



Henkilöstön perehdytys

Katja Saarinen

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminta

Saarinen, Katja
Henkilöstön perehdytys

Opinnäytetyö 29 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Huhtikuu 2024

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia yritys x:n toimintamalleja, osaamisen tasoa ja lainsäädännön tuntemusta perehdytysprosessissa. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui tutkimus, jossa käytetään sekä laadullisen, että määrällisen tutkimuksen menetelmiä. Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa yrityksen operatiivista esihenkilöä tammikuussa 2024. Haastattelussa käytettiin laadullisia sekä määrällisiä kysymyksiä. Näiden haastatteluiden pohjalta kävi ilmi selkeät kehityskohteet yritys x:n perehdytysprosessissa ja koulutustarpeissa. Tulosten pohjalta luotiin yritys x:lle uusittu perehdytysmalli, joka toteutetaan sähköisesti. Järjestelmäksi valikoitui yrityksen jo käytössä oleva järjestelmä.

Teoriaviitekehityksessä tutkitaan laajasti yleistä perehdytystä, työn opastamista, perehdytyksen eri toimintamalleja sekä toimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä. Teoriaosuudessa kuvataan perehdytyksen muutoksia vuosien saatossa työkuultuurien kehityksen valossa, mutta pääpaino teoriassa keskittyy nykyaikaan. Teoria tukee ymmärrystä perehdytyksen merkityksellisyydestä, tarkoituksesta ja tavoitteista monialaisesti. Teoriaosuudesta tuotetaan yritykselle tulevaisuuteen suunnattuja kehitysehdotuksia, jotka hyödyttäisivät yritystä ja sen henkilöstöä.

Opinnäytetyö on toimintatutkimus, jonka tuotoksena yritys x saa uusitun mallin perehdytykseen ja kehitysehdotukset koulutustarpeisiin. Yritys x:lle tuotetaan uusitut perehdytyksen tekstipohjat, jotka pohjautuvat yrityksen jo olemassa oleviin pohjiin. Opinnäytetyössä luodaan yritykselle nykyaikaistettu perehdytys sähköiseen järjestelmään. Järjestelmä on tulevaisuudessa helppokäyttöinen ja muokkaaminen on yksinkertaistettu. Käyttäjille osion toiminnot ovat helppoja käyttää, ja kaikesta jää yritykselle sähköinen jälki, jotta prosessin käyttöastetta on helppo seurata. Uusitun mallin mukaan yritys x:n henkilöstö tulee perehdytettyä uudelleen kesään 2024 mennessä. Lisäksi yritys x saa kehittämisehdotuksia henkilöstön osaamisen kartoittamiseen.

Asiasanat: perehdytys, vastuu, työnohjaus, HR, perehdytysuunnitelma

ABSTRACT

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

SAARINEN, KATJA:
Staff Orientation

Bachelor's thesis 29 pages, appendices 2 pages
April 2024

The aim of the thesis was to study the induction process of Company X. A mixed method using quantitative and qualitative research was used as the research method. The study interviewed the company's foremen, and the results were able to create development proposals and a renewed induction process.

The Theory Framework extensively examined general orientation, work guidance, different operating models of orientation, and the legislation that governs the orientation activities. In theory, changes in orientation over the years were studied considering the changes in working cultures, and the focus in theory was on the present. The theory supported an understanding of the relevance, purpose, and goals of orientation in a multidisciplinary way. The theory section produced development proposals for the company for the future, which would benefit the entire personnel of the company.

The thesis was action research, the output of which company X received a revised model for orientation and development proposals for training needs. Company X produced redesigned introductory text templates based on the company's existing templates. The thesis will create a modernized introduction to the electronic system for the company.

Key words: orientation, responsibility, external supervising, HR, orientation plan

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	PEREHDYTYKSEN TARKOITUS	6
	2.1 Perehdytyksen ja työnopastuksen tarkoitus	6
	2.2 Perehdyttämisen prosessit	10
	2.3 Lainsäädäntö	13
3	KEHITYSTYÖ	15
	3.1 Prosessin tausta	15
	3.2 Haastattelut	17
	3.3 Toteutus	17
	3.4 Tulokset	18
4	KEHITTÄMISEHDOTUKSET	21
5	YRITYS X:N PEREHDYTYKSEN KOKONAISPROSESSI	22
6	POHDINTA	24
	LÄHTEET	26
	LIITTEET	28
	Liite 1. Perehdytyssuunnitelman kuittauslista	28
	Liite 2. Haastattelu lomake	29

1 JOHDANTO

Työn tarkoitus on kehittää yrityksen perehdytysprosessia vastaamaan lainmäärittämiä sekä kartoittamaan yritys x:n nykytilaa perehdytysprosessissa. Tuotoksena luotiin päivitetty perehdytyksen ohjeistus, lomakkeet ja toimintamalli yritys x:lle. Taustalla on yrityksessä vanhentuneet perehdytyksen tiedot ja toimintatavat, jotka eivät tuo lisäarvoa yritykselle, eivätkä täytä lain vaatimuksia. Opinnäytetyössä muokataan perehdytystä nykyaikaan muun muassa visualisoiden perehdytystä tuomalla lyhytvideoita sekä viemällä prosessi sähköiseen muotoon.

Opinnäytetyö toteutettiin syksystä 2023 alkaen. Yritys x on tamperelainen perheyrittäjä, joka on toiminut jo yli 50 vuotta kiinteistöpalvelualalla Pirkanmaalla. Yrityksessä työskentelee noin 250 eri alan ammattilaista. Palvelukenttä yrityksellä on laaja mutta päätehtävät ovat kiinteistöhuolto ja siivous, joissa työskentelee noin 180 henkilöä koko yrityksen henkilöstöstä. Yrityksessä on luotu perehdytysmalli, jota ei pääosin käytetä enää ollenkaan, koska koetaan sen olevan hankala, raskas ja materiaalit vaikeasti löydettävissä.

Teoriaosuudessa tutkitaan perehdytystä tutustumalla lainsäädäntöön, kirjallisuuteen sekä verkkojulkaisuihin. Teoriaosuudessa on pyritty pitämään keskeinen asiasisältö perehdytyksen ja työnopastuksen näkökulmassa. Opinnäytetyö toteutettiin haastattelemalla yrityksen operatiivisia esihenkilöitä ja keskustelemalla tuloksista johtoryhmän kanssa. Tavoite asetettiin niin, että jokaiselle työntekijälle mahdollistetaan tasa-arvoinen ja hyvä perehdytys. Aihe osoittautui tärkeäksi ja ajankohtaiseksi ja yritys saa opinnäytetyön tuotoksena sähköisen perehdytysprosessin.

Opinnäytetyössä valikoitui käytettäväksi menetelmäksi kirjallisuuskatsaus sekä haastattelu, jossa oli sekä määrällisiä, että laadullisia kysymyksiä ja niiden analyysiä eri menetelmin. Tutkimus toteutettiin esihenkilöille suunnattuna haastatteluna, jonka tavoitteena oli saada tietoa yrityksessä toteutettavan perehdytyksen nykytilasta ja esihenkilöiden ymmärryksestä lain vaatimiin tavoitteisiin. Tutkimuksen pohjalta luodaan järjestelmä, joka varmistaa laadukkaan perehdytyksen jokaiselle työntekijälle.

2 PEREHDYTYKSEN

2.1 Perehdytyksen ja työnopastuksen tarkoitus

Perehdytys alkaa, kun tehtävään valitaan uusi henkilö tai työtehtävät oleellisesti vaihtuvat yrityksen sisällä. Tämän uuden tehtävän aloitusta kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdytys vaatii resursseja niin ajan kuin henkilöstön osalta. Perehdyttämiseen usein luodaan ohjelma ja sen merkitys tiedostetaan. Perehdyttämisessä ei kuitenkaan onnistuta yhtä hyvin kuin palkanmaksussa vaikka laki velvoittaa työnantajaa molempiin. Tässä on hyvä pohtia, koetaanko muut asiat tärkeämmiksi kuin perehdyttäminen. (Kupias & Peltola 2009, 9.)

Aiemmin työtehtävien ja työympäristöjen ollessa vähemmän yksinkertaisempia riitti työhön opastaminen. Oppi tehtäviin tuli vertaisoppien. Nykyisin kun tehtävät ovat monipuolistuneet, on perehdyttämiselle selkeä tarve. Enää ei riitä opastus vaan työntekijän tulee ymmärtää organisaatiota ja sen olemassaoloa. Tämä laajentaa ja monipuolistaa perehdytyksen. Nykypäivänä yrityksillä on myös yhteiskunnallisia vastuita, ympäristövastuita ja sosiaalisia vastuita. Nykylait asettavat raamit perehdytykselle. (Kupias & Peltola 2009, 13–14.)

Kaikilla työntekijöillä on oikeus hyvään perehdytykseen sekä työhön opastukseen. Perehdyttäminen tulisi kattaa ainakin tehtävään käytettävien välineiden oikeaan käyttöön opastamisen ja turvalliseen työskentelyyn perehdytyksen. Lisäksi perehdytyksessä olisi hyvä tutustua yrityksen kulttuuriin, tapoihin, kollegoihin, käytäntöihin ja kirkastaa uudelle henkilölle mitä hänen työltään toivotaan. Työtehtävien muuttuessa henkilöstölle riittää kattava työhön opastus. (Työelämään n.d.)

Nuorten työntekijöiden kohdalla perehdytys on erityisen tärkeää, koska hyvällä perehdytyksellä luodaan nuorelle kiinnittymistä työelämään. Nuorelle henkilölle on tärkeää, että perehdytyksessä käsitellään läpi kaikki työhön liittyvät osa-alueet. Nuoria on hyvä myös kannustaa palautteen antamiseen ja huolehtia, että perehdytystä jatketaan tarvittaessa. Perehdytys on jatkumo, jossa keskustellaan ja opitaan ja tähän osallistuu koko yrityksen henkilöstö. (Työterveyslaitos n.d.)

Perehdytys luo turvaa perehdytettävälle ja hyvin toteutetulla perehdytyksellä luodaan perehtyjälle positiivinen kuva yrityksestä ja saadaan henkilö sitoutumaan yritykseen ja työyhteisöön. Tulevien työtehtävien virheiden osuutta laskee hyvin toteutettu perehdytys. Perehdytyksellä vaikutetaan myös työyhteisöön positiivisesti niin että kyselyt ja tietämättömyys saadaan minimoitua. (Joki 2021, 86.)

Työpaikoilla tärkeimpiin koulutuksiin luetaan työnopastus ja perehdyttäminen. Kiistattomasti voidaan todeta, että perehdytyksellä on merkitys motivaatioon, tuloksiin, turvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin. Tavoitteena perehdytykselle on Tavoitteiden ja organisaation ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuiden ymmärrys sekä kokonaiskuvan luominen niin, että henkilö suoriutuu tehtävästään. (Lepistö 2004, 56.)

Perehdytykselle voi olla useita kohtia työsuhteen aikana, vaikka tehtävä ei oleellisesti muuttuisikaan. Yrityskauppa tuo mukanaan kaksi erilaista yrityskulttuuria, jotka tulee sulauttaa yhteen. Tässä on hyvä käyttää samoja elementtejä kuin normaalissakin perehdyttämisessä. Perehdyttäminen näissä tilanteissa vaatii hyvää valmistelua, jotta taataan jatkuvuus ja herätetään luottamus. Ulkomaan komennus tuo myös omat haasteensa perehdytykselle ja antaa erityispiirteet, joita normaalissa perehdytyksessä ei ole. Näissä tilanteissa perehdytyksessä otetaan huomioon työntekijän koko perhe ja heidän sopeutumisensa uuteen maahan. Takaisin paluussa pitkältä komennukselta on myös hyvä perehdyttää, jotta työntekijä pääsee nopeammin kiinni tehtäviinsä ja työkuultuuriin. (Joki 2021, 94–95.)

Perehdyttämisen jälkeen voidaan henkilöstöä kouluttaa ja kehittää tehtävillä kouluttaen niin, että henkilölle annetaan tehtäviä, joiden suorituksen jälkeen tapahtuu palautteen anto. Myös työnkierrolla saavutetaan moniosaamista ja työnkierto vahvistaa sisäistä vuorovaikutusta. Tällöin sijaistilanteissa saadaan henkilöstö nopeasti uuteen tehtävään ilman suurempaa perehdytystä. (Lepistö 2004, 44–45.)

Perehdytyksen hyödyiksi voidaan katsoa yksilön osalta epävarmuuden ja jännittämisen vähentyminen, henkilö sitoutuu helpommin työyhteisöön, työn sujuvuus on parempaa, laatutavoitteet saavutetaan ja ammattitaito pääsee kehittymään

nopeammin. Esihenkilön hyötyihin voi laskea sen, että uuteen työntekijään tutustuu paremmin, ongelmien ratkaiseminen helpottuu ja tulevaisuudessa esihenkilön aikaa säästyy. Yhteistyölle muodostuu hyvä perusta. Yritys sen sijaan hyötyy, kun työn tulos ja laatu paranevat, saavutetaan positiivinen asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan. Virheitä ja tapaturmia sattuu vähemmän. Poissaolot ja vaihtuvuus vähenee. Hyvin toteutettu perehdytys tuo kustannussäästöjä ja parantaa yrityskuvaa. (Lepistö 2004, 56–57.)

Perehdyttäminen alkaa jo uuden henkilön rekrytointivaiheessa ja tämä on avainasemassa, jos tavoitellaan molemminpuolista hyvää alkua tulokselliseen toimintaan. Työntekijät perehdytetään aina jollain tavalla, vaikka yrityksellä ei olisi perehdytys suunnitelmaa. Yritykselle on voimavarojen ja mahdollisuuksien hukkaamista, jos perehdytystä ei suoriteta kunnolla vaan se kuitataan muutamalla dokumentilla ja ohjeella. Jos yritys tavoittelee tehokkuutta, on perehdytys siihen kannattavin toimintamalli. Perehdyttämisen tavoitteena, kun on lyhentää aikaa, jolloin saadaan uuden henkilön työpanos tuottavaksi. (Lepistö 2004, 47.)

Perehdytystä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon oppimisen mahdollistava ympäristö. Oppiminen on neurologinen prosessi, joten fysiologisesta näkökulmasta tämä on aivojen rakenteiden muuttumista. Uudessa tehtävässä henkilö haluaa oppia mahdollisimman paljon ja on valmis ottamaan kaiken mahdollisen tiedon vastaan. On kuitenkin huomioitavaa, että perehtyessään henkilö ei kuormita itseään liikaa. Perehtyminen vaatii huomion keskittämistä ja hyvää keskittymistä. Huomio on rajallinen resurssi ja on tähdellistä ymmärtää, että on mahdotonta painaa mieleen kaikkea opastettua. (Eklund 2018, 50–51.)

On tutkittu henkilöstön irtisanoutumista ensimmäisen kuukauden aikana ja 31 % uusista työntekijöistä lopettaa tämän aikajanan aikana. Tutkimuksen mukaan on todettu, että yksi suurimmista tyytymättömyyden aiheuttajista on se, että epäonnistutaan luomaan tunneside työntekijän sekä työnantajan välille. Perehdytys luo työntekijälle mahdollisuuden syventyä tehtävään ja ryhmäytyä organisaatioon. Tämä ei tapahdu hetkessä vaan on varauduttava kuukausien jopa vuosien ajaksi. Kuitenkin tunneside luodaan ensimmäisten päivien aikana. (Bridge Impact n.d.)

Prosessina perehdytys voidaan laskea johtamisen välineeksi ja se on yksi keino saada henkilöstö johdettua kohti tavoitteita ja toteuttaa strategiaa. Perehdytysprosessin tulee tukea yrityksen strategiaa ja sen tulisi sulautua saumattomasti muuhun toimintaan. Perehdytysprosessin luomisessa on tärkeää tehdä yhteistyötä johdon, esihenkilöiden ja HR:n välillä, jotta tietoa jaetaan avoimesti. Perehdyttämiselle on olemassa erilaisia tavoitteita, jotka muodostuvat siitä, että tavoitellaanko pitkäaikaista vai lyhytaikaista sitoutumista. (Eklund 2018, 25–26.)

Perehdytykselle voidaan laskea myös taloudellinen näkökulma mutta sen kokonaisyötyjen arviointi on mahdotonta. Taloudellista näkökulmaa ei voida laskea muun muassa työssä viihtyvyydelle tai hyvälle motivaatiolle. Tietyissä tehtävissä, joissa tuotetaan, on helpompaa laskea tuottavuutta. Tuottavuuden laskennassa huomioidaan palkkakulut, materiaalikulut, asiantuntijoiden apu ja muut kulut ja näitä verrataan tuottoihin, jossa arvioidaan hylyt, tuottavuuden paranemien, varastot sekä takaisinmaksut. (Lepistö 2001, 3.)

Tulevaisuudessa globalisaatio, digitalisaatio ovat megatrendejä ja työelämä tulee muuttumaan paljon. Muutos tulee vaikuttamaan esimerkiksi etätyöhön, enemmän pätkätöitä, rutiinitöiden vähentyminen. Työtavat tulevat muuttumaan ja työajan tarkasta seurannasta siirrytään seuraamaan lopputulosta. Yrityksissä tapahtuu koko ajan muutoksia enemmän tai vähemmän ja muutokset tapahtuvat nopeasti. Henkilöstön kapasiteetin varmistaminen oppimiselle muuttuvissa tilanteissa tulee turvata ja kiinnittää huomiota tulevaisuuteen johtavalle oppimiselle. (Eklund 2018, 38–39.)

Perehdytyksessä on otettava huomioon myös etäperehdytys ja mitä siinä on huomioitava. Etäperehdytyksessä on samoja elementtejä kuin lähiperehdytyksessäkin. Etäperehdytyksessä tuki nousee kriittiseksi, koska työntekijä ei ole läsnä toimistolla ja kokemus yksin jäämisestä tuo negatiivisen kokemuksen. Keskustelun puuttuessa hiljaisen tiedon siirtyminen jää pois ja olisi hyvä järjestää tilaisuuksia, joissa hiljaisen tiedon siirto olisi mahdollista. Etäperehdytys ei luo työyhteisöön tutustumista ja olisi hyvä luoda mahdollisuus tutustua työkavereihin. (Vormisto 2021, 77.)

2.2 Perehdyttämisen prosessit

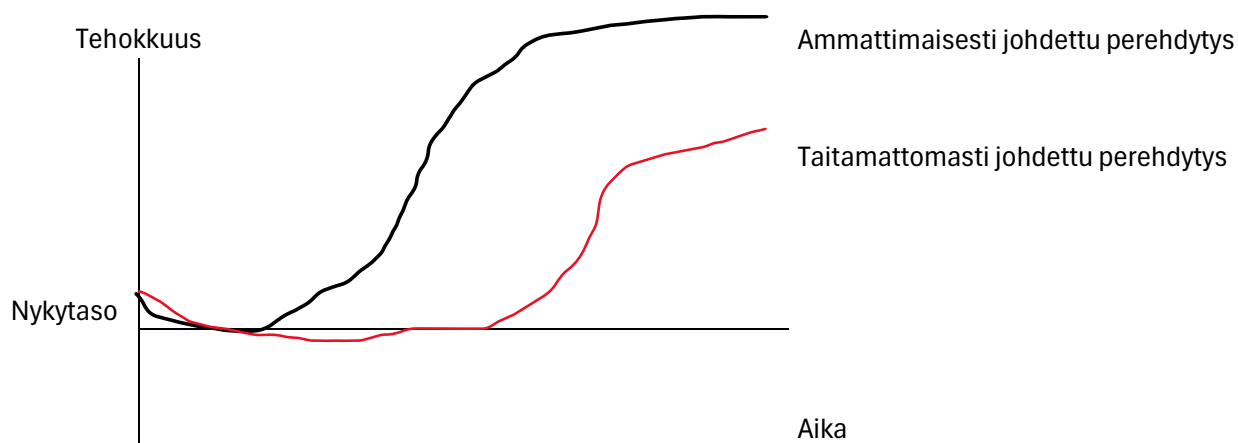
Perehdytysprosessille asetetaan tavoitteet, jollaisia voi olla esimerkiksi vahvistaa organisaatiokulttuuria tai edesauttaa sitoutumista tai tunnistaa uuden työntekijän potentiaali. Prosessin tulee olla oikeudenmukainen, tasalaatuinen ja läpinäkyvä. Tällä saavutetaan jokaisen työntekijän sama mahdollisuus onnistua työssään. On myös hyvä kirkastaa perehdyttävälle perehdytyksen sisällön perusteet, jotta hän ymmärtää nämä ja pystyy osaltaan vaikuttamaan prosessin. (Eklund 2018, 28.)

Perehdyttämiseen tulee laatia suunnitelma, josta muodostuu toimintatapa ja sitä on jatkossa helppoa muokata ja kehittää. Perehdyttämistä suunniteltaessa on hyvä pohtia osa perehdyttäjäksi henkilöä, jolla ei ole pitkää aikaa mennyt omasta perehdytyksestään. Kuitenkin esihenkilö ja henkilöstöasiantuntija pääosin vastaavat perehdytyksen toteutuksesta. Perehdytys on hyvä suunnitella moduuleissa, jotta perehdytys pysyy selkeänä ja kattavana. (Joki 2021, 89–90.)

Perehdytysprosessiin on hyvä varata aikaa viikkoja ja perehdytys kannattaa tehdä suunnitelmallisesti. Yritys oppii perehdytystä suunniteltaessa itsekin yrityksen kannalta tärkeistä asioista. Suunnittelemalla huolella varmistat, että perehdyttäjä tulee käymään läpi kaiken olennaisen. Perehdytyksen muistilistaan on hyvä listata esimerkiksi strategia, toimintatavat, asiakkuudet, tehtäväkuva, työsuhteasiat, terveys ja turvallisuus, koneet, laitteet. (Yrittäjät tietopankki n.d.)

Nykypäivänä veto- ja pitovoimatekijät ovat yrityksille olennaisia ja perehdytyksellä on merkittävä vaikutus työntekijöiden lähtöaikkeisiin. Hyvin hoidetulla perehdytyksellä heijastellaan yrityksen arvoja ja sillä on keskeinen vaikutus työkykyjohtamiseen. Hyvä perehdytys on myös hyvä investointi, jolla saadaan työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työpaikalle. (Työterveyslaitos n.d.)

Uuden henkilön palkkaaminen aiheuttaa aina yritykseen muutoksen ja tämä voi vaikuttaa laajasti yrityksessä. Tällainen muutos vaatii aina sopeutumista ja uudelleen organisoitua. Ammattimaisesti suunniteltu ja toteutettu perehdytys takaa organisaatiolle minimoidun tehokkuuden laskun (kuvio 1.)



KUVIO 1. Kuluvan ajan muutos ammattimaisen ja taitamattoman perehdytyksen välillä (Eklund 2018, 30, muokattu).

Perehdyttämisen kehittäminen ja prosessit kasvavat ja kehittyvät organisaation koon kasvaessa. Alussa jokainen tulokas otetaan vastaan yksilönä ja perehdytetään alusta alkaen yksilöllisesti. Yrityksen kasvaessa haetaan tehokkuutta kehittämällä perehdytystä massatuotannoksi, jossa työyhteisöllä on vahva rooli perehdytyksessä. Jatkumona tälle on moduloitu perehdytys, jossa yksilön tarpeet muokkaa perehdytysprosessia. (Kupias & Peltola 2009, 36.)

Vierihoidoperehdyttäminen tapahtuu niin, että perehdyttäjä oman tehtävänsä ohella perehdyttää tulokkaan tehtäviinsä ja yrityksen toimintatapoihin. Malliperehdyttämisessä perehdytystä on jaettu useampaan eri osa-alueeseen ja vastuunjakoa on tasattu. Malliperehdyttämisessä on myös teknologiaa mukana ja perehtyjä tutustuu ja toteuttaa näiden kautta myös perehtymistä. (Kupias & Peltola 2009, 36–38.)

Prosessissa on hyvä ottaa huomioon myös, ettei se ole yksisuuntainen prosessi vaan myös organisaatio voi toimia vastaanottavana perehtyjänä. Tässä perehdyttävä tuo esille näkemyksiään ja antaa palautetta. Kaksisuuntaisella prosessilla hyötyy molemmat osapuolet ja pitkän ajan kehittyminen on mahdollista (Kuvio 2).



KUVIO 2. Kaksisuuntaisen perehdytyksen näkökulmat (Eklund 2018, 37, muokattu).

Perinteisesti henkilöstöä on opastettu niin, että vanhempi kollega toimi ohjaajana nuoremmalle ja otti hänet niin sanotusti siipiensä suojaan. Kuitenkin nykyisin on toimintamallia kritisoitu, että tällä tavalla saattaa tapahtua suosimista ja urakiipimistä sekä tapa aiheuttaa huonoa sisäpolitiikkaa yrityksessä. Henkilöstö kokee, että mieluummin toivovat mentorointia kuin suojelua. Lisäksi perinteinen tapa urakehityksessä koetaan nykyisin liian rajoittavana. (Lawson 2016, 7.)

Pitkään on koettu, että oppiminen ja työelämä ovat tunteiden autiomaata. Psykologisessa tutkimuksessa on kuitenkin osoitettu, että tunteet määrittelevät ihmisen toiminnan perustaa ja tällä luo kehikon, jonka puitteissa henkilö pyrkii toiminnassaan järkevyyteen. Tunteet ovat läsnä kaikessa ja on osa työyhteisön sosiaalista järjestelmää, ja tunteet ovat läsnä kaikessa toiminnassa. Tunteet ovatkin järkevän toiminnan edellytys ja ehto. Oppivan työyhteisön kuvaavia sanoja on usein voimakkaat ja positiiviset tunne-sanat. (Keskinen 2002, 224.)

Hallinnan tunteen vaarantavia tekijöitä työssä ilmaantuu muun muassa siitä, että työntekijä ei tunnista tekevänsä oikeita asioita ja kokee, että tehtäviä on liikaa. Työt jäävät kesken ja työnlaatu kärsii. Tuen puuttuminen, joka aiheuttaa yksin puurtamista tuo mukanaan yhteistyöongelmat. Näiden välttämiseksi työnantajan tulee määritellä tehtävät tarkoin. Työnantajan keskeinen tehtävä on ohjata työyhteisöä ja varmistaa organisaation strategian toteutuminen. (Järvinen 2008, 40–41)

2.3 Lainsäädäntö

Perehdyttäminen on erityisessä asemassa laissa ja siitä on monia eri suoria määräyksiä ja viittauksia perehdytykseen. Laki painottuu erityisesti työnantajan velvollisuuksiin perehdytyksessä. Laki määrittelee minimivaatimukset ja esimerkiksi työehtosopimuksilla voidaan täydentää toimintaa. Hyvällä perehdytyksellä yritys saavuttaa strategian toteutumisen ja luo hyvää työnantajamielikuvaa. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Yleisvelvoite työsopimuslaissa määrittelee seuraavaa: ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työturvallisuuslaissa määritellään työnantajan velvollisuudeksi seuraavaa: ”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

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

Laki nuorista työntekijöistä määrittelee työnantajalle huolehtimisvelvollisuudesta, jossa työnantajan tulee huolehtia, että nuori työntekijä saa opetusta ja ohjausta ”työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta” Tämän tarkoitus on myös turvata, ettei nuori aiheuta vaaraa itselleen tai muille työskennellessään. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993).

Pelkkä lainsäädäntö ei määrittele yksinään työsuhteessa noudatettavia ehtoja ja toimintoja vaan myös työehtosopimukset on syytä tuntea. Työsuhteita koskevaa lainsäädäntöä on paljon ja niistä tärkeimmät ovat muun muassa työsopimuslaki, työaikalakiyhdenvertaisuuslaki, työturvallisuuslaki ja terveyslaki. Laissa on myös tasa-arvoa koskevat määritelmät. (Havula, Meincke & Vanhala-Harmanen 2017, 15.)

Työturvallisuuslaissa työnantajan antama perehdytys on keskeisessä osassa turvallisuutta. Tässä tulee huomioida työntekijän, työpaikan ja työolojen ominaisuudet. Tässä laissa määritellyt turvallisuuden ja terveyden määritelmät kattavat sekä fyysisen, että psyykkisen turvallisuuden. Työnantajan erityishuomion kohteena tulee olla työntekijä- ja työpaikkakohtaiset erot. (Havula ym. 2017, 188.)

Perehdytys nousee esille jopa tulostavoitteissa ja miten lain edessä voitaisiin kertoa, ettei työntekijä suoriudu tavoitteistaan. Tässäkin tilanteessa tulee osoittaa, että työntekijälle on annettu riittävä opastus sekä koulutus työtehtäviinsä, jotta hänellä on mahdollisuus saavuttaa annetut tavoitteet. Perehdytyksellä on siis laaja merkitys kaikessa työntekijälle annetussa tavoitteissa. (Havula ym. 2017, 323.)

3 KEHITYSTYÖ

3.1 Prosessin tausta

Yritys x on tamperelainen kiinteistöpalvelualan yritys, joka on perustettu yli 50 vuotta sitten. Kyseessä on perheyritys, jota johtaa perustajan poika. Yritys toimii Tampereen talousalueella ja asiakkaina on taloyhtiöt sekä yritykset. Toimintaa on pienimuotoisesti myös yksityishenkilöille. Yritys tuottaa kattavia palveluita koko kiinteistön osalta. Palvelukenttään kuuluu perinteinen kiinteistöhuolto, tekninen kiinteistöhuolto, siivous, vartiointi, valvomo sekä talotekniset toiminnot. Asiakkaita yrityksellä on kiinteistöhuollossa noin 500 ja samoin siivouksessa, osa asiakkaista ostaa molemmat palvelut yritys x:ltä. Yrityksellä on henkilöstöä noin 250. Yrityksen henkilöstöstä yli 36 % on työskennellyt yrityksessä yli 10 vuotta ja yrityksellä on 3 henkilöä, jotka ovat työskennelleet yrityksessä yli 40 vuotta. Pisin asiakassuhde on 51 vuotta.

Kehitystyö sai alkunsa tarpeesta uudistaa perehdytystä, koska yrityksessä oli monia itse luotuja toimintamalleja, lomakkeet olivat haastavasti löydettävissä. Tietämättömyyttä oli paljon siitä mitä kuuluu perehdyttää (Liite 1.) ja kuuluuko ollenkaan perehdyttää. Toimintamalli oli olemassa mutta valvonta ja toiminta puuttui melkein täysin. Keskustelua käytiin johtoryhmässä ja henkilöstön kanssa, jotta voitiin muodostaa kokonaiskuva, millainen kulttuuri yrityksessä on ja miten perehdytyksessä toimitaan. Johdon ja tuotannon näkemykset erosivat vahvasti toisistaan ja johdolla oli käsitys, että perehdytystä saa kaikki työntekijät annetun toimintamallin mukaisesti. Todellisuudessa perehdytystä sai vain harva uusi työntekijä. Aiemmin yrityksessä pidettiin yleisperehdytyksiä, joissa opastettiin yrityksen yleiset asiat, organisaatio ja visio. Johdon näkemys oli, että tätä toimintamallia toteutetaan edelleen, mutta todellisuudessa se oli lopetettu jo vuosi aiemmin. Opinnäytetyön tekijä koki perehdytyksen yrityksessä vaillinaiseksi ja tiedon haku oli itsenäistä. Tässä tavassa toimia henkilö itse arvottaa mikä on oleellista työn kannalta ja mikä ei. Perehdytys tapahtui ”mitä kukakin sattui muistamaan kertoa” tyyllillä.

Opinnäytetyön tekijä toimii yrityksessä yksikön päällikkönä. Esihenkilö kokemusta hänellä on yli 25 vuotta eri yrityksistä. Yritys x:ssä tekijä on osana yrityksen

johtoryhmää, ja vaikuttamismahdollisuudet ovat koko yrityksen toimintaan. Opin- näytetyö tulee koko henkilöstön käyttöön ja tätä kautta parantaa sitoutumista ja työnantajamielikuvaa. Tavoitteena on myös taloudellinen näkökulma, joka saa- vutetaan, kun henkilöstö on perehdytetty asianmukaisesti ja huolella. Tämä tuo yritykselle esimerkiksi sen, että työtapaturmat vähenevät, osaaminen on varmis- tettu niin, että työstä suoriudutaan hyvin ja näin saadaan asiakaslupaus täytettyä.

Yritys x:llä opinnäytetyössä on mukana johtoryhmä ja opinnäytetyötä ohjaa yksi- kön päällikkö, joka vastaa osaltaan toisen yksikön päällikön kanssa koko tuotan- nosta. Tarve perehdytyksen päivitykselle on työn luonteen laatu, jossa esimer- kiksi talviaikaan työt alkavat erilaisiin kellon aikoihin ja henkilöstöä tarvitaan no- peasti paikalle. Osa työstä on siis täysin kausityötä. Perehdytykseen kuvataan lyhytvideoita järjestelmään, jotta henkilöstöllä on mahdollisuus palata opastuk- seen, milloin vain ja missä vain ajasta ja paikasta riippumatta.

Esihenkilöillä ei ole mahdollisuutta nopeissa lähdöissä työvuoroihin suorittaa uu- delleen opastusta työtehtäviin. Tämän kaltaisia tilanteita tulee talvisin, kun lunta sataa reilusti ja lumenpoistoon tarvitaan nopeasti henkilöstöä. Tämä työtehtävä ei vaadi vahvaa kokemusta ja perehdytys voidaan suorittaa kevyellä työnopas- tuksella. Perehdytyksen kokonaisuus uudistetaan opinnäytetyön tilauksesta. Tällä varmistetaan lakiosuus perehdyttämisestä, työturvallisuus ja henkilöstön hyvinvointi.

Vertailuna toteutettiin yritys x:n perehdytyksen mallia vastaaviin toimijoihin. Ko- kemus on saatu kuuden vuoden työskentelystä suurella globaalilla saman alan yrityksellä, jolla on todella pitkälle hiotut sähköiset perehdytysprosessit. Toisena verrokkina on julkishallinnon saman alan toimijaa, josta on 10 vuoden työkoke- mus. Molemmat verrokkit ovat olleet tehtäviä, joissa työskennellään johtavassa asemassa esihenkilöihin nähden.

Keskusteluissa, joita käytiin henkilöstön kanssa ennen haastatteluja, kävi ilmi, että perehdytystä ei välttämättä saa kaikki vaan osa tulee töihin kiireellä ja hä- neltä jää perehdytys täysin saamatta. Lisäksi haasteena on, että osa toiminnoista

on kausityötä ja toteutuu esimerkiksi lumen satamisen mukaan. Käsilumityöntekijöiden perehdytys koettiin täysin mahdottomaksi ja heitä ei perehdytetty juuri lainkaan.

Keskusteluissa kävi myös ilmi, että uusi malli olisi hyvä saada sähköiseksi ja niin, että kuittaamisesta jää jälki, jota voi seurata ja varmistaa perehdytyksen vastaanotto. Päätettiin myös, että kuvaamme lyhytvideoita, jotta työnopastus voidaan toteuttaa kellonajasta riippumatta kaikille. Työnjohto toivoi myös vahvasti paluuta HR:n toteuttamalle yleisperehdytykselle.

3.2 Haastattelut

Haastattelut päätettiin toteuttaa operatiivisen toiminnan esihenkilöille, koska he vastaavat tuotannon uusien henkilöiden perehdyttämisestä. Kysymysasettelu oli tarkoituksellisesti lyhyt, jotta esihenkilö pääsee kertomaan vapaasti ja laajasti, miten kokee perehdytyksen ja miten siinä onnistuu. Haastattelussa haluttiin myös selvittää, miten esihenkilö kokee toteuttavansa perehdytystä ja täyttääkö se lain vaatiman tason. Haastattelut toteutettiin kahdeksalle esihenkilölle. Haastattelussa oli mukana sekä laadullisia, että määrällisiä kysymyksiä molempia kolme kappaletta (Liite 2.) Haastattelun ja keskustelujen pohjalta saatiin kehitysehdotukset yritykselle.

Haastattelut toteutettiin yritys x:n toimistolla ja kaikille haastatteluille varattiin aikaa rauhallisessa tilassa. Haastattelussa kysyttiin kaikki kuusi kysymystä ja vastaukset kirjattiin anonyymeinä vastauksina. Laadulliset kysymykset analysoitiin sekä swot-menetelmällä, että osaamiseen ja toimintaan liittyvien vastausten yhteen koonnilla ja niitä analysoitiin verraten vastauksia toisiinsa ja haettiin samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Swot-menetelmällä haettiin uhkia, mahdollisuuksia, vahvuuksia sekä uhkia. Määrälliset kysymykset koottiin yhteen ja analysoitiin lukumäärien mukaan.

3.3 Toteutus

Haastattelut toteutettiin tammikuussa 2024 yritys x:n tiloissa erikseen sovittuina ajankohtina. Haastatteluihin kutsuttiin kahdeksan henkilöä, joista kaikki toimivat

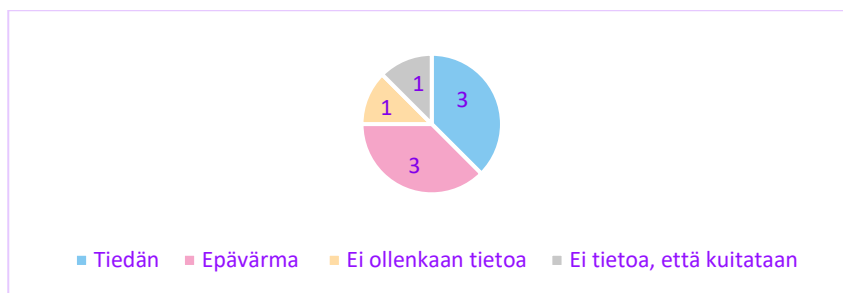
operatiivisen toiminnan esihenkilöinä. Kaikki kutsutut vastasivat haastatteluun. Haastatteluissa kaikilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä ja annettiin aikaa laajoille vastauksille. Toteutukselle varattiin hyvin aikaa ja tila välittiin rauhalliseksi, jotta keskeytyksiä ei olisi. Haastatteluiden jälkeen vastaukset käytiin läpi niin, ettei henkilöitä voitu tunnistaa ja yleisellä tasolla vastaukset kootuina. Toteutuksessa huomioitiin vastaajien nimettömyys ja tiedot tallennettiin niin ettei yksilöä voida tunnistaa. Tällä toteutus tavalla luotiin luottamuksellinen haastattelu ja vastaukset olivat aitoja.

Haastatteluiden jälkeen tiedot koottiin yhteen sekä laadullisena, että määrällisenä tutkimuksena ja näistä muodostettiin näkemys, jonka takia päätettiin, ettei erillistä määrällistä tutkimusta toteuteta koko henkilöstölle, koska haastatteluissa kävi jo ilmi vastaus hypoteesiin ”Saako työntekijät perehdytystä”. Varmistuksena kysyttiin satunnaisotoksella noin 15 työntekijältä kokemuksia perehdytyksestä ja poikkeuksetta kokemus oli, ettei he olleet kunnollista perehdytystä saaneet.

3.4 Tulokset

Nykyinen toimintamalli koettiin vanhanaikaiseksi, aikaa vieväksi ja raskaaksi ja vain yksi vastaaja koki mallin toimivaksi. Esihenkilöt kokivat, että malli on puutteellinen eikä vastaa nykypäivän tavoitteita. Koettiin myös, että materiaalia on heikosti saatavilla. Joku koki, että nykymalli on suppea ja toinen, että on liian pitkä. Yksi vastaajista koki nykymallin olevan jopa erittäin huono.

Kysyttäessä esihenkilöiden tietämystä siitä mitä lomakkeita heidän tulisi käyttää perehdyttäessään henkilöstöä oli, että pääosin he kokivat ”ehkä” tietävänsä mitä lomakkeita tulisi käyttää. Kolme vastaajista koki tarkasti tietävänsä mitä lomakkeita perehdytykselle on määritelty. Yksi vastaajista ei tiennyt ollenkaan millaisia lomakkeita on olemassa ja yksi ei tiennyt, että perehdytyksessä lomakkeissa on muun muassa lomake, jossa työntekijän tulisi kuitata saaduksi (kuva 1.)



KUVA 1. Esihenkilöiden tietämys käytettävistä lomakkeista

Perehdytysprosessin toimivuus koettiin niin, että jokainen luo oman tapansa ja kaikilla oli oma näkemyksensä toimivuudesta. Toiset katsoivat toimivuutta henkilöstön järjestelmäosaamisen kautta, kun taas toiset käytettävien lomakkeiden kautta. Yksi koki, että toimii jos henkilöstö tietää työajat ja osaa käyttää toiminnanohjausjärjestelmää. Vain yksi vastaajista koki, että omaksi turvaksi toteuttaa perehdytystään ja on luonut oman mallin toimivaksi itselleen.

Kaksi vastaajista koki täyttävänsä lain vaatimukset perehdytyksen osalta. Loput vastaajista olivat epävarmoja eivätkä oikein tiensivät mitä laki velvoittaa. Yhdellä esihenkilöllä nousi huoli ennen häntä palkattujen henkilöiden perehdytyksestä. Yksi esihenkilö vastasi suoraan, ettei täytä lakivelvoitteita.

Perehdytykseen palaamiseen kaikki esihenkilöt kokivat olevan mahdollista. Palaaminen tapahtuu vain kysymällä ja vain yhdellä esihenkilöllä oli antaa perehdyttävälle mukaan materiaalia, johon palata tarvittaessa. Vastaajat kokivat, että perehdytys jää muistin varaan.

Keskitetty HR:n vetämä perusperehdytys, jossa käsitellään yrityksen perusasiat organisaatio, asiakkaat visio, missio ja arvot yrityksestä koettiin keskusteluissa tärkeäksi. Toiveena oli myös, että vanhatkin työntekijät perehdytettäisiin uudella järjestelmällä, jotta kaikilla olisi samat tiedot ja taidot. Tuleva sähköinen järjestelmä koettiin kaikkien osalta hyväksi.

Swot analyysistä (kuva 2.) käy hyvin ilmi yrityksen toimintamallin nykytilaa. Hyvää on, että tahtotila esihenkilöillä on toteuttaa perehdytystä hyvin ja lain mukaisesti ja he ymmärtävät asian tärkeyden. Uhat ja heikkoudet kuitenkin kertovat,

että toiminta ei ole sen tasoista kuin pitäisi ja esihenkilöt kokevat tärkeäksi. Tästä tuloksesta yritys saa hyvää pohjaa tulevaisuuden muutokselle.

Hyvä?	VAHVUUDET <ul style="list-style-type: none"> • Ymmärrys asian tärkeydestä • Tahto toimia hyvin • Perehdytys tapahtuu pääosin vain ensimmäisinä tunteina 	HEIKKOUEDET <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytystä ei anneta kaikille • Perehdytys on minimaalista • Tietämys tehtävistä ja yrityksestä uusille on heikkoa • Uudet henkilöt käyttävät aikaa itse perehtyäkseen
Huonoa?	MAHDOLLISUUDET <ul style="list-style-type: none"> • Mahdollistaa perehdyttää uudelleen koko henkilöstön • Koulutustarpeet kartoitettiin 	UHAT <ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuusriski kasvaa • Laatu ei ole sopimuksen mukaista • Vaihtuvuus kasvaa • Työssä ei viihdytä • Henkilöstö ei tiedä mitä heiltä odotetaan

KUVA 1. Laadullisten vastausten analysointi

4 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Työn teoriaosuuden ja haastatteluiden pohjalta nousi esille kehittämiskohteita yritys x:lle. Yritykselle voi tuoda lisäarvoa pohtia perehdytysmateriaalin pohjaamista strategiaan ja asettaa selkeät tavoitteet perehdytykselle. Tällä toteutuksella varmistettaisiin, että henkilöstö ymmärtää perusteet mitä, miksi ja milloin tuotetaan palvelua ja millainen laatuvaatimus yrityksellä on.

Lisäksi yrityksen olisi hyvä pohtia prosessin jakamista osioihin, jotta oppiminen varmistettaisiin ja työntekijälle jää varmempi kuva tehtävästään ja siitä mitä häneltä odotetaan. Työntekijälle tämä tuo turvaa ja saavutettaisiin vahvempi sitoutuminen tehtävään sekä yritykseen. Lisäksi on hyvä, että tulevassa mallissa kaikki tieto on sähköisenä ja työntekijälle aina saatavilla. Tällä varmistetaan kaikkien erilaisten oppijoiden mahdollisuus varmistaa ja oppia.

Yrityksen on hyvä pohtia esihenkilöiden kouluttamista ja kartoittaa osaamisen tasoa. Opinnäytetyön haastatteluissa kävi selväksi, että esihenkilöiden tietopohja perehdytyksestä on puutteellinen ja he kokevat perehdyttämisen epävarmana työtehtävänä. Suositeltavaa olisi kartoittaa kokonaisuudessaan esihenkilöiden osaaminen ja koulutustarpeet.

Kehittämistyössä tuli esille myös nykyisen henkilöstön perehdytyksen taso. Joku oli saanut perehdytystä ja toinen ei laisinkaan. Suositeltavaa olisi käydä uusittu perehdytys läpi koko henkilöstön kanssa esimerkiksi palavereissa tai erikseen järjestetyssä tilaisuudessa. Jotta yritys luo hyvän tunnekokemuksen ja sitoutumista yrityksen olisi rakentaa perehdytysprosessit niin, että koko henkilöstö perehdytetäisiin ja kaikille uusille työntekijöille mahdollistettaisiin hyvä ja kattava perehdytys. Pohjautuen teoriaviitekehukseen edellä mainittujen kehitysehdotusten kautta yritys x saavuttaisi työntekijäviihtyvyyttä, osaamisen tason nousua, laadun paranemista, työturvallisuuden parempaa toteutumista ja tuloksellista toimintaa.

5 YRITYS X:N PEREHDYTYKSEN KOKONAISPROSESSI

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yrityksen nykytilaa ja kehittää uusi tapa toimia ja saavuttaa lain vaatimat perehdytykset toteutukseen. Opinnäytetyön edetessä yrityksen kaikki materiaali tarkasteltiin ja uusittiin niiltä osin kuin tarvetta esiintyi. Samalla yritys sai palautettua vanhoja hyviä käytänteitä yleisperehdytyksen osalta ja näihinkin tuotiin lisänä nykyaikaistaminen ja kuittauksset vietiin sähköiseen muotoon.

Tutkimuksessa varmistui yrityksen nykytila ja selkeät puutteet toiminnassa. Lähtökohta ja tutkimuskysymys oli: Miten yritys toteuttaa perehdytystä. Haastattelussa saatiin arvokasta tietoa myös esihenkilöiden koulutustarpeesta. Vastaajat toivat avoimesti esille omat kehityskohteensa ja epävarmuudet.

Työn tarpeellisuus hahmottui jo kesällä 2023, kun uutena henkilönä koin itse yrityksen puutteen perehdytyksessä. Tästä kokemuksesta pohjaten kävin keskusteluita henkilöstön kanssa heidän kokemuksistaan. Tällöin tarkentui tarve opinnäytetyölleni. Kesän ja syksyn aikana kartoitettiin prosessin tulevaa muotoa ja toimintamallia. Nopeasti pääsimme ajatukseen sähköisen perehdytyksen luomisesta.

Sähköisiä järjestelmiä kartoitettiin ja palavereja käytiin kolmen eri toimijan kanssa. Uusia alustoja tarkasteltiin eri näkökulmista, hinnan, toimivuuden ja käytettävyyden pohjalta. Alkuun haimme kokonaisuudessaan uutta alustaa, jolle rakennettaisiin perehdytyspolku, Kävi kuitenkin ilmi, että jo olemassa olevan alustan pystyisi muokkaamaan vastaamaan tarpeitamme. Valitsimme tämän tavan toimia, koska kulut olisivat pienemmät kuin uuden ostossa ja henkilöstön osaminen järjestelmän käyttöön olisi jo valmiina.

Seuraavana aloimme pohtimaa, miten saamme hoidettua perehdytyksen henkilöille, jotka saapuvat töihin esimerkiksi yöllä tai viikonloppuna, kun esihenkilöitä ei ole töissä. Esille nousi lyhyt videot, jolla näytämme henkilöstölle turvallisen tavan tehdä työtä ja millaista laatua työltä odotamme. Videoiden toteutukseen emme kilpailuttaneet yrityksiä vaan aloitimme suunnittelun jo olemassa olevan

kumppanin kanssa. Videoiden tekoon meni aikaa 3 päivää per video ja näitä kuvasimme noin 18 videota. Videoilla kuvattiin oikeat tavat ja näytettiin miten ei voi toimia. Videot ovat äänettämiä, jotta kielellisiä haasteita ymmärrykselle ei tulisi.

Hoksu-järjestelmän kanssa yhteistyö oli helppoa ja useamman palaverin kautta ymmärrys molemmilla tehtävästä projektista oli valmis. He toteuttivat malliksi erilaisia versioita, joita muokattiin yritys x:n tarpeisiin. Kävimme läpi järjestelmän toteutusmuotoja, päivittämistä, kuittauksia ja erilaisia toimintoja, joita järjestelmään voisi tuoda. Heidän ehdotuksestaan perehdytykseen lisättiin toimintamalli, jossa henkilöstö ei pääse etenemään, jos ei ole vastannut annettuihin kysymyksiin, koskien perehdytysmateriaalin tietoja.

Perehdytysmateriaalien päivitykseen osallistui useampia henkilöitä eri näkökulmista. Palavereja pidettiin useita ja saimme aikaan kattavan materiaalin, joka huomioi koko henkilöstön. Olemassa oleva materiaali oli tiedoiltaan puutteellista, virheellistä ja vanhanaikaista. Kaikki materiaalit päivitettiin ja vietiin sähköiseen järjestelmään, jotta kaikilla on mahdollisuus palata asioihin, milloin vain. Materiaaleissa otettiin huomioon tässäkin opinnäytetyössä esille nousseet mallit ja lait ja näitä sovellettiin tuotettavan materiaaliin yritys x:lle.

6 POHDINTA

Opinnäytetyö toi näkyväksi kehittämiskohteet niin yrityksen toiminnassa perehdyttämisen osalta kuin henkilöstön kouluttamisessa. Aihe oli tärkeä ja rajaaminen tuntui todella haastavalta, koska tietoa on niin paljon. Tämän opinnäytetyön tuloksena yritys x:lle toteutettiin uusittu perehdytysmalli, jossa lomakkeet uusittiin ja toimintamalli siirrettiin verkkoon. Lisäksi luotiin videomateriaalit perehdytyksen tueksi. Projektin läpi vieminen oli mielenkiintoista, opettavaista ja antoisaa.

Hoksu järjestelmän toteuttajan kanssa luotiin sähköiset mallit, joilla perehdytyksestä tehtiin nykyaikainen, ajantasainen ja helppo toteuttaa. Jatkossa yritys täyttää lakivelvoitteet ja tuo työntekijöille turvallisuutta ja itsevarmuutta tehtäviin. Samalla tuotettiin malli, jonka ansiosta henkilöstöllä on aina mahdollista palata työn opastukseen lyhyt videoiden avulla ja yleisiin asioihin verkosta lukemalla.

Tällä työllä on suuri merkitys yrityksen tulevaisuuteen, työantajamielikuvaan, yrityskulttuuriin ja turvallisuuteen. Opinnäytetyön pohjalta uusittiin kokonaan perehdytysohjelma ja opinnäytetyöllä vaikutettiin yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen.

Tutkimus tavaksi valittu haastattelu, jossa käytettiin määrällistä ja laadullista menetelmää osoittautui hyväksi valinnaksi. Poikkeuksellisesti sekä määrällinen, että laadullinen tutkimus antoi samat johtopäätökset ja tutkimus voidaan tulkita luotettavaksi. Aineistoa olisi voinut pohtia tarkemmin ja asettaa vain laadullisia kysymyksiä ja pohtia määrällisen tutkimuksen toteutusta toisesta näkökulmasta esimerkiksi tapaturmien tai tuottavuuden osalta. Tutkimuksen validiteetti on hyvä mutta ulkoinen validiteetti jää pienemmäksi, koska tutkimus on suunnattu tarkoin yritys x:lle. Tutkimuksen toimintamalli haastatteluilla toi yhteneväisen vastauksen mutta vain yrityksen näkökulmasta. Työntekijän näkökulma jäi keskusteluihin, mutta tutkimuksen luotettavuus säilyy, koska henkilöt, jotka perehdytystä toteuttavat vastasivat haastatteluun. Jatkotutkimuksena voisi tutkia toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuutta työssä viihtyvyyteen, tuloksellisuuteen, laatuun, turvallisuuteen tai pitovoimaan.

Yritys x;lle opinnäytetyö toi uusitun toimintamallin ja siihen tarvittavat aineistot Yritys x:llä on mahdollista perehdyttää uuden mallin myötä koko olemassa oleva henkilöstö ja näin saavuttaa lain vaatimat tavoitteet. Opinnäytetyön tekijänä kehityin valtavasti siitä, millainen merkitys perehdyttämisellä on ja kuinka moneen asiaan se lopulta vaikuttaa. Sain pohtia miten juuri yritys x:n toimintaa parantaisi erilaiset mallit ja millä keinoilla voidaan vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Kokonaisuudessaan prosessi oli kannattava yritykselle ja kehittävä opiskelijalle.

LÄHTEET

Bridge Impact. n.d. Verkkosivu. Viitattu 31.3.2024 <https://www.bridgeimpact.fi/blogi/perehdytys>

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 3.painos. Brik impact Oy.

Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen. 2017. Esimiehen työsuhdeopas. Edita Helsinki.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint Oy.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.

Keskinen, S. 2002. Työelämän vaatimukset ja työnohjauksen mahdollisuudet. Turku: Painosalama Oy.

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

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. Viitattu 31.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Lawson, K. 2016. New employee orientation training. Virginia: ATD Press

Lepistö, I. 2001. Työhön perehdyttäminen – Taidon ja laadun varmistaja. Helsinki: Alfabox Oy.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Alfabox Oy.

Työelämään. n.d. Verkkosivu. Viitattu 19.3.2024. <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 19.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyslaitos. n.d. Verkkosivu. Viitattu 19.3.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/ty-ohyvinto-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työterveyslaitos. n.d. Verkkosivu. Viitattu 19.3.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/ty-ohyvinto-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 19.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vahvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vormisto, A. 2021. Etäperehdytys ja sen suhde työntekijän sitoutumiseen. Tietojohtaminen ja johtajuus. School of Business and Management. Lappeenranta-Lahden teknillinen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 30.3.2024

Yrittäjät tietopankki n.d. Verkkosivu. Viitattu 31.3.2024. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/nain-palkkaat/perehdytys/>

Kuvio 1. Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 3.painos. Brik impact Oy.

Kuvio 2. Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 3.painos. Brik impact Oy.

LIITTEET

Liite 1. Perehdytysuunnitelman kuittauslista

Perehdytyksen tarkistuslista		
HH-kiinteistöpalvelut Oy	Päivämäärä opastaja	Työntekijän allekirjoitus
Yritys, sen toiminta ja asiakkaat		
Yrityksen toiminta-ajatus, liike- ja palvelualue		
Mitkä asiat ovat yrityksessä tärkeitä asioita (ns. arvot)		
Asiakkaat ja heidän odotuksensa		
Mistä henkilöstöä odotetaan; ulkoinen olemus, käytös, työasu		
Vainoivellisuus (yrityksen asiat ja asiakkaiden asiat)		
Yrityksen organisaatio ja henkilöstö		
Organisaatio ja toimipisteet		
Johto, esimiehet		
Eri yksiköt, keskeiset yhdyshenkilöt eri yksiköissä		
Luottamushenkilöorganisaatio		
Yrityksen tilat ja kulkutiet		
Toimintilojen sijainti, kuluminen, kulunvalvonta, tilojen käyttö		
Ympäristö ja jätteenhuoltoasiat Kanjoninkatu 4		
Työaika ja työvuorot		
Kokoaika ja sen merkitys		
Työajat ja -vuorot, vuorovaihto, ylityöt		
Rauke- ja lahvittimet		
Lomat, sairauspoissaolot, muut poissaolot, poissaoloista sopiminen		
Palkka-asiat		
Palkka ja palkanmaksu (luontaisedut)		
Ennilliset		
Sairausajan palkka		
Loma-ajan palkka, lomarahat ja -korvaukset		
Verokortti		
Työturvallisuusasiat, työterveyshuolto		
Työohjeistukset		
Terveyssuunnitelma, työterveyshuollon palvelut		
Yrityksen turvallisuussuunnitelma (ympäristön), suuronnettomuuksiin varautuminen (missä nähtävillä)		
Koulutus ja sisäinen tiedottaminen		
Perehdyttäminen ja sen käyttö		
Perehdyttämisen palautteiden seuranta		
jatkokoulutusmahdollisuudet		
Ilmoitustaulu, palaverit, tiedotteet, listat, asetukset, ohjeet, TES		

Muut asiat		
Häirä- ja rikitysmahdollisuudet		
Työ- ja toimintatyyppi, ylläpito		
Puhallin- ja tietotekniikan käyttö (työasiat, yksityisasiat, tietoturvasuunnitelma)		
YKSIKÖKOHTAISET		
Tutustuminen omaan työskentelyympäristöön		
Esimies, työtervit, heidän tehtävänsä		
Asiakkaat, muut sidotut henkilöt		
Yksikön toimintatavat		
Oman työpaikan, kulkutiet, henkilökunnan tilat, avaimet		
Varastot, muut säilytystilat		
Siisteys, järjestyminen, hygienia		
Ympäristöasiat, jätteenhuolto		
Oma tehtävä		
Omat tehtävät ja vastuualueet, työohjeet, työn tavoitteet ja laatu		
Oman työn merkitys kokonaisuuteen, yhteistyö		
Siivousasiat, -koneet, -välineet		
Käyttöohjeet ja käyttöturvallisuustiedotteet		
Häiriötilanteet		
Henkilökohtaiset suojaimet, kassineet		
Siivousohjeet, työn suunnittelu, lika		
Menetelmät		
Työasemat ja -liikkeit		
Tulotodellisuus		
Lattioiden puhdistus, eri menetelmät		
Tasojen puhdistus		
Wc:n siivous		
Pytyntojen puhdistus, eri menetelmät		
Siivouksen erillinen siivous		
Väliseinien puhdistus ja huolto		
Saunan siivous		
Elpymisen, elpymislukua		
Ammattitaidon ja -tiedot		
Puhallin- ja tietotekniikan käyttö (työasiat, yksityisasiat, tietoturvasuunnitelma)		

Liite 2. Haastattelu lomake

Haastattelun tarkoituksena on selvittää yrityksen nykytilaa perehdytysprosessista ja sen toimivuudesta. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda uusittu sähköinen toimintamalli, jota esihenkilöt käyttävät ja kokevat tarpeelliseksi. Tavoitteena myös tehdä prosessista helppoa työntekijöille.

Kyselyllä saadaan myös yritykselle arvokasta tietoa nykytilasta. Laadullinen tutkimus toteutetaan esihenkilöille ja määrällinen toteutetaan sähköisenä nykyisille työntekijöille.

1. Millaisena koet nykyisen toimintamallimme perehdytyksessä?
2. Tiedätkö missä lomakkeet ovat ja mitä lomakkeita sinun tulisi täyttää?
3. Miten mielestäsi nykyinen perehdytysmalli toimii?
4. Koetko, että olet perehdyttänyt työntekijäsi lain vaatimalla tavalla? Tiedätkö lait, jotka ohjaavat perehdytystä?
5. Onko työntekijällä mahdollisuutta palata asioihin, jos kokee siihen tarvetta?
6. Miten kehittäisit toimintaa, jos koet siihen tarvetta?