

OPINNÄYTETYÖ

"MATKASSA MUKANA, OPINTOJEN TUKENA!"

**Ohjaustyön ja perehdytyskäytäntöjen kehittäminen
Suomen Diakoniaopiston
avoimessa oppimisympäristössä.**

Carita Rukakoski

Yhteisöpedagogi
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(09/2023)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi: Yhteisöpedagogi

Tekijä: Carita Rukakoski

Opinnäytetyön nimi: ”MATKASSA MUKANA, OPINTOJEN TUKENA!” Ohjaustyön ja perehdytyskäytäntöjen kehittäminen Suomen Diakoniaopiston avoimessa oppimisympäristössä.

Sivumäärä: 53 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Jenny Honka

Työn tilaaja: Suomen Diakoniaopisto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Suomen Diakoniaopiston Tsempin avoimessa oppimisympäristössä tapahtuvaa ohjaustyötä ja -prosessia sekä perehdytystoimenpiteitä. Tämä on tärkeää hallittavuuden ja järjestelmällisyyden lisäämisen sekä työntekijöiden työkuvien selkiyttämisen kannalta.

Työn tilaaja on Suomen Diakoniaopisto, joka on yksityinen ammatillinen oppilaitos. Organisaatiolla on kampuksia Helsingissä, Lahdessa ja Oulussa ja vuosittain opiskelijoita on noin 4000. Tsemppi toimii ammattiopistojen tiloissa ja se auttaa opiskelijoita matalalla kynnyksellä henkilökohtaisesti ja opiskelijoiden tarpeita kuunnellen. Tietoperustassa taustoitetaan ammatillisen koulutuksen nykytilaa ja tuen tarvetta toisella asteella, ohjaustyötä sekä perehdytyksen tarkoitusta ja tapoja.

Aineistoa kerättiin Learning Cafe -ideointimenetelmän avulla sekä benchmarkkaamalla. Ideoinnin avulla haluttiin selvittää, minkälaisena työ Tsempissä nähdään, mikä tieto on olennaisinta uudelle työntekijälle, mitä kaikkea muuta työhön liittyy ohjaustyön lisäksi ja mitä työntekijät odottavat perehdytykseltä. Perehdytyksen lisäaineistoksi benchmarkattiin internetistä hyviksi koettuja perehdytyskäytänteitä ja -materiaaleja. Tavoitteena oli saada kasaan aineistoa, jonka pohjalta Tsempin toimintaa ja ohjaustyötä voi kehittää. Yhtenä tarpeena työnantajalla oli päivittää perehdytyskäytänteitä, johon sisältyisi myös uudenlainen perehdytysopas.

Kehittämistyöstä saadut tulokset kertovat, että jotkin ohjaustyön peruskäytänteet ja toimitatavat tarvitsevat vielä hiomista ja perehdytykseen kaivattiin struktuuria. Näiden tulosten ja aineiston pohjalta syntyi perehdyttämisoppaan sisältö sekä perehdytys suunnitelman runko. Molemmat auttavat ja tuovat rakennetta uuden työntekijän perehdyttämisessä niin perehdyttäjälle kuin perehdytettävällekin. Muut Suomen Diakoniaopiston tiimit ja kampukset voivat käyttää tämän opinnäytetyön tuotoksia myös työkaluina helpottamaan omaa työtä.

Asiasanat: ammattioppilaitokset, ohjaustyö, perehdyttäminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor's Degree in NGO and Youth Work, Community Educator

Author: Carita Rukakoski

Title: "Study support all the way long!" Developing the student counselling and employee onboarding process of the Tsemppi learning environment at the Diakonia College of Finland.

Number of Pages: 53 and 7 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Jenny Honka

Commissioned by: Diakonia College of Finland

The objective of this study was to gather information about the student counselling work and employment onboarding processes of the Tsemppi open learning environment in order to clarify the job description and onboarding practises and developing them. The commissioner of this thesis, Diakonia College of Finland, which is a private vocational college, has a practise of general employee onboarding, the so-called "house onboarding", but there is a lack of more specific onboarding and instruction for new employees.

The Diakonia College of Finland has three campuses in Finland, and the number of students is approximately 4000. The Tsemppi open learning environment is a physical space, where students receive support and assistance for their studies. The thesis discusses the current status of vocational education in Finland as well as vocational students' need for support. It also discusses the definitions of student counselling work and the significance and means of employee onboarding.

The data was collected using the Learning Café method and benchmarking to map the work practises at Tsemppi, to develop its employee onboarding practises, and to hear employees' expectations about their onboarding. Additionally, I benchmarked existing onboarding practices and materials.

The results of this development-oriented study suggest that some counselling practises still need to be refined and that the onboarding process needs more structure. As a final result and product of this thesis, I prepared a preliminary onboarding plan and a draft for an onboarding guide, which will be supplemented and modified in the future. The finalised plan and guide will help onboard future employees. Moreover, the organisation and campuses of the Diakonia College of Finland can use the results of this thesis project as tools to facilitate their work.

Keywords: vocational education, student counselling, employee onboarding

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TILAAJA.....	7
	2.1 Suomen Diakoniaopisto.....	7
	2.2 Tsemppi – avoin oppimisympäristö.....	8
3	TIETOPERUSTA.....	11
	3.1 Ammatillinen koulutus muutosten pyörteissä.....	11
	3.2 Tuen tarve ammatillisessa koulutuksessa	12
	3.3 Työnä ohjaus.....	15
	3.4 Perehdytys uuden työntekijän perusoikeutena ja oppimisen perustana.....	18
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	22
	4.1 Benchmarking	22
	4.2 Learning Cafe	25
	4.3 Aineiston analysointimenetelmät.....	26
	4.4 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	28
5	TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	31
6	TUOTOKSET	39
	6.1 Kehittämisideat	39
	6.2 Perehdytysuunnitelma ja -opas.....	44
7	LOPUKSI	47
	LÄHTEET	49
	LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Yrityksen tai minkä tahansa organisaation on erittäin tärkeää aika ajoin tarkistaa työtapojaan ja henkilöstönsä osaamisen tasoa, koska uutta tietoa tulee yhtenään ja työnteon tavat muuttuvat. Maailma muuttuu ympärillä nopeasti. Vanhentuneilla säännöillä ja toimintatavoilla ei pysytäkään mukana kilpailussa. Henkilökunnan osaamisen ylläpitäminen ja perehdytys ovat tärkeimpiä toimia, mihin organisaatio voi panostaa. (Vuolearning 2023.) Henkilöstön perehdytykseen panostaminen sekä toimintatapojen päivittäminen osoittaa, että myös Suomen Diakoniaopisto haluaa osaltaan olla kehittyvä ja aikaansa seuraava organisaatio.

Tsemppi, avoin oppimisympäristö -hanke toteutettiin 1.10.2018-31.12.2020. Hankkeen tarkoituksena oli rakentaa sellainen oppimisympäristö kampuksille, joka tukisi opiskelijoiden opintojen etenemistä ja jossa he saisivat tarvitsemaansa tukea, muun muassa tehtävien teossa. Hankkeen päättymisestä on vasta vähän aikaa, ja koska pandemia sotki hieman konseptin ”normaalia” täytöntöönpanoa, eivät kaikki käytännöt ja toiminnot ole vielä muokkautuneet täysin selviksi ja jouheviksi. Tästä syystä on hyvä tarkistaa jo syntyneitä käytänteitä ja kenties hioa ja muokata niitä tähän hetkeen sopivammaksi.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selkeyttää Suomen Diakoniaopiston avoimessa ohjaus- ja oppimisympäristö Tsempissä tapahtuvaa ohjaustyötä ja -prosesseja sekä perehdytyskäytäntöjä. Työ auttaa Suomen Diakoniaopistoa kehittämään toimintaansa sekä saamaan tietoa Tsempissä tapahtuvasta ohjaustyöstä sekä uuden työntekijän perehdytyksen nykytilanteesta.

Halusin saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä ovat Tsempissä tapahtuvan ohjaus- ja valmennustyön käytännöt ja toimintaperiaatteet tällä hetkellä?
2. Mitkä olisivat parhaat keinot ja käytännöt perehdyttää uutta työntekijää Tsemppiin?

Tavoitteena on luoda selkeämmät ja strukturoidummat perehdytyskäytännöt ja saada kartoitettua tärkein sisältö uuden Tsempin työntekijän perehdytysoppaaseen. Kehittämistyön perusteella luon rungot perehdytysuunnitelmasta sekä perehdytysoppaan sisällöstä. Sisältöjen ja suunnitelman päivittäminen jatkuu opinnäytetyön tekemisen jälkeen.

Avoimen oppimisympäristön toimintaa on kehitetty Suomen Diakoniaopistoissa edellä mainitsemani hankkeen avulla, mutta koska toimintaympäristöt muuttuvat jatkuvasti, pitää myös palveluiden ja toimintojen kehittyä. Nykyisessä Tsempissä Helsingin Alppikadun kampuksella on olemassa suppea perehdytyskansio, mutta se ei ole kovin kattava. Sen päivittäminen on myös hankalaa, koska se on paperisessa muodossa. Oman kehittämistyön yhtenä tavoitteena on laatia sähköisesti päivitettävä perehdyttämisopas.

Yleisesti avoimista ohjaus- ja oppimisympäristöistä on tehty jokunen opinnäytetyö ja julkaisu aiemmin. Tiina Parantainen teki tutkimuksen Seinäjoen ammattikorkeakoululle Vauhdittamon toiminnasta, joka vastaa Tsempin toimintaa. Opinnäytetyön nimi on ”Moniammatillinen ohjaus suhteessa avoimeen oppimisympäristöön. Vauhdittamo-toiminnan kehittämisen suuntaviivat.”. Tutkimuksessa on kerätty tietoa toiminnan kehittämistä varten mm. haastattelun avulla. (Parantainen, 2021.)

Perehdytyskäytännöistä ja -menetelmistä löytyy useitakin tutkimuksia ja opinnäytetöitä, ja yhtä käytinkin omassa työssäni benchmarkkauksen kohteena. Kyseessä on HR-generalisti Heidi Saarisen väitöskirja aiheesta ”Perehdyttämisellä kohti parempaa suoriutumista. Toimintatutkimus perehdyttämisprosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä. (2021)”

Käytän tutkimuksessani laadullisia menetelmiä, koska siten saan aitoja vastauksia ja ajatuksia kehittämiskohteestani. Aion kerätä tietoa Tsempin työtavoista, menetelmistä ja perehdytyksestä käyttäen Learning Cafe -menetelmää. Perehdytyskäytäntöjen kehittämiseksi benchmarkkaan lisäksi erilaisia perehdytystä käsitteleviä aineistoja ja nettisivuja.

Toisessa luvussa esittelen tilaajan, eli Suomen Diakoniaopiston sekä Tsempin, avoimen ohjaus- ja oppimisympäristön, jonne opinnäytetyö tehtiin. Tietoperustassa kerron opinnäytetyötäni koskevaa tietoa ammatillisesta koulutuksesta, tuen tarpeesta ja sen kasvusta, ohjauksesta työnä sekä perehdytyksestä ammattikirjallisuuteen, aiheen uutisointiin sekä julkaisuihin pohjaten. Luvussa neljä avaan kehittämistyöni menetelmiä, jonka jälkeen analysoin kehittämistyön tuloksia luvussa viisi. Luvussa kuusi esittelen kehittämis ehdotuksia sekä kehittämistyön lopputuotoksen. Lopuksi kerron ajatuksiani tutkimuksen onnistumisesta sekä jatkokehittämis ehdotuksia.

2 TILAAJA

Tässä luvussa esittelen lyhyesti tilaajan, eli Suomen Diakoniaopiston taustaa ja nykypäivän toimintaa sekä kerron kehittämistyön kohteena olevan avoimen oppimisympäristön, Tsempin, toimintaperiaatteita.

2.1 Suomen Diakoniaopisto

Ennen kuin Suomen Diakoniaopiston toiminta on saanut alkunsa, on taustalla pitkä ja vaiheikas historia. Kaikki on saanut alkunsa Helsingin Diakonissalaitoksesta, joka on perustettu 1867 aatelisten Aurora Karamzin toimesta, kun Suomi oli vielä osa Venäjän keisarikuntaa. Diakonissalaitos aloitti apuhoitajien koulutuksen 1957, ja tutkinnon nimi muuttui aikojen myötä nykyisellään tunnetuksi lähihoitajan koulutukseksi samalla, kun koulutus tuli monipuolisemmaksi ja se annettiin Diakoniaopistojen tehtäväksi. Koulutukseen alettiin ottaa myös maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja heistä ensimmäiset, koko Suomen mittakaavassa, valmistuivat 1995. Valtakunnallinen Suomen Diakoniaopisto on perustettu vasta vuonna 2016, johon liittyivät Helsingin Diakoniaopiston lisäksi Lahden diakoninen instituutti sekä Oulun Diakoniaopisto. Tämän yhdistyminen oli merkittävä merkkipaalu Diakonissalaitoksen säätiön koulutustoiminnan historiassa. (Paaskoski 2017, 2, 15, SDO 2023h, 4–6.)

Nykyään Suomen Diakoniaopisto on yksityinen ammatillista opetusta tarjoava oppilaitos. Sen kampuksilla opiskelee vuosittain n. 4000 opiskelijaa. Henkilöstöä opetus- ja ohjaustehtävissä on lähemmäs 300. (SDO 2023a.) Opistossa voi opiskella ammatillisista perustutkinnoista sosi-aali- ja terveysalaa, kasvatus- ja ohjausalaa, hius- ja kauneudenhoitoalaa, ravintola- ja cateringalaa sekä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualaa. Tarjolla on myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, oppisopimusopintoja sekä mahdollisuus osallistua aikuisten perusopetukseen tai TELMA- ja TUVA-koulutuksiin. Opisto tarjoaa yrityksille myös täydennys- ja työvoimakoulutuksia. (SDO 2023b.) SKY-opiston (Suomen Kosmetologien Yhdistyksen Opisto) kanssa Suomen Diakoniaopisto yhdistyi vuoden 2018 alusta. Yhdistymisen myötä oppilaitos voi tarjota nyt lähihoitaja- ja kosmetologiopiskelijoille ainutlaatuisia opintokokonaisuuksia. (SDO 2023c.)

Suomen Diakoniaopistolla on toimintaa kolmella eri paikkakunnalla: Helsingissä, Lahdessa ja Oulussa (SDO 2023d). Helsingissä toimii Alppikadun ja Sturenkadun kampusten lisäksi vielä toimintakeskus Sovinto, joka on tarkoitettu työn tai koulutuksen ulkopuolella olevalle nuorelle

tai aikuiselle. Toimintaa ohjaa sosiaalipedagoginen toiminta-ajatus, ja keskus tarjoaa ratkaisuja ja voimavarakeskeisiä, yhteisöllisiä, toiminnallisia sekä luovia menetelmiä. Samoissa tiloissa toimii myös etsivän nuorisotyön toimistotilat. (SDO 2023e.)

2.2 Tsemppi – avoin oppimisympäristö

Tsemppi on syntynyt Avoimet ohjaus- ja oppimisympäristöt -hankkeen pohjalta. Hankkeen tarkoituksena oli rakentaa sellainen oppimisympäristö kampuksille, joka tukisi opiskelijoiden opintojen etenemistä ja jossa he saisivat tarvitsemaansa tukea, muun muassa tehtävien teossa. Hanke kesti puolitoista vuotta kesäkuusta 2018 vuoden 2020 loppuun ja sitä rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö. Suomen Diakoniaopistossa on aiemminkin ollut samantyyppinen palvelu, joka on toiminut nimillä Funtsi ja Jelppi, mutta tämän hankkeen tavoitteena oli yhtenäistää toimintatapoja eri kampusten välillä ja uusille tiloille haluttiin myös yhteinen nimi. Opiskelijat saivat halutessaan osallistua nimikilpailuun. Lopulliseksi nimeksi valittiin Tsemppi. (Olohuonehdo; SDOf 2023; Thinglink 2023.)

Fyysisten tilojen lisäksi ohjaus- ja oppimisympäristöt sijaitsevat sähköisessä toimintaympäristössä Ellissä ja Duunittamossa (SDOf 2023; Thinglink 2023). Fyysisissä Tsempin tiloissa opiskelijalla on mahdollisuus saada kasvotusten tapahtuvaa tukea opintoihinsa, Ellistä löytyy kurssimateriaalia ja Duunittamosta työelämään ja urasuunnitteluun liittyviä työkaluja, esimerkiksi työhakemus- ja ansioluettelomallipohjia sekä apuja oman osaamisen ja vahvuuksien esittelyyn. (Thinglink 2023.)

Jokaisella Suomen Diakoniaopiston kampuksella on siis Tsemppi (yht. 5 kpl) ja niiden on tarkoitus olla saavutettavissa mahdollisimman matalalla kynnyksellä jokaiselle opiskelijalle. Jokaisen kampuksen Tsempeillä on omat aukioloaikansa, ja esimerkiksi Helsingin Alppikadun kampuksen Tsemppi on avoinna ma-pe klo 9–15 ja sinne voi tulla ilman ajanvarausta. Vuonna 2022 Tsempissä ohjauskäyntejä kirjattiin vajaa 5000 kappaletta ja nämä sisältävät kaikki n. yli 5–10 minuutin ohjauskerrat. Luvut on poimittu valmentajien Wilmaan merkityistä ohjauskirjauksista. (SDO 2023i, 26:30–39:20.)

Tsempin tärkein tehtävä on opintojen ja oppimisen tukitehtävät yksilöille ja ryhmille sekä tukipajat esimerkiksi lääkelaskuihin tai YTO-opintoihin liittyen. Tsempistä voi tulla kysymään apua ja neuvoa asiaan kuin asiaan, ja tarvittaessa opiskelija ohjataan oikean palvelun ääreen, mikäli asia koskee muuta kuin opiskelua, esimerkiksi oleskelulupaa tai Kelan dokumentteja.

Useimmiten opiskelijat kuitenkin hakevat tukea tehtävien ja näyttösuunnitelmien tekemiseen, opintojen suunnitteluun, digiasioihin, (mm. Wilma tai Elli) tai uraohjaukseen (työhakemukset, CV). (SDO 2023i, 26:30–39:20.)

Suurin käyttäjäryhmä Helsingin Alppikadun Tsempissä 1.8.2022 – 16.3.2023 oli sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoa suorittavat opiskelijat (52 %) ja toisena suurena ryhmänä näyttösuunnitelmien tekemistä suorittavat (30 %). Annetuista tuen muodoista ylivoimaisesti suosituin oli oppimisen tuki, ja tätä seurasivat yhteydenotot ja yksilöohjaukset. Suurin kieliryhmä oli ”muuta kieltä” äidinkielenään puhuvat, joita oli 35 % kävijöistä, seuraavaksi suurin ryhmä oli suomenkieliset 32 % ja kolmanneksi suurin ryhmä oli somaliankieliset 18 %. (SDO 2023g, 3-4.)

Tsempin toiminnasta on tehty palvelulupaus henkilöstölle ja yhteistyötahoille, eli se on kirjallinen ilmaisu siitä, miten Tsemppi toteuttaa tehtävänsä. Lupaus on jaettu neljään eri kategoriaan: kohtaamiseen, ohjaukseen ja tukeen, monipuolisuuteen ja yhteistyöhön. (Taulukko 1.) Taulukosta näkee, että Tsemppi pyrkii toimimaan opiskelijalähtöisesti vastaten heidän tarpeisiinsa, olemaan monipuolinen avun ja tuen paikka ja tekemään yhteistyötä erilaisten verkostojen kanssa. Tsempistä saa myös apua valmistumisen jälkeen esimerkiksi ansioluettelon tekemiseen. (SDO 2023i, 26:30–39:20.) Tsempin motto on ”Matkassa mukana, opintojen tukena!” millä ilmentetään sitä, että Tsempistä opiskelija saa apua koko opintojensa ajan.

Taulukko 1. Tsempin palvelulupaus henkilöstölle ja yhteistyötahoille.

<p>KOHTAAMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tsempissä toimitaan opiskelijalähtöisesti pyrkien vastaamaan opiskelijoiden tarpeeseen - Tsemppi vastaa aina 	<p>OHJAUS JA TUKEA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tsempin tehtävänä on ohjata ja tukea opiskelijoita opinnoissa ja oppimisessa sekä muissa opintojen aikaisissa asioissa. - Tsempistä saa tukea
<p>MONIPUOLISUUS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tsempissä saa moninaista tukea: <ul style="list-style-type: none"> • yksilöohjaus, pienryhmä, etä- ja lähiohjaus, tunneilla mukanaolo • tehtävät, näyttösuunnitelmat, työnhaku, aikataulut, digiasiat, lomakkeiden täyttö, opiskelutaidot • itsenäinen opiskelu • arjen asiat • vertaisuus, kohtaamispaikka 	<p>YHTEISTYÖ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tsemppi tekee yhteistyötä henkilöstön, opiskelijahuollon ja erilaisten verkostojen kanssa - Selvitetään asiat

Tsemmissä ohjausta ja valmennusta antavat opiskelu- ja pedagogiset valmentajat ja he tekevät jatkuvasti yhteistyötä omaopettajien, opinto-ohjaajien, erityisopettajien ja opiskeluhuollon kanssa. Opiskeluvalmentajan ja pedagogisen valmentajan työnkuvassa on hieman eroavaisuuksia, koska pedagogiselta valmentajalta vaaditaan opettajan pedagoginen pätevyys ja valmiudet. Molempien valmentajien työnkuvaan kuuluu opiskelijoiden ohjaaminen ja tukeminen, vastauksien etsiminen yhdessä opiskelijoiden kanssa heitä askarruttaviin kysymyksiin, uraohjaaminen (myös valmistumisen jälkeen) sekä yhteistyö muun henkilöstön, muun muassa opiskelijahuollon sekä omaopettajien kanssa. Työssä pääroolissa on kohtaamisen ja vuorovaikutuksen taidot. Suomen Diakoniaopistolla, varsinkin Helsingin kampuksilla, opiskelee monilla eri taustoilla olevia opiskelijoita, joten valmentajilta vaaditaan herkkyyttä lukea opiskelijaa ja aikaa olla tilanteessa läsnä kiireettömästi. (SDO 2023j.)

Molempien valmentajien toimenkuvaan kuuluu myös jalkautuminen eri opiskeluryhmiin opettajan avuksi. Yleensä opiskeluvalmentajalle kuuluu tutkintoa edeltävä koulutus ja pedagogisille valmentajille ammatillinen koulutus. Apuna oleminen voi olla esimerkiksi opiskelijoiden näytös suunnitelmissa avustamista tai alkavien opiskelijoiden orientaatioissa mukana olemista. Pedagogisilla valmentajilla on usein myös opetusta ja seurantoja. Seurannat ovat palaverreja, joissa keskustellaan moniammatillisesti opiskelijan opintojen etenemisestä. Osa pedagogisista valmentajista hoitaa myös SDO-botin kautta menevien kyselyiden vastauksia. (SDO 2023i, 26:30–39:20; SDO 2023k.) SDO-botti on Annie Advisorin toteuttama chatbot-työkalu, joka madaltaa opiskelijoiden kynnystä olla yhteydessä koulun henkilökuntaan tekstiviestien avulla (Annie Advisor 2023).

Suomen Diakoniaopistolla on käyty jo aiemmin pohdintaa siitä, miten sekä opiskelu- että pedagogisen valmentajan työnkuva määritellään, ja miten tehdään ero näiden kahden työntekijän välillä ja miten ne suhteutuvat toisiinsa käytännössä. Kuten aiemmin on tullut jo ilmi, on Tsemppi aloittanut toimintansa pandemian keskellä, joten myös valmentajien täsmällinen työnkuva ei ole vielä täysin vakiintunut uomiinsa, vaan hakee vasta paikkaansa. Tällä hetkellä prosessi on työn alla ja keskustelua käydään henkilökunnan ja esihenkilöstön kanssa yhdessä.

3 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa taustoitan opinnäytetyötä ammatillisen koulutuksen, ohjaustyön sekä perehdytyksen tietoperustalla. Ammatillinen koulutus ja siihen liittyvät nykypäivän muutokset ja haasteet ovat keskeisessä osassa siinä, miksi Suomen Diakoniaopisto tarjoaa opiskelijoille Tsemppi-palvelua. Lisääntynyt tuen ja avun tarve on yksi merkittävimmistä tapahtuneista muutoksista ammatillisessa koulutuksessa viime vuosien aikana. Ohjaustyön määrittely avaa Tsempissä työskentelevien työtä ja työnkuvaa, ja perehdytyksen tärkeyden ja siinä käytettävien menetelmien avaaminen kehystää koko kehittämistyötä ja sen merkitystä.

3.1 Ammatillinen koulutus muutosten pyörteissä

Suomessa peruskoulun päättäneet nuoret voivat hakeutua jatko-opintoihin toiselle asteelle joko ammatilliseen koulutukseen tai lukioon (OKM 2023). Tutkimusten mukaan noin joka toinen nuori hakeutuu ammatillisen koulutuksen pariin ja vuonna 2021 ammatillisen tutkinnon suoritti noin 65 000 opiskelijaa. (OPH 2023; Vipunen 2023.) Ammatillinen koulutus käsittää niin ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot sekä erikoisammattitutkinnot. Lain mukaan ammatillisen koulutuksen on tarkoitus lisätä ja ylläpitää kansalaisten ammatillista osaamista, edistää työllisyyttä, tukea elinikäistä oppimista sekä jokaisen ihmisen henkilökohtaista ammatillista kasvua. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. 1§, 5§.)

Ammatilliset perustutkinnot ovat laajuudeltaan 180 osaamispistettä ja niiden suoritus aika on keskimäärin kolme vuotta. Suoritus aika voi kuitenkin vaihdella opiskelijan aiemman osaamisen tai suoritettujen opintojen myötä, joten jokaisen henkilökohtainen suoritus aika määritellään henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa. Tutkinto muodostuu pakollisista ja valinnaisista ammatillisista tutkinnon osista sekä YTO-aineista, eli yhteisistä tutkinnon osista. Viimeksi mainittuihin kuuluvat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. (Cedefop 2019, 2.)

Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuus vaihtelee 120 osaamispisteestä aina 210 pisteeseen saakka. Nämä tutkinnot koostuvat pelkästään ammatillisen tutkinnon osista. Niin ammatilliseen perustutkintoon kuin molempiin ammattitutkintoihin kuuluu myös harjoittelua osana tutkintoa. Usein tämä pyritään suorittamaan työelämässä, mutta mikäli se ei jostain syystä ole mahdollista, monissa oppilaitoksissa on usein myös tilat, joissa harjoittelu pystytään toteutta-

maan mahdollisimman autenttisissa olosuhteissa. Kaikki edellä mainitut tutkinnot voidaan suorittaa myös oppisopimuskoulutuksella, mikä tarkoittaa sitä, että opiskelija oppii ammatin suoraan työelämässä teorian opiskelun ohella. Kaikki tutkinnot antavat myös korkeakoulukelpoisuuden. (Cedefob 2019, 2.)

Opetus- ja kulttuuriministeri hallinnoi ja koordinoi ammatillista koulutusta ja sen kehittämistä. Opetusministeriö on myös vastuussa tutkintojen sisällöistä ja tekee paljon yhteistyötä muun muassa työelämän ja ammattiliittojen kanssa saadakseen tutkinnot vastaamaan mahdollisimman hyvin työelämän tarpeita. Työelämän edustajat osallistuvat näin omalta osaltaan tutkinto-vaatimusten laatimiseen ja esimerkiksi arvioivat näyttöjä. (Cedefob 2019, 2.)

Ammatillinen koulutus on ollut viime vuosina melkoisessa pyörityksessä, ja viimeisin reformi, eli laillinen uudistus astui voimaan 1.1.2018. Moni asia muuttui, ja muun muassa tutkintojen määrä väheni, tutkinnon suoritustapoihin tuli täsmennyksiä, henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma tuli pakolliseksi sekä yhteiset tutkinnonosat suoritettavaksi jokaiselle ammatillisista perustutkintoa suorittavalle opiskelijalle. (AMKE 2017, 2.) Reformin tarkoituksena oli tehostaa koulutuksen suunnittelua sekä luoda opiskelijoille paremmat mahdollisuudet suunnitella itselleen sopivia opintopolkuja sekä opiskelunsa pituutta, ja tämä muutos onkin otettu opilaitoksissa positiivisesti vastaan. Uudistuksilla pyrittiin myös tukemaan työelämälähtöistä ja tuloksellista koulutuksen järjestämistä, mikä taas on aiheuttanut joissain toimijoissa ja opettajissa hieman hampaiden kiristystä. (OAJ 2019, 4, 9, 45; Opettaja 2019a; Owlgroup 2021, 3–4, 11, 13–14.)

Kritiikkiä uudistus on saanut myös muun muassa pirstaleisesta ja ennakoimattomasta rahoitusjärjestelmästä ja jatkuvan haun tuomat ongelmat näkyvät esimerkiksi opiskelijoiden vaikeutena ryhmäytyä sekä opintoihin osallistamisen haasteina. Yhteishaussa hakeneilla tunne ryhmään kuulumisesta oli hieman korkeammalla. (Owlgroup 2021, 13–14, 73.) OPVA-opintojen, eli opintovalmiuksia tukevien opintojen käytännöistä on myös vielä paljon epäselvyyttä (Owlgroup 2021, 4).

3.2 Tuen tarve ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisille opettajille teetettiin jättikysely vuonna 2019, jossa liki 1500 opettajaa sai kertoa mielipiteensä reformista. Vastaajista 54 % oli sitä mieltä, että uudistuksen myötä opettajien

luokkatilassa antama opetus on vähentynyt ja että se on huono asia. Opiskelijat tarvitsevat edelleen tukea opettajalta opettaviin asioihin. (Opettaja 2019b; OAJ 2019, 44.) Samaisen kyselyn vastaajista viidesosa opettajista oli sitä mieltä, että he eivät myöskään ehdi tukea opiskelijaa työssäoppimispaikoissa niin paljon kuin olisi tarve (Opettaja 2019b). Yleisesti ottaen tuen tarve on lisääntynyt toisella asteella. Tätä mieltä oli yli 80 % vastanneista opettajista. Varsinkin erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat eivät saa tarvitsemaansa apua resurssipulan vuoksi. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden tuki ovat jäänyt aivan liian vähäiseksi samaisesta syystä. (OAJ 2019, 21, 23.)

Tuen tarpeen lisääntyminen on näkynyt myös Suomen Diakoniaopistolla. Jos verrataan lukuja Helsingin Alppikadun kampuksella vuosina 2019–2023 perustutkintoa suorittaneiden keskuudessa, on oppimisen tuki ollut vuoden 2019 joulukuussa suurimmillaan 46 tuntia kuukaudessa, kun se syyskuussa 2022 on ollut enimmillään 306 tuntia kuukaudessa. Pandemian vaikutuksen huomaa vuoden 2020 syksyn kohonneena tuen tarpeen piikkinä kevääseen verrattuna. Keväällä 2023 tuen tarve on ollut suurimmillaan 277 tuntia koko maaliskuussa. (SDO 2023l.)

Opiskelijan yleinen tuen tarve voi liittyä esimerkiksi opiskelutaitoihin ja oppimiseen, elämähallintaan ja arjen taitoihin, psyykkiseen toimintakykyyn tai keskittymiseen, tarkkaavaisuuteen tai käyttäytymisen säätelyyn (AMKE 2017). Tukea voi tarvita myös esimerkiksi äidinkielen, tietotekniikan tai matematiikan opintoihin (OPH 2023b). Tsemmissä tuen tarvitsijoille järjestetään mm. matikka- ja YTO-pajoja, jonne voi tulla kuka tahansa ilman ajanvarausta ja pyytää apua itselle vaikeaksi koetun tehtävän tekemiseen (SDO 2023i, 26:30–39:20). Muita erilaisia tukimuotoja voivat olla esimerkiksi opinto-ohjaajan tarjoama tuki, jolloin opiskelijaa voidaan tukea mm. jatko-opintopaikan valinnassa tai opiskelu- ja työtaitojen kehittämisessä. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan HOKS, eli henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan kaikki tukeen ja ohjaukseen liittyvät asiat. (OPH 2023b.)

Laissa on säädetty ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevan oikeudesta erityiseen tukeen, jolla pyritään takaamaan koulutuksen tai tutkinnon suorittaminen sekä ammattitaidon ja osaamisen saavuttaminen (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. 67§). Monesti ajatellaan, että jos opiskelija on saanut tukea jo peruskoulussa, tuki jatkuisi automaattisesti myös toisella asteella. Näin ei kuitenkaan usein ole. Tuen tarve voi muuttua paljonkin toiselle asteelle menettäessä. (AMKE 2022.)

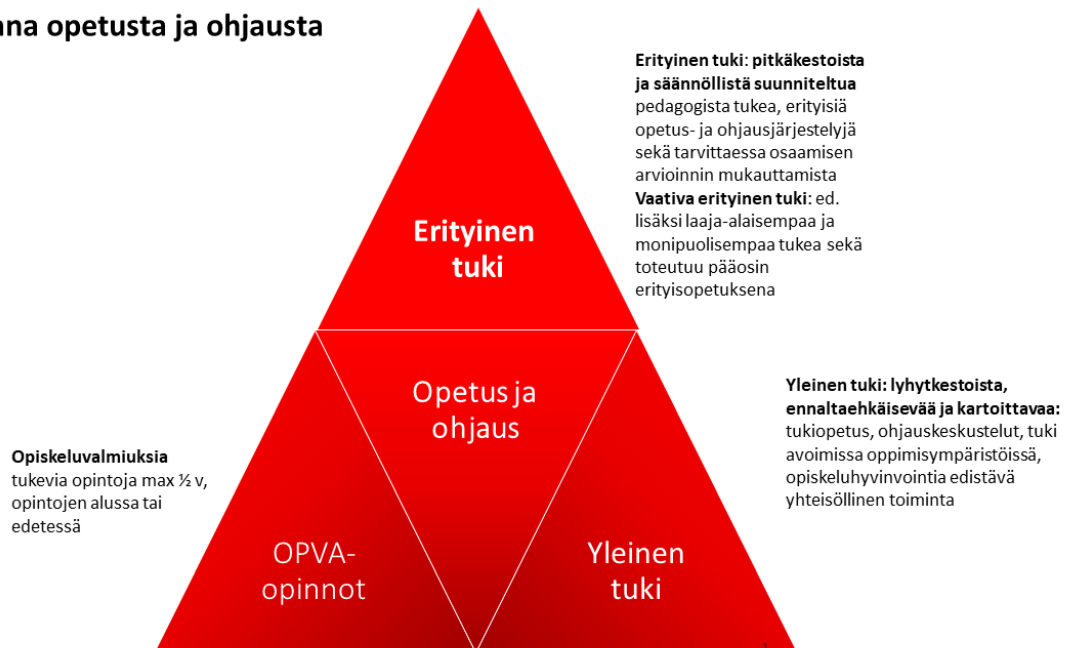
Ammatillisessa koulutuksessa erityisen tuen päätöksen opiskelija voi saada, jos hänellä todetaan jokin pitkäaikainen opintojen suorittamiseen vaikuttava syy, esimerkiksi oppimisvaikeus tai vamma (OPH 2023b; AMKE 2022). Tsemmissä opiskelijalle voidaan tarjota tehostettua ja yksilöllistä ohjausta, ja silloin opiskelijalle varataan henkilökohtainen aika opiskelu- tai pedagogisen valmentajan kanssa. Usein opiskelijat ohjautuvat Tsemppiin erityisopettajan ohjaamana ja erityisen tuen suunnitelmaan on merkattu avun tarve. Tapaamisessa tehdään niitä tehtäviä, jotka opiskelijan kanssa on sovittu ja niitä tehdään hänen omassa tahdissaan. (SDO 2023i, 26:30–39:20). Vaativan erityisen tuen päätöksen ammatillisessa koulutuksessa opiskelija voi saada, jos hän tarvitsee laajaa ja yksilöllistä tukea opintoihinsa. (OPH 2023b; AMKE 2022.)

Maaliskuussa 2018 Opetushallitus julkaisi ”Erityinen tuki ammatillisessa koulutuksessa” -oppaan, jossa avataan muun muassa erityisen tuen määritelmää ja sitä, mitä tarkoitetaan osaamisen arvioinnin mukauttamisella ja ammattitaitovaatimuksista ja osaamistavoitteista poikkeamisella. Lopuksi on määritelty myös, mitä tarkoitetaan vaativalla erityisellä tuella. Tämän oppaan mukaisesti koulutusten tarjoajien on toimittava ja tarjottava tukea sitä tarvitseville opiskelijoille. (OPH 2018.)

Suomen Diakoniaopistossa on otettu vuonna 2022 syksyllä käyttöön uudet erityisen tuen perusteet. Tavoitteena on siirtyä diagnooseista havaittuun ja koettuun opiskelu- ja toimintakykyyn. (SDO 2023.) Yhtenä työkaluna toimintakyvyn osa-alueiden kartoittamiseen ja arvioimiseen käytetään mm. RUORI-työkalua, joka on kehitetty ammattiopisto Luovissa (SDO 2023; Luovi 2023). Alla olevassa kuvassa on esitetty Suomen Diakoniaopiston opetuksen ja ohjauksen tukena käytetty tuen kolmio. (Kuvio 1.)

Lyhyesti tuen kolmion voi tiivistää niin, että opiskelunvalmiuksia tukevia opintoja tarjotaan maksimissaan 6kk ajan opintojen aluksi tai niiden aikana, erityinen tuki sisältää pitkäkestoista ja suunniteltua pedagogista tukea sekä tarvittaessa osaamisen arvioinnin muokkaamista ja vaativaan erityiseen tuen tarpeeseen on tarjolla vielä edellisen lisäksi laaja-alaisempaa ja monipuolisempaa tukea. Yleinen tuki on usein lyhytkestoista, ennaltaehkäisevää ja kartoittavaa, esimerkiksi tukiovetusta tai Tsemppin tukea oppimistehtävien tekemisessä. (SDO 2023.)

Tuki osana opetusta ja ohjausta



Kuvio 1. Tuen kolmio. Suomen Diakoniaopisto.

3.3 Työnä ohjaus

Ohjaus-termi kattaa valtavan määrän erilaisia ohjauksen muotoja, ja sitä hyödynnetään muun muassa koulutuksessa, työelämässä, kuntoutuksessa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa ihmisen toimijuutta vahvistavana menetelmänä. Joskus ohjaavasta työstä käytetään myös termejä ”valmennus” tai ”coaching” joiden katsotaan olevan ohjauksen alakäsitteitä. Usein ohjaustyötä tehdään riippumatta siitä, onko työtä tekevän tittelissä sana ”ohjaaja”. (Vehviläinen 2014, 12, 19, 50; Onnismaa 2021, 7, 18, 26.) Suomen Diakoniaopistollakin Tsempissä työskentelevät henkilöt toimivat opiskelu- ja pedagogisina *valmentajina*, vaikka työ on suurimmaksi osaksi ohjaavaa.

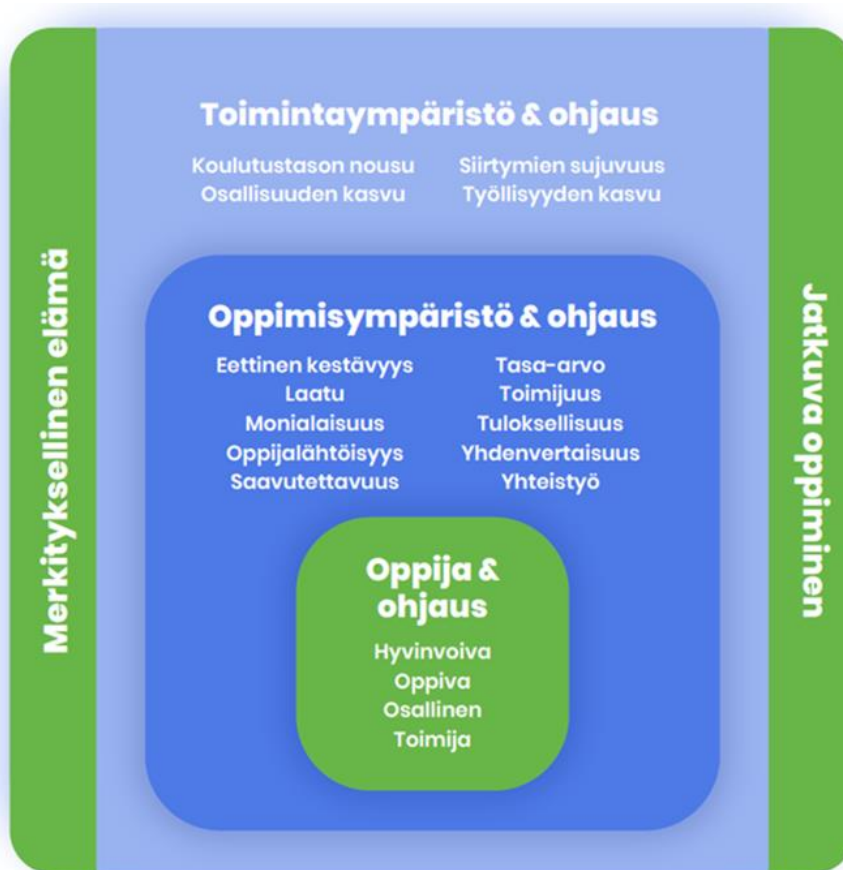
Mitä ohjaaminen työnä sitten oikeastaan on? Vehviläinen (2014, 12) määrittelee ohjauksen seuraavasti: ”ohjaus on yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja sellaisilla tavoilla, että ohjattavan toimijuus vahvistuu.” Tsempissä pyrimme auttamaan opiskelijoita heidän oppimistehtävissään tavalla, joka edistää ja vahvistaa heidän opiskelu-, ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitojaan ja kenties helpottaa heitä jatkossa selviytymään tehtävistään hieman itsenäisemmin. Kuten Vehviläinen (2014, 12) jatkaa

aiheen määrittelyä, on ohjaus aina vuorovaikutteista ja dialogista kanssakäymistä ohjaajan ja ohjattavan välillä.

Opetushallitus on julkaissut kuluvana vuonna päivitetyn ”Hyvän ohjauksen kriteerit” -julkaisun. Julkaisu on tarkoitettu jokaiselle kouluasteelle avuksi opetus- ja ohjaushenkilökunnalle ja sen tavoitteena on muun muassa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden takaaminen ohjaustyössä. Hyvän ohjauksen kriteereinä pidetään, että ohjaus 1) huomioi oppijan kokonaistilanteen, 2) on oppijälähtöistä ja vuorovaikutteista, 3) on saavutettavaa ja monikanavaista, 4) on monialaista yhteistyötä, 5) on yhdenvertaista, tasa-arvoista ja eettisesti kestävä, 6) tukee siirtymävaiheen yhteistyötä, 7) tukee urasuunnittelutaitoja sekä 8) edistää vaikuttavaa työelämäyhteistyötä. (OPH 2023, 6.)

Suomen Diakoniaopistolla, ja Tsempissä, tapahtuva ohjaustyö vastaa jokaiseen edellä mainittuun kohtaan. Työ on ensinnäkin oppijälähtöistä ja vuorovaikutteista, koska ohjattavana on opiskelijoita eri tutkinnoista, erilaisilla taustoilla ja opiskelija saa kannustavaa palautetta tekemisestään. Opiskelija voi myös saada ohjausta monikanavaisesti, eli se on saavutettavissa niin kasvokkain kuin etänä sekä yleis- tai yksilöohjauksena. Opiskelijan ohjaustarpeesta keskustellaan usein monialaisesti, eli yhteistyössä esimerkiksi opinto-ohjaajan, erityisopettajan tai omaopettajan, tai heidän kaikkien kanssa, ja samalla opiskelijan kokonaistilanne huomioidaan ja opiskelijan valintoja kunnioitetaan ja tuetaan siirtymävaiheissa. Näiden lisäksi ohjaus sisältää urasuunnittelutaitoja ja ohjausta tehdään yhteistyössä työelämän kanssa. Ja viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä huomiona, että ohjaus on aina yhdenvertaista, tasa-arvoista sekä eettisesti kestävä, koska ohjaustyötä tekevät tiedostavat omat lähtökohtansa ohjaustyöhön (arvot ja normit) ja kuka tahansa voi ja saa tulla ohjattavaksi ja opiskelijoita autetaan aina heidän omat lähtökohtansa ja tarpeet huomioiden ilman edellytyksiä tai rajoituksia.

OPH:n (2023, 5) julkaisussa on määritelty myös hyvän ohjauksen tavoitteet, jotka näkyvät alla olevasta kuviosta (Kuvio 2). Merkittävänä tavoitteina voidaan mainita merkityksellinen elämä sekä jatkuva oppiminen. Tavoitteissa pitää huomioida ohjauksen lisäksi myös toiminta- ja oppimisympäristö sekä tietysti itse oppija. Tsempin ohjaustyössä opiskelija saa ja voi tuntea itsensä osalliseksi ja toimijaksi, koska mitään ei tehdä hänen puolestaan. Avun ja tuen tarve riippuu aina opiskelijasta, mutta toimintaperiaatteet ovat aina samat. Opiskelija myös oppii jatkuvasti ohjattavana ollessaan ja voi tuntea oman elämänsä merkitykselliseksi, koska hän saavuttaa asioita ja saa kokea myös onnistumisen tunteita, kun on saanut esimerkiksi hankalalta tuntuneen tehtävänsä valmiiksi alkuvaikeuksista huolimatta.



Kuvio 2. Hyvän ohjaukset tavoitteet. Julkaisusta Hyvän ohjaukset kriteerit (OPH 2023).

Ohjaustyössä tärkeää on ohjaajan oma persoona. Jokainen ohjaaja tekee työtään omista lähtökohdistaan ja omana itsenään. Tämä on tärkeää muistaa. Vähintään yhtä tärkeää ovat hyvät vuorovaikutustaidot. Niillä tarkoitetaan niin sanallista kuin sanatontakin viestintää, ilmeitä, eleitä sekä kehon asentoja ja liikeitä. Kyky kuunnella on myös osa vuorovaikutustaitoja. Joskus puheliaan ohjaajan on vaikeaa hillitä omaa puhumistaan ja vain kuunnella, mitä ohjattavalla on sanottavaa. ”Kuuntelemisella” ja ”kuulemisella” on merkittävä ero. Ensin mainitulla tarkoitetaan sitä, että ihminen oikeasti keskittyy kuuntelemaan toisen asiaa ja on läsnä tilanteessa koko olemuksellaan. Puhutaan *aktiivisesta kuuntelemisesta*. Jälkimmäisen toiminnan tunnistaa varmaan moni: toinen kyllä kuulee, eli rekisteröi äänen, mutta ei keskity asian kuuntelemiseen. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vestbacka 2010, 26, 44, 46.) Tsempeissä ohjattaessa, varsinkin yksilöohjauksessa, valmentajalla pitää olla kärsivällisyyttä kuunnella opiskelijaa eikä tehdä kaikkea muuta samalla.

Ohjaustilanteessa on tärkeää, että ohjattavan ja ohjaajan välille syntyy dialogi, eli tasa-arvoinen keskustelu. Kumpikaan osapuoli ei ole toisen ylä- tai alapuolella. (Kalliola ym. 2010, 47.) Vehviläinen (2014, 158) kirjoittaa, että vallalla on ajatus, että ohjauksen tarkoituksena ei olisi suoranaisesti neuvoa ohjattavaa, vaan auttaa häntä ratkomaan itse ratkaisua vaativan asian tai ongelman. Neuvomista voidaan helposti pitää juuri edellä mainitun tasa-arvoisen dialogiasetelman vastakkaisena tilana, mutta tutkimusten mukaan neuvojen antaminen ohjauksellisessa tilanteessa on tärkeässä asemassa. Neuvomiseen osallistuu sekä ohjaaja että ohjattava. Tämä on hyvä erottaa ”*neuvonnasta*”, jonka tarkoitus on tiedon välittäminen asiantuntijan toimesta toiselle ihmiselle päätöksenteon tueksi. (Vehviläinen 2014, 158–159.)

Neuvojen antamisella on kolme tehtävää. Ensinnäkin ohjaaja voi antaa ohjattavalle toimintavaihtoehtoja, hän voi auttaa korjaamaan virheitä ja ongelmia tekemässään tuotoksessa tai tarjota vain tukea ja apua ohjattavalle. (Vehviläinen 2014, 160.) Näkisin, että Tsemppin ohjauksessa edellä mainitut kolme asiaa näyttäytyvät jokapäiväisessä ohjaustyössä. Joskus opiskelija tarvitsee apua tehtävän aloittamiseen ja pienen töytäisyn ajatuksenjuoksun käynnistämiseen, toinen voi tarvita apua tehtävän sanoittamiseen ja selvennystä siihen, mitä opettaja haluaa opiskelijan tekevän tai joku voi tarvita vain hieman pönkitystä ja tsemppausta omalle tekemiselleen.

3.4 Perehdytys uuden työntekijän perusoikeutena ja oppimisen perustana

Perehdyttäminen kuuluu työturvallisuuslain (738/2002) 14§:n mukaan työnantajan lakisääteisiin tehtäviin. Laissa on muun muassa kohta, jossa määritellään, että

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

sekä se, että työntekijä on myös oikeutettu saamaan lisäohjausta tai opetusta tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, §14.) Perehdytys on tärkeää paitsi työturvallisuuden ja työtehtävästä suoriutumisen kannalta, mutta myös esimerkiksi työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen kannalta (Eklund 2018, 31; Godinho, Reis, Carvalho, Rui & Martinho 2023, 2).

Aina kun uusi työntekijä palkataan organisaatioon, se johtaa muutokseen, ja tämä taas aiheuttaa pientä häiriötä organisaation toimintaan. Pieni tehokkuuden lasku korjaantuu kuitenkin nopeasti, varsinkin, jos perehdytys hoidetaan ja toteutetaan suunnitellusti ja ammattimaisesti. Huonolla perehdytyksellä organisaatio vain tuhlaa perehdyttäjän työtunteja sekä työpaikan resursseja. Pahimmassa tapauksessa työntekijä irtisanoutuu itse, koska kokee, ettei pysty suoriutu- maan työtehtävästään kunnolla. Tämä voi johtaa jatkuvaan rekrytointi- ja perehdytyskiertee- seen, joka käy yritykselle kalliiksi. (Eklund 2018, 32–34.)

Perehdytys nähdään ja on nähty usein yhdensuuntaisena vuorovaikutussuhteena, jossa perehdyttävä jakaa tietoa ja perehdytettävä vastaanottaa sitä. Nykyaikaisempi ja tehokkaampi tapa olisi, että myös perehdytettävän annetaan kertoa omia näkemyksiään ja antaa palautetta organisaatiolle. Tällä tavalla myös itse organisaatio toimii perehtyjänä ja uuden tiedon vastaanottajana. Tällainen kahdensuuntainen perehdytysmalli hyödyttää molempia osapuolia ja mahdollistaa paremmin kehittymisen, molemmin puolin. Nykyajan työelämän jatkuvien muutosten tulvassa perehdytysprosessi on oiva hetki tuoda esiin muutosten haasteet ja yhdessä koko henkilökunnan kanssa keskustella epävarmuuksista, toiveista ja odotuksista. Näin toimimalla työntekijä kokee olevansa osa organisaatiota, ja hän saa prosessin aikana kuvan siitä, miten organisaatiossa toimitaan ja mitä siellä arvostetaan. (Eklund 2018, 39–40, 43; Godinho ym. 2023, 2, 6.)

Työn aloittaminen uudessa organisaatiossa aiheuttaa työntekijälle aina suuren tietotulvan, usein lyhyellä aikavälillä. Tällöin stressin määrä voi kasvaa liian suureksi, mikä vaikeuttaa tiedon omaksumista sekä uuden oppimista. Nopeassa tahdissa suoritettu perehdytys ei suinkaan auta uutta työntekijää pääsemään nopeammin kiinni työtehtäväänsä, vaan päinvastoin, voi taannuttaa oppimista. Hyvin suunniteltu perehdytys sitä vastoin luo vankan perustan uuden oppimiselle. Aivoissa tapahtuva uusien yhteyksiä muodostuminen, vahvistuminen ja heikkeneminen ovat osa neurobiologista prosessia. Ihmisen kyky prosessoida asioita on kuitenkin rajallinen. Tämä tulee huomioida siinä, kuinka paljon ja tiuhaan uutta asiaa ns. ”kaadetaan” uuden tulokkaan niskaan. Kertaus on myös perehdytyksessä hyvä muistaa ja keskittyä monen asian esiintuomisen sijaan vain yhteen asiaan kerrallaan. Perehdytettävälle on annettava riittävästi aikaa sisäistää ja ymmärtää asia. Tämä tehostaa oppimista. (Eklund 2018, 49–50, 52–55.)

Perehdytystä voidaan nykyään toteuttaa monella eri tapaa ja sen sisällä voidaan käyttää erilaisia muotoja tiedon välittämiseen, muun muassa webinaareja, verkkokursseja, käytännön tekemistä sekä keskustelua tiimin kanssa (Eklund 2018, 79). Suomen Diakoniopistossa on tällä hetkellä

yleisessä perehdytyksessä käytössä ainakin tarkistuslista, webinaareja sekä verkkokoulutuksia, ja muutoin työtä oppii käytännön tekemisen ja keskustelujen kautta. Opiskelu- ja pedagogisen valmentajan työ on suureksi osaksi niin käytännönläheistä, että tietyt asiat oppii pakostakin vasta työn lomassa ja sitä tekemällä. Suuret linjat, muun muassa Suomen Diakoniaopiston käytännöt, on kiteytetty yleisperehdytyswebinaariin.

Usein hyvä perehdytysuunnitelma kaatuu ajan ja resurssien puutteeseen. Vaikka suunnitelmat olisivat kuinka hienot, ei lopputulos voi olla hyvä, jos toteutus tökkii. Yksi sudenkuoppa on myös ”yhden perehdyttäjän taktiikka”. Jos ainoa perehdyttäjä jää esimerkiksi sairauslomalle tai on muuten estynyt toimimaan roolissaan, voi perehdytyksen uudelleensuunnittelu olla hankalaa. Perehdytys on parempi jakaa muutaman henkilön kesken ja tehdä riittävän selkeät vastuunjaot. (Talentadore 2023.) Suomen Diakoniaopistolla yleistä perehdytystä vetää oma esihenkilö, jonka kanssa käydään läpi yleisen perehdytyslistan asioita. Tsemppissä tapahtuvaa käytännön perehdytystä sitä vastoin ohjaa siellä työskentelevät henkilöt.

Perehdytysprosesseja tutkinut HR-generalisti Heidi Saarinen sanoo, että perehdytyksen laadukkuus pitää sisällään tietojen ja taitojen jakamisen lisäksi myös tunteen yhteenkuuluvuudesta. Uudelle työntekijälle tämä kokemus on tutkimusten mukaan erittäin tärkeää. Kun tuntee olevansa osa joukkoa, nopeuttaa se työyhteisöön sopeutumista. Tämä taas vaikuttaa työntekijän minäpystyvyyteen. Termillä tarkoitetaan sitä, kuinka uusi työntekijä kokee pystyvänsä oppimaan uusia asioita ja luottamaan omaan tekemiseensä. Perehdytyksen tarkoituksena on tämän lisäksi myös vahvistaa työntekijän psykologisten perustarpeiden toteuttamista, mikä on yksi keskeisimmistä voimavaroista minäpystyvyyden lisäksi oppimisen ja suoriutumisen kannalta. Saarinen yllättyikin tutkimusta tehdessään havainnostaan, että perehdytys on edelleen osa-alue, jota organisaatioissa ei vieläkään arvosteta tai ymmärretä riittävästi. (Saarinen 2022, 33; Talentadore 2023.)

Suomen Diakoniaopistossa Tsemppiin perehdytystä vaikeuttaa ja hankaloittaa usein se, että opilaitoksen arki on hyvin hektistä ja kiireistä, ja muutoksia suunniteltuun ilmaantuu milloin mistäkin. Vaikka kalenteriin olisi merkattu perehdytystä tietyn henkilön kanssa, voi tilanne vaatia, että perehdytys siirtyy toiseen ajankohtaan. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi jonkun muun työntekijän sairastuminen, jolloin jokin tärkeä opiskelijaan tai opiskeluryhmään liittyvä tilanne tai asia on vain hoidettava jonkun toimesta. Se joku voi olla huonossa tapauksessa juuri perehdyttäjä, jollei muita soveliaita ole. Uuden työntekijän aloittamisen ajankohdal-

lakin on merkitystä, ja jos ”joutuu” hyppäämään uuteen työhön ns. lennosta kesken lukuvuoden, on perehdytyksenkin suunnittelu hankalampaa, kun monella voi olla kalenteri täynnä monen viikon ajaksi.

Edellä mainittiin, kuinka tärkeää positiivinen ja vastaanottavainen työyhteisö on uuden työntekijän minäpystyvyydelle, ja itse ainakin koen, että tämä on todella suuri vahvuus Tsempitiimissä. Vaikka perehdytys ei menisikään täysin suunnitellun mukaisesti, on kollegoiden apu ja tuki todella vahva. Aina voi kysyä, eikä koskaan vastaukseksi tule tiuskaisuja tai ettei ehdi auttaa. Jollei itse ehdi, etsitään joku, joka ehtii. Tiimin jäsenet voivat kysellä apua myös Whatsapp-viestipalvelun kautta, jolloin aina joku on toisessa päässä lukemassa viestin. Lähtökohtaisesti Tsempin tiimiin tullessaan uusi työntekijä on siis erittäin hyvissä ja vastaanottavissa käsissä, mutta käytännön työnteon kannalta on hyvä, että perehdytyksen struktuuria, käytäntöjä ja kirjallista materiaalia kehitetään.

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Valitsin kehittämismenetelmikseni benchmarkingin eli vertailuanalyysin sekä yhteisöllisen kehittämismenetelmän Learning Cafen. Molemmat menetelmät luetaan laadullisiin menetelmiin (Kóbor-Laitinen, Hautio 2022, 4). En kuitenkaan valinnut kyseisiä menetelmiä painottaakseni määrällistä tai laadullista menetelmää, vaan valinta perustui siihen, miten saisin mielekkäällä tavalla ja hyvää aineistoa kasaan kehittämistyötäni varten.

Benchmarkausta käytin hyväksi havaittujen perehdytyskäytäntöjen etsimiseen netistä, koska koin, että sitä kautta saan ja löydän tarvitsemaani laadukasta tietoa työhöni. Learning Cafemenetelmää käytin ohjaustoimintojen sekä muiden Tsempin käytäntöjen selkiyttämässä ja selventämisessä, koska se oli mielestäni tässä kohtaa oiva menetelmä, jolla saan kerättyä monen ihmisen mielipiteen lyhyessä ajassa ilman rajoittavia haastattelukysymyksiä.

Etenin kehittämistyössäni siten, että aloin jo ennen Learning Cafen järjestämistä kartoittamaan perehdytystä koskevaa materiaalia netistä, ja yhteisöllisen kehittämistuokion pitämisen jälkeen vertailin saamiani tuloksia benchmarkkaamaani materiaaliin. Koin, että olin valinnut sopivat benchmarkkauskohteet, joita pystyin hyödyntämään ja soveltamaan saamaani tuloksiin ideointituokiosta.

4.1 Benchmarking

Sana ”benchmarking” on lähtöisin englannin kielen sanasta ”benchmark”, joka tarkoittaa maastossa olevaa vertailukohtaa, johon muita mittauksia verrataan. Benchmarkkauksella tarkoitetaan menetelmää, jolla pyritään oppimaan hyvin menestyneiltä esikuvilta. Sitä käyttää nykyään muutkin kuin yritykset, esimerkiksi julkinen taho. Ideana tässä esikuva-analyysissä tai vertailukehittämisessä on hankkia muilta yrityksiltä tietotaitoa hyväksi havaitusta toimintatavasta tai vaikkapa prosessista, ja soveltaa tietoa sitten omiin kehittämistarkoituksiin. (Vuorinen 2013, 158–159.)

Benchmarking voidaan jakaa neljää erilaiseen toimintatapaan; sisäiseen, kilpailulliseen, toiminnalliseen ja toimialan benchmarkingiin. Sisäinen benchmarking tarkoittaa muun muassa sitä, että saman yrityksen kaksi eri toimipistettä pystyvät katsomaan toistensa tunnuslukuja, esimerkiksi myyntilukuja, ja siten vertailemaan toimintaansa keskenään. Saatujen lukujen perusteella voidaan saada hyvää tietoa, miten toimintaa voisi tehostaa. Kilpailullisessa benchmarkkauksessa etsitään paras mahdollinen yritys vertailukohteeksi, jonka toimintatavasta halutaan ottaa

selvää. Tietoa voi etsiä nettisivuilta, vuosikertomuksista tai artikkeleista. Joskus tällainen toiminta voi johtaa jopa yritysten yhteistyöhön, jolloin molemmat hyötyvät. Toiminnallisessa benchmarkkauksessa yritys voi haluta parantaa esimerkiksi omaa asiakaspalveluaan tai muuta prosessia, jolloin parhaat käytännöt eivät useinkaan löydy omalta toimialalta. Toimialan benchmarkkaus tarkoittaa sitä, että kartoitetaan yrityksiä täysin toiselta toimialalta, ja etsitään tietoa heidän tavastaan hoitaa esimerkiksi asiakassuhteita tai palaverikäytäntöjä. Viimeisenä mainitussa toimintatavassa etsitään oman toimialan parhaita käytäntöjä. (Vuorinen 2013, 159–160.)

Itse käytin tässä työssä toisaalta toiminnallista vertailuanalyysiä ja toisaalta kilpailullista benchmarkkausta. Toimeksiantajani halusi selvittää ja selventää opiskelijoille suunnattua, Tsem-pin avoimessa ohjaus- ja oppimisympäristössä tapahtuvaa ohjaustyötä ja -prosessia, sekä kehittää työntekijän perehdytysprosessia. Tätä lähtökohtaa silmälläpitäen etsin netistä erilaisia hyväksi havaittuja perehdytyskäytäntöjä sekä toimintatapoja, joita voisi soveltaa käytäntöön Tsempissä.

Benchmarkkaus on parhaimmillaan tutkimusta, havainnointia, vertailua ja kiinnostuksen osoittamista muita yrityksiä kohtaan, ja sillä on monia hyötyjä. Menetelmän avulla saadaan hyödynnettyä muiden jo kehittelemiä hyviä toimintatapoja ja käytäntöjä, välttyä tekemästä itse jo muiden tekemiä virheitä, on helpompi tehdä strategiavalintoja, kun muut kilpailijat ovat tiedossa, täysin toisen toimialan logiikkaa voidaan hyödyntää omassa tekemisessä sekä saa oman yrityksen kenties erottumaan muista kilpailijoista, kun markkinatarjonta tunnetaan. (Tuulaniemi 2011, 138–139.) Kilpailija-arviointiprosessissa on viisi vaihetta, jotka on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Taulukko 2. Benchmarkingprosessin vaiheet. Mukautettu Vuorisen mallista.

Kehitystarpeiden määrittely	Kehittämiskohteen valinta	Tiedonkeruu	Toiminnan analysointi	Muutosten arviointi ja toteutus
-----------------------------	---------------------------	-------------	-----------------------	---------------------------------

Oma kehittämistyöni eteni yllä olevan prosessikuvauksen mukaisesti. Kun kehittämistarve oli määritetty ja kehittämiskohde tiedossa, mietin, millaista vertailukohdetta alkaisin etsiä kehittä-

misen avuksi. Päädyin etsimään materiaalia internetin syövereistä, koska hieman alustavaa tiedonetsintää tehdessäni totesin, että aihepiiristä on tietoa netissä nykyään todella paljon ja monipuolisesti. Toteutin tämän osuuden käymällä läpi erilaisia aineistoja.

Tein hakuja erilaisilla asiasanoilla, kuten ”perehdytysmenetelmät”, ”perehdytysmateriaali”, ”mentorointi”, ”perehdytysopas”, ohjaustyö perehdytys” sekä ”opas ohjaustyö”. Etsin lähinnä tietoa erilaisista tavoista perehdyttää uutta työntekijää, miten tietoa on jaettu uudelle työntekijälle sekä millaisessa muodossa tieto on. Löysin valtavan määrän erilaisia oppaita ja julkaisuja, johon olisi voinut tutustua. Päädyin lopulta analysoimaan kolmea tarkemmin.

Helsingin yliopisto on julkaissut vuonna 2017 ”Mentoroinnin työkirjan” (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017), joka on tarkoitettu apuvälineeksi kelle tahansa tai mille tahansa organisaatiolle, joka haluaa käyttää hyväkseen mentorointimenetelmää esimerkiksi uuden työntekijän perehdytyksessä. Valitsin julkaisun benchmarkingkohteeksi, koska se on yleispätevä ja sitä voi hyödyntää monenlaisissa tilanteissa. Sen sisältö on monipuolinen ja se sisältää mentorointivaiheet alusta loppuun saakka. Mentorointi tähtää myös vahvasti kehittämiseen, mikä omassa kehittämistyössäni on avainasemassa ja siksi opas sopi mielestäni erinomaisesti oman työni aineistoksi.

Toisen esimerkin perehdytyskäytännöistä löysin Inka Mannermaan ja Veera Pekkarisen (2016) tekemästä opinnäytetyöstä ”Kuinka perehdytys sujuu? – Harjoittelujakson organisointi Turun Yliopiston kirjastossa.” He olivat käyttäneet omassa työssään esimerkkeinä kahta Yhdysvalloissa sijaitsevan kirjaston perehdytysmateriaalia. Löysin nämä materiaalit ja totesin toisen niistä olevan käypä myös omaan työhöni benchmarkingaineistoiksi. Materiaalissa oli avattu tarkasti kirjaston käyttämää perehdytysmenetelmää ja -prosessia ja lisäksi perehdytys suunnitelma oli selkeä ja yksinkertainen. Aineiston nimi on ”Organizational Socialization through Employee Orientations at North Carolina State University Libraries” (Ballard & Blessing 2006).

Kolmas tutkimani aineisto oli Heidi Saarisen tekemä tutkimus ”Perehdyttämisellä kohti parempaa suoriutumista. Toimintatutkimus perehdyttämisprosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä.” (Saarinen 2022) Tämän valitsin siksi, että siinä oli tutkittu ja kuvailtu sekä perehdyttämisprosessin kehittämistä että hyviä perehdytyskäytäntöjä. Tutkimuksessa oli myös kiinnostava näkökulma, eli perehdytysprosessia oli lähestytty oppimisen näkökulmasta.

4.2 Learning Cafe

Kun olin hieman tutustunut valitsemiini benchmarkingaineistoihin, järjestin Tsempissä työskenteleville ja läheisesti Tsempin kanssa yhteistyötä tekeville työntekijöille (mm. yhteisövalmentajille) ideointituokion. Tarkoituksena oli kerätä tietoa Tsempin työskentelykäytännöistä, ohjausprosesseista sekä perehdytyksestä. Käytin Learning Cafe -menetelmää, joka on samankaltainen ajatusten jakamiseen luovalla tavalla luotu menetelmä kuin aivoriihi (brainstorming), jonka Alex Osbornen kehitti 1950-luvulla. Aivoriihen ideana on, että jokainen saa ilmaista oman ajatuksensa, eikä muiden ajatuksia saa kukaan tyrmätä. (Piha 2017, 91–92.) Aivoriihen peruseriaatteita on neljä: määrä tuottaa laatua, ideointi ja arviointi erotetaan toisistaan, poikkeaviin ja villeihin ideoihin rohkaistaan sekä jo syntyneitä ideoita hyödynnetään (Orchidea 2021).

Learning Cafessa tarkoituksena on keskustelu sekä tiedon luominen ja siirtäminen muille. Menetelmä on helppo toteuttaa, eikä vaadi välttämättä kuin yhden huonetilan, kyniä tai tusseja sekä isoja tyhjiä paperiarkkeja. Aihe, johon halutaan vastauksia ja ideoita, jaetaan teemoihin, ja osallistujat jaetaan tämän mukaan yhtä moneen ryhmään. Tämän jälkeen ryhmät kiertävät tilassa ideointipisteestä toiseen ja kirjoittavat paperille joko täysin uusia, ryhmän omia ideoita, tai voivat täydentää tai jatkaa edellisen ryhmän ajatuksia. Joskus menetelmässä käytetään myös kirjuria, joka pysyy koko ajan yhden teeman kohdalla. (Innokylä 2023.) Järjestämässäni tuokiossa ei kirjuria käytetty, vaan ryhmän jäsenet saivat itse kirjoittaa ajatuksiaan paperille.

Tuokioon osallistui 16 henkilöä 19:stä. Aloitin tuokion kertomalla mitä alamme tehdä ja mitä Learning Cafe -menetelmällä tarkoitetaan. Kerroin myös, että aion tallentaa loppukeskustelumme, jotta pystyisin palaamaan siihen vielä myöhemmin opinnäytetyötä kirjoittaessani. Pyyksin myös niitä henkilöitä, jotka eivät olleet vielä allekirjoittaneet tutkittavan suostumus -lomaketta, allekirjoittamaan sen. Lomake tarvitaan, koska tallennuksen avulla kerätään henkilötietoja. Yksi henkilö ei halunnut osallistua tallennusosioon, joten häneltä ei vaadittu kyseistä lomaketta.

Minulla oli ideointia varten valittuna neljä teemaa: Tsemppi, ohjaus, perehdytys ja muut asiat. Jaoin näin ollen myös osallistujat neljään ryhmään. Ryhmien kokoonpanoa ei ollut ennakkoidusti suunniteltu, vaan jaoin osallistujat istumajärjestyksessä samankokoisiin ryhmiin. Levitin neljälle pöydälle kyniä sekä isot paperiarkit, joihin olin jo aiemmin kirjannut teemaotsikot. Ohjeistin osallistujia kirjaamaan ylös mitä tahansa kyseisestä aiheesta tuli mieleen, esimerkiksi

”ohjaus-pöydän” kohdalla, mitä kaikkea ohjaukseen Tsempissä liittyy tai mitä pitää ottaa huomioon. ”Muut asiat” käsitti sellaisia asioita, jotka eivät kuuluneet mihinkään edellisistä ryhmistä. Kerroin myös, että pöydistä on tarkoitus siirtyä aina seuraavaan myötöpäivään kulkien. Tämä tulisi tapahtumaan seitsemän minuutin välein ja ilmoitan aina kun aika on tulossa täyteen ja on vaihdon aika. Lopuksi kysyin vielä, oliko kaikille toiminnan tarkoitus selvä. Tuokion päätteeksi keräsin valmiit ideapaperit itselleni ja kävimme ajatukset yhdessä vielä läpi, jos tuli mieleen vielä jotain lisättävää tai keskusteltavaa aiheesta.

4.3 Aineiston analysointimenetelmät

Laadullista tutkimusta voidaan analysoida sisällönanalyysimenetelmällä. Tämä menetelmä voidaan sanoa olevan ns. kattotermi monille eri analyysimenetelmille, mikäli kyseessä on kirjoitetun, kuullun tai nähdyn aineistosisällön analyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, ”Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi”.) Omassa kehittämistyössäni tähän luetaan Learning Cafen tallenne sekä sen kirjalliset ”muistiinpanot”. Aineistosta pitää osata löytää se oleellisin, ja jättää muu ulkopuolelle. Tämä onkin usein hankalin vaihe varsinkin aloittelevalla tutkijalla. (Tuomi ym. 2018.) Tuomi ja Sarajärvi (2018) esittelevät kirjassaan tutkija Timo Laineen (Jyväskylän yliopiston filosofian laitos) laatiman rungon analyysin teon helpottamiseksi: kun ensin on valittu aineistosta itseään eniten kiinnostavimmat asiat, otetaan ne erikseen muusta aineistosta ja luokitellaan tai tyypitellään aineisto. Tähän luetaan myös esimerkiksi tallenteen litterointi, eli tekstimuotoon kirjottaminen. Tämän jälkeen on yhteenvedon vuoro. (Tuomi, ym. 2018, ”Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi”.)

Benchmarking

Benchmarkingmateriaalin kävin läpi lukemalla valitsemani julkaisut ja alleviivaamalla tekstistä mielestäni oleellisimmat asiat. Vertailin löytämiäni tietoja Learning Cafe -tuokiosta saamiini tietoihin ja yritin löytää sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia.

Mentoroinnin työkirja (Kanniainen ym. 2017) oli miellyttävä aineisto benchmarkata, koska se oli tehty niin selkeästi ja asiat olivat helposti löydettävissä julkaisusta. Minua kiinnosti julkaisussa ensinnäkin se, mitä se yleisesti kertoo mentoroinnista, mitä sillä tarkoitetaan ja miten sitä olisi hyvä lähteä toteuttamaan. Julkaisusta löytyi erilaisia vinkkejä mentoroinnin toteuttamiseen ja löysin sieltä heti pari hyvä tapaa, jotka voisivat soveltua käytettäväksi Tsempin tapauksessa. Tällaisia tapoja ovat esimerkiksi ryhmämentorointi, vertaismentorointi sekä yksilömentorointi.

Sain myös vinkkejä mentorointisuhteen kestosta ja sen rakenteesta. Nämäkin toki vaihtelevat sen mukaan, mihin tarkoitukseen mentorointia käytetään. Mentoroinnissa on tärkeää se, että aktori, eli henkilö, jota mentoroidaan, saa vapauden valita muun muassa keskusteluaiheet ja teemat, joihin hän haluaa saada vastauksia ja joista hän on kiinnostunut. Toki mentorikin voi ehdottaa tapaamisten sisältöjä. Käytettyjä teemoja ja tehtäviä ovat muun muassa ammatilliseen kasvuun ja urakehitykseen liittyvät harjoitukset, oman hyvinvoinnin ja jaksamisen pohtiminen tai motivaatio. Nämä sopivat hyvin myös Tsempissä käytettäviksi teemoiksi.

”Organizational Socialization through Employee Orientations at North Carolina State University Libraries” -aineistoon (Ballard ym. 2006) oli kerätty hyviä käytännönläheisiä sekä konkreettisia ajatuksia ja ideoita siitä, miten uutta työntekijää voi perehdyttää. Aineistosta kävi myös ilmi, että sielläkin perehdytyksen kehittäminen on ollut pitkän linja prosessi, eikä mitään ole tapahtunut yhdessä yössä (Ballard ym. 2006). Poimin tämän yhtenä ajatuksena mukaani tästä aineistosta.

Mielestäni North Carolinan kirjaston perehdytys oli rakennettu selkeäksi kokonaisuudeksi ja kaikelle tekemiselle oli jokin syy. Perehdytyksessä oli käytetty monipuolisia menetelmiä, jotka tuovat vaihtelua ja kenties hieman huumoriakin asioiden opetteluun. Tällainen oli esimerkiksi leikkimielinen pelikisa, jossa perehdytettävät kilpailevat organisaation arvojen ja visioiden löytämisestä. Tsempissä hieman normaalista poikkeavana tapana asioiden perehdytykseen voisi käyttää esimerkiksi Kahoot-peliä.

Saarisen ”Perehdyttämisellä kohti parempaa suoriutumista. Toimintatutkimus perehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä” -tutkimus (Saarinen 2022) oli mielenkiintoista luettavaa. Siitä näki, kuinka perehdytysprosessi rakennetaan alusta loppuun, ja mitä asioita tulee huomioida matkan varrella. Tutkimuksessa keskeisessä roolissa oli ajatus uuden työntekijän työhön oppimisesta ja että työssä suoriutumista voidaan edistää perehdytystä kehittämällä.

Tutkimuksesta kävi hyvin ilmi myös perehdytykseen liittyvät henkilökohtaiset seikat, kuten yksilön oppimisen tavat, minäpystyvyyden tunne sekä suoriutumiseen vaikuttavat tekijät. Näitä asioita tulisi miettiä jokaisen perehdytettävän kohdalla erikseen, koska samat tavat perehdyttää eivät sovellu kaikille. Tästä aineistosta poimin kehittämistyöhöni perehdytys suunnitelman pohjan, joka oli kehitelty Saarisen oman tutkimuksen pohjalta. Sovelsin sitä Tsempin työhön ja tein muutamia muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaan.

Kun olin käynyt läpi kaiken benchmarking-aineiston, keräsin oleelliset tiedot vielä yhteen tiedostoon, josta niitä oli helpompi käydä läpi. Yhteenvedon jälkeen olin valmis yhdistämään analysoimani perehdytysaineiston Learning Cafe -aineiston kanssa. Näin toimien minun oli helppo aloittaa perehdytysmenetelmien kehittäminen sekä ohjausprosessien selventäminen.

Learning Cafe

Tallennetun Learning Cafe -tuokion analysoinnin aloitin litteroinnilla. Kirjoitin keskustelun sanataarkasti, jättäen kuitenkin ulkopuolelle täyttösanat, kuten ”niinku” tai ”öööö”-äänteet. Kirjasin myös litterointiin kuka oli milloinkin äänessä, jotta pystyin jaottelemaan henkilöt koodein H1-H15, joita käytin tuloksien analysoinnissa. Litterointi oli kaikista aikaa vievin osio analysoinnissa. Kun litterointi oli valmis, tulostin sen paperille, jotta pystyisin helpommin etsimään sieltä omalle kehittämistyölleni tärkeimmät asiat. Merkitsin ne alleviivauksin tekstiin.

Tämä jälkeen kävin Learning Cafessa kirjoitettujen ajatelmien kimppuun. Olin jakanut aiheen neljän eri teeman alle: Tsemppi, perehdytys, ohjaus ja muut asiat. Kirjoitin jokaisesta teemasta kaikki asiat yksitellen paperille. Tämän jälkeen lisäsin litteroinnista vielä tiettyjä asioita koskevat kommentit näiden perään. Asiaa oli todella paljon, ja tässä kohtaa olikin hyvä, että olin tietoinen Tuomen ja Sarajärven kirjassa (Tuomi ym. 2018.) mainitusta Timo Laineen laatimasta analyysirungosta, josta mainitsin osion 4.3 ensimmäisessä kappaleessa. Tämä auttoi minua siinä, että ymmärsin, ettei minun tarvitse käyttää kaikkea materiaalia, vaan pystyin karsimaan kylmästi sellaiset asiat ulkopuolelle, jotka eivät tuoneet lisäarvoa kehittämistyöhöni. Lopuksi vielä alleviivasin omasta mielestä kaikkein tärkeimmät asiat.

Tässä kohtaa haluan vielä selventää, että kaikki Learning Cafessa paperille kirjoitetut asiat eivät missään nimessä olleet sellaisia, jotka kaipaavat kiireellisesti muutosta, vaan tarkoituksena oli skannata kaikkea mahdollista mitä aiheesta mieleen tuli. Näistä sitten poimin ne toimintatavat ja asiat, jotka herättivät eniten keskustelua ja joihin toivottiin kenties muutosta tai jotka muutoin olivat sellaisia, että ne koettiin tärkeäksi mainita tai koettiin tällä hetkellä toimiviksi.

4.4 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tekemiseen liittyy aina vahvasti eettiset kysymykset ja niiden noudattaminen. ”Hyvä tieteellinen käytäntö” tarkoittaa, että tutkija käyttää kestäviä tiedonhankinta- ja tutki-

musmenetelmiä. Tällä viitataan siihen, että menetelmät ovat tiedeyhteisön hyväksymiä ja tiedonhankinta perustuu tieteellisiin lähteisiin, muun muassa ammattikirjallisuuteen. (Vilka 2021, luku 3 ”Tutkimukselle asetetut vaatimukset”.) Tutkijan on myös toimittava rehellisesti ja noudatettava sekä tutkimustyössään että tutkimustulosten esittelyssä huolellisuutta ja tarkkuutta. Epärehellisellä ja vilpillisellä toiminnalla tarkoitetaan muun muassa jonkun toisen tekemän tekstin plagiointia, tulosten vääristelyä tai puutteellisia lähdeviittauksia. (Hirsjärvi ym. 2004, 110–111; Vilka 2021, luku 2 ”Tutkimukselle asetetut vaatimukset - tutkimusetiikka”.)

Kuten muidenkin tutkijoiden, myös ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekijän pitää ennen kehittämistyön aloittamista huomioida tiettyjen sopimusten ja lupien olemassaolo. Tällaisia ovat esimerkiksi ennakoarvointi, tutkimuslupa ja opinnäytetyösopimus. (Arene 2020.) Tutkimukseen osallistuvia pitää myös ennakoivasti, eli ennen varsinaista tutkimusajankohtaa, muistaa informoida muun muassa millaisesta tutkimuksesta tai kehittämistyöstä on kysymys, mitä sillä tavoitellaan, millaisilla menetelmillä sitä tullaan tekemään, kuka sen toteuttaa sekä se, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että henkilöllä on myös oikeus kieltäytyä tai keskeyttää osallistuminen omalta osaltaan. Tämän lisäksi henkilöiltä pitää saada suostumus osallistumisesta. (Tuni 2023a.) Näiden lisäksi, mikäli tutkija aikoo kerätä tutkittavilta henkilötietoja, pitää olla olemassa myös seloste henkilötietojen käsittelytoimista (Tuni 2023b). Henkilötietoja ovat tiedot, joiden avulla pystytään yhdistämään henkilö ja kerätty tieto (Hautio & Otonkorpi-Lehtoranta 2022, 24).

Oma kehittämistyöni edistyi niin, että kun tilaajan kanssa oli päätetty, mikä on kehittämisen kohde, ensimmäiseksi anoin tutkimuslupaa ja allekirjoitimme opinnäytetyösopimuksen työn tilaajan, itseni ja opinnäytetyöohjaajani kanssa. Tämän jälkeen lähdin miettimään, millä menetelmillä lähestyisin työtäni. Tämä määritteli osaltaan sen, millaisia dokumentteja tulisin tarvitsemaan.

Ennen varsinaista Learning Cafe -ideointituokiota lähetin osallistujille sähköpostitse informointilomakkeen kehittämistyöstäni ja pyysin heitä lukemaan sen huolellisesti. Kerroin myös, että mikäli joku ei haluaisi osallistua järjestämäni tuokioon, ilmoittaisi siitä minulle suoraan, jotta en lähettäisi heille turhaan tutkimukseen suostumislomaketta. Kukaan ei kieltäytynyt tässä vaiheessa. Lähetin suostumuslomakkeen muutaman päivän kuluttua myös sähköpostitse ja anoin osallistujille kolme vaihtoehtoa ilmoittaa suostumuksestaan: tulostamalla ja allekirjoittamalla lomake ja palauttamalla se minulle ennen tuokiota, vastaamalla sähköpostiini selvästi ”suostun tutkimukseen” omalla nimellä varustettuna tai allekirjoittamalla lomake juuri ennen

tuokion alkua. Samaan sähköpostiin olin liittännyt selosteen henkilötietojen käsittelytoimista. Jälkimmäinen piti olla, koska tallensin Learning Cafe -keskusteluosion.

Itse tutkimustilanteessa kerroin vielä kertaalleen pääkohdat mitä olen kehittämässä ja miksi, ilmoitin milloin aloitan keskustelun tallennuksen sekä miten tulen käsittelemään lomakkeita ja tallennetta. Kehittämistyöni päättymisen jälkeen aion tallentaa kaikki lomakkeet Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttämään Wihi-järjestelmään ja tuhota paperiset lomakkeet sekä itse tallennuksen.

Tutkimuksen luottamuksellisuuden kannalta tutkijan on huolehdittava siitä, että hän pitää tutkittaville luvatut asiat (mm. anonymiteetti), käsittelee keräämäänsä aineistoa huolella kuten myös hävittää sen asianmukaisesti eikä käytä aineistoa muuhun tarkoitukseen kuin on luvannut. (Hautio ym. 2022, 18.) Itse toimin juuri siten, kuten olin kehittämistyöhöni osallistuneille ilmoittanut. Käytän esimerkiksi opinnäytetyössäni henkilöistä kuvailua H1, H2, H3 jne. Näin kenenkään sanomisia ei pysty yhdistämään tiettyyn henkilöön. Joidenkin kommenttien muotoa olen myös muokannut hieman siten, ettei niitä voi yhdistää tiettyyn osallistajaan.

Puolueettomuutta ei voi myöskään olla liikaa korostamatta. Se, että tutkija ei tee omia johtopäätöksiä tai yritä suunnata tutkimusta tahallaan johonkin tiettyyn suuntaan, on ensiarvoisen tärkeää. (Vilkka 2021, luku 7 ”Tutkimuksen arviointi – tutkimuksen luotettavuus”.) Tein opinnäytetyöni omaan työpaikkaan, juuri siihen tiimiin, jossa itse työskentelen. Toisaalta se oli hyvä asia, koska aihepiiri oli minulle melko tuttu jo siinä vaiheessa. Mielestäni tällaisessa tilanteessa piilee kuitenkin vaara, koska omat näkökannat ja ajatukset voivat huomaamatta lähteä ohjaamaan tutkimuksen suuntaa ja muotoa. Välillä itsekin jouduin keskittymään, etten antanut omien mielipiteideni johdattaa kehittämistyön tekemistä, vaan pyrin pitäytymään kehittäjän roolissa ja työskentelemään ammattimaisesti ja johdonmukaisesti.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli saada vastauksia siihen, millaiset ovat Tsempin avoimen ohjaus- ja oppimisympäristön ohjauskäytännöt tällä hetkellä ja miten niitä voisi kenties kehittää sekä millä tolalla on uuden työntekijän perehdytysprosessi ja miten tätä puolestaan voisi päivittää tukemaan työhön kiinnittymisessä. Näihin kysymyksiin sainkin vastauksia, ja niitä on avattu alla.

Tsemppi – selvyttä ja selkeyttä toimintatapoihin

Tämän otsikon alle kuului aivoriivessä kaikki asiat, jotka vain osallistujille tuli mieleen Tsempin liittyen. Paperille kirjattiin asioita kuten mikä Tsemppi on, mitä siellä voi tehdä, millaista pedagogiikkaa Tsempissä toteutetaan, keitä Tsempissä työskentelee ja mikä heidän työnkuvansa on sekä Tsempin ohjaus- ja toimintatapoja. Ajanhallinnan vuoksi kaikista aiheista ei ehditty käymään kunnollista keskustelua, vaan ne asiat, jotka osallistuja kokivat tärkeimmiksi ja eniten selvitystä kaipaaviksi, nousivat enemmän esille sitä mukaan, kun luettelin paperille kirjoitettuja asioita.

Alkuun keskustelua syntyi siitä, että olisi hyvä, jos Tsempissä työskentelevien henkilöiden työnkuvaa hieman avattaisiin. Tällä tarkoitettiin sitä, että koska Tsempissä työskentelee opiskelu- ja pedagogisten valmentajien lisäksi satunnaisesti myös erityisopettajia, YTO-aineiden opettajia sekä ammattiohjaajia, olisi kaikille hyödyllistä tietää, mikä näiden henkilöiden ”suhde” Tsemppiin on ja minkälaisissa asioissa heihin voi esimerkiksi olla yhteydessä opintoihin liittyen. Tässä yhteydessä myös mainittiin, että yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, erityisesti opettajien kanssa, on jatkossakin erittäin tärkeää, varsinkin jos opiskelija käy säännöllisesti Tsempissä. Tämä edesauttaa opiskelijaa saamaan juuri sellaista tukea, mikä hänelle sopii parhaiten.

Osallistajat olivat myös yhtä mieltä siitä, että Tsempissä käynti ei saa korvata oppitunteja. Tämä pitäisi tehdä selväksi opiskelijoille. Tsempissä ohjataan ja autetaan opiskelijoita tehtävien kanssa, ei opeteta kokonaisia kursseja. Joskus opiskelijat ajattelevat, että jos he ovat olleet jostain syystä poissa opintojakson lähitunneilta, he saavat Tsempistä tarvitsemansa tiedot ja avun tehtävien tekemiseen. Tähän ei ole resursseja, eikä tämä ole myöskään Tsempin toiminnan tarkoitus.

Tsempin työntekijät toivovat selvyttä myös tenttikäytäntöihin, koska kuten jo aiemmin on kerrottu, voi Tsemppiin tulla kuka tahansa ilman ajanvarausta ja tarkoituksena on auttaa kaikkia apua tarvitsevia. On kuitenkin ongelmallista, jos opiskelija ei ole tehnyt tenttiä sille varattuna aikana ja tulee sopimatta Tsemppiin ilmoittaen haluavansa tehdä tentin. Henkilökuntaa ei välttämättä ole juuri sillä hetkellä tarpeeksi valvomaan tenttiä, eikä rauhallista tilaa kenties ole vapaana. Tentin tekemisestä olisi siis hyvä sopia opettajan kanssa, jolloin Tsempin resursseja pystytään säätämään sen mukaisesti.

Lopuksi täytyy mainita vielä yksi tärkeä asia, jonka osallistujat kirjasivat ylös. Tämä kiteyttää jo tällä hetkellä käytössä olevat toimintatavat ja arvomaailman Tsemppi-työssä, eli ”armollisuuden pedagogiikka”. Työntekijöiden mukaan se pitää sisällään avoimuuden, kohtaamisen, lämmön, välittämisen, kärsivällisyyden, palveluhenkisyyden sekä uudelleen aloittamisen mahdollisuuden. Jokainen työntekijä toteuttaa näitä lähestymistapoja työssään jo nyt, ja arvot muuttuvat minusta hienosti yhteen myös hyvän ohjauksen tavoitteiden kanssa.

On tärkeää työntekijöiden kannalta, että työyhteisön arvot ovat kaikkien tiedossa ja jokainen on sisäistänyt ne työssään. Arvot ovat työyhteisön yhdessä laatimia tavoitteita, päämääriä tai toivottu käyttäytymisen malli. Nämä ohjaavat ei vain yksilön, mutta myös työyhteisön toimintaa, ja kun ne ovat selvästi tiedossa, ne auttavat työntekijöitä sisäistämään, mitä toiminnassa tavoitellaan. (MCF 2020.)

Ohjaus – välittämistä ja oppimaan oppimista

Ohjaukseen liittyvistä ajatuksista oli kirjattu muun muassa seuraavia asioita: missä asioissa Tsempissä autetaan, Tsempissä järjestettävät pajat (mm. lääkelaskupaja), yleisesti ohjausprosessista sekä opiskelijaa ei luukuteta, eli ohjata palvelulta toiselle, vaan asiaa selvitetään.

Keskustelua herätti ensi alkuun opiskelijoiden havainnointiin liittyvät asiat, varhainen puuttuminen ja mikä on oikea toimintatapa tällaisissa tilanteissa. Osallistujat olivat yhtä mieltä siitä, että mieluummin puututaan turhaan, kuin ei puututa lainkaan. Toisaalta mietittiin, mikä on Tsempin työntekijän toiminta-alue ja sitä rajaa, missä vaiheessa opiskelija ohjataan muun tahon puheille. Tähän liittyi myös mietinnät havaintokirjauksista sekä yleisesti kaikkien kirjausten tärkeys. Mikäli kirjauksia ei tehdä kunnolla, on opiskelijan kanssa työskentelevien vaikea tietää kokonaistilannetta ja kenties sitä, onko hän käynyt sovitusti Tsempissä tekemässä

tehtäviä vai ei. Tämä vaikeuttaa mahdollisten jatkotoimenpiteiden suunnittelua. Yhtenä kysymyksenä nousi esiin se, miten ja kelle huoliviesti viedään eteenpäin.

Aihe nostatti seuraavia ajatuksia osallistujissa:

Sit tohon vois ottaa myös sen hyvinvointinäkökulman, et jos opiskelija on tosi allapäin tai on joku terveysongelma, et jos se tulee sieltä niinku esille, ni sit voi ohjata esim. terveydenhoitajalle tai kuraattorille tai olla yhteydessä johonkin muuhun tahoon (H7).

Ainakin itse aattelen, et mitä havaintoja sieltä tulee, et miten ne tosissaan viedään eteenpäin ja kenelle, et se on niinku ehkä semmonen. Et tulee kirjattua, et opiskelija on ollut siellä, mut et miten se siitä sitten se homma etenee. (H8.)

Siihenkin vois miettiä sellasta struktuuria, tai sellasta tiettyä, et voi ajatella, et minkälaisia erilaisia tuen tarpeita, et onko se pedagogista vai hyvinvointiin liittyvää, arkeen, mihin ikään kuin se tuki tuntuu menevän tai valuvan tai suuntautuvan (H1).

Aiheeseen kaivattiin siis selkeästi toimintaohjeistusta, josta voisi saada apua siinä kohtaa, kun tilanne tulee omalle kohdalle. Todettiin, että omaopettajan rooli on erittäin tärkeä siinä mielessä, että hänellä on päävastuu opiskelijasta ja hänen pitää olla myös ajan tasalla opiskelijan kokonaistilanteesta. Se, että eri asioissa informoidaan eri toimijoita hajauttaa tietoa turhaan, ja silloin ei välttämättä kenellekään synny kokonaiskuvaa. Tiedon liikkuvuus, varsinkin Helsingin kampuksella, koettiin myös hieman ongelmalliseksi, ja tästä syystä omaopettajan rooli korostuu tiedon saajana ja kerääjänä.

Viestinnän toimivuus työyhteisössä on tiedetty tärkeäksi jo pitkään, ja syy siihen on se, että se tukee kaikkien työntekijöiden onnistumisia ja lisää työhyvinvointia. Hyvin toimiva viestintä mahdollistaa työntekijöiden ideoinnin ja osallistumisen työyhteisön kehittämiseen sekä vahvistaa työyhteisön psykologista turvallisuutta. Kun työntekijät tuntevat olonsa työyhteisössä turvalliseksi, se lisää yhteisöllisyyttä, sitoutumista työhön ja pystyvyyden kokemusta. On tärkeää, että jokainen tietää, mitä kautta viestiä viedään eteenpäin ja toisaalta taas minkä kanavan kautta info saapuu työntekijälle asti. (Aava & Bang 2023.) Tätä tulisi ehkä pohtia myös Alppikadun kampuksella.

Yksi kirjattu asia oli ohjausprosessi, tai sen epämääräisyys. Teoriassa prosessi on määritelty, mutta käytännössä sen toteuttamisessa on vielä selkeyttämisen varaa. Tsemppiläisillä on sanonta, että ”ei voi tulla ohjaukseen ohituskaistalta”, mikä tarkoittaa, että kukaan ei ole oikeutettu saamaan enemmän ja nopeammin tukea vähemmällä omalla panostuksella (esim. ei tee

tehtäviä lainkaan itse, vaikka näin olisi sovittu). Ohjausprosessin avaaminen ja siitä informointi (opettajat, opiskelijat) olisi ensisijaisen tärkeää, jotta kaikki osapuolet olisivat tietoisia toimintatavoista, eikä ketään opiskelijoista kohdeltaisi eri tavalla kuin muita.

Ohjaus-teemassa pohdittiin myös sitä, onko aiemmin tehty rajausta opiskelu- ja pedagogisen valmentajan työnkuvasta edelleen käytännöllinen ja ajantasainen liittyen näyttösuunnitelmissa avustamiseen. Rajauksen vetoon on joskus vaikuttanut seikka, että pedagogisilta valmentajilta edellytetään opettajan pätevyys, mikä antaa heille hieman paremmat pedagogiset valmiudet ohjata tutkintoon opiskelevia opiskelijoita. Samaisesta syystä heillä on valmiudet myös arvioida näyttösuunnitelmia.

Aiemmin se oli niin, et pedavalmentajat vastasi ensisijaisesti näyttösuunnitelmien ohjaamisesta, ku jako oli tavallaan selkeempi (H2).

Kun aiheesta keskusteltiin, ei rajanvetoa pidetty ehkä enää niin välttämättömänä, ja se hankaloittaa myös resurssien käyttöä sekä tuen ja ohjauksen antamista Tsempissä. Asiaan ei saatu kuitenkaan tällä keskustelulla lopullista päätöstä. Valmentajien kokemus omasta osaamisestaan eri tutkintojen näyttösuunnitelmien ohjaamisesta aiheutti jatkokeskustelua aiheeseen. Alla muutamia mietteitä aiheesta:

(--) mut mä ajattelen myös, ettei mun tarviikaan tietää, et mä ohjaan hakemaan sitä tietoa. Ei voi kaikkee tietää (H3).

Siellä Teamissä voi olla niitä apukysymyksiä, et ne ois kaikkien saatavilla, kun se opiskelija tulee siihen (H4).

Voimavarakeskeinen ajattelu on yksi yksilöohjauksen taustalla olevista malleista. Sen ideana on kiinnittää huomio ohjattavan vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin. Vaikka ohjattava itse näkisi tilanteessa pelkkiä ongelmia, on ohjaajan tehtävänä muuttaa tämä ajatusmalli päällelleen. Ohjaajan tehtävä ei ole antaa ohjattavalle valmiita vastauksia, vaan auttaa häntä itse näkemään ja löytämään ratkaisut ja vastaukset ongelmiin. (Kalliola ym. 2010, 98–99.)

Tämä menetelmää sovelletaan yleisesti Tsempissä tapahtuvissa ohjauksissa, eli myös muun muassa näyttösuunnitelmien ohjaamisessa. Kuten eräs osallistuja mainitseekin, valmentaja ei voi millään tietää kaikista tutkinnoista kaikkia yksityiskohtia, vaan hänen tehtävänsä on auttaa opiskelijaa löytämään tiedon ja tarjota ehkä pieniä ajatuksellisia sysäyksiä oikeaan suuntaan.

Jollain valmentajalla voi olla enemmän tietoa jostain tietystä tutkinnosta, mutta se ei lähtökohdaisesti estä häntä auttamasta opiskelijaa myös jonkun muun tutkinnon näyttösuunnitelman ohjaamisessa.

Tällä hetkellä sekä opiskelu- että pedagogiset valmentajat molemmat ohjaavat näyttösuunnitelmien teossa, koska asiassa painaa myös aiemmin mainitut resurssiasiat. Haasteeksi muodostuu ensinnäkin se, että jos suunnitelmia ohjaisivat vain pedagogiset valmentajat ja ainoa päivystävä ohjaaja Tsempissä olisi opiskeluvalmentaja, ei hän voisi lainkaan auttaa opiskelijaa näyttösuunnitelman teossa, vaikka olisikin siihen täysin kyvykäs noin muutoin.

Lopuksi keskusteltiin siitä, että pitäisikö Tsempissä olla jokin selkeämpi infolappu opiskelijoille, minkälaisen asioiden kanssa voi tulla kysymään apua Tsempistä, ja keneltä voi kysyä apua johonkin muihin asioihin. Tällä hetkellä Tsempin ilmoitustaululta löytyy kyllä jonkinlainen lappu, mutta joko se ei ole tarpeeksi selkeä, tai sen saavutettavuus ei ole paras mahdollinen. Tsempin esittelyosiossa mainitsin, että mikäli opiskelijoiden asia koskee muuta kuin opiskelua tai tehtäviä, henkilökunta ohjaa opiskelijan oikean palvelun äärelle. Tämä voi kuitenkin aiheuttaa joskus hankalia tilanteita, jos opiskelija on haluton menemään kysymään apua muualta. Hän ei välttämättä halua uskoa, että valmentaja ei ole pätevin henkilö auttamaan esimerkiksi Migrin lomakkeiden kanssa.

Monet opiskelijat ovat kiintyneet tuttuihin opiskelu- ja pedagogisiin valmentajiin, ja haluaisivat usein asioida vain heidän kanssaan. Joskus syynä voi olla se, että opiskelija kokee, että hänen ja valmentajan välinen kommunikointi on helppoa ja sujuvaa, eikä sen vuoksi halua asioida muiden kanssa. Keskustelussa pohdittiin, että välillä on vaikea vetää raja auttamisen ja muualle ohjaamisen kanssa. Jos Tsempissä on hiljaista, tulee helpommin lipsuttua sovittujen työtehtävien rajoista kuin kiireessä. Tähän kuitenkin toivottiin selkeämpiä raameja ja toimintaohjeita.

Suurin este monitahoisen ohjaamisen kohdalla on liian pieni henkilökuntareservi. Vaikka työntekijät haluaisivatkin auttaa monessa asiassa, on se pidemmän päälle mahdotonta. Erään osallistujan kommentti kiteytti mielestäni asian hyvin:

Must on ihanaa, että autetaan, enkä tarkota, et ketään pitää laittaa pois sen takia -- mut et jos mä aattelen et meidän pitää johonkin vetää se raja, esim. Tsempin toimintaa täsmentää tai tiivistää (--)) niin ihan rehellisesti, vaikka ollaan taitavia osaajia, ni ei voida tehdä kaikkea. Eikä Tsemppi voi tehdä kaikkea, ellei sinne saada enemmän ihmisiä (H11).

Perehdytys – uusia ideoita tiedon jakamiseen

Perehdytys-osio herätti myös jonkin verran keskustelua. Aika alkoi olla tässä vaiheessa jo hie-
man vähissä, joten ihan kaikkia teemoja ei ehditty käymään kunnolla läpi.

Perehdytykseen liittyen oli kirjattu ylös teemoja, kuten check-lista ja struktuuri perehdytyk-
selle, nimetty mentori ja/tai työpari kunnes perehdytys on valmis, aikaa perehdytykselle, pe-
rehdytyksen seuranta, lyhenteet (sanakirja) ja järjestelmät. Alussa syntyi keskustelua kirjausten
ohi käytännön turvallisuuden pelisäännöistä. Tällä tarkoitettiin muuta kuin perinteistä tiloista
tai muun muassa paloturvallisuudesta huolehtimista.

Osallistuja H11 otti esille, että onko työyhteisössä mietitty lainkaan sellaisia yllättäviä tilan-
teita, joita voi syntyä esimerkiksi opiskelijan tunnekuohun yhteydessä tapaamisissa, ja johon
voisi tarvita ns. ”puhejudotaitoja”. Termillä tarkoitetaan sitä, että osaa kohdata toisen ihmisen
kiihtyneen tunnetilan ammattimaisesti (Karpela 2015). Tällaisia tilanteita oli pohdittu muun
muassa opettajien keskuudessa. Todettiin, ettei kukaan oikeastaan ollut ajatellut asiaa, koska
sellaisia tilanteita ei ollut juurikaan Tsempin työpisteessä tullut eteen. Ehdotuksena osallistu-
jalta H2 syntyi idea, että asian voisi kirjata ihan vuosikelloon, josta sitä tulisi kerrattua ja mie-
tittyä yhdessä.

Perehdyttäjän ja mentoroijan roolista syntyi myös keskustelua, sekä siitä, kuinka kauan pereh-
dytyksen tulisi kestää. Muistiin oli kirjoitettu ”nimetty mentori ja/tai työpari kunnes perehdytys
on valmis”. Kun kyselin osallistujilta, milloin heidän mielestään perehdytys sitten on valmis tai
päättyy, niin yleisesti oltiin sitä mieltä, että sitten kun koeaikakin päättyy. Tämä siis tarkoittaa
käytännössä noin 4–6 kuukautta.

Perehdytysprosessin kestosta ollaan montaa mieltä ja joillakin organisaatioilla se kestää päivän,
joillain kuusi kuukautta. Joidenkin mielestä perehdytys ei lopu koskaan. On vaikea vetää rajaa
siihen, mihin rekrytointi päättyy ja mistä perehdytys alkaa, koska perehdytys on aina osa rek-
rytointia. Eklund kuitenkin suosittaa, että perehdytys olisi vähintään viikkojen pituinen. (Ek-
lund 2018, 88.) Kanniainen ym. (2017) mainitsevat Mentoroinnin työkirjassa puolestaan, että
mentoroinnin olisi tarkoitus olla pitkäkestoinen prosessi, millä tarkoitetaan vähintään 6–12
kuukautta. Tässä ajassa mentoroitava ehtii prosessoida ja jäsentää uutta tietoa, jolloin hänellä
voi herätä kysymyksiä perehdytysteemoihin liittyen. (Kanniainen ym. 2017, 12.) Molemmille
prosesseille on kuitenkin hyvä suunnitella ainakin jonkinlainen alku ja loppu välitavoitteineen,

jolloin voidaan arvioida tarvittavat jatkotoimenpiteet (Kanniainen ym. 2017, 12; Eklund 2018, 90–91).

Perehdyttäjäksi ajateltiin sopivan osittain sellainen henkilö, joka tekee samaa työtä kuin uusi työntekijä, esim. pedagoginen valmentaja perehdyttää pedagogista valmentajaa, mutta tämän lisäksi koettiin, että perehdytystä voi tehdä toki joku muukin tämän lisäksi. Mentoriksi voisi sopia kuka tahansa, joka on ollut talossa pidempään, ja jolla on jakaa myös ns. ”hiljaista tietoa”. Tämä hyöty mainitaan myös Mentoroinnin käsikirjassa (Kanniainen ym. 2017, 5). Osallistujilla oli perehdytyksestä ja mentoroinnista seuraavanlaisia mietteitä:

Musta ois ainakin hyvä, et ois joku nimetty henkilö, joka on mentori, jonka kanssa vois sit käydä sitä check-listaa läpi (H7).

(--) et osa vois olla esimiehen vetämää ja sit vois olla tällanen mentorin tyyppinen H1).

Jotenkin ku ois sellanen lista, et esihenkilö perehdyttää nämä, webinaarit katot näistä aiheista, ja (--) että (henkilön nimi) perehdyttää uusille elokuussa nämä jutut ja oma mentori perehdyttää nämä jutut. Sitten käyt juttelemassa vielä opojen ja erityisopettajien kanssa (H2).

Mentoroinnin käsikirjassa mainitaan myös, että mentorointi on yhteistyösuhde kahden ihmisen välillä, ja sen tarkoituksena on edistää aktorin, eli mentoroitavan oppimista ja osaamista. Suhde perustuu luottamukseen, avoimuuteen sekä sitoutumiseen ja siinä pyritään saavuttamaan mentoroinnille asetetut tavoitteet. (Kanniainen ym. 2017, 5.)

Muut asiat – vähän sitä ja tätä

Tämä osio oli melko pikaisesti käyty läpi, koska aivoriiheen varattu aika oli jo melko lopussa tässä vaiheessa. Teeman alle oli kirjoitettu paljon kaikenlaisia sekalaisia asioita, kuten vastuualueet ja erityistehtävät (mm. intran päivitys, kampuskahvit), resurssipankki ja sijaistukset, osaamisen jakaminen, Tsempin [kävijä]kalenteri, keneltä kysyä jollei tiedä, tilaukset, materiaalihankinnat ja budjetti, kirjojen lainauskäytännöt, yhteisöllisyys matriisitiimissä sekä tavaroitten hallinta ja säilytys [Tsempissä] (mm. sakset, kuulokkeet). Luin läpi osallistujien muistiinpanot paperista, mutta niihin ei tullut kummemmin enää kommentteja. Nämä ovat sellaisia asioita, joiden selvittämiseen ja läpikäymiseen menee aikaa, eikä ollut edes tarkoituksenmukaista alkaa käymään niitä läpi tarkemmin Learning Cafessa.

Aivoriihen lopuksi kyselin osallistujilta miltä tällainen Learning Cafe -tyyppinen menetelmä tuntui; oliko kivaa, vaikeaa, inspiroivaa tai kenties jotain muuta. Pari osallistujaa ilmaisi mietteitään:

Jännä oli nähdä, kuinka paljon asiaa tulee siis silleen, kun saa paperille kaikki asiat mitä tekee (H5).

Ja sit se kans, et (--) on niin paljon sellasta pientä yksityiskohtasta juttua... et vaikka täs on paljon, ni täs ei oo läheskään kaikkee (H1).

Asioiden määrä mitä omaan työhön liittyi, yllätti siis monet. Yksi hyvä kannanotto tuli vielä aivan tilaisuuden lopuksi. Siinä henkilö halusi muistuttaa muita tärkeästä ajatuksesta:

(--) mut et jotenkin niinku ite havahduin siihen, että helposti aatellaan, että Tsemppi on jo toiminut, vaikka viis vuotta, että miksi nää asiat ei niinku toimi, mut sitten todellisuudessa eihän se nyt ihan niin ole. (H10).

Tämä muistutus viittasi siihen, että vaikka nyt kirjattiinkin todella paljon erilaisia asioita ylös, se ei tarkoita, että ne kaikki olisivat jotenkin pielessä. Tsemppi syntyi hankkeen pohjalta, joka toteutettiin koronapandemian aikana, jolloin lopullista toimintaa ja käytäntöjä ei pystytty aloittamaan ja saamaan valmiiksi sinä aikana. Tsempin toiminnalla on kuitenkin ollut edeltäjiä, joiden toimintaperiaatteita on jo hankkeen myötä kehitetty. Toinen osallistuja oli samoilla linjoilla kommenttinsa kanssa:

(--) ja onneksi me ei toimita niin kuin viis vuotta sitten. Eihän Tsempin kaltainen toiminta voi olla mikään stabiili. Et jatkoonkin sitä armollisuutta (--) et säily se tutkintojen ja kampuskohtainen joustavuus. (H3).

6 TUOTOKSET

Tässä luvussa kerron kehittämisehdotuksia saamieni tulosten, tietoperustan ja benchmarkingaineistojen pohjalta. Esittelen myös ehdotukseni perehdytysuunnitelman ja -oppaan rungoksi. Tsempin osalta kehittämisehdotukset ovat eriteltynä samoihin teemoihin, jotka olivat jo Learning Cafe -tuokiassa sekä analysointivaiheessa.

6.1 Kehittämisideat

Tsemppi

Tsempin toiminnasta tulisi informoida vielä tehokkaammin ja useaan otteeseen opiskelijoille, opettajille ja muille yhteistyökumppaneille. Koulun alkamisen yhteydessä elokuussa, sekä tasaisin väliajoin käynti luokissa edesauttaisi yhteisen pelisääntöjen tuntemista ja noudattamista. Jo tällä hetkellä on käytössä käytäntö, että luokissa käy esittäytymässä Tsempin työntekijä ja opintotoimiston edustaja, mutta näitä vierailuja voisi olla tiheämmin.

Opettajille voisi myös laatia jonkinlaisen infokirjeen, jossa olisi selvennetty mm. Tsempin toiveet ja resurssit tenttikäytäntöihin, ajatuksia yhteistyömuodoista (mm. milloin olisi hyvä pitää palavereita, toive opiskelijan tehtävälisteristä), Tsempin toimintatarkoitus (ei korvaa oppitunteja eikä ole resursseja opettaa) sekä Tsempin läppärikäytännöt (ei saa vielä läppäreitä pois Tsempin alueelta). Kun opettajistokin aika ajoon vaihtuu, niin tämä helpottaisi heidänkin perehdyttämistä ja tutustuttamista Tsempin toimintaan.

Esiin tulleesta ajatuksesta armollisuuden pedagogiikasta voitaisiin tehdä seinätaulu, johon voisi tasaisin väliajoin palata ja keskustella sen sisällöstä. Tämän voisi laittaa esille Tsempin tiloihin, jolloin se tulisi näkyväksi myös opiskelijoille. Näin nämä hienot ajatukset pysyisivät jatkuvasti mielessä, ja luulisin, että se toisi opiskelijoillekin vielä konkreettisemmin tietoon, millaisten arvojen pohjalta Tsempin työntekijät työtään tekevät.

Tsempin seinälle voisi laatia myös Tsempin järjestyssäännöt. Learning Cafessa tuli esiin, että Tsempin ensisijainen tehtävä on olla opiskeluympäristö, joten sinne toivottiin opiskelurauhaa. Tämä voi joskus opiskelijoilta unohtua, kun he kerääntyvät sinne porukassa. Järjestyssääntöihin voisi vielä lisätä läppärikäytännön ohjeistuksen sekä opiskelijan oman vastuun opiskelutehtävien tekemisestä ja niihin valmistautumisesta. Tällaiseen infolappuun voi sitten helposti nojata, mikäli pitää puuttua ei-toivottuun toimintaan.

Ohjaustyö

Ohjaus-osion kohdalla aivoriihessä tuli esiin ohjaamisen rajauksen vaikeus, jos opiskelija tulee sellaisen asian kanssa Tsemppiin, joka oikeasti kuuluisi jonkun muun tahon hoidettavaksi. Tästä voisi tehdä selkeän infolistan Tsempin seinälle, jossa on selkeästi mainittu, minne opiskelijan tulisi ohjautua minkäkin asian kanssa. Tsemppiin aiemmin laaditussa perehdytyskansiossa työntekijöille on laadittu tällainen lista, mutta samanlaista listaa ei ole nähtävissä opiskelijoille. Tämä voisi helpottaa opiskelijoita löytämään oikean palvelun lähteille ja siitä voisi myös yhdessä opiskelijan kanssa katsoa, kenen luokse hänen pitäisi hakeutua. Tällä hetkellä info on kovin hajallaan, kaikki omissa infotiedotteissaan seinällä. Yhteistyökumppaneiden yhteystiedot voisivat olla vielä selkeästi esillä yhdessä paikassa, mikäli opiskelija tarvitsee apua silloin, kun Tsempissä ei ole henkilökuntaa paikalla. Yhtenä ideana voisi olla myös opiskelijoille tarkoitettu infokansio, jota säilytettäisiin Tsempissä.

Opiskelu- ja pedagogisen valmentajan työnkuvia olisi syytä selventää, ja tämä onkin työn alla Tsempin tiimissä. Selkeä työtehtävien rajausta auttaa myös ohjaustyön ja muiden töiden resurssoinnissa. Toki tämä voi myös luoda puutteita resursseihin, mikäli rajat ovat kovin tiukat. Parhain tulos syntyy varmastikin esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteisen keskustelun lopputuloksena. Toinen yhdessä päätettävä asia olisi ohjausprosessin selventäminen kaikille osapuolille. Tämä on oikeastaan osa Tsemppi-osiossa mainitsemaani informointia Tsempistä. Kaikille pitää olla selvää, millainen on Tsemppiin ohjautumisen prosessi. Tämä koskee siis vain yksilöohjauksia. Tsemppi on muutoin avoin kaikille halukkaille tulijoille yleisesti. Lopulliset dokumentit voisi tallentaa niin tiimin yhteiseen Teams-kansioon kuin muidenkin tiimien nähtäväksi.

Paljon keskustelua synnyttänyt aihe oli myös opiskelijoiden havainnointi. Tähän kaivattiin selkeämpää lisäohjeistusta. Tästä voisi keskustella tiimipalaverissa ja ottaa toteuttamisideoita vastaan. Voisi olla myös hyvä idea linkittää perehdytykseen jotakin lisämateriaalia esim. masentuneen tai ahdistuneen opiskelijan kohtaamisesta niille, jotka sitä tuntevat tarvitsevansa. Tätä käytäntöä oli käytetty North Carolinan perehdytyksessä. Kaikilla työntekijöillä ei välttämättä ole yhtä paljon kokemusta edellä mainituista tilanteista, ja meillä kaikilla on kuitenkin omat vahvuutemme ja heikkoutemme vuorovaikutustilanteissa.

Dokumentoinnin tärkeys Tsemppi-tuesta tuli myös vahvasti esiin edellä mainitun havainnoinnin lomassa. Tämä asia tulisi merkata perehdytyslistaan ja -suunnitelmaan, jotta asia tulisi käsiteltyä kaikkien työntekijöiden kanssa kattavasti ja selkeästi.

Perehdytys

Perehdytys oli toinen suuri teema koko kehittämistyössäni. Työntekijät toivoivat jonkinlaista struktuuria perehdytykseen, ja sitä varten olen hahmotellut perehdytysuunnitelman rungon benchmarkingaineiston pohjalta. Siihen voi tutustua tarkemmin liitteissä (Liite 1). Saarisen laatimaan suunnitelmaan kuului osana myös oppimispäiväkirjan täyttäminen ja sen myötä perehdytyksen seuranta. Tätä ehdottivat myös aivoriihen osallistujat.

Monessa lähteessä painotettiin perehdytyksen aikaresurssia. Tämä mainittiin myös järjestämässäni ideointituokiassa. Prosessiin tulee varata reilusti aikaa, ja mieluiten ainakin osittain systemaattisesti kalenteroituna. Suomen Diakoniaopistossa tämä on joko esihenkilön tai perehdyttäjän tehtävä. Tässä kohtaa pitää myös huomioida, että ei riitä, että pelkästään perehdytettävälle on kalenteroitu aika perehtymiselle, vaan myös perehdyttäjän kalenterista on järjestettävä sama aika. Toki perehdytettävä voi tehdä, ja varmasti tekeekin, välillä itsenäistä perehtymistä, mutta se ei saisi olla pääasiallinen työskentelytapa. Aikataulutus on varmasti helpompaa, jos on jokin suunnitelma, jonka mukaan perehdytys etenee ja on tiedossa, mitä seuraavaksi otetaan käsitte-lyyn ja paljonko se vaatii aikaa.

Mentorointi tuotiin myös esiin keskustelussa. Tutustuin mentorointiin menetelmänä benchmarkingin ja Mentoroinnin työkirjan avulla, ja työkirjaa ja muita lähteitä tutkiessani kävi selväksi, että mentorointi ei ole sama asia kuin perehdytys (Kanniainen ym. 2017, 10, Kupias 2019). Mentorointia käytetään yleensä perehdytyksen lisänä tai sen ohessa kulkevana tukena (Kupias 2019). Mentoroinnilla on yleensä tarkoitus jakaa ns. ”hiljaista tietoa”, ja se vastaa ennemminkin tunteiden ja kokemusten peilaamiseen kuin puhtaasti vain tiedon jakamiseen (Kanniainen ym. 2017, 5, 9–10; Kupias 2019).

Edelliseen tietoon nojaten olenkin sitä mieltä, että mentorointi ei voi olla ainoa menetelmä uuden työntekijän perehdyttämisessä, koska nämä menetelmät eivät ”roolinsa” mukaisesti kohtaa. Perehdyttäjäksi tarvitaan henkilö, joka toimii perinteisen perehdyttäjän roolissa ja etenee perehdytysuunnitelman mukaisesti. Tämän lisäksi voi olla joku nimetty mentori, joka aika ajoin tapaa uutta työntekijää, ja jonka kanssa hän voi keskustella ja sparrata ajatuksiaan. Mentorin tehtävänä on olla aktorin saavutettavissa ja opastaa, neuvoa ja kertoa kokemuksistaan. Mentorintisuhteessa aktori on se, joka on nimensä mukaisesti aktiivinen ja joka rohkeasti kyselee ja haastaa itseään. (Kanniainen ym. 2017, 11.)

North Carolinan kirjaston perehdytys suunnitelmassa ja Saarisen laatimassa listassa oli kirjattuna myös seuraavia asioita perehdytysprosessiin: tutustuminen muuhun henkilökuntaan sekä työpaikan arvoihin ja toimintakulttuuriin, palautelomake, tarkistuslista sekä oheismateriaalin käyttö ja yksilöllinen perehdytysprosessi (Ballard ym. 2006, 243–246; Saarinen 2022, 169). Näistä jokainen olisi tarpeellista sisällyttävä myös Tsempin perehdytys suunnitelmaan.

Learning Cafe -tuokiossa otettiin esiin ajatus, että uuden työntekijän olisi hyvä tutustua Tsempin lisäksi opettajakunnan työhön ja tuntiopetukseen. Tämä todennäköisimmin helpottaisi verkostoitumista ja työntekijä pääsisi heti alussa paremmin sisälle eri tutkintojen sisältöön ja tutustuisi hieman myös opiskelijoihin. ”Naamatuttua” ihmistä on usein helpompi lähestyä kuin täysin vierasta ja tuntematonta. Työpaikan arvoihin ja työkuultuuriin tutustuminen on myös erittäin tärkeää, ja senpä vuoksi nämäkin asiat on hyvä sisällyttää perehdytykseen. Tällä hetkellä ne ovatkin osa yleistä ”talon perehdytystä”, mutta aiemmin mainitut Tsempin ”omat” arvot voisivat olla vielä osa tätä keskustelua.

Palautteen kerääminen on tärkeää, koska vain sitä kautta perehdytyksen onnistumisesta voi saada tietoa. Palautteen avulla toimintaa voi kehittää paremmin työntekijää ja perehdyttäjää palvelevaksi. Saarisen suunnitelmassa oli omat palautelomakkeet niin perehdytettävälle kuin perehdyttäjällekin, North Carolinan kirjastossa palautetta kerättiin kaikilta perehdytykseen osallistuneilta. Ideointituokioon osallistuneiden mielestä olisi hyvä, jos Tsempissä olisi käytössä vastaavia menetelmiä. Oppimispäiväkirja toimi myös yhtenä palautekanavana.

Palautteen saaminen perehdytyksen aikana on uudelle työntekijälle kuitenkin yhtä tärkeää, kuin loppupalautteen kerääminen. Tämä edistää yksilön oppimista ja lisää hänen itseluottamustaan. (Saarinen 2022, 43.) Kun perehdyttävä työskentelee perehdytettävän kanssa, on hyvä antaa taasisin väliajoin palautetta perehdytettävän työskentelystä. Kun jokin asia on käyty läpi ja perehdytettävä oppii sen, hyvä palaute edistää asian muistamista ja sen itsenäistä hallitsemista. Tällaisia tilanteita opiskeluvalmentajalla voisi olla esimerkiksi ohjausavun antaminen ja siitä palautteen saaminen. Tätä toki tehdään jo tällä hetkellä, ja uudelle työntekijälle kerrotaan, miten hän jostain työn osuudesta on suoriutunut ja mitä voisi kenties vielä kehittää.

Tarkistuslista on mainittu monissa perehdytykseen liittyvissä julkaisuissa. Listan avulla on helppo tarkistaa, missä kohtaa perehdytyksessä mennään, mitä on jo käyty, ja mitä asioita on vielä käymättä. Kuten jo aiemmin olen maininnut, Suomen Diakoniaopistolla on käytössään

yleisen perehdytyksen tarkistuslista, mutta Tsempin omaa ei ole käytössä. Tämä olisi hyvä työkalu ottaa perehdytyksen työkalupakkiin. North Carolinan suunnitelmassa oli mainittu, että heidän käyttämän tarkistuslistan oheen oli linkitetty työhön liittyvää lisälukemista (Ballard ym. 2006, 245). Tämä on ajatus, joka antaisi lisäarvoa Tsempin perehdytyslistaan. Lisälukemiseksi ja -materiaaliksi voisi sopia muun muassa seuraavia materiaaleja:

- ”Kohtaamisen taidot – ihminen ihmiselle, kiireettömästi ja ammatillisesti. Näkökulmia nuorten kanssa toimivien osaamis- ja koulutustarpeisiin” (Isokorpi 2014).
- Näin puhut selkokieltä (Selkokeskus.fi)
- ”Opiskelijan itseohjautuvuuden tukeminen aikuisten perusopetuksessa”. (Heinonen 2023, opinnäytetyö Suomen Diakoniaopistolle)
- ”Selvitys vapaan sivistystyön oppilaitoksissa annetusta ohjauksesta maahanmuuttajille. Sosiaalipedagoginen ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. - Kohti osallisuutta ja merkityksellistä elämää -yhteishanke” (Pakarinen 2020).
- Elo – elinikäisen ohjauksen verkkolehti (Jyväskylän opettajakorkeakoulun toimittama verkkojulkaisu)
- Valtakunnalliset e-perusteet.
- SDO:ssa käytettävät lyhenteet (SDO intra)

(Linkit verkkosivujen materiaaleihin löytyy lähdeluettelosta).

Listaa voi aina täydentää, kun eteen tulee joku julkaisu tai materiaali, jonka kokee tarpeelliseksi jakaa.

Muut asiat

Muihin asioihin liittyen mentorointimenetelmää voisi käyttää erinomaisesti myös työntekijöiden oman osaamisen kehittämiseen ja tiedon jakamiseen. Tällainen systeemi olikin jo keväällä 2023 ajatuksissa ja suunnitelmissa ja sitä jollain tavoin yritettiin toteuttaa, mutta lopullinen muoto ei ollut kuitenkaan kovin toimiva. Mentoroinnin työkirjassa oli mainittu vertais- ja ryhmämentorointi, jossa ideana on nimenomaan jakaa tietoa ja synnyttää tasavertaista dialogia sekä tukea toisiaan (Kanniainen ym. 2017, 9). Ajatuksena on, että kalenterista varattaisiin kaikille tiimin jäsenille aika, jolloin kokoonnutaan keskustelemaan ja jakamaan ajatuksia työstä ja saamaan vertaistukea. Tsempissä työskentely on niin moninaista ja vastaan tulee monenlaisia

asioita, opiskelijoita ja tilanteita, että olisi varmasti ihan tervetullutta saada jakaa ja keskustella mieltä askarruttavista asioista kollegojen kanssa. Kaikille sopivan ajan löytäminen voi olla toki haasteellista, mutta ehkäpä tähänkin jokin ratkaisu löytyisi. Loput ”muut asiat” ovat sellaisia, jotka pitää ripotella perehdytys suunnitelman sisälle.

6.2 Perehdytys suunnitelma ja -opas

Heidi Saarinen oli laatinut tutkimuksessaan 12 vaiheen perehdyttämismallin tutkimuksen kohdeyritykselle. Se sisälsi kuusi eri ajanjaksoa: ennen työsuhteen alkua, ensimmäinen päivä, työpäivät 2. ja 3., päivästä 4. eteenpäin, perehdyttämisen jälkeen sekä työsuhteen päättymisen jälkeen. Jokaiseen osioon oli kerätty tietyt tavoitteet ja asiat, jotka tuli käydä läpi. (Saarinen 2022, 165–171.) North Carolinan kirjaston suunnitelma oli hieman erilainen, ja perustui viikkotason suunnitelmaan ja tarkistuslistaan (Ballard & Blessin 2006, 247).

Learning Cafe -tuokiossa kävi ilmi, että työntekijät toivoivat Tsemppiin myös struktuuria perehdytykselle. Olen laatinut alla olevat rungot kehittämistyöstäni saamieni tulosten sekä benchmarking-aineiston pohjalta. Alla olen kuvannut, miksi olen päätenyt seuraavanlaisiin tuotoksiin suunnitelman (LIITE 1) ja oppaan (LIITE 2). osalta. Suunnitelmat ei ole täydellisiä eivätkä lopullisia, vaan alustavia hahmotelmia ja runkoja.

Perehdytys suunnitelma

Mietin aluksi, että kuinka tarkkaa suunnitelmaa kannattaa laatia, koska kuten jo aiemmin olen maininnut, oppilaitoksen arki on usein hektistä, eikä etukäteen suunniteltuja asioita pysty välttämättä toteuttamaan suunnitellulla tavalla. Tämä pätee myös perehdytykseen. Ihannetapauksessa aikataulut eivät muuttuisi, tai ihmisiä ei tarvitsisi tuurata, mutta näin ei kuitenkaan ole oikeassa maailmassa. Halusin kuitenkin hieman tarkemmat raamit perehdytys suunnitelmalle, kuin vain ympäröivään asioiden listaamisen. Koin, että yhdistämällä sekä Saarisen laatimaa että North Carolinan kirjaston perehdytysmallia tulisi paras lopputulos.

Aloitin perehdytys suunnitelman alkamaan jo ennen ensimmäistä työpäivää. Tämä siksi, että on tärkeää jo ennen työn aloitusta luoda uudelle työntekijälle tervetullut olo. Esihenkilön tai muun yhteydenotto voi lievittää hieman jännitystä, ja työntekijällä on varmempi olo siitä, mitä hänen pitäisi mahdollisesti huomioida ennen ensimmäistä työpäivää ja mihin saapua.

Kirjasin myös perehdytyksen ensimmäisen päivän erikseen, koska se on uudelle työntekijälle erittäin tärkeä päivä, ja sen perusteella moni voi jo vetää johtopäätöksiä uudesta työpaikasta.

Tähän päivään kannattaa siis panostaa. Ensimmäisen päivän on hyvä olla kevyt ja sopivaan tahtiin tapahtuva, jotta uusi työntekijä saa rauhassa totutella ja tutustua uuteen työpaikkaansa.

Ensimmäisenä päivänä kerrotaan yleisiä asioita Tsempistä, työntekijää kierrätetään kampuksella, kerrotaan oppimispäiväkirjasta ja sen tarkoituksesta sekä kysellään päivän päätteeksi ensimmäisen päivän tunnelmia. Ensimmäisenä päivänä käydään läpi myös tulevan viikon ohjelmaa ja päivien sisältöä ja kerrotaan, kuka on työntekijälle nimetty mentori.

Perehdytysuunnitelma jatkuu ensimmäisen viikon ohjelmalla, jolloin käydään läpi mm. ohjauksen käytänteitä, Tsempin arvoja ja toimintatapoja, osaa järjestelmistä sekä Tsempin jäsentien dokumentointia. Työntekijä aloittaa Tsempin tutustumisen ja havainnoi muiden työntekijöiden toimintaa sekä alkaa täyttämään oppimispäiväkirjaa. Näin työhön pääsee heti kiinni.

Toisella viikolla perehdytys jatkuu tutustumalla paremmin opetussuunnitelmiin, opetukseen sekä opettajiin. Näin toimittaessa uudelle työntekijälle syntyy parempi kuva siitä, millaista opiskelu Suomen Diakoniaopistossa on, kenen kanssa tehdään tiiviisti yhteistyötä sekä mitä eri tutkinnot pitävät sisällään. Tutustuminen Tsempin työskentelyyn jatkuu samalla ja järjestelmistä käydään loput läpi.

Kolmannesta viikosta eteenpäin aletaan käymään läpi ” muita asioita”. Näihin lukeutuu mm. jalkautumiset, orientaatiot, kampuskahvit. Lisäksi käydään keskustelua edellisten viikkojen tunnelmista ja ajatuksista oppimispäiväkirjan pohjalta.

Tsempin oman perehdytyksen ohella ja/tai jälkeen uusi työntekijä tutustuu myös talon yleiseen perehdytykseen, jossa käydään läpi laajemmin koko henkilöstöä koskevia asioita esihenkilön johdolla. Mentorointi voi kulkea perehdytyksen rinnalla vielä viikkojen ajan aloituksesta. Mentori ja aktori voivat keskenään sopia mentorointisuunnitelman aikataulusta ja sisällöstä. 4kk tai 6kk jälkeen suoritetaan palautekysely, jonka perusteella tehdään arvioita perehdytyksen onnistumisesta.

Haluan kuitenkin vielä selventää, että oppilaitosarjen ollessa kovin hetkistä ja muutosherkkää, ei edes rungoksi laadittua listaa voi aina toteuttaa suunnitellun mukaisesti, vaikka haluaisi. Muutoksia syntyy myös sen mukaan, perehdytetäänkö Tsempin opiskelu- vai pedagogista valmentajaa. Paras tapa löytyy vain kokeilemalla, testaamalla ja palautetta keräämällä.

Perehdytysopas

Perehdytysoppaan sisältö muotoutui pitkälti Learning Cafe -tuokiossa kirjattuihin ja esiin nousseisiin asioihin. Oppaassa on viisi erillistä otsikkoa, jonka alle on kerätty tiettyä aihepiiriä koskevia asioita. Otsikot ovat Suomen Diakoniaopisto, Tsemppi, Ohjaus- ja valmennustyö, Ohjauksen työkalut sekä Muut asiat.

Ensimmäinen otsikko pitää sisällään lyhyesti Suomen Diakoniaopiston historiaa, koska sillä on tärkeä rooli Suomen terveydenhuollon koulutuksessa. Osiossa kerrotaan myös nykyisen Diakoniaopiston toiminnasta ja palveluista. Organisaation arvot ovat saaneet myös oman osionsa, jossa avataan miten nämä näkyvät henkilöstön päivittäisessä työssä. Oman työpaikan arvojen tiedostaminen ja tietäminen on tärkeää työntekijälle, koska silloin hän voi peilata niitä omiinsa. Joskushan käy niin, että arvot eivät kohtaa, jolloin työn tekeminen voi käydä raskaaksi.

Toisessa luvussa kerrotaan mm. Tsempin toiminnasta, taustoista, toiminta-ajatuksesta, palvelulupauksesta, Tsempissä pidettävistä pajoista sekä Tsempin työntekijöiden toimenkuvista. Lopuksi avataan myös sitä, miksi Tsemppiä tarvitaan ja mitä tarkoittaa opiskelijoille tarjottava tuki niin Suomen lain kuin Suomen Diakoniaopiston näkökulmasta.

Kolmas luku pitää sisällään tietoa Tsemppiin liittyvästä ohjaustyöstä. Ensin esitellään ohjauksen periaatteita ja käytäntöjä, mitä materiaaleja valmentajan käytössä on sekä mitä käytännön asioita pitää muistaa huomioida ohjaustyössä. Tästä osiosta voi myös tarkistaa, missä asioissa Tsempissä opiskelijoita ohjataan ja keitä ja mitkä ovat niitä muita tahoja, joiden puoleen voi kääntyä, jos asia ei kuulu Tsempin työntekijöiden hoidettavaksi.

Neljännessä luvussa käydään läpi ohjauksen työkaluja ja niiden käyttöä. Näitä ovat mm. sähköposti, Teams, Elli, Wilma ja Tsemppi-meili. Selkeät ohjeet ja toimintatavat voi helposti tarkistaa oppaasta, mikäli tulee hetki, ettei itse ole varma tai muista.

Viimeisessä luvussa käsitellään muut asiat, eli paljon erilaisia käytännön asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi kokouskäytännöt, seurannat, tiimimittarit, webinaarit ja lyhenteet, joita Suomen Diakoniaopistossa käytetään ja Tsempityössä kuulee paljon. Viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä asiana olen nostanut omana ideana osion oman työkyvyn ylläpitäminen.

7 LOPUKSI

Käytäntöjen ja työtapojen muutokset eivät ole koskaan kovin suoraviivaisia tai nopeita korjauksia ja siksi niille täytyy antaa aikaa. Tsempin tapauksessa pandemia sotki hieman kehittävän hanketyön lanseeraamista käytäntöön. Ei siis ole ihme, jos kaikki käytännöt eivät ole ihan vielä selviä kaikille tai yleensäkkään täysin sulavasti toimivia.

Tässä opinnäytetyössä selvitin Tsempin avoimen oppimisympäristön ohjaus- ja valmennustyön käytäntöjä ja toimintaperiaatteita sekä perehdytysmenetelmiä. Mielestäni kehittämistyöni onnistui suunnitelman mukaisesti, koska sen avulla sain selville ne asiat, joihin olin halunnut vastauksia. Tulosten pohjalta pystyin tekemään kehittämissuunnitelmaa toimeksiantajalle ja laatimaan rungot niin perehdytysuunnitelmaan kuin perehdytysoppaan sisällöstä. Onnistuin hyvin myös mielestäni eettisyyden osalta, koska pidin sen, minkä olin luvannut, eikä esimerkiksi aineistoa ole päätynyt väärin käsiin, vaan käsittelin sitä sen vaatimalla tavalla.

Kehittämistyöni menetelmät olivat mielestäni sopivat ja toimivat hyvin tässä työssä. Benchmarkingin yhtenä osana olisi voinut tehdä myös jonkin organisaation henkilöhaastattelun, josta olisi voinut saada konkreettista lisätietoa esimerkiksi uuden työntekijän perehdytyspolusta, mutta en koe, että se olisi vaikuttanut kuitenkään merkittävästi lopputulokseen tai aineiston paremmuuteen. Pohdinnassa oli myös, että benchmarkkaisin jonkin toisen samantyyppisen toiminnan jostain toisesta oppilaitoksesta, mutta jätin tämän tekemättä aikataulullisista syistä. Päätöksiin vaikutti opinnäytetyöni aloittamisen ajoittuminen juuri ennen kesälomia, jolloin haastattelun saaminen ja sopiminen sekä toimintaan tutustuminen oli hieman haastavaa aikataulullisesti.

Learning Cafe -menetelmä soveltui myös mielestäni erinomaisesti osaksi tätä kehittämistyötä, koska se mahdollisti suuren tietomäärän keräämisen lyhyessä ajassa ja suhteellisen helposti. Näin jälkikäteen mietittynä aika tuokion pitämiseen olisi saanut olla jopa tuplasti pidempi, koska monia tärkeitäkin asioita jäi keskustelematta auki vain ajan vähyiden vuoksi. Toisaalta, ideointituokion ei ollut tarkoituskaan ratkaista kaikkia asioita täydellisesti, vaan ennemminkin olla läpileikkaus Tsemppi-työstä.

Tätä kehittämistyötä oli mielekästä tehdä, koska se liittyi niin selkeästi omaan työhöni ja työympäristööni. Pystyin refleктоimaan omaa kokemustani perehdytyksestä niihin ajatuksiin, mitä Learning Cafessa tuli ilmi, ja minusta on mahtavaa, että voin olla osa tätä kehittyvää yhteisöä. Mutta kuten jo aiemmin mainitsin, kehittämistyö vaatii aina oman aikansa, ja tässäkin tapauksessa tämä työ oli vasta alkusysäys lopullisiin muutoksiin ja käytäntöjen hienosäätöön.

Kehittämistyötä tehdessäni ymmärsin, että vaikka kuinka haluaisi päästä tekemään ja kehittämään jotain, ensin pitää tehdä hyvät suunnitelmat siitä, mitä halutaan kehittää ja mitä kehitystyöltä halutaan. Joskus voi käydä niin, että tutkimuksesta käykin ilmi aivan eri asioita, mitä oli kuvitellut. Silloin on myös hyvä osata muuttaa suunnitelmia ja laatia uusi lähestymistapa.

Olen oppinut myös ohjaustyöstä sekä perehdytyksestä. Ensin mainittu on osa yhteisöpedagogin ammattitaitoa, ja siinä voi aina kehittyä. Tämä kehittämistyö antoi omaan työhöni lisäeväitä ja kiinnostusta oppia lisää aiheesta. Minua on aina myös kiinnostanut työyhteisön hyvinvointiin liittyvät asiat, ja perehdytys on osa sitä. Perehdytyksestä on todella paljon kirjallisuutta ja materiaalia olemassa, ja tuntui, että olisi halunnut vain uppoutua syvemmälle aiheeseen, mutta tässä työssä se ei ollut kuitenkaan mahdollista. Mielenkiinto aihetta kohtaan kuitenkin jää kytämään, ja ehkäpä palaan siihen jossain toisessa kohtaa.

Seuraava askel tämän kehittämistyön jälkeen on alkaa kerryttää ja kerätä perehdytysoppaaseen sisältöä ja testaamaan perehdytysuunnitelmaa käytännössä. Yksi mielenkiintoinen jatkokehittämisen kohde voisi olla Tsemppiä käyttävien opiskelijoiden mielipiteiden ja kehittämisehdotusten kartoittaminen Tsempin toiminnasta ja sen palveluista. Se toisi oman kulmansa perehdyttämiseen ja ohjaustyön suunnitteluun. Toisaalta jokin toinen tiimi tai osasto voi saada kimmokkeen parantaa ja kehittää omia toiminta- ja perehdytyskäytäntöjään tämän kehittämistyön innoittamana. Tämä kehittämistyö toimii myös Tsempin kaltaisen avoimen oppimis- ja ohjausympäristön kehittämisen apuvälineenä kenties jossain muussa ympäristössä.

Tilaaajan kommentit

Opinnäytetyö on tehty Suomen Diakoniaopiston tarpeista lähtöisin olevaan tilanteeseen. Carita toteutti tiimin haastattelun teemoittain Tsempin tilanteesta ja keskustelun yhteydessä saatiin nostettua hyvin esille niitä asioita, jotka toiminnassamme toteutuu ja toimii ja niitä asioita, joihin meidän pitää miettiä uudenlaista toteutustapaa. Benchmarkkauksen kautta sait uusi näkökulmia toiminnan toteuttamiseksi ja se mielestäni rikasti toiminnan arviointia ja tuotti vaihtoehtoisia toimintatapoja. Jäin miettimään, olisiko benchmarkkaus jonkun toisen oppilaitoksen samantyyppiseen toimintaan tuottanut erilaista näkökulmaa? Kokonaisuutena Caritan opinnäytetyö oli lähtökohtaisesti rohkea ja tuotti uutta tietoa tiimille, ja opinnäytetyön aiheita olemmekin lähteneet tiimissä työstämään.

LÄHTEET

- Aava & Bang 2023. Bang. Blogi. Mitä on toimiva työyhteisöviestintä ja miksi se on tärkeää. Viitattu 10.7.2023. <https://bang.fi/blogi/mit%C3%A4-on-toimiva-ty%C3%B6yhteis%C3%B6viestint%C3%A4-ja-miksi-se-on-t%C3%A4rke%C3%A4>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2021. Julkaisut. Raportit. Opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 29.6.2023. <https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 28.5.2023. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiAv93gn6n_AhUSx4sKHfs-BY-QQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.amke.fi%2Fmedia%2Fjulkaisu%2Fammatillisen-koulutuksen-reformi-2017.pdf&usg=AOv-Vaw229gkxb_KC77dRoy1RY0g3
- Ammattiosaaminen kehittämissyhdystys AMKE ry 2022. Viitattu 4.6.2023. <https://www.amke.fi/ajankohtaista/blogi/kirjoitus/erityinen-ja-vaativa-erityinen-tuki-toisella-asteella.html>
- Annie Advisor 2023. Miten Annie toimii. Viitattu 27.6.2023. <https://annieadvisor.com/fi/miten-annie-toimii>
- Ballard, Angela & Blessin, Laura 2006. Organizational Socialization through Employee Orientations at North Carolina State University Libraries. *College & Research libraries* vol. 67, 3/2006, 240-248. Viitattu 17.7.2023. <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/15796/17242>
- Cedefop 2019. Katsaus Suomen ammatilliseen koulutukseen 2019. Cedefop. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämisskeskus. Viitattu 18.7.2023. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8133>
- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille. Uuden työntekijän perehdytysopas. 1. painos. Helsinki: Grano Oy.
- E-perusteet, 2023. E-perusteet. Opintopolku. Viitattu 26.7.2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi>
- Godinho, Teresa & Reis, Isabel Pinto & Carvalho, Rui & Martinho, Filipa 2023. Onboarding Handbook: An Indispensable Tool for Onboarding Processes. *Administrative sciences* 2023, Vol.13, 79. Viitattu 26.6.2023. https://www.researchgate.net/publication/368984103_Onboarding_Handbook_An_Indispensable_Tool_for_Onboarding_Processes
- Hautio, Minna & Kóbor-Laitinen, Zita, 2021. Kehittämistyön menetelmät -luentomateriaali. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Hautio, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri 2022. Tutkimusetiikka-luentomateriaali. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Heinonen, Liisa-Mari, 2023. Opiskelijoiden itseohjautuvuuden tukeminen aikuisten perusopetuksessa. Viitattu 26.7.2023. <https://www.theseus.fi/handle/10024/790262>

- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Innokylä 2023. Työkalut. Learning Cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 20.6.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Isokorpi, Tiia 2014. Kohtaamisen taidot – ihminen ihmiselle, kiireettömästi ja ammatillisesti. Näkökulmia nuorten kanssa toimivien osaamis- ja koulutustarpeisiin. Sosiaalikehitys Oy. Viitattu 26.7.2023.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiQvqHJ_KuAAxVeIxAIHZ0hBDY-QFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fkoordinaatti.fi%2Fsystem%2Ffiles%2F2020-01%2FTiaIsokorpi-Kohtaamisentaidot.pdf&usg=AOv-Vaw33Y5P90Cjd52cbMGahiQ4E&opi=89978449
- Kalliola, Tiina & Kurki, Arja & Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. 1. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Kotimaa.
- Kanniainen, Minna-Rosa & Nylund, Jaana & Kupias, Päivi 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto.
- Karpela, Totti 2015. Mitä on puhejudo? Speakerscorner. Viitattu 2.9.2013. <https://www.youtube.com/watch?v=yW874vi7SPg>
- Kóbor-Laitinen, Zita & Hautio, Minna 2022. Laadulliset menetelmät -luentomateriaali. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Kupias, Päivi 2019. Miten mentorointi ja perehdyttäminen eroavat toisistaan? Paikka auki -mentoroinnin videosarja, 5/10. Viitattu 25.7.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=XCVNIoPFDDU>
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 28.5.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- Luovi 2023. Luovi kumppanina. Ruori arviointimenetelmänä. Viitattu 24.8.2023. <https://luovi.fi/luovi-kumppanina/ruori-arviointimenetelma/>
- Management Consulting Services Oy 2020. MCF. Arvot ohjaavat työyhteisöä ja yksilöä. Viitattu 10.7.2023. <https://mcs.fi/arvot-ohjaavat-tyoyhteisoa-ja-yksiloa/>
- Olohuonehdo 2016. Blogspot. Kaupungin kaunein kampus. Viitattu 2.9.2023. <http://olohuonehdo.blogspot.com/2016/10/>
- Onnismaa, Jussi 2021. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 3. painos. Turkenki: Hansaprint Oy.
- Opetusalan ammattijärjestö 2019. Uudistus ilman resursseja – Selvitys opettajien kokemuksista ammatillisen reformin jälkeen. Viitattu 28.5.2023. <https://www.oaj.fi/contentassets/f82267bcbdb949858fe33524ee3d2b57/uudistus-ilman-resursseja.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Koulutusjärjestelmä. Viitattu 28.5.2023. <https://okm.fi/koulutusjarjestelma>

- Opettaja 2019a. Työssä. Amisreformi yksi vuotta – kolme opettajaa kertoo, miten uudistus on muuttanut työtä. Viitattu 28.5.2023. <https://www.opettaja.fi/tyossa/amisreformi-yksi-vuotta-kolme-opettajaa-kertoo-miten-uudistus-on-muuttanut-tyota/>
- Opettaja 2019b. Amisreformi on vielä kaukana tavoitteistaan, paljastaa 1500 opettajan jättikysely. Viitattu 28.5.2023. <https://www.opettaja.fi/tyossa/amisreformi-on-viela-kaukana-tavoitteistaan-paljastaa-1500-opettajan-jattikysely/>
- Opetushallitus 2018. Erityinen tuki ammatillisessa koulutuksessa. E-julkaisu. Viitattu 22.6.2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opas/4426603/tiedot>
- Opetushallitus 2023. Hyvän ohjauksen kriteerit. Viitattu 3.6.2023. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/hyvan-ohjauksen-kriteerit-0>
- Opetushallitus 2023a. Koulutus ja tutkinnot. Ammatillinen koulutus Suomessa. Viitattu 28.5.2023. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>
- Opetushallitus 2023b. Koulutus ja tutkinnot. Opiskelijan hyvinvointi ja ja tuki ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 16.8.2023. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskelijan-hyvinvointi-ja-tuki-ammattillisessa-koulutuksessa>
- Orchidea 2021. Info Orchidea. Innovaatio. Blogi. Aivorihi. Viitattu 28.6.2023. <https://info.orchidea.dev/innovaatio-blogi/aivorihi>
- Owalgroupp 2021. Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta. Viitattu 28.5.2023. https://owalgroupp.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf
- Paaskoski, Jyrki 2017. Helsingin Diakonissalaitos 150 vuotta. Porvoo: Edita Publishing Oy. Viitattu 21.5.2023. http://www.hdl.fi/wp-content/uploads/2017/12/HDL150_suomi.pdf
- Pakarinen, Eine, 2020. Selvitys vapaan sivistystyön oppilaitoksissa annetusta ohjauksesta maahanmuuttajille. Sosiaalipedagoginen ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Kohti osallisuutta ja merkityksellistä elämää -yhteishanke. Viitattu 26.7.2023. <https://www.ksl.fi/julkaisut/selvitys-ohjauksesta-maahanmuuttajille/>
- Parantainen, Tiina 2021. Moniammatillinen ohjaus suhteessa avoimeen oppimisympäristöön. Vauhdittamo-toiminnan kehittämisen suuntaviivat. Opinnäytetyö. Viitattu 3.8.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505399/Parantainen_Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Piha, Kirsi 2017. Konflikti päivässä. Viitattu 18.5.2023. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/EAG-BBXXTBBAED#kohta:LUKU\(\(20\)2\(\(\(20\)KONFLIKTI\(\(20\)ON\(\(20\)RATKAISU\(\(20\):2.5\(\(20\)Konflikti\(\(e4\)ly\(\(20\):2.5.2\(\(20\)Konflikti\(\(e4\)ly\(\(20\)ja\(\(20\)tiimi\(\(20\)/piste:b1487](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/EAG-BBXXTBBAED#kohta:LUKU((20)2(((20)KONFLIKTI((20)ON((20)RATKAISU((20):2.5((20)Konflikti((e4)ly((20):2.5.2((20)Konflikti((e4)ly((20)ja((20)tiimi((20)/piste:b1487)
- Saarinen, Heidi 2022. Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista. Toimintatutkimus perehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä. Turenki: Hansaprint Oy. Viitattu 26.6.2023. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjzuKq5OD_AhWv-yoKHZ4uAa-YQFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Fosuva.uwasa.fi%2Fhandle%2F10024%2F14642&usg=AOvVaw0SxmkiWyZLdCfjDxNjsDd&opi=89978449

- Selkokeskus 2021. Näin puhut selkokieltä. Viitattu 26.7.2023. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/nain-puhut-selkokielta/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023a. Tietoa meistä. Viitattu 21.5.2023. <https://www.sdo.fi/tietoa-meista/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023b. Tietoa koulutuksista. Viitattu 21.5.2023. <https://www.sdo.fi/tietoa-koulutuksista/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023c. SKY opisto ja SDO yhdistyvät. Viitattu 21.5.2023. <https://www.sdo.fi/sky-opisto-ja-sdo-yhdistyvat/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023d. Tietoa meistä. Kampusesittelyt. Viitattu 21.5.2023. <https://www.sdo.fi/tietoa-meista/kampusesittelyt/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023e. Toimintakeskus. Viitattu 21.5.2023. <https://www.sdo.fi/toimintakeskus/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023f. SDO. Projektit ja hankkeet. Viitattu 22.6.2023. <https://www.sdo.fi/sdo/projektit-ja-hankkeet/projekti-hanke/avoimet-ohjaus-ja-oppimisymparistot-okm/>
- Suomen Diakoniaopisto 2023g. Tsemppin kirjaukset ja tietosuojan näkökulma -diasarja. Viitattu 22.6.2023. Ei julkaistu.
- Suomen Diakoniaopisto 2023h. Yleisesittely-diat. Viitattu 28.5. Ei julkaistu. https://hdo.sharepoint.com/:p:/r/sites/intranet-toissa-meilla/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B2055917B-B986-46F4-867E-A1A66F73F364%7D&file=Suomen%20Diakoniaopiston%20yleisesittely.pptx&action=edit&mobileredirect=true
- Suomen Diakoniaopisto 2023i. SDO-webinaari: Ohjaus tutuksi. Suomen Diakoniaopisto 6.3.2023. Ei julkaistu.
- Suomen Diakoniaopisto 2023j. AVO-tiimin esittelydiat. Ei julkaistu.
- Suomen Diakoniaopisto 2023k. Valmentajien työtehtävät ajatuskarttaphja. Ei julkaistu.
- Suomen Diakoniaopisto 2023l. SDO - erityisopetus ja tuki. Power BI. Viitattu 27.6.20023. Ei julkaistu.
- Suomen Diakoniaopisto 2023m. Ohjeita erityisen tuen toteuttamiseen ja arviointiin. Intra sharepointi. Viitattu 24.8.2023. Ei julkaistu.
- Talentadore 2023. Blogi. Laadukas perehdytys on kilpailuetu, jonka harva yritys hankkii. Viitattu 26.6.2023. <https://talentadore.com/fi/blogi/laadukas-perehdytys-on-kilpailuetu-jonka-harva-yritys-hankkii>
- Tampereen yliopisto 2023a. Fsd. Tuni. Palvelut. Menetelmäopetus. Kvali. Tutkimusetiikka. tutkimuslupa – suostumus – informointi ja tietosuoja. Viitattu 29.6.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/>
- Tampereen yliopisto 2023b. Fsd. Tuni. Palvelu. Aineistohallinta. Tutkittavien informointi. Viitattu 29.6.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/tutkittavien-informointi/>

- Thinglink 2023. Tsemppithinglink. Viitattu 22.6.2023.
<https://www.thinglink.com/scene/1389965701430640643>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1., uudistettu painos. (E-kirja) Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 29.6.2023.
- Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu. 4. painos. (E-kirja) Helsinki: Talentum Media Oy. Viitattu 21.3.2022. Vaatii kirjautumisen. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/BABBGXETEB#kohta:3.\(\(20\)Palvelumuotoilu\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)ss\(\(e4\):Palvelumuotoiluprosessi:\(M\(\(e4\)\(\(e4\)ritely:\(2.\(\(20\)Esitutkimus\(:Benchmarking/piste:trT](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/BABBGXETEB#kohta:3.((20)Palvelumuotoilu((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)ss((e4):Palvelumuotoiluprosessi:(M((e4)((e4)ritely:(2.((20)Esitutkimus(:Benchmarking/piste:trT)
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 26.6.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Verkkolehdet.jamk, 2023. Jamk. Verkkolehdet. Elo – elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Viitattu 26.7.2023. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/>
- Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. (E-kirja) 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 29.6.2023.
- Vipunen 2023. Ammatillinen koulutus. Opiskelijat ja tutkinnot. Viitattu 28.5.2023. <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>
- Vuolearning 2023. Blogi. Osaamisen kehittämisen oikeat menetelmät. Viitattu 29.20.023. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/osaamisen-kehittaminen-oikeat-menetelmat>
- Vuorinen, Tero 2013. Strategiakirja. 20 työkalua. (E-kirja) Alma Talent Oy. Viitattu 21.3.2022. Vaatii kirjautumisen. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/CACBEXDTEB#kohta:OSA\(\(20\)2\(\(20\)STRATEGIATY\(\(d6\)KALUT\(\(20\)JA\(\(a0\)MENETELM\(\(c4\)T\(\(20\)ERI\(\(20\)TILANTEISIIN\(\(20\):\(3\(\(20\)STRATEGIATY\(\(d6\)KALUJA\(\(20\)RESURSSIEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)MISEEN\(\(20\):\(BENCHMARKING\(\(20\)/piste:b2454](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/CACBEXDTEB#kohta:OSA((20)2((20)STRATEGIATY((d6)KALUT((20)JA((a0)MENETELM((c4)T((20)ERI((20)TILANTEISIIN((20):(3((20)STRATEGIATY((d6)KALUJA((20)RESURSSIEN((20)KEHITT((c4)MISEEN((20):(BENCHMARKING((20)/piste:b2454)

LIITTEET

LIITE 1. Perehdytys suunnitelman runko

Ennen työsuhteen alkua

Esihenkilön yhteydenotto uudelle työntekijälle.

Tämä voi tapahtua joko puhelimitse tai sähköpostilla. Yhteydenotto ennen työsuhteen alkua antaa työntekijälle kuvan, että hän on tervetullut ja häntä odotetaan. Tämä lievittää jännitystä ja epätietoisuutta. Tässä yhteydessä on hyvä vielä kerrata mihin osoitteeseen työntekijä on tulossa, mihin aikaan, kuka häntä on vastassa sekä asioista, joista uuden työntekijän tulisi huolehtia ennen töiden alkamista. Esimiehen tulee informoida myös tiimiä uudesta tulokkaasta.

Työn aloittamiseen liittyvät toimenpiteet

Esihenkilön pitää huolen, että kaikki tarvittavat työn aloittamiseen tarvittavat elementit ovat kunnossa työntekijää varten (puhelin, läppäri, tunnukset, kulkuluvat ym.)

1. Työpäivä

Yleisten asioiden läpikäyminen ja sosialisointuminen

Perehdyttäjä käy uuden työntekijän kanssa rauhassa läpi työhön liittyviä perusasioita (mm. työaika + mahdolliset työaikakirjaukset, tauot, ruokailu, lyhyt esittely Tsempistä, tietosuojaa-asia), jotka helpottavat työntekijän aloitusta työssä. Ensimmäinen päivä saa ja pitää olla liiasta informaatiosta vapaa, ja antaa työntekijälle rauha tutustua uuteen työpaikkaansa. Mikäli mahdollista, olisi uusi työntekijä hyvä ottaa heti mukaan yhteiselle lounaalle, jotta hänellä olisi mahdollisuus tutustua uusiin työkavereihinsa ja päästä heti vuorovaikutukseen muiden kanssa.

Omaan tiimiin, työympäristöön ja työtehtävään tutustuminen

Perehdyttäjä esittelee uudet työtilat (Tsemppi), mitä missäkin on ja kertoo Tsempissä työskentelyn pääseikat (aukioloajat, kenelle Tsemppi on tarkoitettu, mitä siellä ohjataan/ei ohjata, miten läppäreitä lainataan, mitä varastossa on jne.). Työntekijää kierrätetään koko kampuksella ja muissa toimitiloihin liittyvissä rakennuksissa.

Oppimispäiväkirjan täyttäminen ja keskustelu ensimmäisen työpäivän tunnelmista

Uudelle työntekijälle kerrotaan oppimispäiväkirjasta, jota hänen tulee täyttää perehdytyksen aikana. Työntekijä kirjoittaa ylös tehtyjä havaintoja, mitä on oppinut päivän aikana ja/tai muita ajatuksia. Oppimispäiväkirjaan voi kirjata myös, mitkä asiat tuntuvat helpottaneen tai kenties vaikeuttaneen työn oppimista. Työntekijän kanssa käydään läpi ensimmäisen päivän tunnelmia. Perehdytysuunnitelma käydään yhdessä läpi ja mikäli tarvetta, tehdään siihen muutoksia.

Ensimmäisen viikon aikataulun läpikäyminen

Uudelle työntekijälle olisi hyvä laatia ensimmäisestä viikosta jonkinlainen päivittäinen aikataulu ja infoa siitä, mitä seuraavina päivinä tulee tapahtumaan. Näin työntekijä voi hieman etukäteen orientoitua tuleviin päiviin ja tietää tarkemmin missä hänen pitää milloinkin olla ja kenen kanssa hänellä on tulossa tapaamisia tms.

Työpäivät 2.–5.

Tervetuloa Tsemppiin!

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä saa mahdollisuuden tutustua Tsempin toimintaan. Seuraamalla kokeneen työntekijän työskentelyä, perehdyttävä oppii näkemällä ja kuulemalla ja voi samalla havainnoida työtä. Päiväkirjaa täyttämällä saa kirjoitettua ylös ajatuksia ja muita asioita, joista haluaisi ehkä vielä keskustella. Päivien aikana perehdyttävä kertoo myös seuraavat asiat:

- Ohjauskäytänteet ja ohjausprosessi
- Tsempin arvot ja toimintatavat (armon pedagogiikka)
- Palvelulupaus
- Järjestelmät: Sähköposti, Teams-tiimit, henkilökunnan Facebook-ryhmä, Whatsapp-ryhmät, Tsemppi-sähköposti + kalenteri
- Tsemppikävijöiden dokumentointi
- Mikäli perehdytetään pedagogista valmentajaa, kerrotaan hänen työnkuvaansa kuuluvat tehtävät

Perehdyttävän pitää kuitenkin huomioida, että kun opastaa uutta työntekijää varsinkin järjestelmien asennuksessa ja käytössä, tulee tilan olla rauhallinen ja aikaa riittävästi asioiden sisäistämiseen.

Viikko 2.

Muihin toimintaympäristöihin ja järjestelmiin tutustuminen

Toisella viikolla perehdyttävä tutustuu paremmin opetukseen, opetussuunnitelmiin, opettajiin ja opiskelijoihin. Perehdyttävälle kerrotaan myös lopuista järjestelmistä ja niiden käytöstä sekä pyydetään tutustumaan yleisperehdytyswebinaareihin. Tiimin kokouskäytännöt tulevat myös tutuksi tällä viikolla, jotta uusi työntekijä tietää mistä puhutaan ja mihin kokouksiin hänen tulee osallistua. Alla olevia asioita ripotellaan viikon ajalle niin, ettei yhdelle päivälle tule liikaa infoa ja uutta asiaa. Tutustuminen Tsempissä työskentelyyn jatkuu ohessa.

- Opetukseen osallistuminen, opettajiin ja opiskelijoihin tutustuminen
- E-perusteisiin tutustuminen ja näyttösuunnitelmat
- Järjestelmät: Wilma, Elli, Atomi, Worksheet,
- Kokouskäytänteet
- Webinaarit
- Keskustelua oppimispäiväkirjan pohjalta perehdyttäjän kanssa
- Keskustelua mentorin kanssa
- Perehdytys-Kahoot

Viikosta 3. eteenpäin

Muita asioita

- Jalkautuminen
- Seurannat
- Orientaatioiden sisältö ja järjestäminen
- Kampuskahvit
- Tiimimittarit
- Muut asiat
- Keskustelua oppimispäiväkirjan pohjalta perehdyttäjän kanssa

Omassa tahdissa sopivin väliajoin

- Oman osaamisen kehittäminen omaan tahtiin lisämateriaaleja hyödyntäen

Tsempin oman perehdytyksen ohella ja/tai jälkeen uusi työntekijä tutustuu myös yleiseen talon perehdytykseen, jossa käydään läpi laajemmin koko henkilöstöä koskevia asioita esihenkilön johdolla. Mentorointi voi kulkea perehdytyksen rinnalla vielä viikkojen ajan aloituksesta. Mentori ja aktori voivat keskenään sopia mentorointisuunnitelman aikataulusta ja sisällöstä. Haluan loppuun kuitenkin vielä selventää, että oppilaitosarjen ollessa kovin hetkistä ja muutosherkkää, ei edes hahmoteltua listaa voi aina toteuttaa suunnitellun mukaisesti, vaikka haluaisi. Muutoksia syntyy myös sen mukaan, perehdytetäänkö Tsemppiin opiskelu- vai pedagogista valmentajaa. Paras tapa löytyy vain kokeilemalla, testaamalla ja palautetta keräämällä.

Liite 2. Perehdytysoppaan sisältöehdotus

1. SUOMEN DIAKONIAOPISTO

1.1 Historia lyhyesti

1.2 Toiminta-ajatus

- tutkinnot
- kampukset

1.3 SDO:n arvot ja miten ne näkyvät työssä

2. TSEMPPI

2.1 Mikä on Tsemppi?

- miten Tsemppi on syntynyt, historia
- miten opiskelijat tulevat/ohjautuvat Tsemppiin
- kenelle suunnattu
- toiminta-ajatus
- palvelulupaus
- aukioloajat
- läppäreiden lainauskäytännöt
- Tsempin pajat

2.2 Kuka työskentelee Tsempissä?

- opiskelu- ja pedavalmentajat; toimenkuvat
- muut yhteistyökumppanit (opot, erityisopettajat, omaopettajat)

2.3. Miksi Tsemppiä tarvitaan?

- tuen tarpeet lisääntyneet → mitä kaikkea pitää sisällään, mitä ovat ”erityisen tuen tarpeet”
- laki erityisen tuen tarpeesta
- millainen on SDO:n erityisen tarpeen polku

3. OHJAUS- JA VALMENNUSTYÖ

3.1 Ohjaus- ja valmennus Tsempissä

- ohjauksen kulku, tapa, periaatteet
- mitkä asiat edesauttavat työn tekemistä (erilaiset tukimateriaalit, esim. matikka)
- mitä ohjataan, mitä ei ohjata
- ohjauksen kulku, tapa, periaatteet, mitkä asiat edesauttavat työn tekemistä erilaiset materiaalit
- yksilöohjaus

3.2. Käytännön ohjaus

- mitä pitää ottaa huomioon
- selkokieli
- auttaminen vs. puolesta tekeminen

4 OHJAUKSEN TYÖKALUT

- sähköposti
- teams
- hlökunnan face-ryhmä
- whatsapp-ryhmät
- Elli
- Atomi
- Worksheet
- Wilma
- Tsemppi-meili

- SDO-botti

5 MUUT ASIAT

3.2. Käytännön työ

- Orientaatiot
- Opiskelijakahvit
- Kokouskäytännöt
- webinaarit
- seurannat
- tiimimittarit
- lyhenteet

3.2. Oman työkyvyn ylläpitäminen