



Perehdytyksen kehittäminen Yritys X:ssä

Kati Vanhakangas

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2019

Palveluliiketoiminnan koulutus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan koulutus

VANHAKANGAS, KATI
Perehdytyksen kehittäminen Yritys X:ssä

Opinnäytetyö 31 sivua, joista liitteitä 1 sivua
Syyskuu 2019

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää Yritys X:n työntekijöiden perehdytyksen tämän hetkinen tilanne. Opinnäytetyö on osa Yritys X:n 2020 strategiaan liittyvää perehdytyksen kehittämisprosessia. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina, joilla haluttiin selvittää perehdytyksen kesto, perehdyttäjä sekä perehdytyksen sisältö. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa perehdytyksessä kehitettävistä asioista sekä työntekijöiden näkemys perehdytyksestä ja siihen liittyviä parannusehdotuksia. Työntekijöiden haastatteluja ei ole litteroitu työntekijöiden henkilöllisyyden salaamisen takia. Teemahaastatteluiden lisäksi haastateltiin myös työfysioterapeuttia liittyen ergonomian perehdytykseen osana perehdytysprosessia.

Tutkimuksessa saatiin selville, että työntekijöiden perehdytyksen hoitaa pääsääntöisesti palveluohjaaja ja että perehdytys oli sisällöltään pääpiirteittäin samanlainen kaikilla haastateltavilla. Perehdytyksen kestossa oli suuria eroja ja työnantajan toiminnan tuntemus haastateltavilla oli heikkoa.

Tämän tutkimuksen perusteella perehdytystä tulisi yhdenmukaistaa sekä kehittää työnantajakuvan, työturvallisuuden ja ergonomian osalta.

Asiasanat: perehdyttäminen, toimintatutkimus, teemahaastattelu

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

VANHAKANGAS, KATI:
Development of Orientation in Company X

Bachelor's thesis 31 pages, appendices 1 pages
September 2019

The purpose and goal of this thesis was to gather information of the situation of employee orientation in Company X. This thesis is part of the orientation development of 2020 strategy in Company X. The research method used was theme interviews. The goal of the theme interviews was to clarify the duration of the orientation, the mentor and contents of the orientation. The purpose of the research was to get information of the contents that needed development and to get the employees' opinion on and a development proposal for the orientation. Employee interviews have not been transcribed because of employee confidentiality. Besides the theme interviews, a work physiotherapist was also interviewed as to her opinion on orientation into ergonomics as a part of the orientation process.

Results from the study reveal that employee orientation is mainly managed by a service supervisor, and that the contents of the orientation are basically the same that arose in the interviews with the employees. There were major differences in the duration of the orientation, and the interviewed employees' knowledge of the employer's activities was weak.

The conclusion of the study is that orientation should be standardized. In addition, employer image, work safety and ergonomics sections in the orientation process should be improved.

Key words: orientation, action research, theme interview

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KEHITTÄMISYMPÄRISTÖ	7
3	PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTISET NÄKÖKULMAT	8
3.1	Perehdyttäminen	8
3.1.1	Perehdytyksen tavoitteet	9
3.1.2	Perehdytysprosessi	10
3.1.3	Perehdytyksen sisältö.....	12
3.1.4	Työntekijän velvollisuudet.....	13
3.1.5	Työnantajan velvollisuudet	14
3.1.6	Roolit perehdytyksessä	14
3.2	Onnistunut perehdytys	15
3.3	Perehdytyksen seuranta	15
4	KEHITTÄMISTYÖ.....	17
4.1	Laadullinen tutkimus	18
4.1.1	Toimintatutkimus	18
4.1.2	Teemahaastattelu.....	19
4.2	Toimintatutkimus Yritys X:n työntekijöille	20
4.2.1	Tutkimustulokset.....	22
4.2.2	Työfysioterapeutin haastattelu.....	25
4.3	Kehittämisprosessi.....	26
4.4	Johtopäätökset.....	27
5	POHDINTA	29
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	31
	Liite 1. Haastattelulomake.....	31

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Yritys X, yritys ei halua nimeään mainittavan työssä. Opinnäytetyö on osa Yritys X:n 2020 konsernitasoista strategiaa. Yritys X:n 2020 strategiassa on määritelty kolme teemaa, joita lähdetään eri projektein kehittämään. Yksi teemoista on johtaminen, jonka yhtenä projektina on perehdytyksen kehittäminen. Projektin tarkoituksena on kehittää perehdytykseen esimies- ja työntekijä tasolle selkeä perehdytysprosessi sekä tehostaa toteuman seuranta. Projektin etenemistä seurataan Yritys X:n Suomen johtoryhmän tasolla. Projekti on aikataulutettu alkamaan ensimmäisen kvartaalin aikaan ja päättymään kolmannen kvartaalin puolivälissä. Projektia varten on koottu työryhmä, jonka tarkoituksena on kehittää uusia menetelmiä sekä materiaalia perehdytykseen ja luoda yhteiset toimintatavat. Työryhmä kokoontuu 11.2.2019 alkaen noin kerran kuukaudessa ja käsittelee perehdytykseen liittyviä aiheita.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää Yritys X:ssä työskentelevien siivoojien tämän hetkinen perehdytyksen tilanne. Tutkimus toteutetaan teemahaastattelulla, haastattelua varten on tehty haastattelulomake (liite 1), jossa on 15 kysymystä laadittuna valmiiksi ohjaamaan keskustelua. Haastateltavia siivoojia valikoidaan yhteensä noin 6-8 henkilöä eri esimiesten alueilta, jotka omaavat erilaisia työsuhteiden pituuksia sekä eri kansalaisuuksia. Haastattelut toteutetaan maaliskuun 2019 aikana.

Haastatteluiden tavoitteena on, selvittää minkälaisia asioita Yritys X:n perehdytyksessä työntekijöille perehdytetään tällä hetkellä sekä kuinka kauan perehdytysprosessi kestää ja kuka hoitaa käytännössä perehdytyksen. Haastatteluissa pyritään myös selvittämään, mitä muutoksia työntekijät toivoisivat perehdytysprosessiin ja sen sisältöön. Haastatteluiden pohjalta pyritään saamaan yleiskuva siitä, mitä Yritys X:n perehdytysprosessissa tulisi muuttaa sekä parantaa nykyiseen verrattuna, mikä on nyt hyvin prosessissa ja miten työntekijät haluaisivat perehdytyksen toteutuvan.

Yritys X:llä on tällä hetkellä käytössä uuden työntekijän perehdytyskortti, mutta on todettu, että tämä kortti kaipaisi päivitystä ja perehdytysprosessi selkeitä muutoksia ja näitä muutoksia lähdetään työstämään perehdytyksen kehittämishankkeella.

Työntekijähaastatteluiden lisäksi haastatellaan Yritys X:n työterveyshuollon työfysioterapeutteja sähköpostitse. Tämän haastattelun tavoitteena on selvittää, miten ergonomian perehdytys toteutuu Yritys X:llä ja miten tämä näkyy työfysioterapeutin työssä.

2 KEHITTÄMISYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Yritys X. Yritys X tuottaa kiinteistö- ja käyttäjäpalveluja pääsääntöisesti pohjoismaissa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa sekä Baltiassa, mutta toimintaa on jonkin verran myös Belgiassa, Puolassa ja Unkarissakin.

Suomessa Yritys X tuottaa muun muassa siivous-, kiinteistöhuolto-, aula-, kiinteistö managerointi sekä etähallintapalveluja. Yritys X:n asiakkaina on erikokoisia yrityksiä niin yksityiseltä kuin julkisen sektorin puolelta. Yritys X:ssä työskentelee noin 8900 työntekijää. Suomessa työntekijöitä on noin 1341 henkilöä, joista 684 henkilöä työskentelee pääkaupunkiseudulla ja loput muualla Suomessa. Suomessa Yritys X:llä on toimintaa pääkaupunkiseudun lisäksi muun muassa Tampereella, Turussa, Rovaniemellä ja Kuopiossa sekä Oulussa.

Suomessa työntekijöistä naisia on 846 henkilöä ja miehiä 495 henkilöä. Yritys X:n henkilöstö on hyvin monikulttuurista ja Suomessa työntekijöitä on 56 eri kansalaisuutta. (Yritys X:n henkilöstön yhteinen intranet-verkko 2019.)

Opinnäytetyöni tutkimus suoritetaan pääkaupunkiseudun alueella erilaisissa asiakkuuksissa työskenteleville työntekijöille.

3 PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTISET NÄKÖKULMAT

3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, joilla työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, oman työnsä ja sen tavoitteet sekä yrityksen toimintatavat ja organisaation. (Etelä ym. 1997, 57).

Jotta uusi työntekijä oppii tuntemaan yrityksen tavat, oman työnsä sisällön ja vastuut sekä turvalliset työtavat tulee hänet perehdyttää ja opastaa hyvin. Työnopastus ja perehdytys on laissa määrätty velvoite työnantajalle, joka on täytettävä riippumatta yrityksen koosta tai alasta. Onnistunut perehdytys edellyttää hyvän perehdytysuunnitelman ja aikataulun laatimista. Myös pidempään työskennelleet työntekijät tarvitsevat perehdytystä toimintatapojen tai työtehtävien muuttuessa. Työntekijän perehdyttämisestä on vastuussa lähiesimies, mutta hän voi delegoida perehdytyksen esimerkiksi palveluohjaajalle, vastuu perehdytyksen toteutumisesta kuitenkin säilyy esimiehellä. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 308.)

Työturvallisuus on tärkeä osa perehdytystä ja perehdytyksessä on käytävä aina läpi lain edellyttämät turvallisuusasiat, joita ovat työntekijän sekä työnantajan velvollisuudet ja työolojen vaarat. Työtehtäviin, joissa esiintyy vaaroja, tulee perehdytyksen olla vielä perusteellisempi ja varmistaa perehdytyksen oppiminen valvomalla työskentelyä. (Laitinen ym. 2013, 308-309.)

Asioita, joita ei ole ennen tehnyt, on vaikea osata tehdä oikein. Oikealla tavalla tehdyt oikeat asiat luovat laadukasta työtä. Työturvallisuus on iso osa laatua ja oikein tehtyyn työsuoritukseen kuuluu työturvallisuuden huomioiminen ja noudattaminen. Työnantajan on varmistettava, että työ osataan tehdä ohjeiden mukaisesti, turvallisesti ja ettei työstä aiheudu vaaraa työntekijälle tai muille henkilöille. (Kanerva 2008, 16.)

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on yksi keino saada aikaan laadukasta työtä, henkistä hyvinvointia sekä työsuojelun toteutumista. Perehdytys toimii myös tärkeänä osana johtamista. Perehdyttämisen tavoitteena on saada aikaan kokonaisvaltainen kuva työnsisällöstä, organisaation tavoitteista ja työntekijälle osaaminen niin, että hän kykenee suoriutumaan työtehtävistään. Perehdytyksen tavoitteena on myös ylläpitää sekä kehittää henkilöstön osaamista työmenetelmien kehittyessä. Perehdyttäminen on iso osa esimiestyötä, eikä tuota vastuuta voi siirtää muille. (Etelä ym. 1997, 57.)

3.1.1 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdyttäminen toimii johtamisen välineenä ja on hyvin tärkeää, että perehdytys on linjassa yrityksen strategian kanssa. Perehdyttäminen ei saisi olla irrallinen osa yrityksen toimintaa vaan sen tulisi linkittyä sujuvasti muuhun toimintaan. (Eklund 2018, 27.)

Usein yritykset määrittelevät perehdytyksen tavoitteiksi muutakin, kuin vain laissa määritellyt velvollisuudet. Yksi yleisimmin käytetyistä tavoitteista, mutta ei aina ensisijainen on työntekijän sitoutuminen yritykseen. Lyhyissä työsuhteissa perehdytyksen tavoitteena voi olla esimerkiksi työtehtävien nopea oppiminen sekä tehtävien hyvä hallinta. Yrityksissä, joissa toivotaan työntekijän sitoutuvan pitkäksi aikaa ja ollaan halukkaita panostamaan työntekijän kehittymiseen, voi perehdytyksen tavoitteena olla esimerkiksi viihtyminen ja organisaatioon sopeutuminen. Tällaisissa yrityksissä ollaan yleensä valmiita käyttämään perehdytykseen enemmän aikaa sekä resursseja ja huomataan kehittymisen jatkuvan myös virallisen perehdyttämisen jälkeen. Yritysten tulisi miettiä ja suunnitella mitä perehdytyksellä tavoitellaan ja miten se tukee yrityksen strategiaa sekä miksi siihen tulisi panostaa. Perehdytyksessä voidaan tavoitella tehokasta tiimityötä, vastuunottoa, nopeaa oppimista tai yhteisen kulttuurin vahvistamista riippuen yrityksen tavoitteista perehdytykselle. Kun tavoitteet on määritelty, on yritys jo askeleen lähempänä tehokasta perehdytystä. (Eklund 2018, 28-30.)

3.1.2 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessin tulee olla kaikille oikeudenmukainen sekä tasalaatuinen. Työntekijän tulisi ymmärtää prosessin kulku ja hänen oma vaikutuksensa prosessiin. Mitä paremmin työntekijä ymmärtää prosessin sekä sen sisällön, sitä paremmin hän pystyy sitoutumaan siihen. Jotta perehdytysprosessista saadaan kaikille tasalaatuinen, tulee laatia suunnitelmallinen perehdytysprosessi. Usein perehdytyksen todellinen laatu riippuu perehdyttäjän kokemuksesta sekä taidoista, tästä syystä myös perehdyttäjien valmiudet perehdytykseen tulisi varmistaa. (Eklund 2018, 36.)

Perehdytysprosessia suunnitellessa on tärkeää huomioida ja pohtia mitä halutaan uudelle työntekijälle tarjota. Kun perehdytykselle on määritelty tavoitteet, tulee laatia perehdytysuunnitelma. Suunnitelmaa suunnitellessa olisi hyvä huomioida perehdytettävä yksilönä, jotta perehdytettävä saa hänelle parhaan mahdollisen perehdytyksen. (Eklund 2018, 76.)

Perehdytystä organisoidessa on tärkeässä roolissa kirjallinen perehdytysuunnitelma. Kun perehdytettävät asiat on kirjattu loogiseen järjestykseen, ei tarvitse toimia pelkän muistin varassa eikä tärkeitä asioita unohdu perehdytyksestä. Kirjallisen perehdytysuunnitelman laatimisessa on saatu hyviä tuloksia aikaiseksi perustamalla tätä varten työryhmä, joka on pitänyt sisällään työnjohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, työntekijöiden sekä työturvallisuuden edustajia. (Etelä ym. 1997, 64.)

Perehdytysprosessin kestosta on olemassa erilaisia näkemyksiä. Toiset näkevät perehdytyksen ensimmäisenä työpäivänä käytävänä tunnin pituisen koulutuksena ja jotkut näkevät sen koeajan kestäväenä ja toisten mielestä se ei lopu koskaan. Perehdytyksen kesto voi vaihdella todella paljon riippuen tehtävistä, mutta suositeltavaa olisi, että perehdytys kestäisi useamman viikon. (Eklund 2018, 88.)

Tällä hetkellä perehdytys linkittyy jo rekrytointivaiheeseen, mutta olisi hyvä, että se linkittyisi myös perehdytyksen jälkeiseen toimintaan, kuten esimerkiksi organisaation kehittämiseen. Vaikka perehdytys jakso päättyykin, pitäisi miettiä miten esiin tulleita asioita, saadaan vietyä eteenpäin myös jatkossa. Yleisin tapa tähän on kehityskeskustelut, mutta voisi olla hyvä pohtia myös muita keinoja kehityksen tukemiseen. (Eklund 2018, 110-111.)

Onnistunut perehdytys edellyttää selkeitä tavoitteita, hyvää suunnitelmaa, riittäviä resursseja sekä johdon sitoutumista ja toimivaa vuorovaikutusta. (Eklund 2018, 191).

Hyvä perehdytys vaikuttaa myös työntekijän sitoutuneisuuteen. Sitoutuneisuuden vaikuttavia tekijöitä on tutkittu useissa eri tutkimuksissa. Viisi olennaista sitoutumiseen vaikuttavaa tekijää on riittävä läsnäolo, kasvun mahdollisuus, toimiva vuorovaikutus sekä laadukas palaute ja luottamus. Näihin panostamalla jo perehdytys vaiheessa mahdollistetaan työntekijän parempi sitoutuneisuus. (Eklund 2018, 68.)

Hyvä perehdytysprosessi pitää sisällään niin selkeän suunnitelman, että työntekijän ja perehdyttäjän on mahdollista saavuttaa toivottu määränpää. Eklund vertaa perehdytysprosessia karttaan, jossa on merkitty sijainnit sekä maasto niin hyvin, että siitä voidaan löytää nykyinen sijainti sekä reitti määränpäähän. Liian suuri tai liian pieni kartta ei välttämättä tuota toivottua tulosta ja liian sekava kartta voi olla vaikea lukea. (Eklund 2018, 73-74.)

Hyvä perehdytys suunnitelma toimii niin perehdyttäjän kuin työntekijän työkaluna ja auttaa saavuttamaan tavoitteet sekä vastaa kysymyksiin kenelle, kuka, missä milloin ja miten. Useampaan osa-alueeseen jaettu prosessi on helpompi hahmottaa. (Eklund 2018, 116).

3.1.3 Perehdytyksen sisältö

Työn sisäisen mallin oppiminen alkaa jo työhaastattelu vaiheessa. Työhaastattelu on ensimmäinen tilanne, jossa uudelle työntekijälle kerrotaan työn tavoitteista sekä yrityksen toiminnasta. Hyvä haastattelutilanne antaa työntekijälle selkeän kuvan työn vaatimuksista sekä yrityksestä. Työn sisäinen malli pitää sisällään työn tavoitteet ja näkemyksen siitä, mitä työssä tulisi saada aikaiseksi, työmenetelmät, työvälineet, työprosessin eri vaiheet sekä omaan asemaan liittyvät tiedot. Sisäisen mallin oppiminen vaatii hyvää perehdytystä yrityksen sosiaalisiin, fyysisiin ja ympäristöön liittyviin asioihin. Näitä ovat ihmiset, työryhmät, tilat ja paikat. Työsuorituksen ja työtapojen perehdyttäminen sekä opastaminen vaatii järjestelmällistä teoriaan pohjautuvaa opastusta. Työntekijälle tulisi opastaa teorian tietoa työstä, työvälineistä, menetelmistä ja kemikaaleista sekä työn tavoitteista. (Etelä ym. 1997, 57- 62.)

Yksi perehdytyksen tavoitteista on opastaa työntekijä suoriutumaan työtehtävistään kuormittamatta itseään liikaa ja jos tässä vaiheessa opitaan vääriin työmenetelmiin voi niitä olla vaikea korjata myöhemmin, kun työntekijä on jo sisäistänyt tietyn työskentelymallin. Työntekijän osaaminen ja hyvät työtaidot lisäävät työn mielekkyyttä ja mahdollistavat työstä selviytymisen pienemmällä henkisellä sekä fyysisellä kuormituksella. Työntekijä, joka osaa työnsä ja työmenetelmät on kykenevä säätelemään työn kuormitusta sopivaksi ja saa aikaan hyvän tuloksen sekä hallittavissa olevan rasitusmäärän. Mitä perusteellisemmin työntekijä perehdytetään, sitä nopeammin hän ylittää suoritus tason, joka tyydyttää työnantajaa sekä työntekijää. (Etelä ym. 1997, 57- 62.)

Työntekijälle olisi hyvä antaa työturvallisuusohjeet, tervetuloa taloon esite sekä henkilöstölehti ennen työn aloitusta luettavaksi. Näin työntekijä saisi rauhassa tutustua asioihin ennen varsinaisen työn alkua. Työpaikkaan tutustuminen olisi myös suotavaa jo ennen työn aloitusta. On huomattavasti helpompaa aloittaa työt, kun työpaikkaan on päässyt tutustumaan aiemmin. (Etelä ym. 1997, 62.)

3.1.4 Työntekijän velvollisuudet

Perehdytysprosessi toimii kaksisuuntaisesti ja suuri osa onnistumisen vastuusta on perehdytettävällä. Työntekijän vastuu muodostuu vastuusta työnantajaa kohtaa, vastuusta omaa tiimiä kohtaan sekä vastuusta itseään kohtaan. Työnantajaa kohtaan työntekijällä on vastuu muun muassa työsopimuksen noudattamisessa, työn laadusta sekä oman osaamisen esiin tuomisesta. Vastuu omaa tiimiä kohtaan pitää sisällään velvollisuuden noudattaa toimintatapoja sekä työrauhasta huolehtimisen. Työntekijällä on myös vastuu omasta kehittämisestä sekä hyvinvoinnista ja ammattitaidon ylläpitämisestä. (Eklund 2018, 162-163.)

Työnantajalla on oikeus määrätä miten, milloin ja missä työ suoritetaan sen puitteissa mitä työsopimuksessa on sovittu. Työntekijällä taas on vastuu noudattaa näitä määräyksiä. (Eklund 2018, 163.)

Työntekijän velvollisuutena on noudattaa työnantajan turvallisuusmääräyksiä ja ohjeita sekä muita työyhteisön sääntöjä. Työntekijän on aina ilmoitettava huomaamistaan puutteista sekä epäkohdista työnantajan edustajalle. (Tarkkonen 2012, 52-53.)

Jotta työntekijät olisivat tietoisia omista velvollisuuksistaan ja vastuusta, on hyvä keino laatia yhteiset pelisäännöt, joissa nämä velvollisuudet on tuotu esiin. Tällöin uuden työntekijän aloittaessa työt, olisi hänellä jo nähtävillä työyhteisön yhteiset pelisäännöt, joita tulee noudattaa. (Eklund 2018, 166.)

3.1.5 Työnantajan velvollisuudet

Kun työnantaja teettää töitä työntekijällä, tulee hänen varmistaa, että työt voidaan tehdä vaarantamatta työkykyä ja terveellisesti. Työnantajan vastuulla on työntekijän perehdytys ja työnopastus sekä työn mitoitus niin ettei siitä aiheudu työntekijälle liiallista kuormitusta. Työnantajan on arvioitava työn vaaroja sekä haittoja ja huolehdittava, että työturvallisuuslaissa määrätyt velvoitteet täyttyvät. Työnantajan on myös ryhdyttävä heti toimiin, jos hän havaitsee työntekijän kuormittuvan niin, että tästä on vaaraa hänen terveydelle. (Tarkkonen 2012, 52-53.)

Työlainsäädännössä työturvallisuuslaissa (14§) on määritelty työnantajan velvollisuudet niin, että ”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.” (Finlex, 14§).

Työturvallisuus laki edellyttää työnantajaa huolehtimaan, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen muun muassa työmenetelmiin, työolosuhteisiin, työvälineisiin sekä turvallisiin työtapoihin.

Työturvallisuuslaissa työturvallisuudella tarkoitetaan henkistä sekä fyysistä turvallisuutta ja lain vaatimukset tulee toteutua jokaisen työntekijän kohdalla. (Finlex työturvallisuuslaki.)

3.1.6 Roolit perehdytyksessä

Perehdytykseen liittyy paljon erilaisia rooleja sekä vastuita yrityksen sisällä. Työnantajan rooliin kuuluu muun muassa perehdytyksen suunnittelu, aineiston laatiminen ja resurssien järjestäminen sekä perehdytyksen kehittäminen. Lähiesimiehen rooliin kuuluu myös perehdytyksen suunnittelu sekä kehittäminen, mutta näiden lisäksi hän vastaa myös toteutuksesta ja seurannasta. Lähiesimies toimii työnantajan edustajana ja vastuu perehdytyksen toteutumisesta on hänellä. Lähiesimies voi delegoida perehdyttämisen myös toiselle henkilölle ja tällöin varsinaisen perehdyttäjän vastuulla on käytännön toteutus ja myös toiminnan sekä oman työnsä kehittäminen. Näissä tilanteissa vastuu perehdytyksestä kuitenkin

pysyy lähiesimiehellä ja hänen tehtävänä on varmistaa perehdytyksen toteutuminen. Työsuojeluorganisaatiolla on myös oma roolinsa perehdytyksessä, heidän rooliin kuuluu muun muassa aktiivinen osallistuminen toiminnan kehittämiseen. Työntekijöiden rooli perehdytyksessä on tärkeä tulokkaan sosiaalistumisessa, menettelytapojen oppimisessa ja sopeutumisessa työyhteisöön. Uuden tulokkaan rooliin kuuluu aktiivinen osallistuminen perehdytykseen sekä palautteen antaminen, jotta perehdytystä voidaan kehittää puutteellisilta osin. (Etelä ym. 1997, 61-63.)

3.2 Onnistunut perehdytys

Onnistunut perehdytys sisältää kaikki asiat sekä työvaiheet, jotka auttavat uuden työntekijän työssä aloittamista ja osaamisen kehittämisessä. Onnistuneeseen perehdytykseen osallistuu esimiehen lisäksi myös muu työyhteisö ja näin uusi työntekijä saa huomattavasti kokonaisvaltaisemman perehdytyksen kaikilta osa-alueilta. Perehdytys ei tarkoita ainoastaan uuden työntekijän opastamista vaan auttaa myös saamaan esille työntekijän olemassa olevan osaamisen ja hyödyntämään sitä. Hyvällä perehdytyksellä varmistetaan, että työntekijä on tyytyväinen, pysyy kunnossa ja toimii tuottavasti yritykselle. Onnistuneessa perehdytyksessä huomioidaan työntekijän tausta sekä aiempi kokemus ja osataan räätälöidä perehdytys huomioiden yksilölliset erot. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.)

3.3 Perehdytyksen seuranta

Perehdytyksen seuranta on tärkeää monestakin syystä. Jotta toteutunut perehdyttäminen voidaan todentaa, on työnantajalla hyvä olla käytössään perehdytys-suunnitelma tai perehdytyskortti, josta ilmenee perehdytetyt asiat sekä päivämäärät. Seuranta on tarpeellinen myös kehittämistyössä, tällöin voidaan tarkastella perehdytys-suunnitelmaa tai perehdytyskorttia ja miettiä mitä tulisi muuttaa tai lisätä prosessiin. Perehdytystä seuraamalla voidaan myös tarkastella, onko tavoitteet saavutettu ja onko kaikki oleellinen perehdytetty tulokkaalle. Perehdytyksen jälkeen seuranta on hyvä toteuttaa arvioimalla oppimistuloksia, käydä

palauttekeskustelu työntekijän kanssa ja aikatauluttaa mahdolliset korjaustoimenpiteet. (Etelä ym. 1997, 65-71.)

Perehdyttämisprosessin kehittämisessä ja seurannassa avainasemassa ovat palauttekeskustelu perehdytyksen jälkeen sekä kehityskeskustelu. Näissä keskusteluissa käydään läpi molempien osapuolten odotukset, mahdollinen koulutus-tarve sekä työnkuva. Työntekijältä saatu palaute auttaa ohjaamaan oppimista ja kehittämään perehdytys suunnitelmaa. Palautekeskustelu on hyvä pitää heti perehdytysprosessin jälkeen. Keskustelussa olisi hyvä selvittää onko perehdytys toteutunut tavoitteiden mukaan ja onko sen kesto sekä sisältö ollut riittävää vai olisiko vielä tarvetta kerrata sisältöä. Keskustelussa työntekijällä on mahdollisuus kertoa mielipiteensä sekä kokemuksensa perehdytyksestä ja saada vielä tarkennusta omaan tehtäväkuvaansa. Myös työntekijän lähtöhaastattelu on tärkeä perehdyttämisprosessin kehittämiseen. Näistä saadut mielipiteet sekä kokemukset on myös hyvä huomioida perehdytys suunnitelmien kehittämisessä. (Lausjärvi, Tikkanen, Väisänen & Stark-Vierimaa 2019, 12.)

4 KEHITTÄMISTYÖ

Tutkimuksellinen kehittämistyö voi usein lähteä organisaation tarpeesta saada aikaan muutosta tai havaitusta kehittämistarpeesta. Tutkimuksellisen kehittämistyön tunnusmerkkejä ovat yleensä uusien ideoiden, palveluiden tai tuotteiden kehittäminen sekä toteuttaminen. Kehittämistyön tarkoituksena on etsiä vaihtoehtoisia parempia ratkaisuja ja viedä näitä käytäntöön. Tämän tyyppisessä kehittämistyössä pääpaino on kehityksen saavuttamisessa ja käytännön parantamisessa. Tutkimuksellinen kehittämistyö etenee usein prosessimaisesti ja vaatii myös projektiosaamista. Usein kehittämistyö alkaa ideoinnista ja päättyy ratkaisun ja toteutuksen kautta arvioitavaksi. tutkimuksellinen kehittämistyö pitää sisällään muun muassa tutkimista, vuorovaikutusta, kysymysten asettelua ja tiedon tuottamista. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19-20.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö aloitetaan suunnittelu vaiheella, joka alkaa selvittämällä kehittämiskohteet sekä määrittelemällä työlle tavoitteet ja suunnitelma millä tavoin tavoitteet toteutetaan. Suunnittelu vaiheessa kehittämistyön aiheesta haetaan teoreettista tietoa ja perehdytään aiheeseen. Tässä vaiheessa on tärkeää löytää aiheesta näkökulma, millä edetään prosessissa ja rajataan kehittämistyön aihe. Kun kehittämistyön kohde sekä aihe on selvillä, määritellään tavoitteet, joihin työllä pyritään. Toisena vaiheena prosessissa on toteutusvaihe, jossa konkreettisesti toteutetaan aiemmin luotu suunnitelma. Viimeisenä vaiheena prosessissa on arviointi, jossa nimensä mukaisesti arvioidaan kehittämistyö ja kuinka hyvin siinä on onnistuttu. Tässä vaiheessa voidaan myös aloittaa jo seuraavan kehittämistyön suunnittelua, jos tällaiselle on ilmennyt tarve aiemman prosessin aikana. (Ojasalo ym. 2014, 23-34.)

4.1 Laadullinen tutkimus

Kehittämistyön menetelmiä on useita, menetelmää valitessa on hyvin tärkeää, miettiä minkälaista tietoa halutaan ja mihin tietoa aiotaan käyttää. Laadullinen tutkimusmenetelmä eli kvalitatiivinen tutkimus toimii harkinnanvaraisena näytteenä ja näissä menetelmissä tutkimuksen kohteet on valittu tarkkaan ja päädytty haluamaan näiltä kohteilta lisää tietoa. Yleisiä laadullisen tutkimuksen menetelmiä ovat ryhmähaastattelut, avoin- ja teemahaastattelu. Haastattelu on tutkimusmenetelmänä hyvä silloin, kun halutaan selventää tai syventää asioita ja saada haastateltavalta tietoa todellisista ajatuksista. Myös haastattelu menetelmiä on useita erilaisia ja näiden valinnassa vaikuttaa paljon se minkälaista tietoa haastattelusta halutaan. (Ojasalo ym. 2014, 104-106.)

Laadullinen tutkimus pitää sisällään ison joukon erityyppisiä tutkimuskäytäntöjä ja sitä on vaikea määritellä tarkasti, koska laadullisella tutkimuksella ei ole omaa teoriaa eikä metodeja, jotka olisivat vain laadullisen tutkimukseen. (Metsämuuronen 2006, 83).

4.1.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen peruskäsitteet on luonut 1940-luvulla Kurt Lewin. Peruskäsitteisiin kuuluu käytäntöä muuttava luonne, yhteistoiminnallisuus sekä teoria ja demokraattisuus.

Toimintatutkimuksella tarkoitetaan interventiota, jonka avulla pyritään parantamaan sosiaalisia käytäntöjä, ratkomaan käytännön ongelmia sekä kehittämään toimintaa. Toimintatutkimus on yleensä koko organisaation prosessi, mutta tutkimusta voi tarvittaessa tehdä myös yksittäinenkin henkilö. Toimintatutkimuksen piirteisiin kuuluu se, että tutkimus etenee suunnitellusti ja tutkimuksen kohde on altis muutoksille. Toimintatutkimus soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa halutaan ratkaista ongelmia tai parantaa kommunikointia ja lisätä uusia näkökulmia työyhteisöön. Toimintatutkimuksen etu verrattuna perinteisiin selvityksiin on toimin-

tatutkimuksen eteneminen. Toimintatutkimuksessa sekä suunnittelu että tutkimus etenevät yhtä aikaisesti, joka mahdollistaa tuloksen arvioinnin heti. Toimintatutkimusta on myös kritisoitu siitä, ettei tutkimuksen tuloksia voida yleistää, koska tutkimuksen otanta on rajoitettu sekä tutkimuksen kohde tilanteeseen sidottu. (Metsämuuronen 2006, 102-105.)

4.1.2 Teemahaastattelu

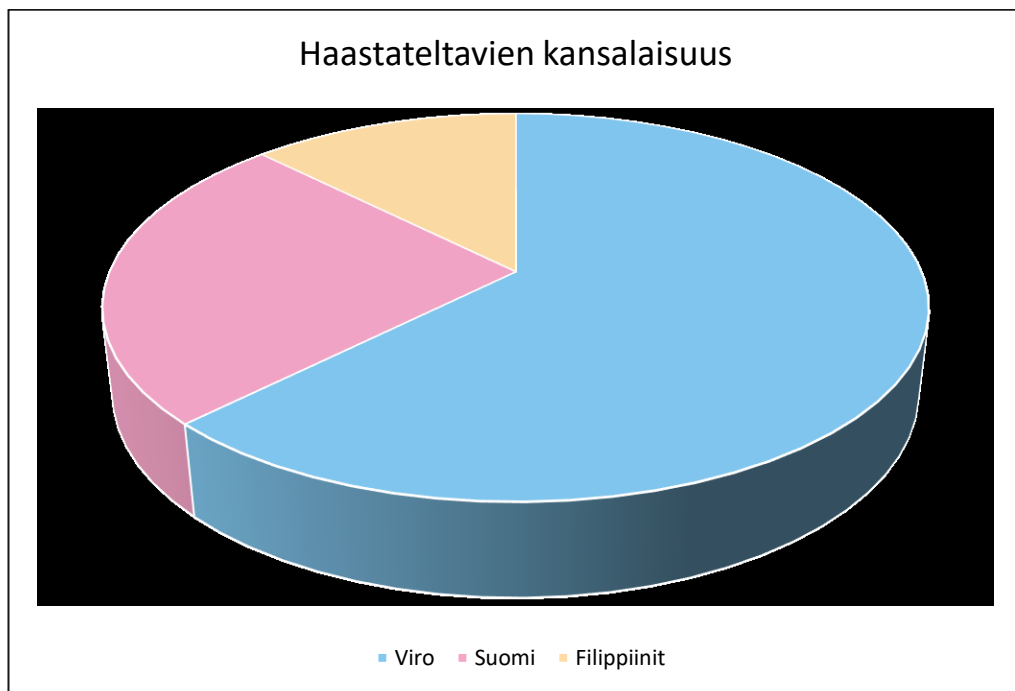
Haastattelu menetelmänä soveltuu moneen eri tilanteeseen ja sitä voidaan pitää perusmenetelmänä tutkimuksissa. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa vastaajien määrä on pieni ja kun halutaan tutkia arkoja tai heikosti tiedostettuja asioita. Teemahaastattelussa on laadittu etukäteen kysymykset ja haastattelu perustuu ennalta valittuihin aiheisiin, mutta on kuitenkin luonteeltaan vapaa muotoinen eikä kysymysten muoto tai järjestys ole tarkasti määritelty. (Metsämuuronen 2006, 115.)

Teemahaastattelu muistuttaa keskustelua, jonka ei pidä olla kovin pikku tarkka vaan antaa haastateltaville tilaa vapaaseen keskusteluun. Jotta haastattelu onnistuisi hyvin, tulee haastattelijan perehtyä huolellisesti aihepiiriin osatakseen kohdistaa haastattelu oikeisiin teemoihin. Haastateltavat henkilöt tulee valita sen mukaan, keneltä uskotaan saavan parhaiten aineistoa tutkimukseen. Teemahaastattelun suosio perustuu sen vapaamuotoisuuteen, joka antaa vastaajalle tilaa keskustelulle. Tämän lisäksi teemaan perustuvaa haastattelua on helppo analysoida teemoittain. (Kvalimot.)

4.2 Toimintatutkimus Yritys X:n työntekijöille

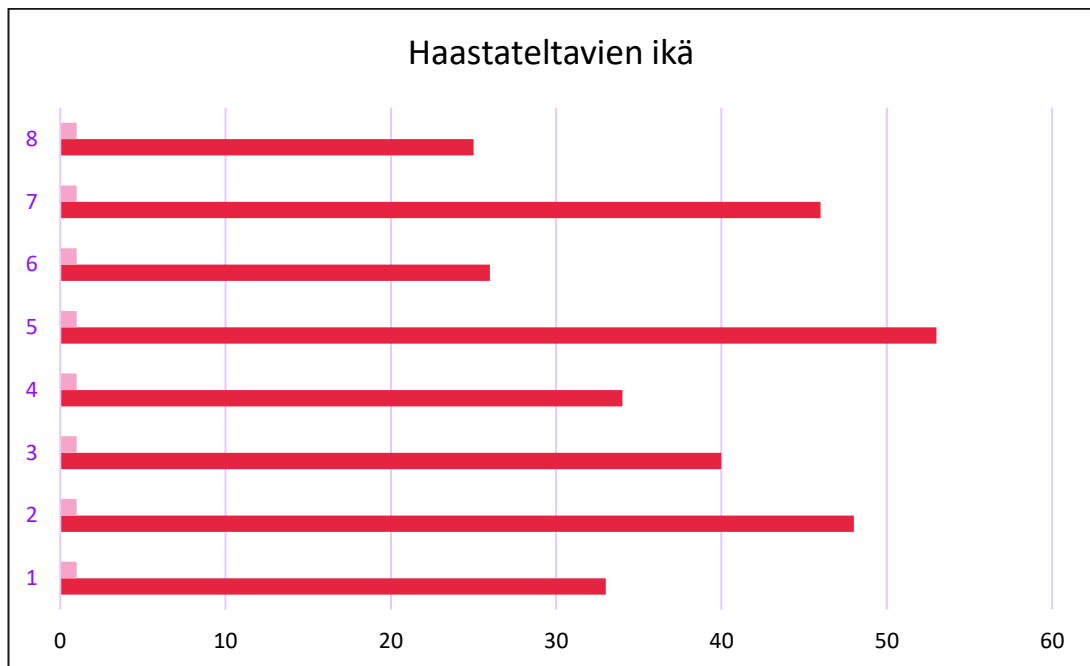
Tutkimus Yritys X:n perehdytyksen tämän hetkisestä tilasta toteutettiin vuoden 2019 maaliskuun aikana. Tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksena käyttämällä menetelmänä teemahaastattelua. Ennen tutkimuksen alkua kartoitin toimeksiantajan kanssa aihepiirit, joista lähdettiin laatimaan ohjaavia kysymyksiä haastatteluita varten. Käytiin kysymykset (liite 1) vielä yhdessä läpi ennen haastatteluiden alkua. Tutkimus suoritettiin haastattelemalla 8 siivoojaa, jotka työskentelivät eri esimiesten alaisuudessa ja eri kohteissa pääkaupunkiseudulla.

Haastateltavia valikoitui neljän eri esimiehen alueilta eri tyyppisistä asiakaskohdeista. Haastateltavia oli kolmea eri kansalaisuutta, suomalaisia, virolaisia ja yksi filippiiniläinen työntekijä (kuvio 1).



KUVIO 1. Kansalaisuudet

Haastateltavat olivat työskennelleet Yritys X:ssä 2,5 viikkoa- 10 vuotta. Haastateltavat olivat iältään 25 – 53 vuotiaita naisia (kuvio 2). Haastatteluja ohjasi ennakoon laaditut kysymykset, mutta muutoin haastattelut olivat aika vapaa muotoisia. Haastateltavat työskentelivät eri tyyppisissä asiakkuuksissa, kuten business parkissa, automyymälässä sekä viihdekeskuksessa.



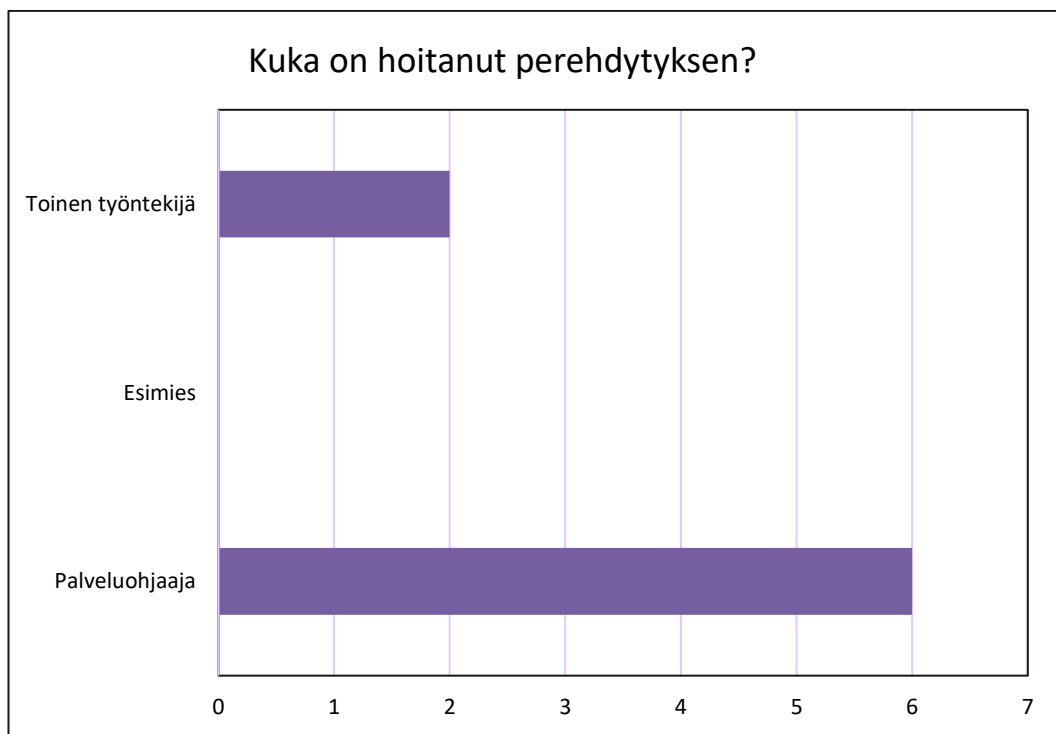
KUVIO 2. Haastateltavien ikä

Haastattelut kestivät vaihtelevasti noin puolesta tunnista tuntiin ja osa haastatteluista käytiin englannin kielellä. Haastatteluissa haastateltavilla oli mahdollisuus kertoa vapaasti omia näkemyksiään ja kokemuksiaan saamastaan perehdytyksestä. Haastateltavien kanssa sovittiin, ettei tutkimuksessa julkaista nimiä tai mitään tietoja, joita voisi yhdistää haastateltaviin, tästä syystä haastattelujen muistiinpanoja ei julkaista opinnäytetyössä.

4.2.1 Tutkimustulokset

Tutkimuksessa ilmeni paljon uutta tietoa sekä näkemyksiä millä tavalla työntekijät toivovat perehdytyksen etenevän ja nämä on hyvä huomioida perehdytysprosessin kehittämisessä.

Tutkimuksen mukaan tällä hetkellä perehdytyksen Yritys X:ssä hoitaa pääsääntöisesti palveluohjaaja, kuudella vastanneista oli perehdytyksen hoitanut palveluohjaaja ja kahdella työntekijällä perehdytyksen oli hoitanut kohteen toinen työntekijä. Haastateltavista kenenkään perehdytystä ei ollut hoitanut työntekijän esimies (kuvio 3).



KUVIO 3. Perehdyttäjät

Perehdytyksen kestossa oli todella isoja eroja, joista osa selittyy vanhan työntekijän perehdytyksellä uuteen kohteeseen, jolloin työntekijälle on perehdytetty vain uuden kohteen erityispiirteet sekä siivousalue. Perehdytyksen kesto vaihteli puolesta tunnista kahteen viikkoon (kuvio 4).



KUVIO 4. Perehdytyksen kesto

Perehdytyksen sisältö oli pääosin hyvin yhtäläinen kaikilla haastateltavilla. Perehdytys oli kaikilla haastateltavilla pitänyt sisällään opastuksen käytössä oleviin kemikaaleihin, siivousvälineisiin ja työmenetelmiin sekä siivousalueeseen. Haastateltavista seitsemän henkilöä oli saanut perehdytystä työsuhteasioihin, joka oli positiivinen yllätys. Ainoastaan kaksi haastateltavista oli saanut perehdytystä työturvallisuusasioihin ja yksi haastateltavista työergonomiaan (kuvio 5).



KUVIO 5. Perehdytyksen sisältö

Haastateltavista ainoastaan yksi työntekijä olisi osannut kertoa asiakkaalle Yritys X:n toiminnasta ja palveluista, muilla haastateltavilla ei ollut tietoa missä kaikkialla Yritys X:llä on toimintaa ja minkälaisia palveluita Yritys X toimittaa.

Haastateltavat toivoivat, että perehdytys sisältäisi enemmän tietoa Yritys X:n toiminnasta, ergonomiasta ja työturvallisuudesta. Haastateltavista kuusi työntekijää oli sitä mieltä, että perehdytyksen järjestyksellä on merkitystä. Perehdytyksen tulisi edetä loogisesti työjärjestyksessä aineista ja välineistä siivousalueeseen.

Kysyttäessä voisiko perehdytys olla jossakin muussa muodossa neljä vastaajista oli sitä mieltä, että osa perehdytyksestä voisi olla virtuaalinen tai sähköisessä muodossa ja neljä vastusti ajatusta. Nämä neljä olivat sitä mieltä, että jos perehdyttäjällä on vieressä voi hänelle esittää kysymyksiä ja pyytää selventämään, jos ei ymmärrä kaikkea. Haastateltavista kuitenkin viisi henkilöä kannatti ajatusta yhteisestä perehdytystilaisuudesta, jossa perehdytettäisiin Yritys X:n toimintaan, aineisiin, välineisiin ja menetelmiin. Kolme haastateltavista oli sitä

mieltä, että yhteisessä tilaisuudessa voi olla kynnys esittää kysymyksiä, jos jokin ihmetyttää.

Haastateltavista kaikki kokivat saaneensa riittävästi perehdytystä ja kolme kertoi saaneensa alkuperehdytyksen jälkeen vielä lisäperehdytystä. Haastateltavista neljä henkilöä koki tarvetta saada perehdytystä muun muassa asiakkuuksiin, työaikoihin, välineiden oikeisiin nimiin sekä ergonomiaan. Yksi toivoi saavansa nostinkoulutusta, jota tarvitsee työssään.

Haastatteluiden lomassa nousi esiin ideoita esimerkiksi perehdytyksen jälkeisestä testistä, jossa testattaisiin perehdytetyt asiat jokin aika perehdytyksen jälkeen esimerkiksi puhdistusaineliuoksen tekeminen. Myös koneajokortteja toivottiin pakolliseksi kaikille, jotka käyttävät jotakin konetta, oli sitten kyseessä, vaikka vain imurin käyttö. Tämä perusteltiin sillä, että usein työntekijät eivät osaa huoltaa koneita ja tästä aiheutuu isoja korjauskuluja. Myös Etelä ym. mainitsi teoriassa, että työntekijälle tulisi opastaa myös teoriatietoa työvälineistä, kemikaaleista sekä menetelmistä ja kuinka perehdytyksen seurannalla voidaan arvioida työntekijän oppimistuloksia.

4.2.2 Työfysioterapeutin haastattelu

Osana tutkimusta haastattelin Terveystalon työfysioterapeuttia Silja Sallamaata 20.5.2019 sähköpostitse. Tavoitteenani oli selvittää, miten työergonomian perehdytys näkyy työfysioterapeutin työssä ja mitä hänen mielestä olisi hyvä huomioida työntekijöiden perehdytysprosessissa. Silja Sallamaa kertoi, että hänen näkemyksestään perehdytys Yritys X:llä on kovin vaihtelevaa. Osa työntekijöistä on perehdytetty hyvin ja tietävät paljon ergonomiasta ja osalla työntekijöistä ei ole mitään tietoa, miten työskennellään kehoa säästävästi. Silja Sallamaan mukaan näitä on usein alun perin sijaisuuksiin tulleet henkilöt, osa-aikatyötä tekevät sekä eri äidinkielen omaavat henkilöt.

Silja Sallamaa kertoi, että Yritys X:llä on myös paljon henkilöitä, jotka ovat työskennelleet pitkään alalla ja uskovat tietävänsä miten työskennellään ergonomisesti ja nämä henkilöt eivät aina ole kovin vastaanottavaisia työfysioterapeutin neuvojen suhteen.

Sallamaan näkemys ergonomian perehdytyksestä on, että perehdyttäjän tulisi käydä kaikki perustehtävät läpi ja näyttää työntekijälle kehoa säästävät työtavat. Tämän jälkeen olisi hyvä varmistaa oppi ja pyytää työntekijää tekemään perässä samat tehtävät. Näin tehdessä eri kieli tai heikko sanallinen kommunikaatio ei ole esteenä oppimiselle.

Aina tulisi myös varmistaa, että pitkään alalla ollut henkilö on saanut perehdytystä työtapojen ja välineiden muuttuessa sekä kehittyessä. Siljan mukaan ergonomian perehdytys tulisi aloittaa heti työsuhteen alkaessa, koska tuolloin työntekijä on vastaanottavaisin uusien asioiden suhteen ja viimeistään silloin kun työntekijä vakinaistetaan, olisi hyvä varmistaa, että työliikkeet ovat hallussa. (Sallamaa 2019.)

Siljan näkemystä tukee myös teoriatieto aiheesta, kuten Etelä ym. sanoi on yksi perehdytyksen tavoitteista opastaa työntekijät suoriutumaan työstä kuormittamatta itseään liikaa ja jos heti alussa on opittu väärät työmenetelmät on näitä vaikea korjata myöhemmin.

4.3 Kehittämisprosessi

Yritys X:n perehdyttämisen kehittämisprosessi on edennyt niin, että sekä työntekijöille että toimihenkilöille on laadittu perehdytyslomake. Uutena toimintona on lanseerattu perehdytysportaali. Perehdytysportaali on sähköinen alusta, jossa uusi työntekijä voi itsenäisesti perehtyä Yritys X:n toimintatapoihin. Uutena perehdytyksen työkaluna on tullut myös Yritys X kamu. Yritys X kamun idean tarkoituksena on nimetä uudelle työntekijälle niin sanottu Yritys X kamu, joka tukee sekä neuvoo uutta työntekijää ensimmäisten viikkojen ajan. Yritys X kamun myötä toivotaan uuden työntekijän kokevan itsensä tervetulleeksi taloon ja kysymysten kysymisen helpottuvan, kun on niin sanottu nimetty tukihenkilö.

Projektin myötä Yritys X:lle on myös kehitetty toimihenkilöiden yhteinen perehdytystilaisuus. Perehdytystilaisuuden tarkoituksena on perehdyttää uudet toimihenkilöt Yritys X:n toimintatapoihin, järjestelmiin sekä tutustuttaa yrityksen eri toimintojen avainhenkilöihin. Näitä tilaisuuksia järjestetään kerran kuukaudessa tai joka toinen kuukausi. Tilaisuuksissa puheenvuoron saa muun muassa talousosasto, HR-osasto sekä markkinointiosasto. Näillä tilaisuuksilla pyritään siihen, että uusi toimihenkilö saisi kokonaisvaltaisen perehdytyksen Yritys X:llä työskentelyyn ja saisi hyvän perehdytyksen eri järjestelmiin, sekä avainhenkilöihin, joiden kanssa tulee jatkossa tekemään yhteistyötä.

4.4 Johtopäätökset

Tutkimus onnistui tavoitteiden mukaan ja antoi myös minulle esimiestyössäni paljon ajateltavaa perehdytyksestä. Tutkimuksen onnistumiseen vaikutti paljon aineiston keräämisen helppous sekä tutkimukseen sopiva tutkimusmenetelmä. Haastateltavat osoittivat kiinnostusta aiheeseen ja olivat selkeästi innoissaan tutkimuksesta. Haastatteluissa tuli paljon samankaltaisia vastauksia samoihin kysymyksiin, joka osoitti tietyllä tavalla luotettavuutta tutkimuksen suhteen.

Haastattelut osoittivat, että Yritys X:n perehdytysprosessissa on vielä jonkin verran kehitettävää. Tutkimuksen mukaan perehdytyksen kestoissa on suuria eroja, mutta sisältö näyttäytyi aika samankaltaisena kaikilla haastateltavilla. Suurimpina puutteina esiin nousivat työntekijöiden tietämys omasta työnantajasta sekä työturvallisuus ja ergonomia.

Työturvallisuus ja ergonomia ovat tärkeä osa perehdytystä, jolla voidaan estää isoja tapaturmia, vahinkoja ja työntekijän toimintakykyä. Näiden perehdytys tulisi olla kaikille työntekijöille yhtäläinen ja tärkeä osa perehdytysprosessia. Perehdyttämällä hyvää ergonomiaa ja työturvallisuutta voidaan estää työntekijöiden sairauslomia sekä ennenaikaisia eläköitymisiä työntekijän hyvinvoinnista puhumattakaan. Hyvällä perehdytyksellä saadaan sitoutuneempaa henkilöstöä, parempaa asiakastyytyväisyyttä sekä vähemmän työtapaturmia ja sairauspoissaoloja. Tutkimuksessa myös haastateltavat toivoivat ergonomian ja työturvallisuuden sisällyttämistä perehdytys suunnitelmaan.

Perehdytystä tulisi nyt kehittää yhdenmukaiseksi ja kaikille työntekijöille samantasoiseksi, niin että aloittaessa työt Yritys X:llä on kaikilla työntekijöillä samat tiedot ja taidot sekä lähtökohdat työntekoon. Myös perehdytyksen sisältöön tulisi kiinnittää huomiota ja painottaa ergonomian ja työturvallisuuden perehdyttämistä. Myös työnantajan tuntemukselle tulisi tehdä kehittäviä toimenpiteitä, haastatteluissa ilmeni, että haastateltavat olisivat kiinnostuneita kuulemaan enemmän Yritys X:n toiminnasta ja haluavat tuntea työnantajansa. Tähän lopputulokseen voisi auttaa yhteinen perehdytystilaisuus tai verkkomateriaali, joka pitää sisällään yhteisesti perehdytettävät asiat ja perehdytyksen Yritys X:n toimintaan sekä jonkinlaisen lopputestin, jolla testataan, että opiskeltu tieto on opittu.

Kohdekohtaiset perehdytykset voisi edelleen olla esimiehen vastuulla, joka joko itse perehdyttää tai delegoi alueensa palveluohjaajalle. Kohdekohtaisia perehdytyksiä varten tulisi laatia yhdenmukainen perehdytyskortti, joka pitää sisällään kaikki perehdytettävät asiat. Perehdytykseen olisi hyvä olla myös koulutus perehdyttäjille, niin että kaikki esimiehet sisäistävät perehdytettävät asiat sekä niiden tärkeyden ja osaisivat hoitaa perehdytyksen saman tasoisesti, tätä tukee myös teoretieto aiheesta, Eklund mainitsi perehdytyksen todellisen laadun riippuvan perehdyttäjän kokemuksesta sekä taidoista ja tästä syystä myös perehdyttäjien valmiudet perehdytykseen tulisi varmistaa.

5 POHDINTA

Perehdytyksen kehittäminen opinnäytetyön aiheena oli minulle todella läheinen ja kiinnostava. Olen esimiestyössäni ollut paljon perehdytyksen kanssa tekemisissä ja nyt pääsin tutkimaan teoriaa sekä työntekijöiden näkemystä aiheesta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Yritys X:n työntekijöiden perehdytyksen nykytilannetta, perehdytyksen kesto, sisältö sekä perehdyttäjä ja löytää kehitettäviä asioita perehdytysprosessista. Tutkimus onnistui hyvin ja antoi paljon yhdenmukaisia vastauksia, joita voidaan pitää luotettavina. Tutkimuskysymyksiin löytyi vastaukset ja tutkimuksesta nousi esiin kolme eniten kehitystä kaipaavaa kohtaa. Myös työfysioterapeutin haastattelu antoi ajateltavaa ergonomian osuudesta perehdytyksessä ja miten tuo tulisi huomioida yksilöllisesti työntekijän taustat huomioiden.

Tutkimus on helppo liittää teoriaan monelta osin ja teorian pohjalta lähteä kehittämään onnistunutta perehdytysprosessia. Lomakkeita ja ohjeita perehdytykseen on jo kehitetty tutkimuksen jälkeen, mutta vielä tulisi saada operatiivinen toiminta kehitettyä toimimaan ohjeiden mukaisesti ja lomakkeet vietyä käyttöön.

Tutkimuksessa minut yllätti haastateltavien työnantajan tuntemuksen heikkous, tämä on sellainen aihe, josta olisi hyvä jatkaa tutkimusta laajemmin, ehkä jopa koko konsernin kattavasti, jolloin saisi luotettavamman tuloksen ja maakohtaiset tulokset.

LÄHTEET

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Etelä, K., Haltia, H., Heikkilä, T., Hopsu, L., Immonen, M., Kinnarinen, A., Kujala, T., Lepistö, I., Manninen, A., Narko, R., Peltokorpi, M., Peltonen, V., Pulkkinen, M., Pälli, P., Seppälä, A., Vasko, A., Virtala-Kantola, M. 1997. Siivoustyönjohdon käsikirja. Helsinki: Suomen Siivoustekninen liitto.

Finlex. Työturvallisuuslaki. Luettu 18.5.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Kanerva, R. 2008. Työturvalliseksi. Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kvalimot teemahaastattelu. Luettu 19.5.2019.
https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Laitinen, H., Vuorinen, M & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Lausjärvi, M., Tikkanen, P., Väisänen, U & Stark-Vierimaa, H. 2019. Taito-sivut perehdyttäminen. Puhtaustaito 2/2019, 12.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sallamaa, S. Työfysioterapeutti. 2019. Ergonomian merkitys perehdytyksessä. Sähköpostiviesti. kati.vanhakangas@yritysX.com. Tulostettu 20.5.2019

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress Oy.

Julkaisemattomat lähteet

Yritys X:n henkilöstön yhteinen intranet-verkko. 2019. Tietoa Yritys X:stä. Luettu 16.5.2019.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelulomake

Ikä?

Kuinka kauan olet työskennellyt Yritys X:llä?

Oletko saanut perehdytyksen?

Kuka sinut perehdytti?

Mitä asioita sinulle perehdytettiin?

Kauanko perehdytys kesti?

Saitko perehdytystä työsuhdeasioihin?

Mitä asioita sinun mielestäsi olisi hyvä olla perehdytyksessä?

Onko merkitystä missä järjestyksessä asioita perehdytetään?

Perehdytettiinkö sinua Yritys X:n toimintaan ja yrityksen tietoihin?

Voisiko perehdytys olla jossain muussa muodossa? Missä?

Mitä mieltä olisit yhteisistä perehdytystilaisuuksista?

Koetko saaneesi riittävästi perehdytystä työhösi? Yritys X:ään?

Oletko saanut alkuperehdytyksen jälkeen lisää perehdytystä?

Koetko että sinulla olisi vielä tarvetta perehdytykseen? Minkälaiseen?