



Perehdytysopas yritykselle Muru Dining Oy

Julia Bal

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Ruokatuotannon johtaminen

Opinnäytetyö

2023

Tekijä Julia Bal
Tutkinto Restonomi
Opinnäytetyön nimi Perehdytysopas yritykselle Muru Dining Oy
Sivu- ja liitesivumäärä 25+11
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona yritykselle Muru Dining Oy, syksyllä 2023. Muru Dining Oy on helsinkiläinen ravintola-alan yritys, johon kuuluu seitsemän eri ravintolaa ja viinibaari. Opinnäytetyöhön sisältyy niin raportti kuin toimeksiantona toteutettu produkti, eli perehdytysopas.</p> <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysopas helpottamaan yrityksen perehdytysprosessia. Ensisijaisesti perehdytysopas on luotu uusien työntekijöiden varten, mutta perehdytysopas on toteutettu huomioiden kaikki perehdytysprosessiin kuuluvat osapuolet. Toimeksiantajalla ei aiemmin ollut yhtenäistä perehdytysopasta, vaikka erilaisia perehdytysmateriaaleja löytyi perehdytyksen avuksi, joten toimeksiantajalla oli tarve yhtenäiselle perehdytysoppaalle. Toimeksiantaja toivoi digitaalista perehdytysopasta koko yrityksen käyttöön perehdytyksen työkaluksi.</p> <p>Työn tietoperustaan on koottu keskeistä tietoa perehdyttämisestä, jota hyödynnettiin itse produktin luomisessa. Tietoperustan ensimmäisessä osiossa kerrotaan perehdyttämisestä. Ensimmäinen osio avaa lukijalle perehdyttämisen merkityksen, perehdytykseen vaikuttavat lait sekä mahdolliset perehdytykseen liittyvät haasteet. Tietoperustan toisessa osiossa käsitellään perehdytyksen prosessia kokonaisuudessaan. Teoriaosiossa hyödynnettiin tieteellistä kirjallisuutta sekä artikkeleita. Työn teoriaosuutta sekä yrityksen aiempia perehdytysmateriaaleja on hyödynnetty perehdytysoppaan luomisessa.</p> <p>Lopullinen produkti on digitaalinen perehdytysopas koko toimeksiantajayrityksen käyttöön. Opas perehdyttää työntekijän yrityksen ja toimipisteen toimintatapoihin. Jokaisen yksikön esihenkilöt saavat oman versionsa perehdytysoppaasta, jonka he voivat päivittää oman yksikkönsä perehdytysprosessin mukaisesti sekä tarkentaen tiettyihin työtehtäviin perehtymisen. Perehdytysoppaassa on huomioitu visuaalisesti oppimisen yksinkertaisuus sekä se on jaettu selkeästi vaiheittain, jotta prosessi on helposti hahmotettavissa niin perehdytettävälle kuin perehdyttäjälle. Perehdytysoppaaseen kuuluu myös perehdytyspassi, joka helpottaa prosessin seurantaa. Digitaalisessa perehdytysoppaassa on huomioitu helppo muokattavuus, Opas on mahdollista tulostaa paperiseksi oppaaksi, mikäli yksilö kokee sen oppimisen kannalta hyödyllisemmäksi vaihtoehdoksi.</p>
Asiasanat Perehdytysopas, perehdyttäminen, ravintola-ala, perehdytysprosessi

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Perehdyttäminen	3
2.1	Mitä on perehdyttäminen	3
2.2	Perehdyttämisen taustalla vaikuttavat lait	3
2.3	Perehdyttämisen merkitys	5
2.4	Perehdyttämisen haasteet	5
3	Perehdytysprosessi	8
3.1	Perehdytysprosessin aikataulu	8
3.2	Ennakkotoimenpiteet	9
3.3	Perehdytettävän vastaanotto	9
3.4	Työnopastus	9
3.5	Prosessin seuranta	10
3.6	Perehdytysprosessin luominen	10
3.7	Roolit perehdytyksessä	12
3.8	Esihenkilö	12
3.9	Perehdyttäjä	13
3.10	Perehdytettävä	14
4	Perehdytysopas	16
4.1	Toimeksiantaja Muru Dining Oy	16
4.2	Perehdytysoppaan suunnittelu	16
4.3	Perehdytyksen merkitys ja haasteet	16
4.4	Oppaan rakenne	18
4.5	Tervetuloa taloon perehdytysoppaassa	18
4.6	Ensimmäiset työpäivät perehdytysoppaassa	19
4.7	Työtehtävät tutuksi perehdytysoppaassa	19
4.8	Seuranta perehdytysoppaassa	20
4.9	Roolien merkitys oppaassa	21
4.10	Kehitysehdotukset	21
5	Pohdinta ja johtopäätökset	23
5.1	Tavoitteiden saavuttaminen ja rajaus	23
5.2	Työn eettisyys ja vastuullisuus	24
	Lähteet	26
	Liitteet	28
	Liite 1. Eklund, 2018, 200-203, apukysymykset	28
	Liite 2. Perehdytysopas	30

1 Johdanto

Perehdyttäminen kuuluu jokaiselle työntekijälle ja jokaisen työnantajan vastuulla on huolehtia työntekijöillensä tarpeellinen perehdytys (PAM 2023). Jokaisen organisaation tulee itse määrittellä, min-kälaiset tavoitteet asettavat perehdytykselleen ja miten kyseiset tavoitteet saavutetaan. Perehdyt-tyksen tulee olla yrityksen tavoitteiden mukaista, jotta siinä onnistuminen on mahdollisempaa. (Ek-lund 2018, 28-29.)

Idea opinnäytetyön aiheesta lähti halusta tehdä jotakin hyödyllistä. Henkilökohtaisten kokemusten myötä on havaittu, kuinka ravintola-alalla perehdytys saattaa helposti unohtua kiireen keskellä. Kiinnostus kehittää ja ymmärtää perehdytysprosessia, ajoi opinnäytetyön ideaa eteenpäin. Ai-heesta kontaktoitiin mahdollista toimeksiantajayritystä, mikäli heillä olisi tarvetta perehdytysop-paalle. Tämän myötä allekirjoitettiin toimeksiantosopimus Muru Dining Oy:n kanssa.

Muru Dining Oy on helsinkiläinen ravintola-alan yritys, joka on ollut toiminnassa ja laajentunut vii-meisien kolmentoistavuoden ajan. Yritys koostuu yhteensä seitsemästä ravintolasta, joiden lisäksi yhden ravintolan yhteydessä on oma viinibaari. Yrityksen arvot näkyvät jokaisen ravintolan toimin-nassa, hyvää sekä laadukasta ruokaa ja palvelua. (Dining.fi 2023.)

Tämän opinnäytetyö on tyyliltään toiminnallinen. Lopullisen produktin tavoite on luoda toimiva pe-rehdytysopas yritykselle Muru Dining Oy. Perehdytysopas luotiin sähköisesti Canva-sovelluksen avulla. Perehdytysoppaan on tarkoitus olla yrityksen esihenkilöiden käyttöön tuleva pohja, johon kukin esihenkilö voi täydentää oman toimipisteensä yksityiskohtaiset tiedot. Perehdytysopas on en-sisijaisesti luotu uuden työntekijän työkaluksi, mutta sen avulla myös esihenkilöt voivat kartoittaa työntekijän oppimisen etenemistä.

Työterveyslaitoksen (Lindström & Pehkonen 24.1.2023) toteuttamassa kyselytutkimuksessa selvisi tyytyväisyyden perehdytystä kohtaan laskeneen 5-10% palvelualoilla verrattuna vuonna 2008 to-teutettuun kyselytutkimukseen. Vuonna 2022 vain noin 60 prosenttia palvelualojen työntekijöistä on ollut tyytyväisiä perehdytykseensä. Pehkonen (Lindström & Pehkonen 24.1.2023) painottaa pereh-dytykseen panostamisen olevan tärkeässä roolissa alojen työolojen kehitykseen.

Aihe on ajankohtainen myös toimeksiantajalle, sillä he haluavat huolehtia työntekijöistään muun muassa tarjoamalla laadukkaan perehdytyksen, eikä heillä ole tällä hetkellä käytössä yhtenäistä perehdytysopasta. Toimeksiantajalla on aiemmin ollut käytössä erilaisia perehdytysmateriaaleja,

joita hyödynnettiin perehdytysoppaan kokoamisessa. Perehdytyksen merkitys työntekijälle on merkittävä, ja laadukas perehdytys voi hyödyttää perehdytettävän lisäksi myös työnantajaa.

2 Perehdyttäminen

”Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla” (Työturvallisuuskeskus s.a.).

2.1 Mitä on perehdyttäminen

Yksinkertaisuudessaan perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla uusi työntekijä tuodaan osaksi uutta työyhteisöään ja organisaatiota sekä oppii työtehtävänsä mahdollisimman pian työn alettua (Joki 2021, 85). Perehdytys on molemminpuolisesti uuden oppimista ja olemassa olevan tiedon soveltamista. Toimivassa perehdytyksessä organisaatio ja perehdytettävä ovat vuorovaikutuksessa, jossa myös rekrytoinut yritys on valmis uuden tulokkaan mukana saapuaan muutokseen. Uusien asioiden oppiminen ja itselleen omaksuminen vie aikaa ja vaatii kärsivällisyyttä sekä resursseja. Perehdyttäessä on tärkeää huomioida jokaisen yksilöllisyys, sillä kukin oppii omalla tavalla sekä tyylillä, joten olemassa ei ole vain yhtä ja oikeaa tapaa perehdyttää. (Eklund 2018, 25-26.)

Perehdyttäminen on jokaiselle työntekijälle kuuluva oikeus, minkä työnantajan tulee tarjota niin uudelle työntekijälle, kuin myös vanhoille työntekijöille muutosten tapahtuessa. (PAM 2023). Perehdytyksen aikana työntekijä oppii uudet työtehtävänsä sekä tunnistamaan mahdolliset vaaratilanteet. Työntekijän tulee saada perehdytyksessä riittävästi tietoa työtehtävistä, työpaikasta sekä työyhteisön pelisäännöistä. Työssä käytettävien koneiden, laitteiden sekä suojavälineiden turvalliseen käyttöön liittyvä ohjeistus on välttämätön osa perehdytystä. (Työelämään.fi 2023.)

2.2 Perehdyttämisen taustalla vaikuttavat lait

Työturvallisuuslaki koskettaa niin työntekijää kuin työnantajaakin. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa tarkkailemaan jatkuvasti työtapojen turvallisuutta sekä puuttumaan tilanteisiin, joissa työntekijä ei noudata annettuja ohjeita. Laki velvoittaa vastaavasti työntekijää työskentelemään ohjeiden mukaisesti. (Työsuojelu.fi 2022.)

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä, tehden yhteistyötä työnantajien sekä työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. Lainsäädännön lisäksi työntekijän oikeuksiin vaikuttavat eri ammattien työehtosopimukset. Työlainsäädäntöön kuuluvat muun muassa työsuojelulaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki, palkkaturvalaki sekä henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskeva lainsäädäntö. Työsuhde- ja työsuojelulaisissa on avattu erikseen nuoria työntekijöitä, Suomeen lähetettyjä työntekijöitä, merityötä, maanpuolustusvelvollisen työsuhteen turvaa sekä työsuojelulakiin sisältyvää perhevapaita koskevia sääntelyä. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Joen (2021, 85) mukaan uudelta työntekijältä puuttuu turvallisen työskentelyn perusta. Perehdyttävälle pystytään luomaan turvallinen olo työssään, kun hänelle tarjotaan perusteellinen opastus. Epäonnistunut perehdytys voi kostautua työtaturmina. Kun työpaikan mahdolliset vaaratilanteet käydään uuden työntekijän kanssa läpi huolella, mahdolliset vaaratilanteiden riskit pienenevät.

Työterveyslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä työhön, työolosuhteisiin sekä työvälineiden käyttöön. Laki velvoittaa perehdyttämään turvallisiin työtapoihin sekä oikeaoppisesti käyttämään työvälineitä. Laissa painotetaan kiinnittämään erityishuomiota työuransa alussa olevien nuorten perehdytykseen. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoitus on myös ennalta ehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitautia sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki.)

Pykälä 14 esittää vaatimukset työn ohjaukseen ja opetukseen liittyen. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan tehtävä on myös huolehtia siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen, työkokemus sekä muut edellytykset huomioiden, työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, 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. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki.)

2.3 Perehdyttämisen merkitys

Eklund (2018, 31) kertoo perehdytyksen vaikuttavan merkityksellisesti työntekijän suoriutumiseen työssä, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja näiden kautta työyhteisöön sitoutumiseen. Myös Viitala (2021, 98) kertoo perehdytyksen vaikuttavan positiivisesti työntekijän fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin.

Perehdytyksen taloudellinen hyöty on helposti selitettävissä, jolloin se vahvistaa ymmärrystä perehdytyksen tärkeydestä. Perehdytys on aina merkittävä investointi ja hyvä perehdytys vaatii kärsivällisyyttä sekä resursseja (Eklund 2018, 26 ja 31), mutta huonolla perehdytyksellä ei säästetä (Eklund 2020). Huonosti toteutettu perehdytys voi koitua yritykselle hyvinkin kalliiksi. Ylimääräinen stressi ja menetetyt tehokkaat työtunnit niin työnantajan kuin työntekijöidenkin osalta.

Huhtasen (2021) mukaan hyvä perehdytys on pohja hyvälle rekrytoinnille. Työntekijän saadessa hyvä alun uusissa tehtävissä, hänen osaamistaan pystytään hyödyntämään niin pian kuin mahdollista. Myös tuottavuuden näkökulmasta ei ole kannattavaa pitää osaavia työntekijöitä toimeentomina. Joki (2021, 87) kannustaa työnantajaa hyödyntämään uuden työntekijän aiempia kokemuksia. Mikäli uuden työntekijän aiempi työkokemus vastaa nykyisiä työtehtäviä, voi hänellä olla hyödyllisiä ajatuksia sekä kehitysideoita vertailussa asioille, joille vanhemmat työntekijät ovat jo niin sanotusti sokaistuneet. Uuden työntekijän kehitysideoista voi syntyä jopa kilpailuetua.

Joki (2021, 85) kertoo perehdytyksen olevan tärkeää, sillä virheet saadaan heti korjattua, mikä säästää tulevaisuudessa aikaa ja resursseja. Tapahtuneet virheet vaativat aikaa, kun niitä korjataan. Kun työntekijä oppii alusta alkaen oikeat käytännöt, välttyään virheiltä ja aikaa jää enemmän asioiden tekemiseen. Kuten Eklund (2018, 61) painottaa, täytyy kuitenkin muistaa, että virheet ovat inhimillinen osa uusien asioiden oppimista ja työilmapiiriin täytyy tukea tällaista ajattelua. Luotettava ja avoin ilmapiiri kannustaa uutta työntekijää toteuttamaan itseään organisaatiossa. Joki (2021, 85) lisää vielä, kuinka hyvin suunniteltu ja toteutettu yksityiskohtainen opastus luo uudelle työntekijälle turvallisen olon.

2.4 Perehdyttämisen haasteet

Hukkanen & Jansson 15.9.2021 sekä Peltoperä & Nuutinen-Kallio 3.7.2023 ovat julkaisseet artikkeleita nuorten työkokemuksista, useimmissa artikkeleissa korostui perehdytyksen tärkeys. Joko perehdytys jäi uupumaan täysin tai oli liian vajanainen, tästä seurasi huono työnantajakuva. Lukijat ovat jakaneet myös positiivisia työkokemuksiaan, mihin merkittävästi on vaikuttanut laadukas perehdytys ja hyvä työyhteisö. Etenkin nuoret joutuvat helposti epäasiallisen käytöksen kohteeksi työelämässä, joko asiakkaiden tai työyhteisön sisäisten henkilöiden toimesta, eivätkä he välttämättä osaa taikka uskalla puuttua asioihin. Epävarmuus ja epätietoisuus ajaa nuoret helposti hyväksikäytönkohteeksi, joten perehdytyksessä olisi tärkeää tuoda esiin, kuinka kuuluu toimia epämiellyttävissä tilanteissa osana työturvallisuutta (Hukkanen & Jansson 15.9.2021).

Eklund (2018, 59-61) avaa perehdyttämisen haasteena aloittamisen vaikeutta sekä keinoja prosessin aloittamisen helpottamiseksi. Tavoitteeseen pääseminen voi tuntua liian kaukaiselta, joka ei motivoi lähtemään tavoitteen havitteluun. Tavoitteet kannattaakin pilkkoa sopivankokoisiksi kokonaisuuksiksi. Tämän avulla motivaatiota on helpompi ylläpitää ja kehitystä seurata. Tavoitteen ollessa epäselkeä on vaikea tavoitella sitä, työskentely voi tuntua hyvinkin haastavalta, jos ei tiedä mitä työltä odotetaan. Perehdytyksessä tulee varmistaa, että on varmasti realistinen ymmärrys siitä, mitä työltä odotetaan. Tähän liittyy myös työn merkityksellisyyden hahmottaminen ja ulkoinen paineistus, kun perehdytyksessä tuodaan esiin mikä työn arvo on ja minkälaisella aikataululla työ tapahtuu, lisää se työntekijän motivaatiota sekä käsitystä työn merkityksestä. Jos tehtävät kilpailevat ajasta toistensa kanssa, on tärkeää tietää, miten tehtävät menevät tärkeysjärjestyksessä, tätä pystyy helpottamaan, kun perehdytys vaiheessa työntekijälle selkeytetään työtehtävien arvoja.

Aloittamista haastaa epävarmuus ja epäonnistumisen pelko. Työntekijä voi olla epävarma omista taidoistaan ja pelätä epäonnistumista työtehtävissään. Työyhteisön luotettavuus ja reagointi epäonnistumisiin, voi joko lisätä tai vähentää epävarmuuksia. Yhteisö voi perehdytyksen aikana osoittaa epäonnistumisten olevan sallittua ja tärkeintä on uusien asioiden yrittäminen, joka luo turvallisen olon uudelle työntekijälle. Toinen vaihtoehto on, että työilmapiiri on painostava ja kireä, eikä työntekijä uskalla luottaa omaan taitoihinsa. (Eklund 2018, 59-61)

Motivaatioon vaikuttaa henkilökohtaisten ajatusten yhtyminen työtehtävien kanssa. Jos työtehtävät eivät vastaa työntekijän omia arvoja tai työntekijä ei koe työtehtävän olevan itselleen niin sanotusti hyödyksi. Motivaation puute vaikuttaa työtehtävien aloittamiseen negatiivisesti, itselle epämiellyttäviä työtehtäviä helposti ajaudutaan välttelemään parhaan mukaan. Tällaisissa tilanteissa on tärkeä heti alkuun kartoittaa minkä vuoksi motivaatio ei ole niinkään kohdalla ja mitä voidaan tehdä asian korjaamiseksi. (Eklund 2018, 59-61).

Eklund (2018, 33) kuvaa kuinka pahimmassa tapauksessa epäonnistunut perehdytys voi johtaa merkittävään tuottavuuden laskuun sekä uuden työntekijän irtisanomiseen tai irtisanoutumiseen.

Mikäli uusi työntekijä ei suoriudu hänelle asetetuista työtehtävistä, voi tämä johtaa hänen irtisanomiseen. Viihtyvyyden puute sekä epäonnistumisen tunne voi johtaa työntekijän omaan irtisanoutumiseen. Näissä tapauksissa perehdytys ei saavuta siihen asetettuja tavoitteita ja näin ollen on epäonnistunut, sekä siihen käytetyt resurssit ovat menneet hukkaan.

3 Perehdytysprosessi

Eklund (2018, 74-75) kysyy mitä täydellisen perehdytysprosessin läpikäynyt työntekijä ajattelee organisaatiosta. Tähän saadun vastauksen avulla pystytään hahmottamaan perehdytyksen tavoitteita, jotka ovat perehdytys suunnitelman tärkeimmät työkalut.

3.1 Perehdytysprosessin aikataulu

Huhtala (2021) sekä Eklund (2018, 88-89) kirjoittavat perehdyttämisen suunnittelun tärkeydestä. Eklund (2018, 88-89) esittää perehdytyksen aikataulun sijoittuvan kolmelle ensimmäiselle kuukaudelle, kun Huhtala (2021) jakaa perehdytyksen vaiheittain ennen ensimmäistä työpäivää, ensimmäiseen työpäivään, ensimmäiseen viikkoon, kolmeen kuukauteen ja sitten puoleen vuoteen. Viitala (2021, 98) jakaa perehdytyksen neljään vaiheeseen. Viitalan (2021, 98) mukaan perehdytys alkaa ennen työhöntuloa tapahtuvalla informoinnilla, toisena vaiheena vastaanotto ja yritykseen perehdytys työn alkaessa, viimeisinä työsuhdeperehdyttäminen sekä työtä koskeva työnopastus. Huhtala (2021) suosittelee suunnitteluvaiheessa miettimään, mikä on tehokkain järjestys käydä opittavat asiat läpi sekä miten prosessia pystytään seuraamaan sen jokaisessa vaiheessa.

Eklund (2018, 88-89) toteaa ettei perehdytystä kannata suunnitella liian yksityiskohtaisesti ja pitkälle tulevaisuuteen, vaikka perusteellinen pohja ja tavoitteellisuus on hyvä olla. Joki (2021, 86-87) kirjoittaa lähtökohtien huomioimisesta perehdytysprosessissa. Perehdytyksen sisältöön ja aikatauluun vaikuttaa muun muassa työntekijän taustat, minkälaisiin sekä minkä pituisiin tehtäviin työntekijä on palkattu. Eklund (2018, 88-89) lisää, ettei etukäteen voi tietää miten uuden työntekijän kanssa perehdytys tulee etenemään. Vaikka uusi organisaatio ja työyhteisö on aina uusia, voi työntekijän aiemmasta työkokemuksista olla yleisellä tasolla hyödyllisiä uusissa tehtävissä, mutta on hyvä pitää mielessä, ettei kaikilla ole aiempaa osaamista työtehtäviin liittyen (Joki 2021, 86-87).

3.2 Ennakkotoimenpiteet

Huhtala (2021) ja Viitala (2021, 98) kertovat, kuinka perehdytyksen kuuluisi alkaa jo ennen ensimmäistä työpäivä, heti rekrytointipäätöksen yhteydessä. Valinnasta ilmoitettaessa uuden työntekijän kanssa tulisi sopia työsuhteen aloituksesta sekä työsuhteeseen liittyvistä yksityiskohdista. Viitala (2021, 89) suosittelee perehdytysmateriaalien lähettämistä uudelle työntekijälle ennen ensimmäistä työpäivää sillä, mitä paremmin uusi työntekijä kykenee valmistautumaan ennakkoon, sitä todennäköisemmin perehdytyksen ensimmäinen vaihe on onnistunut.

3.3 Perehdytettävän vastaanotto

Viitala (2021, 98) kertoo, kuinka merkittävä psykologinen vaikutus uuden työpaikan vastaanotolla on työntekijälle, ensivaikutelma luo pohjan alkavalle työsuhteelle. Perehdytettävän vastaanotto tapahtuu tyypillisesti ensimmäisenä päivänä. Joki (2021, 86) kertoo, että perehdyttäminen tulee aina aloittaa perehdytettävän vastaanottamisella. Joen (2021, 86) ja Viitalan (2021, 99) perusteiden ensimmäinen työpäivä olisi hyvä aloittaa keskustelulla, jossa tutustutaan ja käydään yhteisesti perehdyttäjän kanssa perehdytys suunnitelma ja sen aikataulu läpi. Joki (2021, 86) jatkaa, kuinka ensimmäisenä päivänä uudelle työntekijälle kerrotaan hänen toimenkuvastaan, roolistaan yrityksessä sekä yrityksen toimintatavoista. Viitala (2021, 98) lisää keskustelussa käytäviksi asioiksi yrityksen liikeideaa, asiakaskuntaa sekä tulevaisuuden näkymää.

Ensimmäisenä päivänä uusi työntekijä esitellään työyhteisössä ja hän saa aikaa tutustua uuteen työympäristöönsä. Työtehtäviin uudelle työntekijälle kannattaa antaa aikaa. Ensimmäisinä päivinä tilanteiden tarkkailu ja vierestä seuraaminen on hyvä tapa antaa aikaa ja rauhaa asioiden sisäistämiseksi ennen, kun alkaa itse työskentelemään. (Joki 2021, 86.)

3.4 Työnopastus

Työturvallisuuslaissa on asetettu vähimmäisvaatimukset työnopastukselle (kappale 2.2.) Viitalan (2021, 99) mukaan työnopastuksella tarkoitetaan varsinaisesti työtehtäviin ja työpaikkaan perehtymistä ja Eklund (2018, 96) kertoo työnopastuksen tarkoittavan käytännön opastusta kyseisiin työtehtäviin. Keskiössä työnopastuksessa on työn sisältö, työvaiheet, työn tekemisen periaatteet sekä työn laatuun vaikuttavat tekijät. Eklund (2018, 96) lisää työnopastuksen ohjaavan sääntöihin, tekniikoihin ja toimintatapoihin, mitkä mahdollistavat työtehtävissä onnistumisen. Sekä Eklund (2018, 96) että Viitala (2021, 99) kertovat työnopastukseen kuuluvan kaikki välttämättömät osa-alueet,

jotka mahdollistavat uuden työntekijän aloittamisen uusissa työtehtävissään. Työnopastukseen kuuluu myös ohjeistus työssä käytettävien laitteiden ja työvälineiden turvalliseen käyttöön sekä turvallisiin toimintatapoihin (Eklund 2018, 97 & Viitala 2021, 99). Viitala (2021, 99) toteaa työnopastuksen päätyvän, kun perehdytettävä kokee, ettei se ole enää tarpeellista.

3.5 Prosessin seuranta

Eklund (2018, 109) sekä Joki (2021, 95) kertovat perehdytysprosessiin kuuluvan tärkeässä roolissa kehittymisen seuranta. Sen lisäksi, että työnantaja tietää miten perehdytys etenee, työntekijä kokee hänen perehdytyksen olevan tärkeää ja siihen suhtaudutaan vakavasti (Joki 2021, 95). Eklund (2018, 109) lisää seurannan olevan olennainen osa myös perehdytyksen kehityksen kannalta, sillä saadun palautteen avulla perehdytystä voidaan kehittää jatkoa ajatellen toimivammaksi.

Joki (2021, 95) sekä Eklund (2018, 110) suosittelevat perehdytysprosessiin lisättäväksi perehdytyskeskusteluja. Perehdytettävän kanssa voi sopia säännöllisin väliajoin ajankohtia, jolloin istutaan alas keskustelemaan, miten työ on lähtenyt sujumaan ja minkälaisia ajatuksia työntekijällä on herännyt, tarjoten molemmin puolisesti palautetta prosessin etenemisestä. Keskusteluissa suositellaan käymään läpi, minkälaisia suunnitelmia jatkoa ajatellen on, onko työntekijällä toiveita kehittyä ja edetä urallaan sekä minkälaisia kehittymismahdollisuuksia työnantaja pystyy tarjoamaan (Eklund 2018, 111).

Eklund (2018, 120) suosittelee perehdyttämisen seuranta vaihe kerrallaan asettaen osatavoitteita. Kun perehdytettävä saavuttaa pitkin prosessia tavoitteita, kannustaa se häntä saavuttaman seuraaviakin tavoitteita.

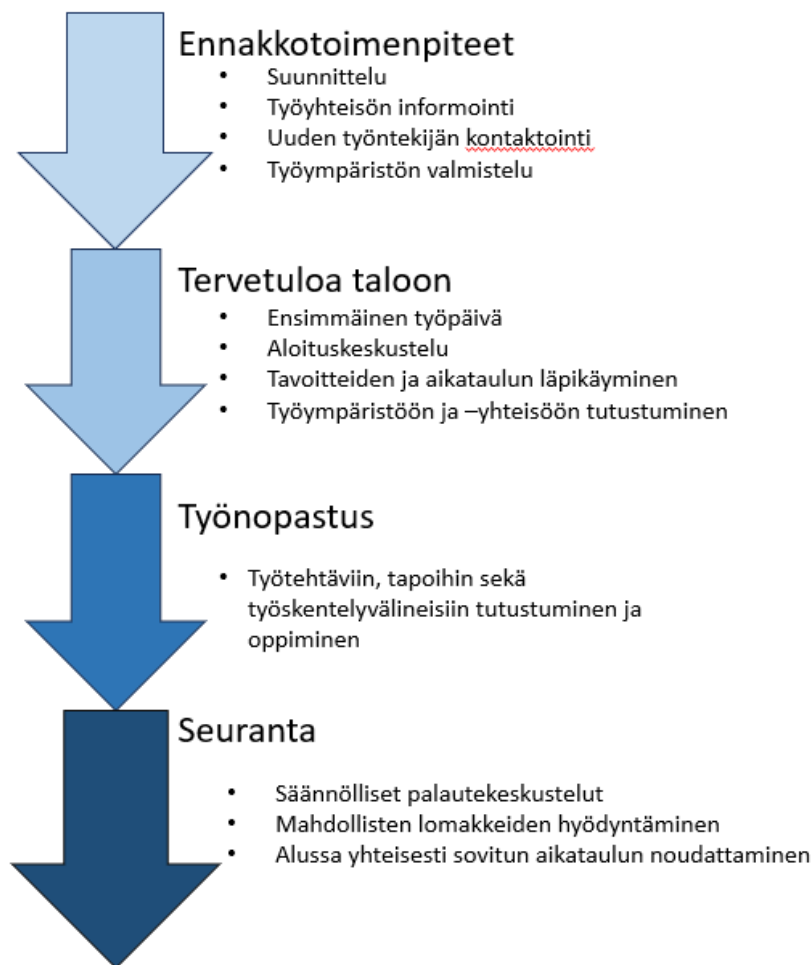
3.6 Perehdytysprosessin luominen

Kupias ja Peltola (2009) toteavat, että perehdytystä suunnitellessa on hyvä asettaa organisaation sekä yksilön tavoitteet rinnakkain, kartoittaa osaaminen ja pohtia mitä ollaan tekemässä, kenelle ja miksi. Huhtala (2021) sekä Eklund (2018, 200-203) ovat luoneet apukysymyksiä (kuva 1. ja liite 1.) perehdytysprosessin suunnittelun avuksi. Kysymykset ovat luotu mahdollisimman neutraaleiksi, apukysymyksiä jotta erilaiset organisaatiot voivat hyödyntää niitä perehdytysprosessin suunnittelussa. Vaikka saatavilla on paljon erilaisia pohjia perehdytysoppaille, kannattaa perehdytys suunnitella oman organisaation näköiseksi jättäen tilaa yksilön tarpeiden huomiointiin. Kyseisessä työssä

apukysymyksiä on hyödynnetty perehdytysoppaan luomisessa, lähinnä perehdytyspolun aikataulun suunnitteluun.



Kuva 1. Huhtala (2021) perehdytys suunnitelman apukysymykset.



Kuva 2. Perehdytyksen kulku (Huhtala 2021) sekä (Eklund 2018, 200-203).

3.7 Roolit perehdytyksessä

Vaikka perehdytys on lähtökohtaisesti suunnattu uudessa työtehtävässä aloittavalle työntekijälle, vaikuttaa se parhaimmillaan koko työyhteisöön. Jokaisella perehdytyksessä mukana olevalla on oma merkityksensä ja tehtävänsä perehdytyksen onnistumisessa.

3.8 Esihenkilö

Miettinen, Kaukonen & Tarkka (2021) kertovat esihenkilön päävastuusta perehdytyksessä. Esihenkilön vastuu heidän mukaansa on suunnitella, toteuttaa sekä seurata perehdytysprosessi. Vaikka esihenkilöllä on päävastuu perehdytyksestä, voi hän antaa kokeneelle työntekijälle valtuudet

toteuttaa perehdyttämisen. (Miettinen, Kaukonen & Tarkka 2021) Myös Eklund (2018, 140) kuvaa esihenkilön roolin perehdytyksessä olevan päävastuu kokonaisvaltaisesti prosessista, vaikka kuka tahansa voi perehdytyksen toteuttaa. Organisaation johdon ja perehdytyksestä vastaavan esihenkilön tulee luoda selkeät raamit perehdytykseen varattavan ajan sekä resurssien suhteen, jotta perehdyttäjillä on selkeä käsitys siitä mitä heiltä odotetaan.

3.9 Perehdyttäjä

Helin (15.8.2023) toteaa perehdytykseen kuuluvan aina vähintään kaksi henkilöä, perehdyttäjä ja perehdytettävä. He ovat keskeisessä roolissa perehdytyksen onnistumisen kannalta. Kun perehdyttäjä sekä perehdytettävä ymmärtävät toisiaan, mutta myös omat roolinsa ja vastuunsa, perehdytysprosessilla on paremmat mahdollisuudet onnistua.

Eklund (2018, 139-140) kertoo perehdyttäjän vastuusta sekä roolista prosessissa. Perehdyttäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka vastaa uusien työtehtävien opastamisesta uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän ei tarvitse olla uuden työntekijän esihenkilö, vaikka kokonaisuudessaan perehdytyksestä vastaa esihenkilö.

Miettinen, Kaukonen sekä Tarkka (2021) pohtivat, että perehdyttämisestä vastuussa olisi koko työyhteisö, nimitetyn perehdyttäjän ja esihenkilön lisäksi. Eklund (2018, 139-140) lisää, että perehdytystä suunniteltaessa tulee muistaa selkeä työnjako, jotta voidaan välttyä tyypilliseltä perehdytyksen epäonnistumiselta. Perehdyttäjiä voi olla useita prosessin aikana, joten on tärkeää muistaa tehdä selkeä työnjako jo prosessin suunnittelu vaiheessa, vaikka organisaation perehdytystyyli on joustava.

Perehdyttäjän kykyihin vaikuttaa hänen oma asenne ja motivaatio, mitkä taas heijastuvat hyvin nopeasti uuteen työntekijään. Mikäli perehdyttäjä onnistuu antamaan negatiivisen vaikutelman uudesta työympäristöstä uudelle työntekijälle laiminlyömällä perehdytyksellä, voi tästä syntyä haastava kierre tulevaisuudessa. (Eklund 2018, 142-144). Helin (15.8.2023) lisää, että perehdytettävä tarvitsee itselleen vähintään yhtä motivoituneen perehdyttäjän, mitä hän itse on perehtymään.

Eklund (2018, 140-143) sekä Helin (15.8.2023) kertovat, että perehdyttäjän tulee varata perehdytykselle sen vaatima aika sekä huomioida ja hyödyntää käytössä olevia resursseja, mitä perehdytykseen on varattu. Helin (15.8.2023) toteaa, että perehdyttäjällä on vastuu sekä velvollisuus toteuttaa perehdytys organisaation laatimalla tavalla.

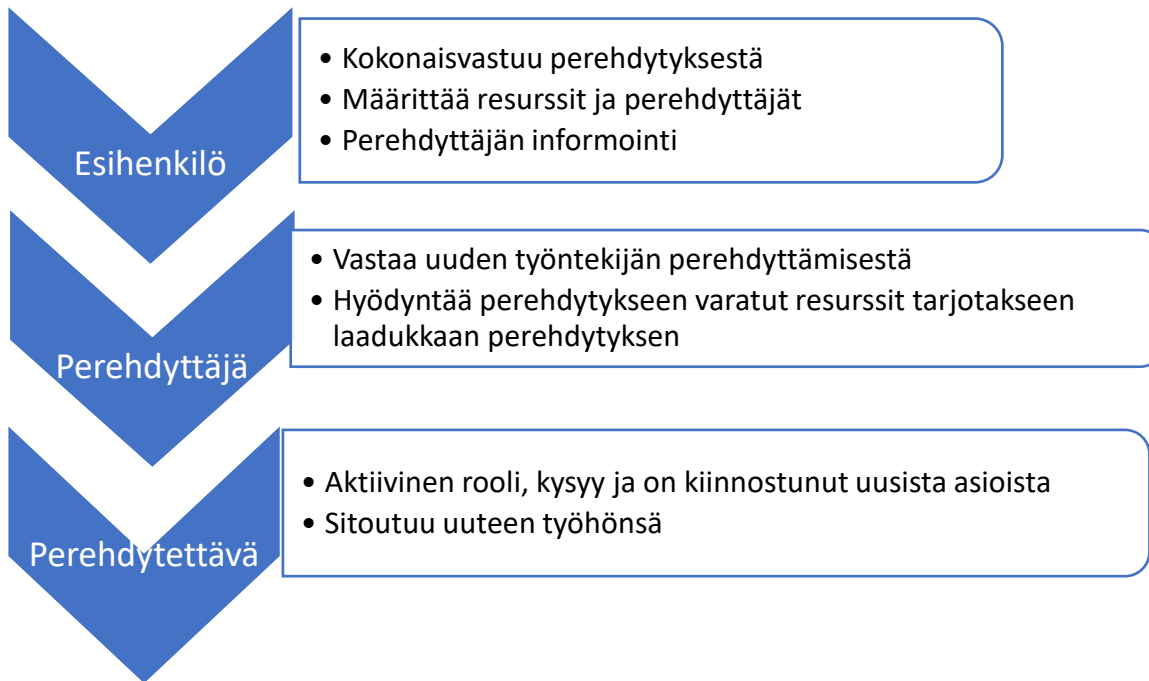
Eklund (2018, 141-143) jatkaa todeten, että tavoitteena on saada uusi työntekijä oppimaan mahdollisimman tehokkaasti, on perehdyttäjällä suuri vastuu tulkita perehdytettävälle parhaat tavat oppia ja hyödyntää niitä perehdytysprosessin edetessä. Perehdyttäjän tulisi myös tarkkailla uuden työntekijän stressin sietokykyä, jottei ylikuormittumisia tapahdu. Uusien asioiden oppiminen ja sisäistäminen lyhyessä ajassa voi tuntua helposti kuormittavalta ja tämän myötä perehdytyksestä voi jäädä negatiivinen mielikuva.

3.10 Perehdytettävä

Perehdytettävänä oleminen on aktiivinen rooli, jossa tärkein tehtävä on vastaanottaa perehdytys (Helin 2023). Miettinen, Kaukonen sekä Tarkka (2021) kertovat perehdytettävän rooliin kuuluvan oma-aloitteisuus, itseohjaavuus sekä vastuu omasta oppimisestaan. Eklund (2018, 161-162) puhuu uuden työntekijän vastuusta perehdytysprosessissa sillä, vaikka työnantaja sekä perehdyttäjä olisivat tehnyt kuinka hyvää työtä taatakseen perehdytyksen onnistumisen, voi perehdytys silti epäonnistua. Työntekijän vastuussa Eklundin mukaan kyseessä on työsopimusta laajempi käsite. Työntekijän vastuu kohdistuu työnantajaan, työyhteisöön sekä työntekijään itseensä.

Vastuu työnantajaa kohtaan tarkoittaa ensisijaisesti työsopimuksen noudattamista, mutta tähän kuuluu muun muassa myös työn laadusta, turvallisuudesta sekä asiakkaista huolehtiminen. Perehdytyksen kannalta tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on oikeus vaikuttaa opittaviin työtehtäviin, kuten mitä työtehtäviä perehdytettävän tulee oppia sekä minkälaisia toimintatapoja hänen kuuluu noudattaa. Työsopimuslaki 3:1 määrää työntekijän tekemään työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. (Eklund 2018, 162-164)

Helin (2023) kertoo perehdytettävän vastuualueeseen ja rooliin kuuluvan aktiivisuus, kiinnostuneisuus, kysymysten esittäminen, opittujen asioiden soveltaminen käytännön työhön, saadun ohjauksen lisäksi omatoiminen opettelu, palautteen antaminen, kommunikointi pitkin prosessia ja sitoutuminen organisaation arvoihin, sääntöihin sekä turvallisuuden ylläpitämiseen.



Kuva 3. Perehdytyksen roolit (Helin 2023 & Eklund 2018, 161-162).

4 Perehdytysopas

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda toimiva perehdytysopas Muru Dining Oy:lle. Perehdytysopas toteuttaen Canva-sovellusta hyödyntäen, jotta opas on helposti perehdyttäjän sekä perehdytettävän saatavilla. Digitaalinen perehdytysopas on helposti päivitettävissä, kun perehdytysuunnitelmaa kehitetään. Perehdytysoppaan saa myös tulostettua paperiseksi versioksi, mikäli se tuntuu paremmalle vaihtoehdolle yksilöille. Perehdytysopas on pohjana koko yrityksen käytössä, joten yksiköiden esihenkilöt muokkaavat opasta omaan yksikköönsä sopivaksi.

4.1 Toimeksiantaja Muru Dining Oy

Muru Dining on Samuil Angelovin, Timo Linnamäen sekä Henri Alénin perustama ravintola-alan yritys. Yritys on saanut alkunsa vuonna 2010 ovensa avanneesta ravintola Murusta. Yritykseen kuuluu Muru & Murun viinibaari, Pastis, Sue Ellen, Fiasco?, Finnjavel Sali ja Salonki sekä uusimpana tulokkaana Leppävaaran Villa Lilla. Konserniin ravintoloiden lisäksi kuuluu Muru Wines Oy, sekä Muru Baby Food Oy, jonka tavoitteena on tehdä maailman parasta lasten ruokaa vauvoille ja lapsille, sekä uusimpana Prego Booking pöytävarausjärjestelmä ravintoloille.

4.2 Perehdytysoppaan suunnittelu

Opinnäytetyötä suunnitellessa heräsi kiinnostus perehdytysoppaan luomisesta sekä toimeksiantajayrityksellä oli kyseiselle tuotteelle tarve. Opinnäytetyön teoriaosuus on rajauksen perusteiden koottu vastaamaan perehdytysoppaan sisältöä, joten teoriasuutta kirjoittaessa syntyi selkeä ymmärrys, minkälainen perehdytysopas on toimeksiantajalle, etenkin toimeksiantajayrityksen uusille työntekijöille hyödyllinen. Opinnäytetyön teorian lisäksi perehdytysopasta suunnitellessa pystyttiin hyödyntämään jo olemassa olevia irrallisia perehdytysmateriaaleja, jota toimeksiantajalla oli aiemmin käytössä perehdyttämisen tueksi. Perehdytysopasta suunnitellessa haluttiin lähtökohtaisesti vastata toimeksiantajan tarpeeseen sekä panostaa tuotteen hyödyllisyyteen.

4.3 Perehdytyksen merkitys ja haasteet

Teoriaosiossa on avattu perehdytyksen haasteita sekä minkälainen merkitys onnistuneella perehdytyksellä uudelle työntekijälle ja työnantajalle on. Perehdytysopasta tehdessä on erityisesti

kiinnitetty huomioita perehdytyksen tyypillisiin epäkohtiin ja tämän avulla luoda oppaasta mahdollisimman toimiva välttämällä epäonnistumisia, jotta kattavalla perehdytyksellä pystytään tarjoamaan uudelle työntekijälle varma alku uudessa työssä.

Kappaleessa 2.4 avataan lukijalle perehdyttämisen yleisiä haasteita. Eklund (2018, 59-61) nosti ensimmäisenä haasteena aloittamisen vaikeuden, mikäli perehdyttämisen tavoitteet tuntuvat epäselkeiltä ja vaikeasti tavoiteltavilta voi perehdyttämisen prosessi sekä sen suunnittelu viivästyä. Opinnäytetyön produktissa perehdyttämisen tavoitteet sekä aikataulu on tuotu perusteellisesti esiin niin perehdytettävälle kuin perehdyttäjälle. Tämän lisäksi työssä on kuvattu työn merkitystä, joka edistää motivaatiota sekä ymmärrystä työtehtäviin. Kun tavoitteet ovat asetettu realistiselle aikajanelle ja perehdyttävä kokee onnistumisia läpi prosessin sekä ymmärtää prosessin merkityksen, on hänen helpompi pysyä motivoituneena.

Epävarmuus ja epäonnistumisen pelko haastaa aloittamista ja mahdollisesti pitkän prosessia, mikäli siihen ei puututa heti perehdytyksen alkuvaiheessa. Työyhteisön luotettavuus ja reagointi epäonnistumisiin, voi joko lisätä tai vähentää epävarmuuksia. (Eklund 2018, 59-61). Perehdytysoppaalla ei pystytä vaikuttamaan jo yrityksessä työskentelevien työntekijöiden asenteisiin, mutta oppaassa on kirjallisesti ilmaistu tuki uutta työntekijää kohtaan sekä kannustettu oma-aloitteisuuteen asioita opiskellessa.

Perehdytysopas on pyritty rakentamaan motivoimaan uutta työntekijää uuteen työhönsä. Perehdytys on ensimmäinen asia, joka vaikuttaa työntekijän kuvaan työnantajastaan. Laadukkaalla perehdytyksellä pystytään lisäämään työntekijän työpanosta, kun hänellä on ymmärrys työn merkitystä kohtaan ja hän on motivoitunut täyttämään tavoitteensa. Motivaatioon vaikuttaa henkilökohtaisten ajatusten yhtyminen työtehtävien kanssa. Jos työtehtävät eivät vastaa työntekijän omia arvoja tai työntekijä ei koe työtehtävän olevan itselleen niin sanotusti hyödyksi. Tällaisissa tilanteissa on tärkeä heti alkuun kartoittaa minkä vuoksi motivaatio ei ole niinkään kohdalla ja mitä voidaan tehdä asian korjaamiseksi. (Eklund 2018, 59-61). Perehdytysoppaaseen kuuluu seurantakeskustelut tiiviisti työn aloituksen yhteydessä. Kyseisissä keskusteluissa pystytään käymään läpi työntekijän ajatuksia uudesta työstä sekä selvittää mikäli on tarvetta kehitykselle, jotta työntekijän ja työnantajan toiveet pystytään täyttämään.

Hukkanen ja Jansson (15.9.2021) kertovat epävarmuuden ja epätietoisuuden ajavan varsinkin nuoret työntekijät helposti hyväksikäytön kohteeksi. Perehdytysoppaassa on uudelle työntekijälle avattu mitkä ovat yrityksen toimintatavat, mikäli työntekijä kohtaa epäasiallista käytöstä joko asiakkaiden tai muiden työntekijöiden toimesta, sillä kaikilla on oikeus henkisesti ja fyysisesti turvalliseen työympäristöön.

4.4 Oppaan rakenne

Opinnäytetyön produktia suunnitellessa hyödynnettiin Huhtalan (2021) sekä Eklundin (2018, 200-203) apukysymyksiä (kuva 1. ja liite 1.). Tämän lisäksi Joki (2021, 89-92) on koonnut taulukon, jossa tuo esiin perehdytyksessä muistettavia tärkeitä aiheita, jotka sointuvat Eklundin (2018, 200-203) esittämien kysymysten kanssa. Oppaan rakenteen pohjana hyödynnettiin teoriaosuudessa luotua kaavaa (katso kappale 3.2). Perehdytys on jaettu neljään eri vaiheeseen ennakkotoimenpiteet, tervetuloa taloon, työnopastus sekä seuranta Huhtalan (2021) sekä Viitalan (2021, 98) perustein. Perehdytysoppaassa keskitytään jokaiseen eri vaiheeseen järjestyksessä. Kunkin vaiheen käytyään läpi perehdytettävä voi siirtyä seuraavaan vaiheeseen perehdytyksessä.

Oppaan rakenne on yksinkertainen, jotta se on helposti muokattavissa, mutta tärkeänä elementtinä opasta luodessa haluttiin huomioida ymmärrettävyys. Toiveena on, että perehdytysopas mukailee jokaisen yksilöllistä oppimistyyliä parhaalla mahdollisella tavalla. Digitaalinen perehdytysopas on helposti saatavilla, mutta oppaasta on mahdollisuus saada paperinen versio, mikäli tämä tukee yksilön oppimista paremmin. Perehdytyksen informaatio on pyritty jakamaan osiin ja teksti kirjoittaa yksinkertaisessa muodossa, jotta se on helposti ymmärrettävää. Työhön on lisätty kuvia, jotka auttavat hahmottamaan opeteltavia asioita.

4.5 Tervetuloa taloon perehdytysoppaassa

Kuten Huhtala (2021) ja Viitala (2021, 98) kertoo perehdytyksessä onnistumisen mahdollisuudet kasvavat, kun perehdytys aloitetaan ennen ensimmäistä työpäivää. Opinnäytetyön produktin Tervetuloa taloon on oppaan ensimmäinen kohta, jonka uusi työntekijä pääsee käymään läpi ennen ensimmäistä työpäiväänsä. Osiossa esitellään ensimmäisenä yritystä sekä sen arvomaalimaa. Yrityksen eri yksiköt esitellään lyhyesti sekä oman yksikön osalta on laajempi teksti, jonka esihenkilöt ovat laatineet, jotta uusi työntekijä saa heti alkuun käsityksen tulevasta toimintaympäristössään. Tervetuloa taloon osiossa on myös kerrottu työntekijälle kuuluvista eduista sekä ohjeista muun muassa työterveyteen ja palkanmaksuun liittyen. Näiden lisäksi tarvittavat yhteystiedot sekä osoitteet löytyvät oppaan alusta.

4.6 Ensimmäiset työpäivät perehdytysoppaassa

Viitala (2021, 98) kertoo, kuinka merkittävä psykologinen vaikutus uuden työpaikan vastaanotolla on työntekijälle, ensivaikutelma luo pohjan alkavalle työsuhteelle. Perehdytysoppaassa on tämän vuoksi painotettu ensimmäisten työpäivien tärkeyttä ja huomioitu, ettei uudelle työntekijälle pääse tulemaan informaatioähkyä.

Joen (2021, 86) ja Viitalan (2021, 99) perusteiden ensimmäinen työpäivä olisi hyvä aloittaa keskustelulla, jossa tutustutaan ja käydään yhteisesti perehdyttäjän kanssa läpi perehdytysuunnitelma, sen aikataulu ja seuranta. Perehdytysoppaassa ensimmäiselle päivälle on varattu aikaa perehdyttäjän ja uuden työntekijän väliselle aloituskeskustelulle, missä kartoitetaan tarkemmin lähtötilanne sekä tavoitteet perehdytyksen etenemiselle.

Ensimmäisten työpäivien aikana työntekijälle esitellään hänen uusi työympäristö, työyhteisö sekä avataan tarkemmin yrityksen liikeideaa ja toimintatapoja. Osio on mahdollista jakaa muutaman ensimmäisen työpäivän ajalle, jotta tarpeelliset asiat ehditään käydä rauhassa läpi ja uusi työntekijä voi seurata tyyppillisen työpäivän kulkua ilman suurempia odotuksia.

4.7 Työtehtävät tutuksi perehdytysoppaassa

Perehdytysoppaan kolmas vaihe on työtehtävät tutuksi. Työturvallisuuslaissa on asetettu vähimmäisvaatimukset perehdytykselle, mutta Kupias ja Peltola (2009, 186) kertovat, ettei vastuullinen organisaatio tyydy vain lainsäädännön ja muiden säädösten asettamiin vähimmäisvaatimuksiin. Eklundin (2018, 96) ja Viitalan (2021, 99) mukaan työnopastus valmistaa uuden työntekijän uuteen rooliinsa organisaatiossa. Keskiössä työnopastuksessa on työn sisältö, työvaiheet, työn tekemisen periaatteet sekä laatuun vaikuttavat tekijät. Perehdytysoppaassa työtehtävät tutuksi osiossa uusi työntekijä oppii omaan työnkuvaansa kuuluvat työtehtävät ja vastualueet. Sekä Eklund (2018, 96) että Viitala (2021, 99) kertovat työnopastukseen kuuluvan kaikki välttämättömät osa-alueet, jotka mahdollistavat uuden työntekijän aloittamisen uusissa työtehtävissään. Työnopastukseen kuuluu myös ohjeistus työssä käytettävien laitteiden ja työvälineiden turvalliseen käyttöön sekä turvallisiin

toimintatapoihin (Eklund 2018, 97 & Viitala 2021, 99). Oppaan kolmannessa osiossa keskitytään myös turvallisiin työtapoihin ja ohjeistetaan uudelle työntekijälle, kuinka toimia mahdollisten epäasi-allisten ja haastavien tilanteiden tapahtuessa. Perehdytysoppaassa työtehtävät tutuksi osio aikataulutetaan tarkemmin esihenkilön toimesta, kun työntekijän lähtökohdat ja henkilökohtaiset tavoitteet perehdytyksen aikataulun suhteen on selvinneet. Työtehtävät tutuksi osio on valmis, kun työntekijä tietää työnkuvaansa kuluvat työtehtävänsä ja osaa toimia yrityksen toimintatapojen mukaisesti.

4.8 Seuranta perehdytysoppaassa

Viimeisenä perehdytysoppaassa on seuranta. Eklund (2018, 109) sekä Joki (2021, 95) kertovat seurannan olevan tärkeässä roolissa perehdytysprosessissa. Sen lisäksi, että työnantaja tietää miten perehdytys etenee, työntekijä kokee hänen perehdytyksen olevan tärkeää ja siihen suhtaudutaan vakavasti (Joki 2021, 95).

Joki (2021, 95) sekä Eklund (2018, 110) suosittelevat perehdytysprosessiin lisättäväksi perehdytyskeskusteluja, missä käydään läpi, miten työ on lähtenyt sujumaan ja minkälaisia ajatuksia työntekijällä on herännyt, tarjoten molemmin puolisesti palautetta prosessin etenemisestä. Perehdytysoppaassa ensimmäinen seurantakeskustelu on ajoitettu kaksiviikkoa työn aloituksen jälkeen ja toinen perehdytyskeskustelu kuukauden tai puolentoista kuukauden jälkeen työn aloituksesta.

Toimeksiantajayrityksellä on, yksittäisissä yksiköissä ollut käytössä epäsäännöllisesti perehdytyspassi. Perehdytysoppaaseen lisättiin perehdytyskeskusteluiden lisäksi seurannan työkaluksi perehdytyspassi, joka löytyy samasta yhteydestä muun perehdytysmateriaalin yhteydestä sekä on helposti muokattavissa yksikön tarpeisiin sopivaksi. Eklund (2018, 178) suosittelee perehdytysuunnitelmaa, joka on helposti perehdytyksessä mukana olevien osapuolien saatavilla, mihin pysytään merkitsemään aina, kun perehdytyksen vaihe on suoritettu. Opasta tehdessä haluttiin hyödyntää samanlaista menetelmää perehdytyspassin muodossa, jotta perehdytyksen seuranta on aktiivinen osa perehdytystä läpi koko prosessin.

4.9 Roolien merkitys oppaassa

Vaikka perehdytysopas on ensisijaisesti tehty uuden työntekijän avuksi, esihenkilö sekä perehdyttäjät pystyvät hyödyntämään opasta myös omana työkalunaan perehdytyksen kehityksessä sekä toteutuksessa.

Eklund (2018, 140) kirjoittaa, että kokonaisuudessa perehdytyksestä vastaa esihenkilö, vaikka kuka tahansa voi perehdytyksen toteuttaa. Opas toimii esihenkilön vastuulla sekä käyttöön ottaessa esihenkilöille on selitetty oppaan perusteet sekä keinot oppaan päivityksellä. Perehdytys on luotu koko yrityksen käytössä olevaksi työkaluksi, mikä merkitsee sitä, että yksiköiden esihenkilöillä on vastuu täydentää omaa yksikköä koskevat olennaiset tiedot perehdytykseen liittyen. Esihenkilön kuuluu myös tiedottaa perehdytyksessä tapahtuvista muutoksista henkilökunnalle, etenkin heille ketkä ovat mukana perehdyttäjän roolissa. Perehdytysopas on helposti muokattavissa, joten esihenkilön on helppo päivittää opasta muutosten sekä kehityksen tapahtuessa.

Eklund (2018, 139-140) kertoo perehdyttäjän olevan henkilö, joka vastaa uusien työtehtävien opastamisesta uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän ei tarvitse olla uuden työntekijän esihenkilö, vaikka kokonaisuudessaan perehdytyksestä vastaa esihenkilö. Perehdytysopas on perehdyttäjälle erinomainen työkalu perehdyttämisen seurantaan. Oppaassa on tuotu esiin kaikki perehdytyksen olennaiset vaiheet, joten perehdyttäjän on helppo muistaa mitkä asiat on käyty läpi sekä mitkä asia tulee vielä uudelle työntekijälle opettaa.

Helin (2023) kuvailee perehdytettävänä olemista aktiivisena roolina, minkä tärkein tehtävä on vastaanottaa saatu perehdytys. Perehdytysopas on luotu yksinkertaiseksi, mutta hyödylliseksi työkaluksi uudelle työntekijälle, helpottamaan hänen aloitustaan uudessa ympäristössään sekä tekemään oppimisesta yksinkertaisempaa. Vaikka esihenkilö ja perehdyttäjät ovat lähtökohtaisesti vastuussa perehdyttämisen sisällöstä sekä toteutuksesta, perehdytettävän tehtävä on olla aktiivisessa roolissa oppimisen suhteen. Perehdytysoppaassa olen halunnut tuoda esiin uuden työntekijän vastuuta olla aktiivinen, kuten Helin (2023) perustelee tärkeäksi osaksi perehtyjän roolia. Perehdytettävän täytyy myös omatoimisesti opiskella perehdytettäviä asioita varsinkin ennen ensimmäistä työpäivää, mutta tämä tuodaan perehtyjälle esiin heti alkuun, jotta perehtyjä tietää mitä häneltä odotetaan.

4.10 Kehitysehdotukset

Perehdytysopas luotiin mahdollisuuksien mukaisesti onnistuneesti tukemaan toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessia. Haasteena kuitenkin oli löytää toimiva ilmainen työkalu, jolla voitiin luoda

tarpeita vastaava perehdytysopas. Työssä hyödynnettiin Canva-sovellusta, jolla saatiin luotua visuaalinen sekä helposti muokattava perehdytysopas, jonka saa myös paperisena tarvittaessa. Mikäli koetaan perehdytysopas hyödylliseksi ja toimeksiantajayritys haluaa tulevaisuudessa maksulliseen sovellukseen, voisi perehdytysopas hyötyä digitaalisesta sisällysoppaasta, jonka avulla pystyy valita haluamansa kohdan ilman, että opasta täytyisi selata löytääkseen oikeaa kohtaa, mikä helpottaisi perehdytysoppaaseen palaamista vielä perehdytyksen jälkeenkin. Toisella työkalulla voisi mahdollisesti tuoda perehdytysoppaaseen helpommin visuaalisuutta, lisäämällä kätevämmiin kuvia ja tekemällä oppaasta miellyttävämmän näköisen ulkomuodoltaan. Mikäli mahdollisuus olisi ollut tavoitteena oli saada perehdytysoppaaseen helpottava seuranta ominaisuus. Erilaiset diagrammit, joista perehdytettävä sekä perehdyttävä näkevät kuinka paljon perehdytyksessä on edetty tai kuinka paljon perehdytystä on vielä jäljellä.

Luotu perehdytysopas on kieleltään suomeksi, mutta toimeksiantajayrityksessä työskentelee myös kansainvälisiä työntekijöitä, joten perehdytysoppaasta olisi hyvä tehdä myös englanninkielinen versio, jotta kaikilla uusilla työntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet laadukkaaseen perehdytykseen. Perehdytysopasta täytyy muokata ajoittain, jotta opas pysyy ajankohtaisena muutosten sekä kehityksen tapahtuessa. Esihenkilöille olisi hyvä luoda kirjallinen opastus perehdytysoppaan käyttöön liittyen, jotta opas saavuttaa täyden hyödyn.

Perehdytysopas on esitetty toimeksiantajalle sekä yrityksessä työskentelevälle ravintola- ja keittiöpäällikölle, arvioiden perehdytysoppaan toimivuutta ja esihenkilöiden näkökulmasta, kuinka helposti käytettävä opas heille on. Esihenkilöt ja toimeksiantaja olivat tyytyväisiä perehdytysoppaan rakenteeseen sekä helppolukuisuuteen. Tapaamisen jälkeen oppaaseen päivitettiin muutama sisällöllinen asia, joita aiemmissa materiaaleissa ei oltu huomioitu. Lopullisesti oppaan toimivuutta pystytään arvioimaan vasta, kun perehdytysopas on otettu uusille työntekijöille käyttöön. Kehityksen kannalta olisi kannattavaa luoda uusille työntekijöille kysely liittyen perehdytyksen onnistumiseen, jonka perehdytysoppaan avulla perehdytetyt työntekijät saisivat täyttää viimeisen seuranta-keskustelun jälkeen. Saadun palautteen avulla perehdytysopasta on mahdollisuus päivittää ja kehittää toimivammaksi, mikäli se koetaan tarpeelliseksi perehdytyksen toimivuuden kannalta.

5 Pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyön aihe valikoitui, ymmärryksestä perehdytyksen tärkeyttä kohtaan. Ravintola-alalla on ollut paljon keskustelua epäonnistuneista perehdytyskokemuksista, joka herätti kiinnostuksen ponnistaa hyvään perehdytykseen. Toimeksiantaja yrityksen kanssa keskusteltua päädyttiin toimeksiantosopimukseen, jonka myötä toiminnallisen opinnäytetyön produktina on perehdytysopas toimeksiantajalle.

5.1 Tavoitteiden saavuttaminen ja rajaus

Työn tavoitteena oli kerätä ajankohtaista sekä relevanttia tietoa perehdyttämisestä, ja kerättyä tietoa hyödyntäen luoda perehdytysopas Muru Dining Oy:n käyttöön. Yrityksellä on aiemmin ollut käytössä erilaisia perehdytysmateriaaleja perehdytyksen tukena, joita hyödynnettiin uuden perehdytysoppaan kokoamisessa. Toimeksiantajan toiveena oli saada yhtenäinen perehdytysopas, jossa huomioidaan yksinkertaisuus sekä visuaalisuus oppimisen tukena. Tämän lisäksi toiveena oli helppo muokattavuus sekä käytettävyys, jotta perehdytys pysyy helposti ajankohtaisena sekä on aina tarvittaessa saatavilla. Valmis perehdytysopas vastasi toimeksiantajan odotuksia, mutta lopullisesti perehdytysoppaan toimivuuden saa selville, kun opas on otettu virallisesti käyttöön perehdytyksessä. Perehdytysoppaan toteutuksessa savutettiin sille asetetut tavoitteet toimeksiantajan asettamien resurssien mahdollistamalla tavalla. Kappaleessa 4.6 on avattu perehdytysoppaan jatkokehitystä laajemmin.

Vaikka perehdytys aiheena on mediassa paljon puhuttu, luotettavia artikkeleita ja viime vuosikymmenellä kirjoitettuja kirjoja oli haastava löytää aiheeseen liittyen. Opinnäytetyö linkittyy vahvasti ravintola-alaan, mutta suoraan ravintola-alan perehdytystä koskevia tutkimuksia ja tieteellisiä lähteitä oli haastava löytää. Ravintola-alan perehdytyksestä löytyi kuitenkin useampia mielipiteiden pohjalta kirjoitettuja tekstejä, jotka auttoivat kokoamaan ymmärrystä alalla koetuista perehdytyksen haasteista. Ideaalissa tilanteessa työssä olisi hyödynnetty useampia tieteellisiä lähteitä sekä näiden kautta lähteiden välistä keskustelua kirjoittaa monipuolisemmin, vaikka työn tietoperusta tuki produktin luomista riittävästi ja avasi rajauksen mukaisesti perehdytyksen sekä perehdytysprosessin lukijalle.

Opinnäytetyötä suunnitellessa ja kirjoittaessa pohdittiin paljon rajausta. Loppujen lopuksi työ oli helppo rajata käsittelemään niitä asioita, jotka heijastuvat lopulliseen tuotteeseen ja tässä koettiin

onnistuneen tavoitteiden mukaisesti. Työn teko vaiheessa tuli kuitenkin pohtia miten perehdytysoppaassa huomioidaan monikulttuurisuus ja nuoret työntekijät. Monimuotoisuus, monikulttuurisuus sekä nuoret työntekijät vaativat erityshuomiota perehdytyksessä. Perehdytyksessä tulee aina huomioida lähtökohdat, miten jo aiemmin olemassa oleva tieto ja taito vaikuttavat oppimiseen. Nuorilla työntekijöillä ei välttämättä ole samanlaista osaamista työelämäkäytännöistä, mitä kokeneemmilla työntekijöillä. (Työsuojelu s.a.) Nuorten ja kansainvälisten työntekijöiden perehdyttäminen päädyttiin sulkemaan työn rajauksen ulkopuolelle, sillä lopullisessa perehdytysoppaassa ei ole erikseen eritelty minkälaiselle työntekijälle opas on suunnattu. Työtä suunniteltaessa pohdittiin, mikäli kansainvälisten sekä nuorten työntekijöiden perehdyttämistä olisi hyvä avata tarkemmin, sillä kielitaito sekä aiemman työkokemuksen puuttuminen vaikuttaa lähtökohtiin. Joki (2021, 86-87) kertoo perehdytyksen sisältöön ja aikatauluun vaikuttavan muun muassa työntekijän taustat, minkälaisiin sekä minkä pituisiin tehtäviin työntekijä on palkattu, joten perehdytysopas on luotu mahdollisimman neutraaliksi sopimaan mahdollisimman laajasti eri lähtökohtiin. Työn kehitysideoista kerrottiin kappaleessa 4.6, jossa mainittiin työn kääntäminen englannin kielelle. Toimeksiantajalle painotettiin perustellusti perehdytysoppaan englanninkielisen version tärkeyttä, jotta kaikilla uusilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet laadukkaaseen perehdytykseen, johon on panostettu lähtökohdista huolimatta.

5.2 Työn eettisyys ja vastuullisuus

Opinnäytetyössä tulee huomioida koko prosessin ajan tieteellisen käytännön perusteiden työn eettisyys ja luotettavuus. Tutkimustieteellinen neuvokunta (2012, 6) perustelee työn eettistä hyväksyntää sekä luotettavuutta, mikäli työ on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimustieteellisen neuvokunnan perusteiden opinnäytetyö on toteutettu rehellisesti, huolellisesti sekä tarkkaavaisesti. Työssä on hyödynnetty eettistä tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä sekä panostettu avoimeen sekä vastuulliseen viestintään. Muiden työt ovat ilmaistu opinnäytetyössä asiantuntijavälillä tavalla, kunnioittaen alkuperäisiä julkaisuja. Työ on toteutettu Haaga-Helian asettamien vaatimusten perusteiden opinnäytetyöpohjaan ja raportointi- sekä lähdemerkintäohjeita noudattaen. Opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantajana, joten ennen työn aloitusta toimeksiantajan, opinnäytetyön ohjaajan sekä työn toteuttajan kanssa allekirjoitettiin Haaga-Helian laatima toimeksiantosopimus.

Työ- ja elinkeinoministeriö (s.a) kertoo yrityksen yhteiskuntavastuun perustuvan käsitykseen, miten oma toiminta ja arvoketju vaikuttaa ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan. Kupias ja Peltola (2009, 186) kertovat, ettei vastuullinen organisaatio tyydy vain lainsäädännön ja muiden säädösten asettamiin vähimmäisvaatimuksiin. Vastuullisessa organisaatiossa vastuu nähdään laajasti sosiaalisena-, taloudellisena- tai ympäristövastuuna, osa-alueesta riippuen. Näistä osa-alueista sosiaalinen vastuu liittyy henkilöstöjohtamiseen huolehtien henkilökunnan hyvinvoinnista ja osaamista. Opinnäytetyö edistää toimeksiantajayrityksen sosiaalista vastuuta työntekijäkokemuksen kautta. Laadukas ja tavoitteellinen perehdytys Miettisen, Kaukosen sekä Tarkan (2021) tutkimuksen mukaan edistää työhyvinvointia, lisää ammatillista osaamista, motivoi työntekijöitä ja sujuvoittaa työyhteisöön sopeutumista, mitkä ovat osa sosiaalista vastuuta. Näin ollen opinnäytetyön produkti edistää yrityksen sosiaalista vastuuta, tukemalla työntekijän hyvinvointia työsuhteen ensiaskeleista alkaen.

Lähteet

Dining.fi. Luettavissa: <https://dining.fi/>. Luettu:9.9.2023.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. J-Impact Oy. Helsinki.

Eklund, A. 6.2.2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta- Huolehdi 5 avainkohdasta. Brik. Luettavissa: <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>. Luettu: 17.9.2023.

Finlex. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>. Luettu:24.8.2023.

Helin, J. 15.8.2023. Roolit perehdytyksessä. Motivoiva perehdytys. Luettavissa: <https://johannahein.fi/roolit-perehdytyksessa/>. Luettu: 5.11.2023.

Huhtala, M. 8.4.2021. Perehdytys on osa onnistunutta rekrytointia. Tikissä. Luettavissa: <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2021/04/08/perehdytys-on-osa-onnistunutta-rekrytointia/>. Luettu: 26.9.2023.

Hukkanen, V. & Jansson, K. 15.09.2021. Nuoret raatavat pitkiä työpäiviä nälissään ja kuuntelevat pikkupomojen huutoa palvelualalla – yli 300 nuorta kertoi Ylelle kokemuksistaan. YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12100560>. Luettu: 7.9.2023.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. Helsinki.

Karppi, T. 05.06.2023. ”Tällaistako työelämä on”, ajatteli Anniina Rönkkö eikä sittemmin kesätöitä tehnyt – testaa, miten omat kokemuksesi vertautuvat muihin. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20033468>. Luettu: 7.9.2023.

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

Lindström, S. & Pehkonen, I. 24.1.2023. Laajan kyselyn tulos: Palvelualoilla panostettava perehdytykseen – uusi opas tarjoaa ratkaisuja. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/tiedote/laajan-kyselyn-tulos-palvelualoilla-panostettava-perehdytykseen-uusi-opas-tarjoaa-ratkaisuja>. Luettu: 5.11.2023.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. s.a. Ala osana suomalaista yhteiskuntaa. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/vastuullisuus/ala-osana-suomalaista-yhteiskuntaa.html>. Luettu: 12.9.2023.

Miettinen, M., Kaunonen M. & Tarkka, M. 2021. Laadukas perehdytys. Hallinnon tutkimus. Luettavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485>. Luettu: 11.12.2023.

PAM, 26.06.2023. Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus. Luettavissa: <https://www.pam.fi/ty-oelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/perehdytys/>. Luettu: 5.9.2023.

Peltoperä, J. & Nuutinen-Kallio, T. 3.7.2023. Aapolle ja Inkalle on raivottu, monet ovat kokeneet kesätoissään vielä karumpaa: "Käskettiin kiipeämään pöydälle ja keuhuttiin näkymiä". Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20038970>. Luettu: 8.9.2023.

STTK Työelämään.fi. 2023. Perehdytys. Luettavissa: <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>. Luettu: 25.9.2023.

Tutkimustieteellinen neuvokunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäiltyjen käsittely Suomessa. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 7.12.2023.

Työturvallisuuskeskus. s.a. Perehdyttäminen ja työnopastus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajaj-yleisetvelvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>. Luettu: 24.8.2023.

Työsuojelu.fi. s.a. Nuori työntekijä. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>. Luettu: 12.9.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. s.a. Työlainsäädäntö. Luettavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. Luettu: 22.9.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. s.a. Yhteiskuntavastuu. Luettavissa: <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>. Luettu: 11.12.2023.

Työsopimuslaki 3:1

Työsuojelu.fi. 15.12.2022. Opetus ja ohjaus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-ty-opaikalla/opetus-ja-ohjaus>. Luettu: 25.9.2023.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen, Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Edita. Keuruu.

Liitteet

Liite 1. Eklund, 2018, 200-203, apukysymykset.

<p>Perehdytyksen tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mitä perehdytyksellä tavoitellaan? -Miten perehdytysprosessi tukee organisaation strategiaa? -Kuinka paljon resursseja perehdytykseen ollaan valmiita käyttämään? 	<p>Perehdytyssuunnitelma</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kuinka kauan perehdytys kestää? -Miten perehdytyskokonaisuus pilkotaan osiin? -Mikä järjestys ja tahti olisi oppimisen kannalta paras mahdollinen? -Mitä tarkastuslistoja olisi hyvä olla? -Mitä eri perehdytysmenetelmiä käytetään? -Miten jokaisen uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet saadaan huomioitua perehdytyksessä?
<p>Suorituskyky ja oppiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> -Miten työntekijälle tarjotaan sopiva määrä haasteita? -Miten tiedoista suodatetaan perehdytettävän kannalta olennainen? -Miten työntekijän oppimista voidaan tukea? 	<p>Perehdytyksen seuranta</p> <ul style="list-style-type: none"> -Miten perehdytyspolku muodostuu? -Miten edistymistä seurataan? -Miten perehdytyskeskustelut järjestetään? -Mikä on perehdytettävän rooli perehdytyksen seurannassa?
<p>Sitoutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> -Miten vuorovaikutus toimii? -Miten palaute toimii? -Onko työntekijällä riittävästi vaikutusmahdollisuuksia? -Onko perehdyttäjän ja esihenkilön läsnäolo riittävää? -Mitä odotuksia on työntekijän työelämätaidoille? -Miten näytämme uudelle työntekijälle, että häntä arvostetaan? 	<p>Perehdytyksen osa-alueet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mitä työntekijän tehtäviin ja vastuualueisiin kuuluu? -Mitä työvälineitä, laitteita tai ohjelmistoja hänen pitää opetella käyttämään? -Miten työturvallisuusasiat käsitellään? -Miten organisaation historia, nykytilanne ja tulevaisuudenkuva käsitellään? -Miten organisaation tuotteista tai palveluista kerrotaan? -Miten työn merkitys avataan? -Mitä käytänteitä ja prosesseja organisaatiossa on olemassa? -Miten toisiin työntekijöihin tutustumisesta huolehditaan?

Perehdyttäjän taidot ja työntekijän vastuu -Mikä on perehdyttäjän rooli? -Mitä odotuksia on työntekijän työelämätaidoille? -Mitä odotuksia on työntekijän oma-aloitteisuudelle?	Perehdytysprosessin kehittäminen -Miten perehdytysprosessista kerätään palautetta? -Keneltä palautetta kerätään? -Miten kehitysideat viedään eteenpäin?

Liite 2. Perehdytysopas

Tervetuloa taloon!

Muru Dining



Perehdytyksen kulku

1. Tervetuloa Ennen töiden alkua muistettavat asiat	2. Työympäristö tutuksi Ensimmäisien päivien aikana käytävät asiat	3. Työtehtävät tutuksi	4. Kehittymisen seuranta
---	--	------------------------	--------------------------

Tervetuloa taloon!

Meidän mottomme on:

Ole oma itsesi ja kunnioita työtovereitasi ja asiakkaita! Hymy tarttuu. Hymyilevä työntekijä on meille itsestään selvyys. Kun meillä on hyvä fiilis, niin se välittyy myös asiakkaille. Meistä jokainen on vastuussa hyvästä ja tasapuolisesta työilmapiiristä ja hyvinvoinnista työpaikalla! Olemme kaikki samassa veneessä, joten puhalletaan yhteen hiileen. Keittiön ja salin yhteistyö täydentää toisiaan ja tarjoaa asiakkaalle unohtumattoman elämyksen.

Muru
RAVINTOLA

Ravintola Muru on helsinkiläinen bistroklassikko sekä palkittu viiniravintola Fredrikinkadulla, missä nautitaan annoksista, jotka on valmistettu raaka-aineita sekä viiniä kunnioittaen. Muruun voi tulla nautiskelemaan suositusta päivän menusta ja annoksia täydenetävästä viinipaketista, tiistaista lauantaihin iltaisin.

Muru
WINE BAR

Muru Wine Bar löytyy Lönnrotinkadulta aivan ravintola Murun kulman takaa. Tunnelmalliseen viinibaariin voi tulla nautiskelemaan laadukkaiden viinien lisäksi pientä purtavaa kuten rakastettua risottoa, juustoja sekä leikkeleitä. Lauantaisin viinibaarissa järjestetään viinitasting.



Pastis tarjoaa vierailleen ranskalaisesta keittiöstä tuttuja klassikoita raikkaalla twistillä kauden raaka-aineita hyödyntäen Pieni Roobertinkadulla. Pastiksen tunnelmasta voi tulla nauttimaan joko lounaalle, illalliselle taikka lauantaicin brunssille.

FIASCO?

RISTORANTE

Fiasco? :ssa nautitaan kotimaisista raaka-aineista valmistettua italialaistyylistä ruokaa Etelärannassa. Fiasco?:ssa ruoka valmistetaan ja tarjoillaan isolla sydämmellä, heille jotka haluavat tulla nauttimaan Italian lämmöstä Helsingissä. Fiasco? palvelee vieraitaan tiistaista lauantaihin iltaisin.

FINNJÄVEL

Salonki Sali

Finnjävel Salonki ja Sali löytyvät Helsingin Aionkadulta Taidehallin kulttuurilla täyttyneessä talossa. Salonki on Michelin-tähdellä palkittu ravintola, joka kuljettaa vierailijansa suomalaiseen sielunmaisemaan. Salongissa pääset nauttimaan satoja vuosia vanhasta ruokakulttuurista inspiroituneesta illallisesta hienostuneessa tunnelmassa. Salin puolella pääset nauttimaan laadukkaasta suomalaisesta ruuasta sekä rennosta tunnelmasta. Ruoka on inspiroitunut perinteistä ja suomalaisista klassikkoannoksista, mutta annokset ovat päivitetty uuteen tyyliin. Salin puolella pääset nauttimaan illallisen lisäksi tiistaista perjantaihin lounaasta.

ETELÄRANTA TO HESLINGBY

SueEllen

DINING ROOM
& BAR

SueEllen löytyy Helsingin Etelärannasta. Meren läheisyys tarjoaa SueEllenille mahdollisuuden tarjota kaupungin parhaimpia merenelävistä ja äyriäisistä inspiroituneita annoksia.



VillaLilla on ravintoloiden uusin tulokas, joka löytyy Espoon Leppävaarasta kauniista huvilasta. Villa Lillassa pääset nauttimaan herkullisesta ruuasta, maukkaista viineistä sekä ystävällisestä palvelusta. Villa Lillassa on arkisin tarjolla lounasta sekä torstaista lauantaihin illallista. Villa Lillassa on mahdollista tulla nauttimaan lauantaisin brunssista.

MuruWines, MuruBaby, Prego Booking kuuluvat konserniimme ravintolatoiminnan lisäksi. MuruWines tuo maahan viinejä, kun taas MuruBabyn tavoitteena on valmistaa maailman parasta lasten ruokaa. Uusin tulokas on pöytävarausjärjestelmä Prego Booking.

PALKKA

Palkanmaksu on

Tuntipalkkalaisilla kuun 7. ja 22. päivänä (palkkakuusi 1.-15./16.-31.)

Kuukausipalkkalaisilla kuun 7. päivänä (palkkakuusi 1.-31.)

Mikäli palkanmaksupäivä osuu viikonloppuun tai pyhäpäivään, maksetaan palkka edeltävänä arkipäivänä.

Mikäli palkka-asioissa on ongelmia, ole yhteydessä ravintolapäällikköön.

Palkkakuittisi näet kirjautumalla verkkopankkiisi

-> Verkkopalkka -> SD Worx (Aditro, palkkalaskelman palveluntarjoaja) -> ja sieltä näet viimeisimmänpalkkalaskelmasi.

Palkkakuittiasi löydät myös tarpeellista tietoa esim. palkkakertymän vuoden alusta, jos sinun pitää tilata esim. uuttaverokorttia.

VINKKI: Palkkalaskelma ei kaikilla pankeilla skaalaudu kovin hyvin mobiilinäytölle ja lukeminen on vaikeaa. Kannattaa katsoa läppäritä tai pöytäkoneelta.

MITEN TOIMIN JOS SAIRASTUN?

Työterveyshuolto: Aava-lääkäriasemalla Aava Asiakaspalvelu 010 380 3838

-Kun tunnet itsesi kipeäksi, etkä ole työkykyinen, soita esihenkilöllesi ja ilmoita tilanteesi välittömästi.

-Esihenkilösi kanssa keskusteltuasi hän voi antaa luvan olla poissa päivän kerrallaan korkeintaan 2 päivää yhteensä.

-Pidemmissä sairauspoissaoloissa tarvitaan lääkärintodistus Aavan työterveydestä

Tapaturmatapaukset:

Työtapaturmasta ja vapaa-ajan tapaturmasta ilmoittaminen FenniaHoitajan kautta



Soita **aina** Fenniahoitajalle tapaturman sattuessa! Puh. **010 503 5000** (joka päivä 7-23)

Aava; Mielen voimalinja

Mielen voimalinja on valmennus sinulle, joka haluat pysähtyä ja saada uutta näkökulmaa ja työkaluja elämääsi. Pääset miettimään sinulle tärkeitä kysymyksiä henkilökohtaisen valmentajan kanssa, joka on koulutukseltaan psykologi.

Valmennus koostuu 1-5 videotapaamisesta, ja teemat voivat liittyä esim. palautumiseen, työtapoihin tai arjen hallintaan. Valmentaja ei tee kirjauksia potilastietoihi eikä hänellä ole pääsyä niihin. Valmennuksen maksaa työnantajasi.

Linkki ajanvaraukseen: <https://laakarikeskusaava.typeform.com/to/CEb87PqK?>

YHTEYSTIEDOT

Muru Dining Toimisto: Erottajankatu 19 B, 6 krs

Ravintoloidemme yhteinen Myyntipalvelu on avoinna arkisin ma-pe klo 9:00-15:30.

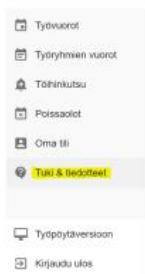
Yhteystiedot 0300 472 338, sähköposti: info@dining.fi

HR (Henkilöstöosasto) Maarit Ylämäki on meidän HR-koordinaattori, maarit@murudining.fi,

Yrityksen viestintä

Whatsapp ryhmä työporukan kesken?

Yrityksen yhteisen uutiskirjeen löydät MaraPlanista, valitsemalla valikosta Tuki & tiedotteet, ja tiedotteet osiosta löydät ajankohtaiset henkilökuntaa koskevat uutiset.



HENKILÖKUNNAN EDUT

Henkilökuntakortin saat ladattua puhelimeesi, HR Maarit lähettää sinulle tekstiviestin, josta pääset lataamaan sovelluksen itsellesi. Ja sitten henkilökunta alennukset ovat käytössäsi! Löydät Lompakko -sovelluksesta kaikki henkilökunnan yhteistyöedut henkilökuntakortin lisäksi.

Omien ravintoloiden edut	<p>-50% alennus</p> <p>Villa Lilla, Muru ja Murun viini baari, Pastis, Sue-Ellen, Fiasco ja Finnjävel.</p> <p>Etu voimassa max 4 hlö:lle ja etu ei koske yli 100€ viinejä.</p> <p>Varaukset sen ravintolan ravintolapäällikön kautta, jonne olet menossa syömään.</p>
Bonuslisät (Jopa 250 euroa kuukaudessa)	<p>Iltalisät; TES mukainen iltalisä + 1€/tunti sekä lauantailisä 2€/tunti.</p> <p>(Edellä mainitut ylimääräiset lisät koskevat myös kiinteälisäisiä työntekijöitä.)</p> <p>Etu voimassa toistaiseksi.</p>
Yksikkö kohtaiset kannustinjärjestelmät	<p>Työntekijöiden äänestämät paras työntekijä -palkinnot, rekrytointipalkkio, yksikön matkapalkinnot.</p>

Kämp Collection	<p>Ystävähinta huoneissa ja ravintoloissa -25%, alennus ei koske yli 100€ viinejä, varaus max. 4hlö.</p> <p>Hotelli ja ravintolavaraukset myyntipalvelun kautta, sales@kampcollection.com.</p>
Chez Marius	<p>-15% alennus</p>
Fitness24Seven -kuntosali (Voimassa asti 1.2.2024)	<p>JÄSENTARJOUS:</p> <p>209€/12 KUUKAUDEN MÄÄRÄAIKAINEN JÄSENYYS</p> <p>Tarjoushinta sisältää kaikki jäsenyyteen kohdistuvat kulut sekä ALV:n (10%)</p> <p>Normaalihinta: 369 €/12kk + aktivointikulut 24,90€/15€</p> <p>119€/6 KUUKAUDEN MÄÄRÄAIKAINEN JÄSENYYS</p> <p>Tarjoushinta sisältää kaikki jäsenyyteen kohdistuvat kulut sekä ALV:n (10%)</p> <p>Normaalihinta: 229 €/6kk + aktivointikulut 24,90€/15€</p>
ViaVital Hyvinvointipalvelut (Voimassa asti 31.12.2023)	<p>-20% alennus hoidoista; kiropraktikko, osteopatia, hieronta ja Life Coach palvelu.</p> <p>Varaukset www.viavital.fi/ajanvaraus</p>
Helsingin Taidehalli (Voimassa 31.12.2023 asti)	<p>Helsingin Taidehalliin ilmainen sisäänpääsy näyttämällä henkilökuntakorttia.</p> <p>Nervanderinkatu 3, 00100</p> <p>Helsinki Katso näyttelyt ja tapahtumat https://taidehalli.fi/</p>
Vakuutusyhtiö Fennia	<p>Vapaa-ajan tapaturmavakuutus</p> <p>Kattaa laajasti kaikki tapaturmat myös urheilusta MUTTA ei korvaa ammattimaisessa urheilussa sattuneita.</p> <p>Tärkeää soita AINA Fenniahoitajalle tapaturman sattuessa:010 503 5000 (joka päivä 7-23)</p>

Muista ensimmäisenä työpäivänä:

-Perehdyttäjä ja uusi työyhteisösi odottaa innolla saapumistasi. Pyrimme perehdyttämään sinut parhaamme mukaan, mutta muistathan aktiivisesti kysellä ja kommentoida matkanvarrella sekä osoittaa kiinnostusta uuta työtäsi ja työkavereitasi kohtaan.

Ensimmäiset työpäivät

Tervetuloa taloon!

Esittelykierron, jossa tutuksi liiketilat, mitä löytyy mistäkin.

Käydään läpi liikeidea sekä talon tavat, miten meillä toimitaan

Perehdytysuunnitelman läpikäyminen, tavoitteet ja aikataulu selväksi molemmille osapuolille

Osaamisen kartoitus

Ympäristön ja työtehtävien tarkkailua ja työkavereihin tutustumista

Työtehtävät tutuksi

Työtehtävät tutuksi osio valmistelee sinut toimimaan työnkuvaasi kuuluvissa työtehtävissä yksikkösi toimintatapojen mukaisesti.

Mikä on oma rooli?

Perehdytyspassi?

Työpäivän/vuoron rakenne

Eri työtehtävät tutuksi

Työturvallisuus (+ miten toimin epämiellyttävissä tilanteissa)

Työvuorojen ja työvuoroitoiden merkkäminen

Työvuorolistojen aikataulu

Seuranta

2 vikkoa aloituksestasi sovi esihenkilösi kanssa palaveri, jossa käynte yhdessä läpi miten työt on alkaneet.

1-1,5 kuukautta aloituksestasi käykää esihenkilösi kanssa uusi keskustelu, missä keskustellette miten työt ovat sujuneet.

Keskusteluissa voitte käydä läpi ajatuksianne, miten työt ovat alkaneet. Keskustelussa kannattaa käydä läpi myös toiveita ja tavoitteita jatkokehityksen suhteen. Minkälaisia toiveita sinulla on tulevaisuuden suhteen?

Perehdytyspassi

Täytähän perehdytyspassia perehdytyksen edetessä, jotta edistymistäsi pystytään seuraamaan yhdessä perehdyttäjäsi kanssa.

