei tarvitse käyttää aikaa keskinäiseen tutustumiseen ja muiden aseman hahmottamiseen, joten keskustelu voi lähteä käyntiin ilman pidempää tunnustelua. Toisaalta se, että keskustelujen henkilöt ovat keskenään entuudestaan tuttuja aiheuttaa sen, että rooleista on vaikea päästä eroon. Joku, jolla on aina ollut hiljainen rooli virallisissa palavereissa, saattaisi saada äänensä paremmin kuuluviin vieraassa ympäristössä, jossa vanhan roolin painolasti ei olisi niin vahvasti mukana.

Palavereiden yhtenäiseltä vaikuttanut linja saattoi johtua osaltaan siitä, että nuorisotalotoiminnan esimies oli niissä paikalla. Voi olla, että jos olisimme pitäneet palavereja ilman esimiestä, olisi mielipiteitä saattanut tulla runsaamminkin. Useat työntekijät myös vierastivat kevään palavereissa mukana ollutta nauhuria. He esittivät kysymyksen, että luovutanko kyseisen tallenteen johtajille, ja eräs kysyi nauhan mahdollisuutta päätyä esimerkiksi lehdistölle. Näin ollen voisi olettaa, että keskustelu olisi ollut värikkäämpää ilman pelkoa siitä, että puheet päätyvät toimialan johtajalle.

Se, että en kuullut perehdytyskansioon liittyen hyvin yleisiä ”käytäväkeskusteluja”, joita yleensä kuulen, ei välttämättä johdu siitä, ettei sanomista olisi ollut. Työntekijät saattoivat varoa puheitansa läsnä ollessani sillä perusteella, että olin tuotannon aktiivisin työstäjä. Työntekijät saattoivat myös olettaa, että kerron heti esimiehelle ja nuorisotyön päällikölle mitä he ovat sanoneet, koska olin melko paljon heihin yhteydessä kansion osalta. Toisaalta mielestäni minun täytyy pystyä luottamaan siihen, että aikuiset ihmiset kertovat mielipiteensä kysyttäessä. En usko, että edellä mainitut seikat vesittäisivät arvioinnin luotettavuuden.

6 LOPUKSI

6.1 Prosessin anti oppimisen kannalta

Opinnäytetyötä tehdessäni opin, miten laaja asia perehdyttäminen on. Olin aikaisemmin mieltänyt perehdyttämisen perehdytyskansioksi, mutta prosessin aikana oivalsin, että se on todella paljon laajempi asia. Opinnäytetyöprosessin aikana aloin myös miettiä perehdytystä työhyvinvoinnin kannalta: miten hyvällä perehdytyksellä voidaan parantaa työssä viihtymistä ja työhyvinvointia, ja minkälaista viestiä huono perehdytys tuo työntekijöille liittyen työnantajan ja esimiesten suhtautumiseen alaisiinsa.

Opin myös lisää omista mielenkiinnon kohteistani. Olen aina ollut erittäin kiinnostunut johtamisesta ja henkilöstöhallinnosta. Opinnäytetyön ja kehittämishankkeen aikana minulle on selvinnyt, että haluaisin tulevaisuudessa päästä työskentelemään työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin lisäämisen parissa. Minusta olisi myös mielenkiintoista päästä tutkimaan lisää työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Opin prosessin aikana olemaan hieman armollisempi itselleni. Olisin halunnut muuttaa asioita suurella kädellä ja halunnut päästä vaikuttamaan kaikkien työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Kuitenkaan ei olisi ollut realistista odottaa, että niin moni asia olisi muuttunut kuin olisin halunnut. Joka tapauksessa koin, että työlläni oli merkitystä: toimintatavoista alettiin keskustella, joistakin toimintatavoista sovittiin yhteisiä linjoja sekä perehdyttäminen saatiin nostettua näkyväksi, tärkeäksi asiaksi. Muutos ei tapahdu hetkessä, mutta uskon, että vähitellen päästään parempaan suuntaan. Jos itse saan jatkaa Tuusulan nuorisopalveluissa, pystyn myös vaikuttamaan siihen, mihin suuntaan perehdytystä viedään. Olen vahvasti sitä mieltä, että jos huomaa epäkohdan, voi siihen itsekkin puuttua ja asian eteen tehdä töitä. Aina ei tarvitse eikä kannatakaan odottaa, että joku muu sen tekisi puolestasi. Näin olen toiminut opinnäytetyöni kanssa; itse olen huomannut epäkohtia omassa työyhteisössäni

ja itse olen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa lähtenyt asioita parantamaan.

6.2 Prosessin herättämiä kehittämisideoita

Perehdytyskansion jalkauttaminen on vielä kesken työyhteisössämme. Tulevaisuudessa jonkun on tehtävä vielä töitä sen eteen, että perehdytyskansion järjestelmällinen läpikäyminen sekä muu perusteellinen perehdyttäminen uusien työntekijöiden kanssa muodostuu nuorisotaloilla käytännöksi. Jos itse saan jatkaa työsuhdettani vuoden vaihteen jälkeen Tuusulan nuorisopalveluissa, se joku olen todennäköisesti minä yhdessä esimiehen kanssa. Uskoisin, että perehdytyskansion esillä pitäminen jatkossakin esimerkiksi päivitysten myötä auttaa perehdyttämistä vastaavissa olevia työntekijöitä muistamaan kansion olemassa olon ja hyödyllisyyden.

Loimme yhdessä yhteiset toimintaperiaatteet, jotka ovat hyviä. Niissä esiintyviä käsitteitä ei ehkä kuitenkaan avattu riittävästi. Jokainen ihminen käsittää sanojen ja termien merkitykset omalla tavallaan, ja käsitykset saattavat poiketa huomattavasti toisistaan. Yhteisten toimintaperiaatteiden ensimmäisenä kohtana on *"...olla selvillä perustehtävästä: Tehtävänä on tukea nuorta kasvuympäristössään kohti vastuullista ja itsenäistä aikuisuutta"*. Ei ole ollenkaan varmaa, että kaikki ymmärtävät samalla tavalla, mitä perustehtävässä tarkoitetaan. Tämä tarkoittaa sitä, että emme välttämättä ymmärrä myöskään toimintamme tavoitetta samalla tavalla. Mielestäni nyt pitäisi jatkaa yhteistä keskustelua toimintaperiaatteista ja niiden käsitteistä, jotta pystyttäisiin varmistamaan, että ajatukset sisällöistä olisivat samanlaisia kaikilla.

Perehdytyskansion jalkauttamisen lisäksi hiljaisen tiedon mallittaminen ja näkyväksi saaminen olisi toinen kehittämistehtävä, joka voitaisiin ottaa omaksi erilliseksi tehtäväksi. Tuusulan nuorisopalveluissa on paljon ikääntynyttä työväkeä, josta moni on jäämässä eläkkeelle muutaman vuoden sisällä. Heillä on paljon sellaista tietoa, jota ei missään kirjallisena lue. Tämä tieto olisi hyvin tärkeää saada näkyväksi ja jäämään työyhteisön käyttöön.

LÄHTEET

- Grönfors, Martti 2001. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 124–141.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2001. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 170–185.
- Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68–84.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Koivunen, Hannele 1998. Hiljainen tieto. Helsinki: Otava.
- Kunnallisen henkilöstöjohtamisen käsikirja 2002. Suomen kuntaliitto. Helsinki: Kuntatalon paino.
- Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka & Ockenström, Leena 2005. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 22.10.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 22.10.2009.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.
- Metsämuuronen, Jari 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, Jari (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp, 80–147.
- Moilanen, Raili; Tasala, Markku & Virtainlahti, Sanna 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.
- Nuorisolaki 27.1.2006/72. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.3.2009.
[.http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search\[type\]=pika&search\[pika\]=nuorisolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search[type]=pika&search[pika]=nuorisolaki).
- Seppänen-Järvelä, Riitta 2004. Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa – opas käytäntöihin. Helsinki: Stakes.
- Toivonen, Veli-Matti & Asikainen, Riitta 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen – kehittämisen uusi taso. Helsinki: Ai-ai.
- Toom, Auli 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa Toom, Auli; Onnismaa, Jussi & Kajanto, Anneli (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura, 33–58.
- Tuusulan kunnan nuorisotyön strategia 2009, Tuusulan kunta 2008.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

Viitattu 22.10.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu

22.10.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Viitala, Riitta 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Liite 1: Perehdytyskansio

Olen tähän liitteeseen koonnut perehdytyskansion alkuosan. Loppuosan (katso perehdytyskansion sisällysluettelosta osat 7-13) olen jättänyt laittamatta tähän työhön, sillä monet kohdista ovat sen verran suuria tiedostoja, että niitä ei ole järkevä liittää opinnäytetyöhön. En myöskään usko, että ne toisivat opinnäytetyöhön kovin suurta lisäarvoa, sillä ne ovat hallinnollisia ohjeita ja säädöksiä. Myös perehdytyskansion alkuosassa olevat Opas uusille työntekijöille ja Nuorisopalveluiden strategia -asiakirjat olen jättänyt pois tästä liitteestä, sillä ne toisivat valtavan paljon lisää pituutta opinnäytetyöhön. Perehdytyskansiota voi halutessa kysellä Tuusulan nuorisotyön päälliköltä Sami Paanaselta.

Nuorisopalveluiden tehtävänä on tukea nuorta kasvuympäristössään kohti vastuullista ja itsenäistä aikuisuutta.

SISÄLLYS

- Kansion tarkoitus
- Tuusulan kunnan Opas uusille työntekijöille
- Nuorisopalvelut
 - Organisaatiokaaviot
 - Nuorisopalvelujen henkilöstö
 - Yhteiset toimintaperiaatteet
 - Tärkeitä yhteystietoja
 - Henkilöstöasioiden hoitaminen Tuusulan kunnassa
- Nuorisotyön esittely
 - Nuorisopalveluiden strategia
 - Nuorisopalveluiden toimintasuunnitelma, talotyön ja kohdennetun nuorisotyön toimintasuunnitelmat
 - Talotyö
 - Kohdennettu nuorisotyö/Erityisnuorisotyö
 - Netari, Pulmakulma, Aloitekanava, Nuorisovaltuusto
- Nuorisolaki, Lastensuojelulaki; tärkeimpiä pykäläiä
- Käytännön työohjeita
 - Varhainen puuttuminen
 - "Kiva tietää"
 - Sijaistaminen
 - Työterveyshuolto
- Hallinnollisia ohjeita
 - Työaikalomakkeen täyttö + selitykset
 - Leirien työaika + palkat
 - Web-Tallennus
 - Laskujen maksu
 - Hankinta omalla rahalla
 - Taksikortit
 - Nettipäivitysohjeet
- Turvallisuussuunnitelma/pelastussuunnitelma
- Perehdytysuunnitelma + päivitysvastavuus
- Talon erityisiä ohjeita
- Tuusulan kunnan organisaatio
- Säädoskokoelmat, Tuusulan kunnan henkilöstöstrategia
 - (Henkilöstöstrategia
 - Päihdeohjelma
 - Henkisen väkivallan ehkäisy työyhteisöissä
 - Varhainen tuki työkyvyn ylläpitämiseksi)
- Lomakkeita

Tuusulan nuorisopalveluiden työntekijälle

Kädessäsi on Tuusulan nuorisopalveluiden perehdyttämiskansio, joka on tarkoitettu kaikille nuorisotaloilla työskenteleville henkilöille. Kansio sisältää perustietoja Tuusulan kunnasta ja nuorisopalveluista. Lisäksi kansiossa on paljon käytännön ohjeita työskentelyyn. Perehdytyskansio toimii myös "muistipankkina" vanhoille työntekijöille.

Tuusulan kunta järjestää kaksi kertaa vuodessa (syksyllä ja keväällä) yleisen perehdytystilaisuuden koko henkilöstölle, johon ovat tervetulleita kaikki työntekijät kokoaikaisista osa- ja määräaikaisiin työntekijöihin.

Nuorisotalotoiminnan johtava nuoriso-ohjaaja perehdyttää nuorisotalojen vastaavat nuoriso-ohjaajat työhönsä. Nuorisotalojen vastaavat nuoriso-ohjaajat perehdyttävät talolleen tulevat iltaohjaajat, oppisopimusopiskelijat ja tuuraajat työhönsä.

Jokainen, joka perehdyttäessään huomaa perehdytyskansiossa olevan vanhaa tietoa, on velvollinen etsimään ajantasaisen tiedon ja myös välittämään kyseisen tiedon muille nuorisotaloille.

Olen kirjoittanut ja koonnut tämän perehdytyskansion osana opinnäytetyötäni Diakin sosionomikoulutuksessa. Osan olen kirjoittanut itse käymiemme keskustelujen ja tiedoksiantojen perusteella. Osan materiaalista olen saanut Tuusulan kunnan eri työntekijöiltä. Jotkin osiot olemme kirjoittaneet yhdessä nuorisotalotoiminnan johtavan nuoriso-ohjaajan Pasi Hedmanin kanssa. Kiitos kaikille kansion rakentamiseen osallistuneille!

Opinnäytetyössäni tutustuin itse laajasti perehdyttämiseen, ja haluaisin muistuttaa, että perehdyttäminen on paljon muutakin kuin perehdytyskansio. Perehdyttämisessä työntekijälle luodaan kuva organisaation tavoitteista, toiminnasta sekä työntekijän omasta osuudesta kokonaisuudessa. Perehdytyksessä työntekijä tutustuu kokonaisvaltaisesti työympäristöön ja työoloihin sekä oman työyhteisönsä tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. Perehdytys pitäisi siis nähdä monivaiheisena oppimistapahtumana, jossa tarkoituksena on toiminnan ymmärtäminen sekä omien velvollisuuksien ja vastuiden selkiyttäminen. (Lepistö 2004, 56.)

Lokakuussa 2009 Sanna-Mari Sahanen

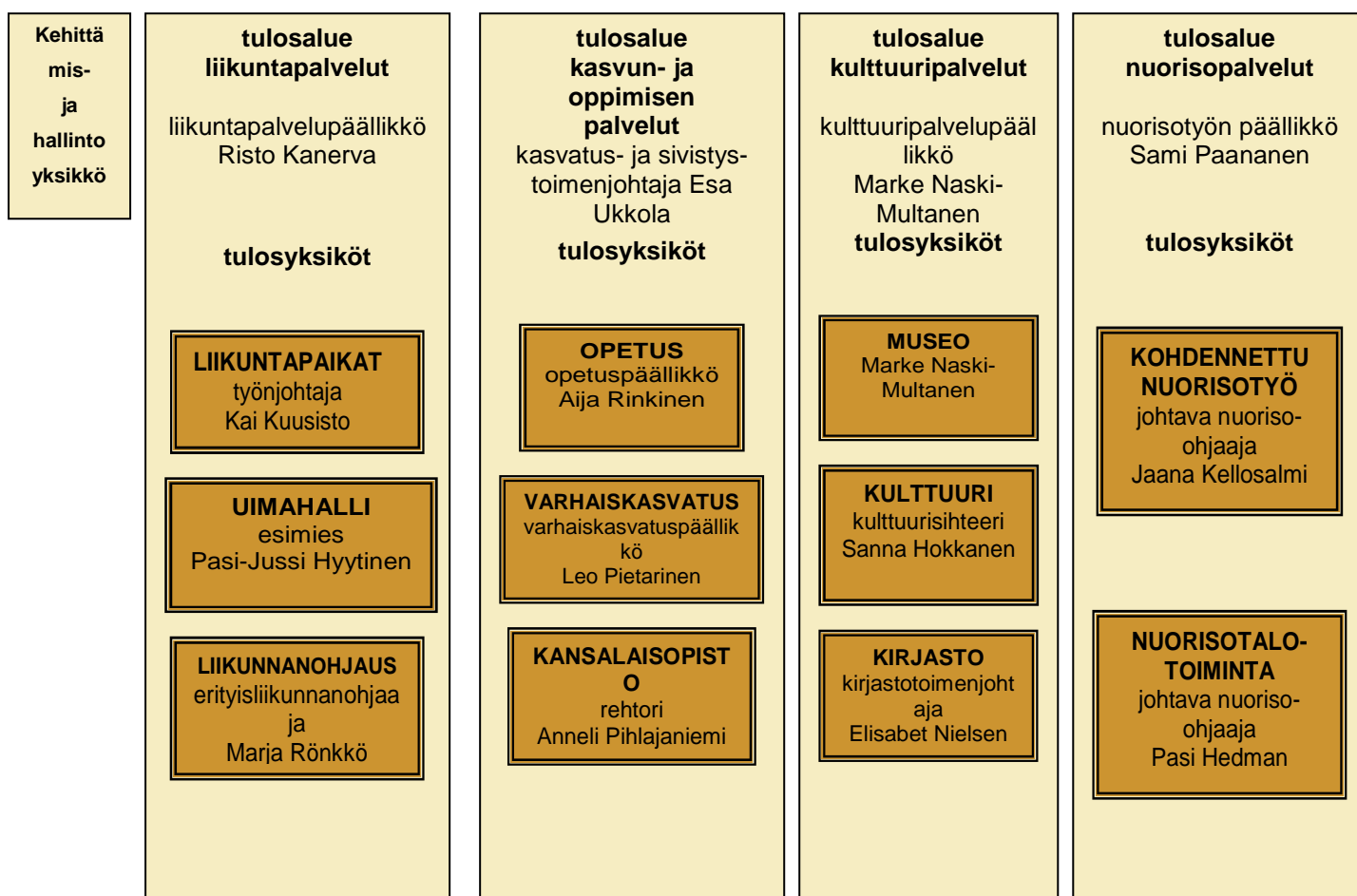
Tuusulan kunnan Opas uusille työntekijöille

Tämä opas lähetetään kaikille kunnan uusille työntekijöille kotiin. Kyseistä asiakirjaa ei ole järkevää laittaa tähän opinnäytetyön liitteeksi, sillä se on erittäin pitkä ja suuri tiedosto.

Olemme osa Tuusulan kunnan organisaatiota, ja nuorisopalvelut kuuluu kasvatus- ja sivistystoimen alle. Organisaatiokaavioista näkee selkeästi lyhyelläkin vilkaisulla, miten oma työpaikka sijoittuu koko kunnan organisaatiossa.

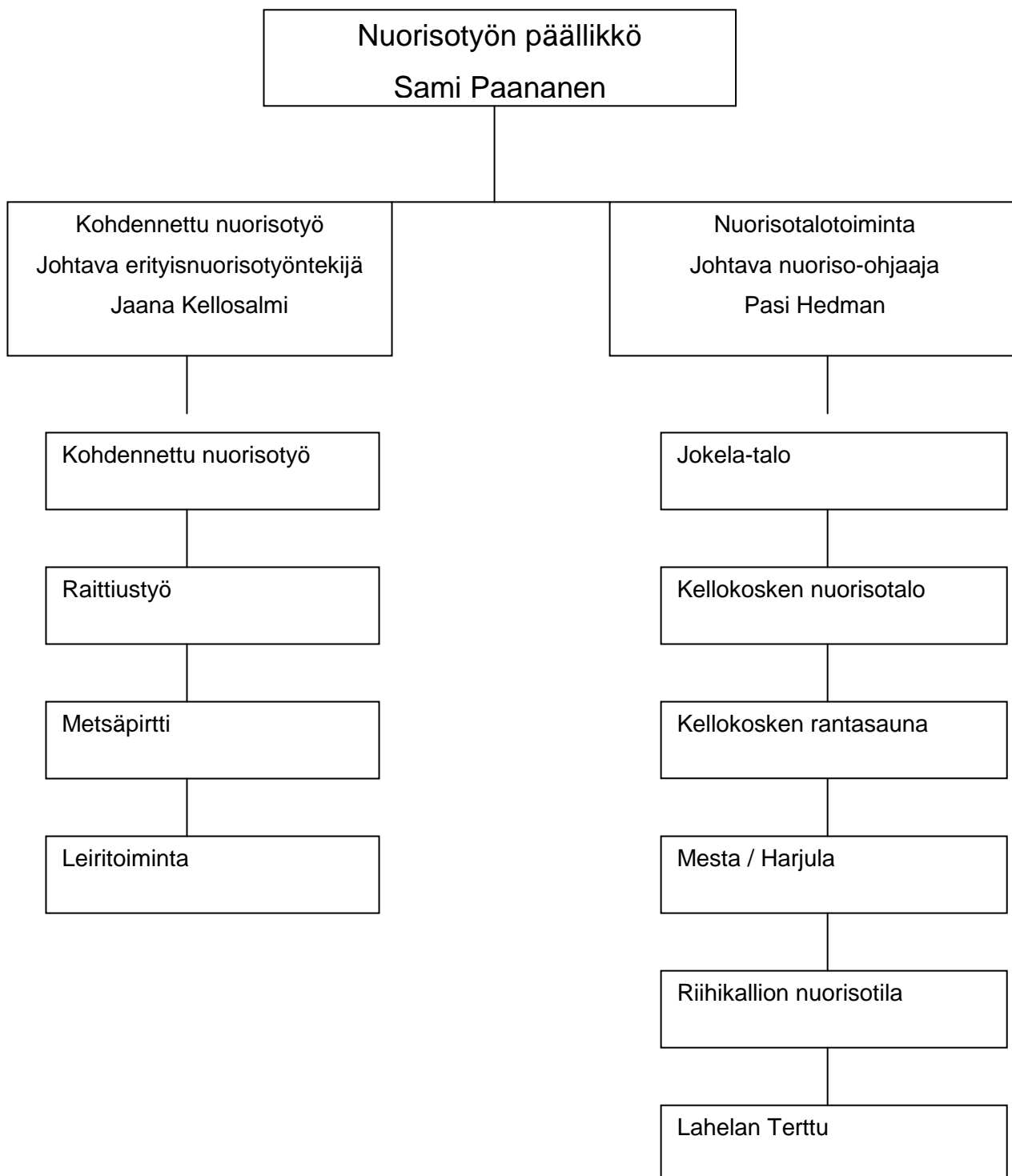
Kasvatus- ja sivistystoimen organisaatio:

kasvatus- ja sivistystoimenjohtaja Esa Ukkola



Nuorisopalvelut jakautuu kahteen osaan, kohdennettuun nuorisotyöhön ja nuorisotalotoimintaan. Organisaatiokaaviosta näkee selvästi, millainen oma tulosityksikkö on.

Tuusulan nuorisopalvelut



Nuorisopalveluiden henkilöstö

Johtavat työntekijät

Nuorisopalveluiden päällikkö on Sami Paananen, joka vastaa koko nuorisopalveluiden kehittämisestä ja hallinnoinnista. Hänen vastuullaan on tulosalueen talousasiat, toiminnan kokonaissuunnittelu ja hallinta, tulosalueen henkilöstöasiat, tulosalueen toiminnot ja niiden toteuttamisen seuranta, tulosalueen strategian tekeminen yhdessä henkilöstön kanssa, asioiden valmistelu ja esittely nuorisolautakunnalle, Tehtävään kuuluu myös pitää yllä keskustelua nuorisotyöhön liittyvistä asioista kunnassa.

Nuorisopalvelut on jaettu kahteen alueeseen, tulosyksikköön; kohdennettuun nuorisotyöhön ja nuorisotalotoimintaan. Kohdennetun nuorisotyön johtava nuoriso-ohjaaja on Jaana Kellosalmi, ja hän toimii kohdennetun nuorisotyön työntekijöiden esimiehenä. Kohdennettuun nuorisotyöhön kuuluu erityisnuorisotyön lisäksi raittiustyö ja Metsäpirtin leirikeskus. Nuorisotalotoiminnan johtava nuoriso-ohjaaja on Pasi Hedman. Pasi toimii talotyöntekijöiden esimiehenä. Johtavan nuoriso-ohjaajan vastuulla on tulosyksikön toiminnan suunnittelu ja hallinta sekä tulosyksikön henkilöstöasiat yhdessä tulosalueen päällikön kanssa. Johtava nuoriso-ohjaaja vastaa esimerkiksi tulosyksikön työvuorojen, toteutuneiden erilliskorvausten, lomien ja poissaolojen hyväksymisestä.

Nuorisopalveluiden päällikkö ja tulosyksiköiden esimiehet (johtavat nuoriso-ohjaajat) muodostavat Nuorisopalveluiden johtoryhmän, joka kokoontuu viikottain.

Talotyöntekijät

Jokaisella nuorisotalolla on oma vastaava nuoriso-ohjaajansa, jotka suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä iltaohjaajien kanssa. Joillakin taloilla on myös oppisopimusopiskelijoita. Talon vastaavan nuoriso-ohjaajan vastuulla on toiminnan suunnittelu, työvuorojen suunnittelu, oman talon budjetin seuranta. Joillakin vastaavilla nuorisotyöntekijöillä on myös vastuu omasta nuorisotalostaan kiinteistönä. Vastaavan nuoriso-ohjaajan vastuulla on myös alue-nuorisotyö, jota toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä. Talojen vastaavat ohjaajat sekä oppisopimusopiskelijat osallistuvat talotoiminnan tulosityksikön tiimipalaveriin, joita on joka toinen viikko.

Nuorisopalveluiden hallinnon alla on nuorisotalojen lisäksi Kellokoskella sijaitseva Rantasauna, jota hoitaa tällä hetkellä Heikki Heinonen.

Yhteiset toimintaperiaatteet

Vastuullinen ammattilainen osoittaa kykyä ja halua

- Olla selvillä perustehtävästä; toiminta-ajatus: Tehtävänä on tukea nuorta kasvuympäristössään kohti vastuullista ja itsenäistä aikuisuutta.
- Osaa antaa ja vastaanottaa palautetta rakentavasti
- Uskaltaa kysyä ollessaan epävarma, tunnistaa ja tunnustaa virheensä ja keskeneräisyytensä
- Osaa pyytää anteeksi
- Sitoutua päätöksiin – silloinkin, kun itse olisi halunnut toisenlaista päätöstä
- Tarjota ajatuksensa oikeissa paikoissa, oikeaan aikaan, innostua toisten esittämistä ideoista
- Kantaa vastuunsa ja hoitaa sovitut tehtävät, tarvittaessa laajentaa tehtäviään ns. ei kenenkään maalla oleviin tehtäviin
- Puhaltaa yhteen hiileen muiden työntekijöiden kanssa
- Nähdä erilaisuus voimavarana
- Kunnioittaa yhteisiä toimintaperiaatteita

TÄRKEITÄ YHTEYSTIETOJA

8.10.2009

Nuorisopalvelut:

Sami Paananen (nuorisotyön päällikkö) 040-314 2211
 Jaana Kellosalmi (Johtava erityisnuorisotyöntekijä) 040-314 2217
 Pasi Hedman (Johtava nuoriso-ohjaaja) 040-314 2212

Riihikallion nuorisotila 040-314 2914
 Nuoriso-ohjaaja Pasi Hedman 040-314 2212
 Monari, Jokela
 Nuoriso-ohjaaja Jonna Kajava 040-314 4043
 Nuoriso-ohjaaja Sanna-Mari Sahanen 040-314 4044
 Kellokosken nuorisotalo 040-314 2912
 Nuoriso-ohjaaja Heikki Heinonen 040-314 4250
 Nuorisotalo Mesta 040-314 2213
 Nuoriso-ohjaaja Henrik Kennää 040-314 2215
 Lahelan Terttu 040-314 4458
 Nuoriso-ohjaaja Aino Jukarainen (Melli), äitiyslomalla
 sijaistaa Niina Sund 040-314 4461

Sami Pitkänen (Kössi), Metsäpirtti 040-314 2218
 Matti Johansson, Raittiussihteeri 09-8718 3671

Erityisnuorisotyöntekijät:

Aija Kylmänen , Etelä-Tuusula 040-314 2216
 Johanna Kivelä, Etelä-Tuusula 040-314 4409
 Tuulia Pajunpää, Pohjois-Tuusula, Kellokoski 040-314 4408
 Juho Outavaara, Pohjois-Tuusula, Jokela 040-314 4405

Muita tärkeitä yhteystietoja:

Palkkasihteeri Sinikka Pulkkinen 040-3143044
 Web-tallennus Sirpa Piironen 040-314 2005
 Tietojärjestelmäsihteeri Hilikka Eckert 040-
 314 3027

Työterveyshuolto 09-8718 3681
 Ajanvaraus ma-to klo 8-10 ja 14-15, pe 8-10

Päivystävä huoltomies 040-314 2261

ATK-vikailmoitukset työkoneelta

<http://nomis/asiakas> tai <http://192.130.215.58/asiakas>

Jos työkone ei ole käytettävissä, vikailmoitus sähköpostilla osoitteeseen
atk-tuki@tuusula.fi

HENKILÖSTÖASIOIDEN HOITAMINEN 1.1.2009 alkaen

Kunnanjohtaja, yhteistoimintajohtaja, hallintojohtaja, talousjohtaja ja toimialajohtajat (tekninen johtaja, sosiaali- ja terveystoimen johtaja ja kasvatus- ja sivistystoimenjohtaja) toimivat johtamistyössään kunnan eli työnantajan edustajina.

Tehtävä	Vastuuhenkilö tai -yksikkö
Henkilöstön/luottamushenkilöiden kehittäminen ja koulutus	toimialajohtajat
Yhteinen koulutus	henkilöstön kehittämispäällikkö Leena Ojala
Sisäinen tiedotus	toimialajohtajat, tiedottaja Riikka Uusikulku
Palkkauspolitiikan tavoiteasettelu	kunnan johtoryhmä, laajennettu johtoryhmä
Sopimustulkinnat, pääneuvottelija	yhteistoimintajohtaja Matti J. Arola
Palkkalausunnot, palkka-asiamies	yhteistoimintajohtaja Matti J. Arola
VES/TES:n mukaiset paikallisneuvottelut	kunnanjohtaja Hannu Joensivu, pääneuvottelija Matti J. Arola ja toimialajohtajat
Sivutoimiluvat ja -ilmoitukset	yhteistoimintajohtaja Matti J. Arola
Ammattiyhdistyskoulutusvapaiden myöntäminen	yhteistoimintajohtaja Matti J. Arola
Em. asioiden valmistelu ja neuvonta	palvelussuhdesihtööri Anita Paavilainen
Yhteistyökomitean esittelijä	yhteistoimintajohtaja Matti J. Arola varalla henkilöstön kehittämispäällik- kö Leena Ojala
Yhteistyökomitean ja henkilökuntajaoksen sihteeri	henkilöstösihteeri Leila Pirtamo
Työsuojelun johto	työsuojelupäällikkö Pirjo Oikarinen

Työsuojelujaoksen sihteeri henkilöstösihteeri Leila Pirtamo

Henkilökohtainen vuosisidonnainen lisä sosiaali- ja terveystoimi: valmistelu
 henkilöstösihteeri Tiina Ranta- aho, päättävä talouspäällikkö Hellevi
 Norema

opettajat ja varhaiskasvatuspalvelujen henkilöstö: valmistelu henkilöstösihteeri Sinikka Aho-
 Salomaa, päättävä kehittämis- ja hallintopäällikkö Jari
 Wäre

Kunnan muu henkilöstö: valmistelu Leila Pirtamo, päättävä Leena Ojala

Työllisyystukihakemukset henkilöstön kehittämispäällikkö
 Leena Ojala

Tulosaluepäälliköiden valintapäätösten valmistelu Toimialajohtaja henkilöstön
 kehittämispäällikön kanssa

Lisähenkilöstön palkkaaminen
 (talousarvion täytäntöönpanosääntö kohta 7)
 - 1 kk palvelussuhde tai 3 kk työkokeilu (Keva) toimialajohtaja
 - yli 1 kk palvelussuhde kunnanjohtaja Hannu Joensivu
 (hakemukset osoitetaan yhteistoimintajohtajalle)

Uudelleensijoittumisen neuvottelut esimies, työterveyshuolto, henkilöstön
 kehittämispäällikkö

Henkilökunnan siirrot toimialalta toiselle kunnanjohtaja Hannu Joensivu

Henkilökunnan siirrot toimialan sisällä toimialajohtaja

Kunnan palveluksessa olevan henkilökunnan työterveydenhuollon toimintasuunnitelman
 hyväksyy kunnanhallitus hankittuaan siitä kunnan työsuojelujaoksen lausunnon.

Lisätietoja henkilöstöasioiden järjestämisestä saa yhteistoimintajohtaja Matti J. Arolalta, puh.
 040-314 3018.

14.1.2009 Hannu Joensivu
 kunnanjohtaja

Nuorisopalveluiden strategia

Kyseistä asiakirjaa ei saa laitettua tallennusmuotonsa vuoksi tähän liitteeksi.

Nuorisotilojen toimintasuunnitelma vuodelle 2009

Toiminnan painopistealueet	Tavoitteet	Toimenpiteet ja aikataulut
Laadukas avointen ovien nuorisotalotyö	<ul style="list-style-type: none"> - Nuorten kasvun ja itsenäistymisen tukeminen - Nuorten sosiaalinen vahvistaminen ja elämäntaitojen parantaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuorisotilojen ohjaajat ovat helposti lähestyttäviä, turvallisia, läsnäolevia aikuisia jotka ovat aidosti kiinnostuneita nuoren elämästä. - Kuuma ++ kuntien yhteiset laatumittarit käyttöön keväällä 2009 - Nuorisotilat toteuttavat erilaisia leirejä, retkiä ja kerhojen yms. - Nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisyksi; työharjoittelut, työvalmennus, erilaiset projektit ja pienryhmät
Osallisuus, yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiivisen kansalaisuuden tukeminen. - Nuoret osallistuvat toiminnan järjestämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuoret otetaan entistä paremmin mukaan talotoiminnan suunnitteluun ja päätöksen tekoon. - Leiri ja retkitoimintaa - Aktivoida nuoria järjestämään tapahtumia ja tukea

		<p>nuoria tapahtumien järjestämisessä.</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuorisojärjestöjen tukeminen
Osaava ja motivoitunut henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteistyökykyinen ja erilaisiin toimintamenetelmiin sitoutunut henkilökunta. - Tuntiohjaajien perehdyttäminen - Nuorisotiloilla yhteiset säännöt / ohjaajilla yhteiset toimintamallit - Työhyvinvoinnin lisääminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteiset koulutukset ja suunnittelupäivät. - Tuntiohjaajien osallistuminen koulutuksiin. - Tuntiohjaajien perehdyttäminen syksyllä ennen tilojen aukeamista. Yhteinen perehdytyspäivä kaikkien tilojen tuntiohjaajille - Perehdytyskansio valmistuminen syksyllä 2009 - Varhaisen puuttumisen toimintamallien läpikäyminen, tilojen yhteisten toimintamallien luominen - Tilojen yhteiset eettiset pelisäännöt - Säännöllinen Tyky-toiminta
Vastuu ympäristöstä	<ul style="list-style-type: none"> - Ekologisten arvojen esiintuominen - Ympäristökasvatus 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuoret osallistuvat yhdessä ohjaajien kanssa tilojen siisteyden ylläpitoon

Nuorisotalotoiminta

Tuusulassa on viisi nuorisotaloa jotka järjestävät avointenovien nuorisotalotoimintaa. Nuorisotalolla työskentelee vastaava ohjaaja yhdessä kerho-ohjaajien kanssa. Vastaava ohjaaja osallistuu talotoiminnan yksikköpalaveriin sekä alueensa nuorisotyöhön yhdessä muiden nuorten parissa toimivien kanssa.

Nuorisotalo on nuorten oma paikka. Nuorisotalot ovat nuorten kohtaamispaikkoja, joissa he voivat turvallisessa ympäristössä tavata ikätovereitaan ja ohjaajia vapaa-aikana. Nuorisotaloilla nuorilla on mahdollisuus pelailuun, yhdessä tekemiseen, oleiluun ja omien ideoiden toteuttamiseen. Toimintaa pyritään järjestämään nuorten toiveiden ja kiinnostuksen mukaan. Nuoret pyritään ottamaan mukaan talotoimintaa koskevaan päätöksentekoon, esim. hankintoihin ja aukioloaikoihin.

Nuorisotalotoiminnan toimintamuotoja ovat mm. erilaiset kerhot, kurssit, leirit, retket, tapahtumat ja teema-päivät.

Nuorisotalot ovat täysin päihteettömiä, tiloille ei voi tulla päihtyneenä ja päihteidenkäyttöön puututaan aina. Nuorisotalolla työskentelee aina aikuisia ohjaajia, jotka ovat talolla nuoria varten. Ohjaajat eivät työskentele avoimissa illoissa yksin.

Kohdennettu nuorisotyö/ Erityisnuorisotyö

Kohdennettu nuorisotyö pitää sisällään erityisnuorisotyön, raittiustyön ja Metsäpirtin leirikeskuksen.

Erityisnuorisotyössä on kyse sellaisten nuorten kanssa tehtävästä työstä, jotka elävät riskiolosuhteissa. Heillä saattaa olla riski jäädä ilman opiskelu- tai työpaikkaa, saada mielenterveys- tai päihdeongelmia tai muuten menettää elämänhallintansa. Erityisnuorisotyö kokonaisuutena on pitkälti nuorten elämässä ilmenevien ongelmien ratkaisemista myönteisellä tavalla yhdessä nuoren kanssa toimien. Tämän ohjenuoran on oltava johtavana ajatuksena kehitettäessä nuorisotyötä. Työmuodot vaihtelevat sekä työntekijän, kohdenuoren että sen kunnan mukaan, jossa erityisnuorisotyötä tehdään.

Työmuotoja on siis monia erilaisia, joista esimerkkeinä yksilötyö, pienryhmät ja etsivä työ. Etsivä työ on tuloksellisen erityisnuorisotyön perusta, sillä oikean kohderyhmän löytäminen on työn tärkeimpiä vaiheita. Etsivään työhön kuuluu nuorten elinolosuhteiden tunteminen; kun tietää missä olosuhteissa nuoret elää, on helpompi löytää ne nuoret, jotka elävät riskiolosuhteissa ja tarvitsisivat erityistä tukea.

Tuusulan kunnan erityisnuorisotyö tekee moniammatillista yhteistyötä eri tahojen kanssa, esimerkiksi koulujen, sosiaalitoimen ja poliisin kanssa. Lisäksi erityisnuorisotyön vastuulla on Katu-vapaaehtoistyön organisointi.

Tuusula on jaettu erityisnuorisotyössä eteläiseen ja pohjoiseen alueeseen. Kummallakin alueella on yksi vakituinen työntekijä. Tällä hetkellä kahden vakituisen työntekijän lisäksi on kolme määräaikaista työntekijää, joiden työsuhde kestää vuoden 2009 loppuun asti.

Muita Tuusulassa toteutettavia nuorisotyön muotoja:

Netari

Netari toteuttaa nuorisotyötä verkkoympäristössä. Netarissa työskentelee nuorisotyöntekijöitä yli kahdestakymmenestä kunnasta ympäri Suomea. Työtä tehdään tietokoneella, ja työvuoron aikana ohjaajat ovat yhteydessä toisiinsa SKYPE-puheohjelman avulla. Tällä hetkellä Netari toimii kahdessa verkkoyhteisössä: Habbossa ja IRC-Galleriassa. Kummassakin yhteisössä on Netarin nuorisopalvelu, jossa nuorella on mahdollisuus tavata toisia nuoria sekä nuorisohjaajia reaaliaikaisesti.

Netari-tilassa vietetään esimerkiksi teemailtoja, kuten diskoja, Halloween-juhlia ja naamiaisia, joissa tanssitaan, kisaillaan ja pidetään hauskaa. Teemaillat voivat rakentua myös jonkin tietyn keskusteluaiheen ympärille, kuten kesätyö, opiskelu tai kiusaaminen.

Netari järjestää myös IRL-tapaamisia eli miittejä, joissa voi tavata netariohjaajia, apuohjaajia sekä toisia Habbon Netarin-tilan kävijöitä. Miiteissä pelataan, leikitään, nauretaan ja tutustutaan toisiimme. Lisäksi kerran vuodessa pidetään Netarin kesäleiri.

Tuusulassa Netari aloitti syksyllä 2008. Tällä hetkellä Tuusulan netareina toimivat Pasi Hedman ja Aija Kylmänen.

Pulmakulma

Pulmakulma on palsta Helsingin seutukunnan nuorten kysymyksille ja pulmille. Sivustolla nuorten lähettämiin kysymyksiin vastaavat nuorisotiedotus- ja neuvontatyöntekijät sekä nuorisotyöntekijät Espoosta, Helsingistä, Hyvinkäältä, Järvenpäästä, Kauniaisista, Keravalta, Kirkkonummelta, Pornaisista, Tuusulasta, Vantaalta ja Vihdistä yhteistyössä eri alojen asiantuntijoiden kanssa. Nuori pystyy jättämään kysymyksiä anonyymisti, ja kysymyksiin

pyritään vastaamaan viiden arkipäivän kuluessa. Pulmakulmassa pääsee myös lukemaan muiden nuorten kysymyksiä ja vastauksia sekä vastaamaan toisten nuorten jättämiin kysymyksiin.

Opetusministeriön hankerahoitusta 2005–2006 saanut Helsingin seutukunnallisen nuorisotiedotushankkeen Pulmakulma -palvelu käynnistyi syyskuussa 2006. Pulmakulma on jäänyt hankkeen loppumisen jälkeen kiinteäksi osaksi mukana olevien kuntien nuorisotyötä. Myös nuoret ovat löytäneet palvelun, sillä uusia kysymyksiä lähetään sivuille yli 100 kuukaudessa.

Pulmakulmassa nuorten kysymyksiin vastaillaan kunnittain. Esimerkiksi siis Tuusulalaisen nuoren kysymykseen vastaa Tuusulan Pulmakulma työntekijä. Tuusulassa Pulmakulman kysymyksiin vastaa 2-3 vastaamiseen perehtynyttä nuorisotyöntekijää yhdessä sovitulla työnjaolla. Kysymyksiä tulee vaihtelevasti, joskus samalla viikolla voi tulla 3-5 uutta kysymystä ja joskus on useamman viikon hiljaisempi jakso. Kysymysten aiheiden kirjo on todella monimuotoinen. Eniten nuoria askarruttaa hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät asiat.

Tuusulan Pulmakulman vastaajina toimivat Aija Kylmänen ja Pasi Hedman.

Aloitekanava

Aloitekanava on verkkopalvelu, jonka avulla nuoret voivat muuttaa maailmaa – tai ainakin tehdä kotikunnastaan hiukan paremman paikan elää.

Aloitekanavan prosessi seuloo nuorten ideoista kehityskelpoisimmat, ja muokkaa niistä aloitteita muiden käyttäjien kommentit huomioiden. Aloitteista äänestetään ja oman nimensä voi myös kirjoittaa adressimaiseen tapaan edistämään aloitteen toteutumista. Prosessin läpäisseet aloitteet lähetään niistä vastaaville tahoille. Prosessin viimeisessä vaiheessa seurataan ideoiden elinkaarta alusta loppuun – idean kirjoittamisesta konkreettisiin toimenpiteisiin saakka.

Prosessin kulku: Idean kirjoittaminen → kommentoiminen → äänestäminen ja allekirjoittaminen → seuranta

Aloitekanavan Kunta kysyy -osiossa kuullaan nuorten mielipiteitä heitä koskevissa asioissa. Kunnan kaikki eri toimijat voivat asettaa kuultavaksi ajankohtaisia asioita. Jokainen kunnan Aloitekanavalle rekisteröitynyt käyttäjä voi kommentoida ja kertoa niistä oman mielipiteensä. Kysyjinä ovat eri toimijat kunnassa: esimerkiksi valtuusto, hallitus, lautakunnat, hallintokunnat, järjestöt sekä erilaiset nuorten vaikuttajaryhmät.

Tuusulassa Aloitekanvaa moderoi Tuulia Pajunpää.

Tuusulan nuorisovaltuusto

Tuusulan nuorisovaltuusto koostuu vaaleilla valituista Tuusulalaisista 13-17 -vuotiaista nuorista. Nuorisovaltuuston vaalit järjestetään kahden vuoden välein, jolloin yhden valtuuston toimikausi on 2 vuotta. Nuorisovaltuustoon valitaan 10 varsinaista jäsentä ja 5 varajäsentä.

Nuorisovaltuuston tarkoituksena on tuoda Tuusulalaisten nuorten ääntä kuuluviin, vaikuttaa heitä koskeviin asioihin ja järjestää nuorille erilaisia tapahtumia. Nuorisovaltuusto tekee aloitteita ja kannanottoja, sekä vierailee erilaisissa tapahtumissa ja kokouksissa tuoden nuorten ääntä kuuluviin.

Nuorisovaltuutetut ovat edustettuina nuorisolautakunnassa, liikuntalautakunnassa, kulttuurilautakunnassa, sekä lapsi- ja perheasiainneuvostossa. Lisäksi Nuorisovaltuuston puheenjohtaja edustaa nuoria kunnanvaltuustossa.

Nuorisovaltuuston ohjaavana työntekijänä toimii nuorisopalveluiden työntekijä. Hänen tehtävänä on mahdollistaa nuorisovaltuuston toiminta hoitamalla käytännön asioita, kuten kokoustilat, kuljetukset ja palkkiot. Ohjaava henkilö kannustaa nuoria vaikuttamaan ja on tukena kaikessa toiminnassa. Työntekijän

tarkoituksena ei ole tehdä asioita nuorten puolesta, eikä päättää asioista nuorten puolesta.

Nuorisolaki 27.1.2006/72

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Tavoite

Tämän lain tarkoituksena on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja.

Tavoitteen toteuttamisessa lähtökohtina ovat yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *nuorilla* alle 29-vuotiaita;
- 2) *aktiivisella kansalaisuudella* nuorten tavoitteellista toimintaa kansalaisyhteiskunnassa;
- 3) *sosiaalisella vahvistamisella* nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi;
- 4) *nuorisotyöllä* nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvaa aktiivisen kansalaisuuden edistämistä samoin kuin nuorten sosiaalista vahvistamista, nuoren kasvun ja itsenäistymisen tukemista sekä sukupolvien välistä vuorovaikutusta;
- 5) *nuorisopolitiikalla* nuorten kasvu- ja elinolojen parantamista;

6) *valtakunnallisella nuorisojärjestöllä* rekisteröityä järjestöä, joka toteuttaa tämän lain tarkoitusta ja lähtökohtia ja jonka toiminta-alueena on koko maa;

7) *valtakunnallisella nuorisotyön palvelujärjestöllä* rekisteröityä järjestöä, jonka toiminnan pääasiallisena tarkoituksena on tuottaa palveluja nuorisotyön yleiseksi kehittämiseksi;

8) *nuorisotyötä tekevällä järjestöllä* rekisteröityä järjestöä tai muuta yhteisöä, jonka toiminnasta ainakin osa on nuorisotyötä ja jonka nuorisotyö on laajuudeltaan verrattavissa valtakunnallisen nuorisojärjestön toimintaan.

2 luku

Valtion nuorisotyö ja -politiikka

3 §

Kehittäminen ja yhteistyö

Opetusministeriöllä on vastuu nuorisotyön ja -politiikan yleisestä kehittämisestä. Lääninhallitukset toimivat nuorisotyötä ja -politiikkaa koskevissa asioissa valtion aluehallintoviranomaisina. Opetusministeriö hyväksyy läänin nuorisotoimen tulostavoitteet yhdessä lääninhallituksen kanssa.

Opetusministeriöllä on valtakunnan tasolla ja lääninhallituksilla aluetasolla vastuu nuorisopolitiikan yhteensovittamisesta.

4 §

Nuorisopolitiikan kehittämisohjelma

Valtioneuvosto hyväksyy joka neljäs vuosi nuorisopolitiikan kehittämisohjelman. Kehittämisohjelma sisältää valtakunnalliset nuorisopolitiikan tavoitteet ja suuntaviivat läänien ja kuntien nuorisopoliittiselle ohjelmatyölle. Kehittämisohjelmaa tarkistetaan tarvittaessa.

Kehittämisohjelman valmistelee opetusministeriö yhteistyössä asianomaisten muiden ministeriöiden kanssa. Valmistelussa tulee kuulla nuorisotyön ja -politiikan keskeisiä tahoja.

Kehittämisohjelmasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

5 §

Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta

Nuorisotyön ja -politiikan asiantuntijaelimenä on valtion nuorisoasiain neuvottelukunta, jonka asettaa valtioneuvosto. Neuvottelukunta toimii opetusministeriön yhteydessä. Neuvottelukunnalla voi olla jaostoja asioiden valmistelua varten.

Neuvottelukunnan tehtävänä on:

- 1) antaa opetusministeriölle lausunto nuorisopolitiikan kehittämisohjelmaan otettavista asioista ja arvioida vuosittain nuorisopolitiikan kehittämisohjelman toteutumista;
- 2) tehdä esityksiä nuoria koskeviksi ohjelmiksi ja toimenpiteiksi;
- 3) tuottaa ajankohtaista tietoa nuorista ja heidän elinololoistaan.

Neuvottelukunnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

6 §

Arviointi- ja avustustoimikunta

Valtakunnallisten nuorisojärjestöjen ja valtakunnallisten nuorisotyön palvelujärjestöjen avustusasioissa opetusministeriön asiantuntijaelimenä on arviointi- ja avustustoimikunta, jonka asettaa valtioneuvosto. Toimikunta voi keskuudestaan asettaa jaostoja asioiden valmistelua varten.

Toimikunnan tehtävänä on:

- 1) tehdä vuosittain opetusministeriölle esitys valtakunnallisten nuorisojärjestöjen ja valtakunnallisten nuorisotyön palvelujärjestöjen valtionavustusten jaosta;
- 2) antaa vuosittain opetusministeriölle lausunto valtakunnallisten nuorisojärjestöjen ja valtakunnallisten nuorisotyön palvelujärjestöjen avustuskelpoisuuksista hakemusten pohjalta;
- 3) antaa vuosittain opetusministeriölle lausunto nuorisotyötä tekevien järjestöjen valtionavustusten jaosta;
- 4) tehdä opetusministeriön pyynnöstä arviointeja avustettavien järjestöjen toiminnasta.

Toimikunnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

3 luku

Kuntien nuorisotyö ja -politiikka

7 §

Nuorisotyön ja -politiikan kehittäminen ja toteuttaminen

Nuorisotyö ja -politiikka kuuluvat kunnan tehtäviin. Nuorisotyön toteuttamisesta vastaavat kunnat, nuorisoyhdistykset ja muut nuorisotyötä tekevät järjestöt. Nuorisotyön palveluja voidaan tuottaa myös alueellisesti kuntien yhteistyönä.

Kunnan nuorisotyöhön ja -politiikkaan kuuluvat nuorten kasvatuksellinen ohjaus, toimintatilat ja harrastusmahdollisuudet, tieto- ja neuvontapalvelut, nuorisoyhdistyksien ja muiden nuorisoryhmien tuki, liikunnallinen, kulttuurinen, kansainvälinen ja monikulttuurinen nuorisotoiminta, nuorten ympäristökasvatus sekä tarvittaessa nuorten työpajapalvelut tai muut paikallisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin sopivat toimintamuodot.

Nuorisotyötä ja -politiikkaa toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä paikallisten viranomaisten sekä yhteistyönä nuorten, nuorisoyhdistysten ja muiden nuorisotyötä tekevien järjestöjen kanssa.

8 §

Nuorten osallistuminen ja kuuleminen

Nuorille tulee järjestää mahdollisuus osallistua paikallista ja alueellista nuorisotyötä ja -politiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn. Lisäksi nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa.

4 luku

Valtionrahoitus

9 §

Valtionosuus kunnille

Kunnalle myönnetään valtionosuutta tämän lain mukaisiin käyttökustannuksiin siten kuin opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetussa laissa ([635/1998](#)) säädetään. Valtionosuus tulee käyttää 7 §:ssä tarkoitettuun toimintaan.

10 §

Nuorisojärjestöjen ja nuorisotyön palvelujärjestöjen valtionavustukset

Valtion talousarvioon voidaan ottaa vuosittain määräraha myönnettäväksi yleisavustuksina valtakunnallisille nuorisojärjestöille ja valtakunnallisille nuorisotyön palvelujärjestöille. Valtakunnalliset nuorisojärjestöt voivat osoittaa saamaansa avustusta rekisteröityjen piirijärjestöjensä toimintaan. Lisäksi valtakunnalliset nuorisojärjestöt voivat osoittaa paikallisyhdistyksilleen erityisavustuksia rajattuun tarkoitukseen. Yleisavustusta ei myönnetä sellaiselle nuorisojärjestölle, jonka pääasiallisena tehtävänä on edistää yhden koulutus-, opinto- tai vastaavan alan opiskelua. Pääasiallisesti ammatillista järjestäytymistä edistävälle nuorisojärjestölle ei myöskään myönnetä yleisavustusta.

Järjestöille, joiden toiminnasta tai avustamisesta säädetään erikseen tai joille myönnettävää valtionavustusta varten on erillinen määräraha valtion talousarviossa, ei tämän lain nojalla myönnetä yleisavustusta.

Valtakunnallisten nuorisojärjestöjen ja niiden piirijärjestöjen avustukset myönnetään tulosperusteisesti. Tulosperusteita ovat toiminnan laatu, laajuus ja taloudellisuus. Avustusta myönnettäessä otetaan lisäksi huomioon toiminnan ajankohtainen yhteiskunnallinen merkitys sekä avustuksen tarve.

Hyväksyttävänä toimintamenoina ei pidetä liiketoiminnasta aiheutuvia menoja.

Opetusministeriö hyväksyy tämän pykälän nojalla avustettavat järjestöt.

Tarkempia säännöksiä tulosperusteista, hyväksyttävistä menoista, menettelystä, jossa avustettavat järjestöt hyväksytään, ja muista avustusperusteista voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

11 §

Nuorisotyötä tekevien järjestöjen valtionavustukset

Valtion talousarvioon voidaan ottaa vuosittain määräraha myönnettäväksi yleisavustuksina nuorisotyötä tekeville järjestöille. Avustusten myöntämisessä noudatetaan, mitä 10 §:n 2 ja 3 momentissa säädetään.

Tarkempia säännöksiä avustusperusteista voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

12 §

Valtakunnallisten nuorisokeskusten valtionavustukset

Valtion talousarvioon voidaan ottaa vuosittain määräraha myönnettäväksi valtakunnallisten nuorisokeskusten toimintaan ja rakentamiseen. Toiminta-avustukset myönnetään pääosin tulosperusteisesti nuorisokäytön ja keskusten toiminta-ajatusten perusteella. Toimintansa aloittaville keskuksille avustus voidaan kuitenkin myöntää arvion perusteella.

Keskusten tulee toteuttaa tämän lain tarkoitusta ja lähtökohtia ja olla yleishyödyllisiä. Keskusten mahdollinen ylijäämä on käytettävä keskusten sekä niiden palvelujen kehittämiseen. Opetusministeriö hyväksyy hakemuksesta avustettavat keskuksset tämän lain piiriin.

Tarkempia säännöksiä avustettavien keskusten hyväksymisen perusteista sekä keskusten toiminnan ja talouden järjestämisestä voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

13 §

Muut valtionavustukset

Valtion talousarvioon voidaan ottaa vuosittain määräraha nuorisotyöhön ja -politiikkaan liittyvään tutkimukseen, kansainväliseen nuorisoyhteistyöhön, nuorisotilojen rakentamiseen, peruskorjaamiseen ja varustamiseen sekä nuorisotyön kehittämistoimintaan.

5 luku

Erinäiset säännökset

14 §

Valtionapuviranomainen

Valtionapuviranomaisena tässä laissa tarkoitetuissa asioissa on opetusministeriö.

Opetusministeriö voi osoittaa lääninhallitusten myönnettäväksi talousarvioon otettuja avustusmäärärahoja.

15 §

Valtionosuuksien ja -avustusten rahoitus

Tässä laissa tarkoitetut valtionosuudet sekä -avustukset suoritetaan ensisijaisesti veikkaus- ja raha-arpajaispeliin voittovaroista.

16 §

Valtionavustuslain soveltaminen

Edellä 10–13 §:ssä tarkoitettuun valtionavustukseen sovelletaan muutoin, mitä valtion avustuslaissa ([688/2001](#)) säädetään.

6 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

17 §**Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2006. Lain 10 ja 11 § tulevat kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

Tällä lailla kumotaan 24 päivänä helmikuuta 1995 annettu nuorisotyölaki ([235/1995](#)) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Kumotun lain 8 §:ää sovelletaan kuitenkin edelleen vuoden 2006 loppuun.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

18 §**Siirtymäsäännökset**

Ennen tämän lain voimaantuloa asetettu nuorisoasiain neuvottelukunta ja nuorisojärjestöjen avustustoimikunta jatkavat toimintaansa toimikautensa loppuun.

Ennen tämän lain voimaantuloa avustettaviksi hyväksytyt nuorisojärjestöt ja nuorisotyön palvelujärjestöt säilyttävät valtionavustuskelpoisuutensa vuoden 2006 loppuun, jollei opetusministeriö ennen sitä erikseen muuta asiaa koskevaa päätöstään tai kumoa sitä.

Ennen tämän lain voimaantuloa avustettaviksi hyväksytyt valtakunnalliset nuorisokeskukset säilyttävät tämän lain voimaan tullessa valtionavustuskelpoisuutensa.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Tähän on koottu otteita lastensuojelulaista, jotka liittyvät nuorisopalveluiden toimintaan. Koko lastensuojelulain löytää Finlex ajantasainen lainsäädäntö – sivustoilta.

1 §

Lain tarkoitus

Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.

2 §

Vastuu lapsen hyvinvoinnista

Lapsen **vanhemmilla ja muilla huoltajilla on ensisijainen vastuu** lapsen hyvinvoinnista. Lapsen vanhemman ja muun huoltajan tulee turvata lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi siten kuin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa säädetään.

Lasten ja perheiden **kanssa toimivien viranomaisten on tuettava vanhempia ja huoltajia** heidän kasvatustehtävässään ja pyrittävä tarjoamaan perheelle **tarpeellista apua riittävän varhain** sekä ohjattava lapsi ja perhe tarvittaessa lastensuojelun piiriin.

3 §

Lastensuojelu

Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Sen lisäksi kunta järjestää lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi 2 luvussa tarkoitettua ehkäisevää lastensuojelua.

Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto.

Ehkäisevällä lastensuojelulla edistetään ja turvataan lasten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tuetaan vanhemmuutta. Ehkäisevää lastensuojelua on myös kunnan muiden palvelujen piirissä, kuten äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muussa terveydenhuollossa, päivähoidossa, opetuksessa ja nuorisotyössä annettava erityinen tuki silloin, kun lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana.

7 §

Lasten ja nuorten hyvinvoinnin seuraaminen ja edistäminen

Kunnan sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen ja **kunnan muiden viranomaisten on yhteistyössä seurattava ja edistettävä lasten ja nuorten hyvinvointia sekä poistettava kasvuolojen epäkohtia ja ehkäistävä niiden syntymistä.**

8 §

Palvelujen kehittäminen kasvatuksen tukemiseksi

Kunnan on sosiaali- ja terveydenhuoltoa, opetustointia sekä muita lapsille, nuorille ja lapsiperheille tarkoitettuja **palveluja järjestäessään ja niitä kehittäessään huolehdittava siitä, että näiden palvelujen avulla tuetaan vanhempia, huoltajia** ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä **lasten kasvatuksessa ja saadaan selville lasten, nuorten ja lapsiperheiden erityisen tuen tarve.** Kunnan on järjestettävä tarvittaessa erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia ja nuoria tukevaa toimintaa.

Palveluja järjestettäessä ja niitä kehitettäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota lasten ja nuorten tarpeisiin ja toivomuksiin.

25 §

Ilmoitusvelvollisuus

Sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen, **nuorisotoimen**, poliisitoimen ja seurakunnan tai muun uskonnollisen yhdyskunnan **palveluksessa tai luottamustoimessa olevat henkilöt** sekä muun sosiaalipalvelujen tai terveydenhuollon palvelujen tuottajan, opetuksen tai koulutuksen järjestäjän tai turvapaikan hakijoiden vastaanottoa tai hätäkeskustoimintaa taikka koululaisten aamu- ja ilta- ja iltapäivätoimintaa harjoittavan yksikön palveluksessa olevat henkilöt ja terveydenhuollon ammattihenkilöt **ovat velvollisia viipymättä ilmoittamaan salassapitosäännösten estämättä kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle, jos he tehtävässään ovat saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä.**

Myös muu kuin 1 momentissa tarkoitettu henkilö voi tehdä tällaisen ilmoituksen häntä mahdollisesti koskevien salassapitosäännösten estämättä.

Sen lisäksi, mitä sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain [\(812/2000\) 18 §:n](#) 3 momentissa säädetään oikeudesta antaa oma-aloitteisesti tietoja poliisille, lastensuojeluviranomaisen on salassapittoa koskevien säännösten estämättä ilmoitettava poliisille, jos on perusteltua syytä epäillä, että lapseen on kasvuympäristössään kohdistettu rikoslain [\(39/1889\) 20](#) tai 21 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, josta säädetty enimmäisrangaistus on vähintään kaksi vuotta vankeutta.

Varhainen puuttuminen

"Miksi aina, kun lapsen tai nuoren elämässä tapahtuu jotain kamalaa, joku tahoo kertoo, että olivathan ongelmat jo vuosia sitten nähtävissä? Jos ne kerran nähdään ja tiedetään, miksi ei puututa ajoissa?"

Tästä kysymyksestä käynnistyi Varpu eli Varhaisen puuttumisen valtakunnallinen hanke (2001-2004). Hanketta koordinoi [Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö](#) ja siihen osallistuivat keskeiset hallinnonalat ja lastensuojelun, päihde- ja mielenterveysalan järjestöt. Myös vuoden 2008 alusta voimaan tullut lastensuojelulaki edellyttää ehkäisevän lastensuojelun ja varhaisen tuen tehokasta toteuttamista kunnissa.

Lastensuojelulain mukaan lapsella on oikeus turvalliseen ja virikkeitä antavaan kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä etusija erityiseen suojeluun. YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen mukaan lapsella on oikeus erityiseen huolenpitoon ja apuun sekä oikeus erityiseen suojeluun henkiseltä ja fyysiseltä hyväksikäytöltä. Lapsen on vaikea puolustaa itseään, siksi aikuisten pitää puuttua tilanteisiin, joissa lapsen oikeuksia loukataan.

- Varhainen puuttuminen ymmärretään toimimiseksi mahdollisimman varhain, mahdollisimman avoimesti ja mahdollisimman hyvässä yhteistyössä ongelmatilanteiden ehkäisemiseksi.
- Olennaista on toimia silloin, kun mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja on runsaasti.
- Varhainen puuttuminen on varhaista vastuunottoa omasta toiminnasta toisten tukemiseksi.
- Puuttuminen sisältää aina myös vastuun ottamisen siitä, että varhaista tukea myös löydetään ja se voimavaraistaa.
- Varhaisesta puuttumisesta puhutaan mm. sairauksien, oppimisvaikeuksien, päihteiden käytön, nuorisorikollisuuden, työttömyyden yms. ehkäisyyn ja hoitoon liittyvissä kysymyksissä.

- Varhaisen puuttumisen ohella tarvitaan hyvinvointia rakentavaa ja ongelmia ehkäisevää työtä.
- Varhaista puuttumista perustelee sekä inhimilliset että taloudelliset näkökulmat.

Lastensuojelun erityisasiantuntija, tutkija ja kehittäjä Sirkka Rousu muistuttaa, että varhainen puuttuminen on ihmisyhteisöissä olevaa tietynlaista ASENNETTA, jossa kannetaan huolta ja pidetään huolta itsemme lisäksi myös muista ja puututaan tämän aidon huolen oikeutuksella.

→Tapa, millä oma huoli otetaan puheeksi eli puututaan on oltava kuitenkin korrekti ja hienotunteinen, mutta tarvittaessa myös välitön, jos esimerkiksi henkilö on vakavassa vaarassa.

Varpu on TYÖOTE ja TYÖSKENTELYMENETELMÄ palveluprosesseissa.

→Tavoitteena on, että ihmiset saavat tarvitsemaansa tukea oikeaan aikaan ja oikealla tavalla, eli tilanteen korjaamisen sopiva tuen määrä.

Varpu:n laukaisee jonkun henkilön HUOLI lapsesta tai nuoresta.

→Jos on huolissaan jostakin lapsesta tai nuoresta, kannattaa aina ottaa selvää, onko huoli aiheellinen esim. konsultoimalla asiassa sen alan työntekijää, jonka ammattiin sisältyy niiden asioiden parissa työskentely, joista itse olet huolissasi.

Lisätietoja:

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

(<http://groups.stakes.fi/VERK/FI/Varpu/index.htm>) ja Kuntaliitto/ Kuntatiedon keskus

(http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;29;353;10336;109105)

Tuusulan nuorisopalveluiden ohjeita varhaiseen puuttumiseen päihteiden käytön osalta:

Nuorisotalo

- ensimmäisellä kerralla työntekijä keskustelee nuoren kanssa → nuorelle mahdollisuus kertoa asiasta itse kotona
- havainnon tekijä hoitaa keskustelun → tieto keskustelusta talon vastaavalle työntekijälle
- keskustelussa otetaan ylös nuoren ja hänen vanhempansa tiedot ylös
- nuorisotyöntekijä soittaa kotiin viikon kuluessa, jos vanhemmat eivät ole ottaneet yhteyttä

Katu / etsivätyö

- työntekijä tekee työssään selväksi, että ei hyväksy nuorten päihteiden käyttöä
- runsaasti päihtyneenä olevasta nuoresta annetaan tieto katuvastaavalle, joka tekee päätöksen toimenpiteistä
 - tieto kotiin
 - ambulanssi, poliisi, päivystävä sosiaalityöntekijä...

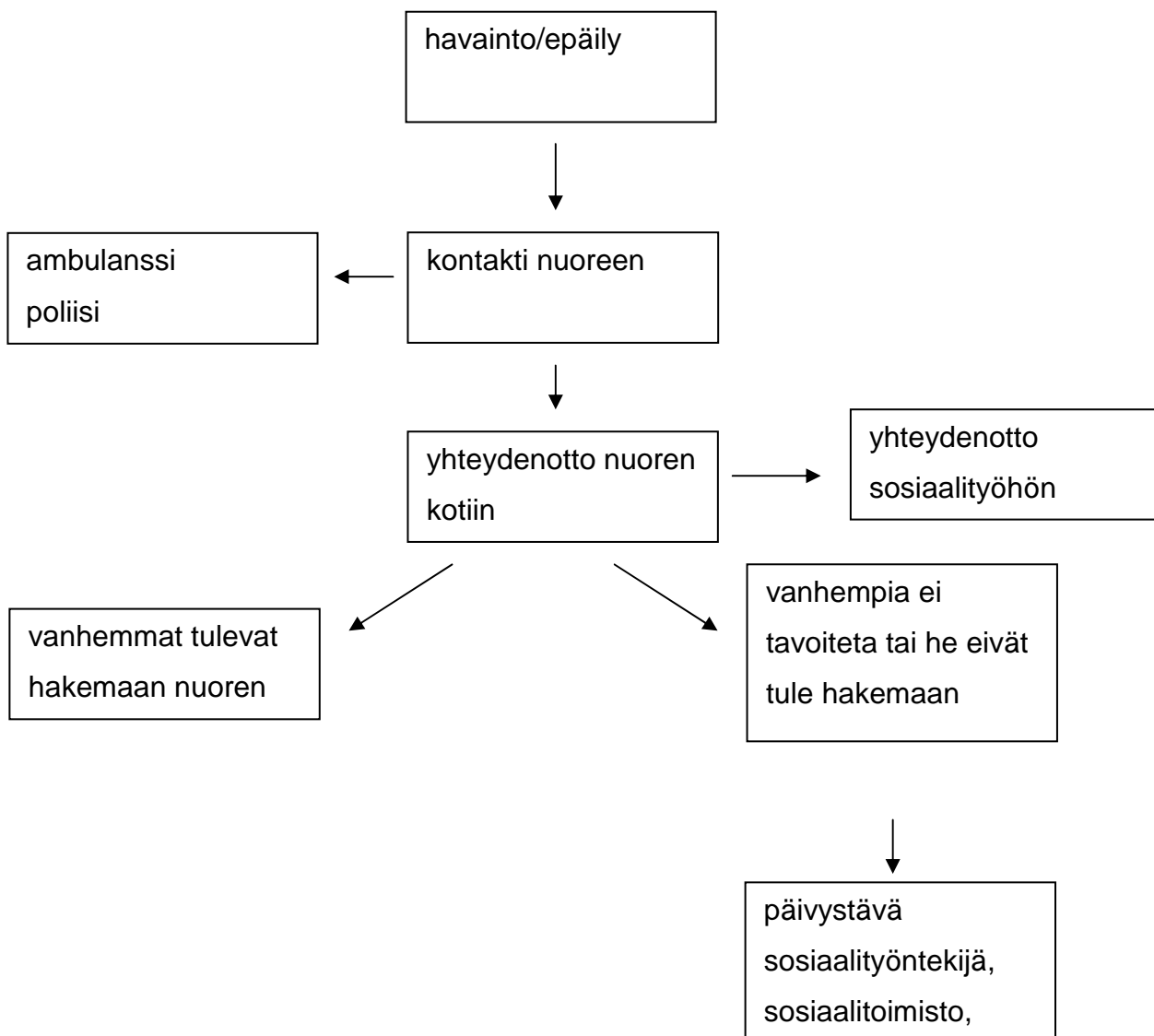
Teemaillat / leirit

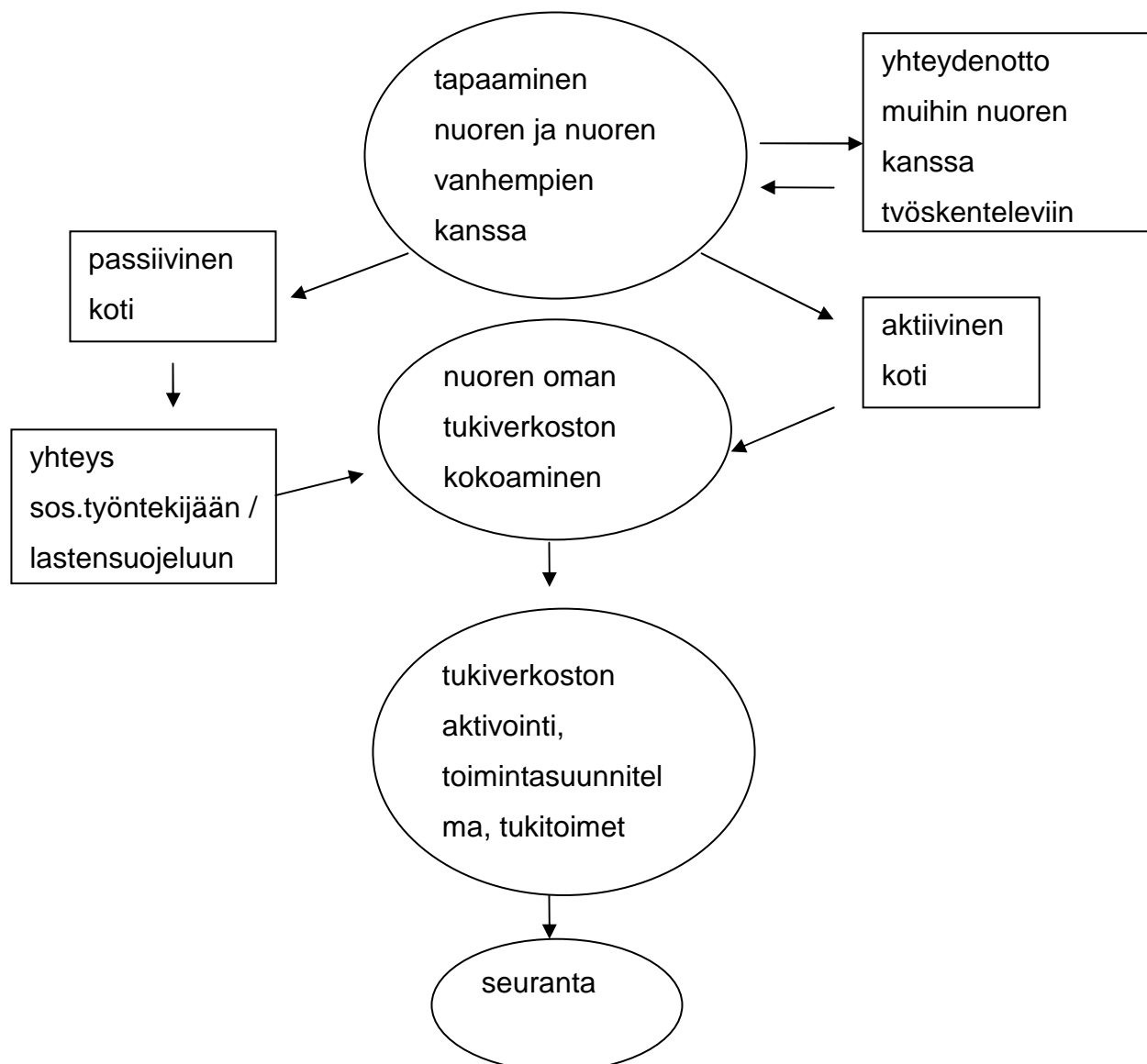
- teemailloissa kaikki puhallutetaan
 - diskot
 - bändi-illat
- ennen leirejä sovitaan yhteiset pelisäännöt, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan → sovitaan yhdessä nuorten kanssa sanktiot sääntöjen rikkomisesta

Tapahtumat

- tapahtumissa ollaan nuorisotyöntekijöinä eikä järjestyksenvalvojina

PUUTTUMISEN POLKU



Viikon kuluessa tapahtuneesta:

Lastensuojeluilmoitus

Uuden lastensuojelulain tavoitteena on turvata, että lapsen ja hänen perheensä ongelmat havaitaan ja niihin puututaan entistä varhaisemmin, ja että lapsi ja hänen perheensä saavat tarvitsemansa tuen ja palvelut oikea-aikaisesti. Tätä voidaan osaltaan toteuttaa parantamalla viranomaisten yhteistyötä ja korostamalla lastensuojelutyön suunnitelmallisuutta sekä tehokkaiden avopalveluiden ensisijaisuutta.

25§

Ilmoitusvelvollisuus

*Sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen, **nuorisotoimen**, poliisitoimen ja seurakunnan tai muun uskonnollisen yhdyskunnan palveluksessa tai luottamustoimessa olevat henkilöt* sekä muun sosiaalipalvelujen tai terveydenhuollon palvelujen tuottajan, opetuksen tai koulutuksen järjestäjän tai turvapaikan hakijoiden vastaanotto toimintaa tai hätäkeskustoimintaa taikka koululaisten aamu- ja ilta päivätoimintaa harjoittavan yksikön palveluksessa olevat henkilöt ja terveydenhuollon ammattihenkilöt **ovat velvollisia viipymättä ilmoittamaan salassapitosäännösten estämättä kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle**, jos he tehtävässään ovat saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä.

Myös muu kuin 1. momentissa tarkoitettu henkilö **voi tehdä tällaisen ilmoituksen** häntä mahdollisesti koskevien salassapitosäännösten estämättä.

Säännöksestä ilmenee, että ko. **viranomaisella ei ole asiassa harkintavaltaa**, vaan ilmoitusvelvollisuus menee salassapitovelvollisuuden ohi. Ilmoituksen voi tehdä havaittuaan tai saatuaan muutoin tietää sellaisia seikkoja, joiden vuoksi lastensuojelun tarve on kyseisen henkilön arvion mukaan syytä selvittää. Ilmoittajalta ei edellytetä lopullista pitävää arviota lastensuojelun tarpeesta.

Lastensuojeluviranomaisten tehtävänä on ilmoituksen saatuaan varmistaa tosiasioiden olemassaolo sekä harkita tuen tarve ja sen muodot.

Ilmoitusvelvollisuus koskee lapsia tai nuoria, joiden käyttäytymisessä tai kotiololoissa on pitkäaikaisesti tai poikkeuksellisen vahvasti jotain huolestuttavaa.

Ilmoituksen aiheena voi olla esimerkiksi:

- fyysinen tai henkinen laiminlyönti
- hoitamattomuus hygieniassa/vaatehuollossa/ruokailussa
- epäily pahoinpitelystä

- lapsen oma päihteiden käyttö, mielenterveyden ongelma, rikoksilla oireilu tai itsetuhoisuus
- jatkuva koulunkäynnin laiminlyöminen
- perheen vuorovaikutusongelmat

Lapsen huolenpidon turvaamisen kannalta lastensuojeluilmoituksen tekemisen kynnyksen ei tulisi olla liian korkea. Jos lastensuojeluilmoituksen tekemiseen velvollisella henkilöllä on vaikeuksia arvioida sitä, onko lapsesta herännyt huoli riittävää lastensuojeluilmoituksen tekemiseksi, asiasta voi tarvittaessa yleisellä tasolla lapsen henkilöllisyyttä paljastamatta kysyä alueen lastensuojelusta.

Viranomaisen tehdessä lastensuojeluilmoitusta on hyvä kertoa tästä myös perheelle, jota ilmoitus koskee ja keskustella asiasta, mikäli perhe tätä haluaa. **Viranomaisen tekemän ilmoituksen tulee aina sisältää ilmoittajan yhteystiedot**, jotka annetaan tiedoksi myös perheelle.

Lastensuojelulain mukainen ilmoitusvelvollisuus koskee kaikkia nuorisotoimen palveluksessa olevia henkilöitä riippumatta palvelussuhteen lajista. Ilmoitusvelvollisuus koskee yhtälailla virka- ja työsuhteisia henkilöitä.

”Kiva tietää ”

Mainokset

Välillä tarvitsee tiedottaa asioista ja tehdä julisteita tapahtumista ym. jutuista. Jos tuntuu, että oman tulostimen mustavalkoinen A4-kokoa oleva mainos on liian pieni ja huomaamaton, voi mainoksen lähettää sähköpostilla kaavoitukseen kunnantalolle. Siellä on väritulostin/-kopiokone, josta saa myös A3:n kokoisia julisteita.

Lähetä siis mainos sähköpostin liitteenä jollekin seuraavista henkilöistä

- Asiakaspalvelusihteeri Liisa Montonen
- Asiakaspalvelusihteeri Gun Ronkainen
- Palvelusihteeri Mirja Löfgren

Kerro viestissä myös haetko julisteet kunnantalolta vai lähetetäänkö ne sisäisessä postissa toimipaikkaasi.

Toimistotarvikkeet

Hyrylässä terveyskeskuksen talossa on Keskusvarasto, josta voi noutaa mm. toimistotarvikkeita nuorisotaloille. Aukioloajat ja tarkemmat tiedot löydät Santrasta vasemmalla olevan valikon kautta →sisäiset palvelut.

Pöytäkirjat

Kunnan hallituksen ja valtuuston kokousten pöytäkirjat löydät kunnan internet-sivuilta (www.tuusula.fi) Kunnan toiminta ja päätöksenteko-linkin kautta. Nuorisopalveluiden johtoryhmän kokousten pöytäkirjat löydät Santrasta Projektit-välilehden alta.

Nuoren kuljettaminen

Nuoria täytyy joskus kuljettaa omalla autolla, esimerkiksi jos lähdetään johonkin tapahtumaan tai aktiviteettiin. Nuoren kuljettamiseen täytyy aina pyytää lupa vanhemmilta kirjallisena. Muista merkitä lupalappuun aika, jonka kuljetuslupa on voimassa (voi olla pidemmänkin ajan).

Esimerkki:

LAPSEN KULJETUSLUPA NUORISOTYÖNTEKIJÄLLE

Minä

annan Tuusulan kunnan/nuorisopalveluiden työntekijän kuljettaa

lastani/lapsiani

autollaan lastani/lapsiani koskevissa nuorisopalveluiden menoissa.

Kuljettaja noudattaa varovaisuutta liikenteessä.

Voimassaoloaika: _____._____.20__ - _____._____.20__

Tuusulassa _____._____.20__

Huoltajan allekirjoitus ja puhelinnumero

Nimenselvennys

Nuorisotyöntekijän allekirjoitus ja puhelinnumero

Nimenselvennys

Sijaistaminen poissaolo- tai sairaustapauksissa

- **Henkilökunnalla pitää olla tieto** kenelle soittaa, kun sairastuu tai tulee muita mutkia matkaan, jotta saadaan asiat eteenpäin.
- Sähköpostiin laitetaan automaattinen vastaus palvelu, jossa kerrotaan loman pituus ja kuka toimii sijaisena, sekä hänen yhteystiedot. (tämän saa laitettua henkilökohtaisista asetuksista).
- Laskutus, pyritään siirtämään sellaiselle henkilölle, joka pystyy hyväksymään ne.
- Sovitaan yksi henkilö joka sijaistaa ja vastaa puhelimeen.

Sijaistamisista sovittu:

vakituisten osalta

- kellokoski - mesta
- lahela - riihikallio
- jokela - jokela

Jos oman talon nuoriso-ohjaaja on sairauslomalla, yritä saada sijaista kiinni. Jos et saa kyseistä henkilöä kiinni, niin aina voi soittaa minkä talon nuoriso-ohjaajalle tahansa.

Työterveyshuolto

Puhelin: (09) 8718 3681

Osoite: Koskenmäenpolku 4, I kerros, 04300 Tuusula

Aukioloajat:

Maanantai - torstai klo 8 - 15.30

Perjantaisin ja aattona klo 8 - 12

Ajanvaraus lääkärin vastaanotolle:

Maanantai-torstai klo 8-10 ja klo 14-15

Perjantaisin klo 8-10

Muutokset aukioloajoissa mahdollisia.

Työterveyshoitajan aamuvastaanotto ilman ajanvarausta

Hyrylässä arkisin klo 8-9.30, Jokelassa ma-to klo 8-9, huom. 22.6.-16.8.2009 välisenä aikana Jokelassa ei ole työterveyshoitajan aamuvastaanottoa.

Kellokoskella sopimuksen mukaan.

Jokelan ja Kellokosken terveysasemilla ei ole työterveyslääkärin vastaanottoa 1.6.-31.8.2009 (paitsi Kellokoskella 4.6.2009).

TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT

- ◇ työn ja työympäristön terveellisuuden ja turvallisuuden edistäminen
- ◇ työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy
- ◇ työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen työuran eri vaiheissa
- ◇ työyhteisön toiminnan edistäminen
- ◇ sairaanhoitopalveluiden suunnitteluun ja ylläpitoon osallistuminen
- ◇ työpaikan ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja ylläpitoon osallistuminen

Sairastuessasi ota yhteys esimieheesi. Esimies voi antaa luvan olla pois aivan lyhyissä sairauspoissaolotapauksissa (enintään 3 päivää). Tämän jälkeen pitää ottaa yhteys ensisijaisesti omaan työterveyshuoltoon. Nuorisotalon kerho-ohjaajat ottavat yhteyden ensisijaisesti oman talon vastaavaan ohjaajaan

Lomalta ei voi jäädä sairauslomalle omalla ilmoituksella, vaan siihen on saatava lääkärintodistus.