



Kohti digitaalista vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä

Toimeksiantajana henkilöstöalan yritys

Janita Mikkola

Opinnäytetyö, AMK

Joulukuu 2023

Liiketalouden tutkinto-ohjelma (AMK)

Mikkola, Janita

Kohti digitaalista vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä. Toimeksiantajana henkilöstöalan yritys.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuu 2023, 88 sivua.

Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan nykyistä perehdytystä sekä digitaalista perehdyttämistä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, millaisena työntekijät näkevät nykyisen perehdytyksen, miten sitä voitaisiin heidän näkökulmastaan kehittää ja millainen digitaalinen perehdytys tukisi vuokratyöntekijöiden työsuhteen alkua. Tavoitteena oli myös tutkia perehdytyksen vaikutusta työntekijäkokemukseen. Toimeksiantaja oli henkilöstöalan yritys.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys käsitteli vuokratyötä, perehdyttämistä ja digitaalista perehdyttämistä. Tutkimuksen toteutuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta ja aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Tutkimusta varten haastateltiin lokakuussa 2023 kuutta vuokratyöntekijää, jotka työskentelevät toimeksiantajalla. Tutkimusaineiston analysointi toteutettiin teemoittelemalla.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että toimeksiantajan perehdytys on toimiva, selkeä ja tiivis. Perehdytyksen vahvuuksiksi havaittiin perehdytysmateriaalien laatu sekä toimeksiantajan vuorovaikutus ja yhteistyö. Vuokratyöntekijät toivoivat osaan perehdytysmateriaaleista tarkempia ohjeita, vuokratyösuhteen tarkempaa läpikäymistä sekä käyttäjäyrityksen- ja toimeksiantajan toiminnan laajempaa käsittelyä. Perehdytyksen nähtiin tukevan töiden aloitusta käyttäjäyrityksessä, mutta aloitusta tukisi entisestään työntekijän ensimmäisen päivän tarkempi läpikäynti. Selvisi, että toimeksiantaja voi vaikuttaa positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumiseen tekemällä työntekijän aloituksesta käyttäjäyrityksessä mahdollisimman selkeää ja ylläpitämällä aktiivista roolia työsuhteen alussa. Tutkimuksessa myös havaittiin, että perehdytys olisi järkevää siirtää digitaaliselle oppimisalustalle tietopainoitteisen luonteensa vuoksi. Tuloksissa kuitenkin korostui myös perehdytyksen sosiaalisen puolen tärkeys.

Tutkimustulosten perusteella tehtiin kehittämissuhteita toimeksiantajan ja käyttäjäyritysten välisestä yhteistyöstä perehdytyksen suhteen sekä perehdytyksen tuotteistamisesta. Lopputuotoksena luotiin digitaalisen perehdyttämisen malli, jota toimeksiantaja voi hyödyntää projektissa, jossa perehdytys siirretään digitaaliselle oppimisalustalle.

Avainsanat (asiasanat)

Vuokratyö, perehdyttäminen, työntekijäkokemus, digitaalinen perehdyttäminen

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Ei ole

Mikkola, Janita

Towards digital orientation for temporary workers. Study's client: personnel services company.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2023, 88 pages

Degree Programme in Business Administration. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The study examined the client's current orientation and digital orientation from the point of view of temporary workers. The aim was to determine how the employees see the current orientation, how it could be improved from their point of view, and what kind of digital orientation would support the beginning of the temporary workers' employment relationship. The aim was also to study the effect of orientation on the employee experience. The client was a personnel services company.

The theoretical framework of the study addressed temporary work, orientation and digital orientation. A qualitative research approach was used in the implementation of the study, and the material was collected through thematic interviews. Six temporary workers who work for the client were interviewed for the research in October 2023. The analysis of the research material was carried out by thematizing.

The results of the study showed that the client's orientation is functional, clear and concise. The strengths of the orientation were found to be the quality of the orientation materials and the interaction and cooperation in the orientation. Temporary workers hoped for more detailed instructions in some of the orientation materials, more thorough review of the temporary employment relationship, and a broader understanding of the user company and the client. The orientation was seen to support the start of work at the user company, but the start would be more supported by a more detailed review of the employee's first workday. It turned out that the client can influence the formation of a positive employee experience by making the employee's start at the user company as clear as possible and by maintaining an active role at the beginning of the employment relationship. The study also showed that it would be reasonable to transfer the orientation to a digital learning platform due to its information-oriented nature. However, the results also emphasized the importance of the social aspect of orientation.

Based on the research results, development proposals were made regarding the cooperation between the client and the user companies regarding orientation and the productization of orientation. As a final product, a digital orientation model was created, which the client can use in a project where the orientation is transferred to a digital learning platform.

Keywords/tags (subjects)

Temporary work, orientation, employee experience, digital orientation

Miscellaneous (Confidential information)

No

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Vuokratyö.....	5
3	Perehdyttäminen.....	8
3.1	Yleistä perehdyttämisestä.....	8
3.2	Perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö	11
3.3	Perehdytysprosessi	11
3.4	Vuokratyöntekijän perehdyttäminen henkilöstöalan yrityksessä	13
3.5	Etäperehdytys	17
3.6	Perehdytys ja työntekijäkokemus	18
3.7	Perehdytys ja liiketoiminta.....	19
4	Digitaalinen perehdyttäminen	20
4.1	Digitaalisen perehdytyksen ratkaisut.....	20
4.2	Digitaalisen perehdyttämisen hyödyt	21
4.3	Digitaalisen perehdyttämisen haasteet	22
4.4	Digitaalinen työntekijäkokemus.....	23
4.5	Digitaalinen perehdytys ja liiketoiminta	23
5	Tutkimusasetelma	25
5.1	Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet.....	26
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	27
5.2.1	Tutkimusote	27
5.2.2	Tiedonhaku	28
5.2.3	Aineistonkeruu ja haastattelulomakkeen laatiminen	30
5.2.4	Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen.....	33
5.2.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	33
6	Tutkimustulokset.....	36
6.1	Perehdytyksen nykytila	38
6.1.1	Vahvuudet.....	40
6.1.2	Kehityskohteet.....	42
6.2	Perehdytys ja työskentelyn aloittaminen käyttäjäyrityksessä.....	45
6.3	Perehdytys ja työntekijäkokemus	45
6.4	Digitaalinen perehdytys	48
6.4.1	Mahdollisuudet.....	50
6.4.2	Haasteet.....	51

7	Pohdinta	53
7.1	Johtopäätökset.....	53
7.2	Kehitys- ja jatkotutkimusehdotukset	63
7.2.1	Digitaalisen perehdyttämisen malli	63
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	66
7.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi	69
7.5	Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen	72
	Lähteet	74
	Liitteet	79
	Liite 1. Teemahaastattelurunko suomeksi	79
	Liite 2. Teemahaastattelurunko englanniksi	83
	Liite 3. Digitaalinen perehdyttäminen- tietoisuus haastateltaville, suomenkielinen.....	87
	Liite 4. Digitaalinen perehdyttäminen- tietoisuus haastateltaville, englanninkielinen.....	88
	Kuviot	
	Kuvio 1. Vuokratyösuhteen osapuolet ja näiden väliset suhteet	6
	Kuvio 2. Perehdytyksen osaamisalueet	10
	Kuvio 3. Henkilöstöalan yrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuut vuokratyöntekijän perehdytyksen osa-alueista	14
	Kuvio 4. Digitaalisen liiketoiminnan kypsyystasot	24
	Kuvio 5. Digitaalisten oppimiskäytäntöjen menestystekijät	25
	Kuvio 6. Haastatteluaineiston teemat	36
	Kuvio 7. Toimeksiantajan perehdytyksen vahvuudet	42
	Kuvio 8. Toimeksiantajan perehdytyksen kehityskohteet	44
	Kuvio 9. Positiivisen työntekijäkokemuksen luonti vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä	48
	Kuvio 10. Digitaalisen perehdyttämisen mahdollisuudet	51
	Kuvio 11. Digitaalisen perehdyttämisen haasteet	52
	Kuvio 12. Digitaalisen perehdyttämisen malli	66
	Taulukot	
	Taulukko 1. Esimerkki haastatteluaineiston tiivistämisestä	36

1 Johdanto

Kuten laajempanakin ilmiönä, digitalisaatio on yleistynyt ilmiö myös henkilöstöjohtamisessa. Sitä voidaan tarkastella laaja-alaisemmin henkilöstöjohtamisen alaan vaikuttavana megatrendinä tai suppeammin esimerkiksi järjestelminä ja teknologioina, joiden avulla pyritään tehostamaan organisaation toimintaa sekä vähentämään kustannuksia. (Auvinen & Lämsä 2020, 14.) Digitaalinen HR-osaaminen nähdäänkin potentiaalisena kilpailuetuna yrityksille, kun taas sen puute yhdeksi yrityksen kehityksen esteeksi (Henkilöstöjohtamisen digitalisaatio keskisuomalaisissa PK-yrityksissä 2023).

Perehdyttäminen on organisaatioiden liiketoiminnan kannalta hyvin merkittävä prosessi. On todettu, että hyvin toteutetulla perehdytyksellä on mahdollista vaikuttaa esimerkiksi henkilöstön tuottavuuteen ja sitoutumiseen, joka voi tuoda merkittäviä säästöjä yritykselle. (Eklund 2018, 33–34). Carrucin (2018) mukaan henkilöstön vaihtuvuudesta jopa 20 prosenttia tapahtuu työsuhteen ensimmäisten 45 päivän aikana. Yrityksen kustannukset tilanteessa, jossa työntekijä joudutaan korvaamaan uudella, voivat olla jopa työntekijän kaksinkertaisen vuosipalkan suuruiset (Eklund 2018, 33–34).

Digitalisaatio on tuonut mukanaan paljon uusia mahdollisuuksia perehdyttämiseen. Esimerkiksi yrityksen opetusmateriaalit on mahdollista siirtää digitaaliseen muotoon sekä perehdyttämisessä voidaan hyödyntää erilaisia videoita, testejä ja pelejä. Digitaalisessa perehdyttämisessä hyödynnetään yhä enenevässä määrin erilaisia digitaalisia oppimisolustoja. Digitaalisen perehdyttämisen etuina ovat muun muassa se, että usein perehtyjä voi tutustua digitaalisen perehdytyksen teemoihin ja mahdollisiin tehtäviin itsenäisesti silloin, kun hänelle itselleen parhaiten sopii. (Eklund 2018, 182–183.)

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan nykyistä perehdytystä sekä digitaalista perehdyttämistä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Toimeksiantajayrityksenä toimi henkilöstöalan yritys. Perehdytysprosessia ei ollut aiemmin tutkittu toimeksiantajayrityksen puolelta ja tämä nähdään yrityksessä hyvin merkittävänä ydinprosessina vuokratyöntekijöiden työsuhteen elinkaareissa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisena työntekijät näkevät nykyisen perehdytyksen, miten

sitä voitaisiin heidän näkökulmastaan kehittää ja millainen digitaalinen perehdytys tukisi vuokratyöntekijöiden työsuhteen alkua. Tavoitteena oli myös tutkia perehdytyksen vaikutusta työntekijäkokemukseen.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella nykyistä perehdytystä kehitetään toimeksiantajayrityksessä. Suunnitteilla myös on, että perehdytys siirretään digitaaliselle oppimisalustalle vuoden 2024 aikana. Yrityksen tarkoituksena on tarjota tulevaisuudessa entistä laadukkaampi sekä nykyaikaisempi perehdytys vuokratyöntekijöille. Tämä opinnäytetyö toimikin alustavana tutkimuksena näille aiemmin mainituille kehitysprojekteille. Tarkoituksena oli, että tutkimuksen avulla siirtyminen digitaaliseen perehdyttämiseen sujui mahdollisimman onnistuneesti. Toimeksiantajayritys näkee perehdytyksen digitalisoinnissa paljon potentiaalia liiketoiminnan kehitykseen esimerkiksi resurssien säästön ja uudelleen järjestelyn sekä entistä paremman työnantajamielikuvan myötä.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään vuokratyötä, perehdyttämistä sekä digitaalista perehdyttämistä. Työssä tarkastellaan myös perehdyttämisen ja työntekijäkokemuksen välistä yhteyttä. Vuokratyösuhteen tarkastelu on keskeistä, sillä työsuhde henkilöstöalan yrityksen ja vuokratyöntekijän välillä eroaa perinteisestä työsuhteesta. Perehdytyksen kokonaisuuden hahmottaminen taas on tärkeää, jotta perehdyttämistä voidaan lähteä onnistuneesti viemään digitaaliseen muotoon.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastattelun keinoin. Teemahaastattelurunko laadittiin tutkimusongelman ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Tutkimus sisälsi myös toimeksiantajayrityksen nykyiseen perehdytykseen tutustumista. Koska opinnäytetyön tekijä työskentelee itse toimeksiantajayrityksessä, oli perehdytyksen nykytilasta jo hyvä käsitys, mikä palveli tutkimuksen tekemistä. Toisaalta tästä syystä tutkimuksessa tuli kiinnittää huomioita perehdytyksen kriittiseen tarkasteluun sekä mahdollisimman objektiiviseen tutkijan rooliin.

Perehdyttäminen on yleisesti paljon tutkittu aihe. Myös digitaalista perehdyttämistä on tutkittu, mutta aiempiin tutkimuksiin tutustuttaessa huomattiin tutkimuksien määrän olevan vielä hieman vähäisempi. Koska toimeksiantajayrityksenä oli henkilöstöalan yritys, opinnäytetyö toi perehdytyksen tutkimukseen myös uutta näkökulmaa, sillä henkilöstöalan yritysten perehdyttämistä on tutkittu hyvin vähän aiemmin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda hyvät puitteet toimeksiantajalle

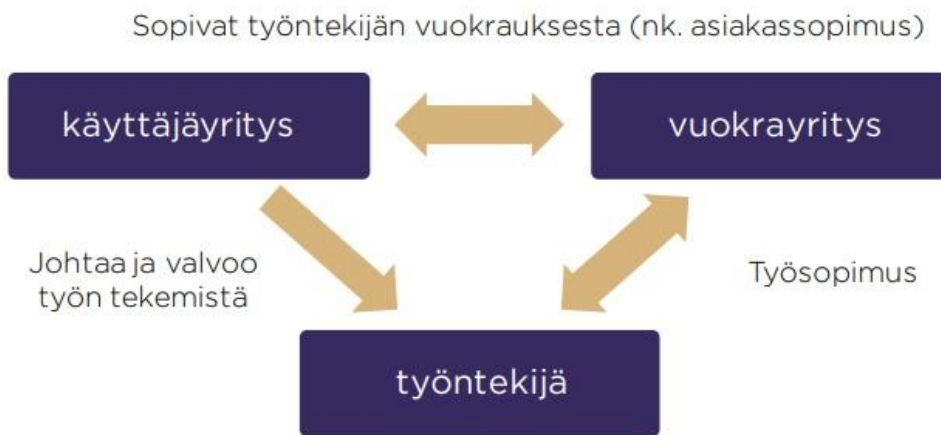
perehdytyksen kehittämiseksi sekä yleisesti että digitaalisesta näkökulmasta. Perehdytyksen ollessa yksi yrityksen ydinprosesseista sekä digitaalisen perehdyttämisen ajankohtaisuuden vuoksi tutkimuksen tekeminen koettiin äärimmäisen merkityksellisenä sekä innostavana.

2 Vuokratyö

Henkilöstöalalla työskentelevät yritykset tarjoavat henkilöstöpalveluita organisaatioille. Näitä henkilöstöpalveluita ovat esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytointi, henkilöstövuokraus sekä henkilöstön kehittäminen (Henkilöstöpalveluala 2022). Henkilöstöalan yritysten asiakkaina voivat olla eri toimialojen yritykset sekä julkinen sektori. (Henkilöstöalan yritysten palvelut n.d.) Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan tarkemmin näistä palveluista henkilöstövuokrausta sekä tätä kautta vuokratyön kokonaisuutta.

Henkilöstöala on Suomessa merkittävä työllistäjä – vuonna 2022 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli Tilastokeskuksen mukaan 2,7 prosenttia. On arvioitu, että ala tarjoaa vuosittain töitä noin 170 000 työntekijälle lähes jokaisella toimialalla. Yleisintä henkilöstövuokraus on kuitenkin palvelualoilla, teollisuudessa, rakennusalailla, toimisto- ja hallintoalalla, asiantuntijatehtävissä sekä majoitus-, ravintola- ja catering alalla. (Mitä henkilöstöalalla tehdään? n.d.) Henkilöstöalan yritysten yhteenlaskettu liikevaihto vuonna 2022 oli 1 679 500 euroa ja vuodesta 2021 liikevaihto nousi 15 prosenttia (TOP 20 HPL Liikevaihtokatsaus 2022). Alalla toimii tällä hetkellä yhteensä noin 1 200 yritystä (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 21).

Henkilöstövuokrauksessa on kyse työvoiman vuokrauksesta, jossa henkilöstöalan yritys työnantajana siirtää vastiketta vastaan vuokratyöntekijän toisen työnantajan käyttöön työskentelemään. Vuokratyössä onkin kolme osapuolta: vuokratyöntekijä, henkilöstöalan yritys (myös vuokratyöyritys) sekä käyttäjäyritys, joka on henkilöstöalan yrityksen asiakas (kts. Kuvio 1). Vuokratyöhön liittyy kolme oikeussuhdetta: vuokratyöntekijän ja henkilöstöalan yrityksen välinen työsuhde, henkilöstöalan yrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen asiakkuussuhde sekä vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen oikeussuhde, joka poiketen kahdesta aiemmasta ei ole sopimussuhde. (Hietala ym. 2022, 13.)



Kuvio 1. Vuokratyösuhteen osapuolet ja näiden väliset suhteet (Vuokratyöopas 2017)

Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on työsuhteessa henkilöstöalan yritykseen, mutta joka työskentelee henkilöstöalan asiakkaan eli käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena (Hietala ym. 2022, 14). Vuokratyösuhte eroaakin tavanomaisesta työsuhteesta siten, että kahden osapuolen sijasta työntekijällä on kaksi työnantajaa, joiden kesken työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat (Hietala ym. 2022, 28). Vuokratyösuhte on ainoa työsuhteen muoto, johon kuuluu kolme osapuolta (What is temporary work? n.d.). Koska käyttäjäyritys saa käyttöönsä vuokratyöntekijän työpanoksen, sille siirtyy työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja työn tekemisen järjestelyihin. Henkilöstöalan yrityksellä säilyy normaalisti ne työnantajanoikeudet- ja velvoitteet, jotka eivät siirry käyttäjäyritykselle. (Hietala ym. 2022, 14.) Henkilöstöalan yrityksen keskeisiä velvoitteita ovat esimerkiksi työsuhteen vähimmäisehtojen noudattaminen sekä työterveyshuollon järjestäminen. Työntekijän palkanmaksun hoitaa henkilöstöalan yritys. (Vuokratyö n.d.).

Kaikissa vuokratyötä koskevissa tilanteissa työnantajavelvoitteiden jakautuminen ei kuitenkaan ole selkeää kaikille osapuolille (Määttä 2014, 81). Määttä (2014, 81) mukaan suurimmat ongelmatilanteet ja epäselvyydet juontavat siitä, että vuokratyön sääntely perustuu suurimmilta osin samaan normistoon, kuin muidenkin työntekijöiden työsuhteen ehdot. Yleisten säädösten lisäksi vuokratyötä kuitenkin sääntelee normit, joita sovelletaan ainoastaan vuokratyöntekijöihin – nämä erityissäännökset ovat selkeyttäneet velvoitteita käyttäjäyrityksen ja henkilöstöalan yrityksen vä-

lillä. Viimeisimmät vuokratyöntekijöitä koskevat normistot perustuvat osittain vuonna 2008 julkaistuun Euroopan unionin direktiiviin vuokratyöstä. (Hietala ym. 2022, 121.) Yleisten työsuhdetta sääntelevien lakien lisäksi vuokratyöstä säädetään esimerkiksi tilaajavastuu- ja yhteistoimintalajeissa (Vuokratyö n.d.). Lainsäädännön ohella työehtosopimukset sääntelevät vuokratyöntekijöiden työsuhteiden ehtoja. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus on työvoimanvuokrausalalla noudatettava yleissitova työehtosopimus. Mikäli henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta ei käytetä työntekijän työsuhhteessa, noudatetaan käyttäjäyritystä mahdollisesti velvoittavaa työehtosopimusta. (Hietala ym. 2022, 30.)

Vuokratyösuhteessa työsuhteen laji voi olla määräaikainen tai vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva. Työ voi olla muodoltaan osa-aikaista, keikkaluontoista tai kokoaikaista. (Henkilöstöalan yritysten palvelut n.d.) Vuokratyön moninaisen luonteen vuoksi sen avulla voidaan saada työmarkkinoille henkilöitä, jotka eivät halua tai saisi vakituista työtä. Työuransa alussa oleville työntekijöille vuokratyön tekeminen on taas hyvä keino kerryttää työkokemusta. Vuokratyön kautta työntekijällä voi olla myös mahdollisuus työllistyä suoraan käyttäjäyritykseen, joten vuokratyön tekeminen voi toimia oivana polkuna kohti vakituista työsuhdetta (Hietala ym. 2022, 21). Muina etuina nähdään olevan vuokratyöntekijöiden näkökulmasta vuokratyön joustavuus erilaisissa elämäntilanteissa (Henkilöstöalan yritysten palvelut n.d.).

Toisaalta vuokratyöntekijöiden näkökulmasta vuokratyöhön liittyy myös ongelmakohtia; suurimmat epävarmuudet liittyvät tarjolla olevan työn määrään ja työsuhteen kestoon (Hietala ym. 2022, 24–25). Mikäli käyttäjäyritys ei tarvitse vuokratyöntekijän työpanosta enää eli irtisanoo vuokratyöntekijää koskevan sopimuksen, työntekijän työnteko käyttäjäyrityksessä loppuu. Näissä tapauksissa vuokratyöntekijä jää henkilöstöalan yrityksen kirjoille, josta hänet on mahdollista sijoittaa uuteen tehtävään, mikäli tällainen on tarjolla. (What is temporary work? n.d.) Epävarmuus työsuhteen jatkumisen suhteen voi aiheuttaa vuokratyöntekijöille henkistä kuormitusta. Vaikka moni työntekijä tekee vuokratyötä omasta tahdostaan, on vuokratyöntekijöiden joukossa myös paljon niitä, jotka tekevät vuokratyötä sen vuoksi, että muuta työtä ei ole tarjolla – tällöin epävarmuustekijöistä johtuva henkinen kuormitus koetaan vaikuttavampana. (Hietala ym. 2022, 25.)

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyö mahdollistaa usein hyvin joustavan, nopean ja vaivattoman ratkaisun työvoiman tarpeen muutoksiin tai esimerkiksi tietyn osaamisen tarpeen ilmenemiseen. Vuokratyöntekijöiden käytöllä käyttäjäyritys myös vähentää oman henkilökunnan kuormitusta vähentämällä esimerkiksi ylityön tarvetta. (Hietala ym. 2022, 22–23.) Joissakin tapauksissa vuokratyöntekijä voidaan myös vakinaistaa suoraan käyttäjäyrityksen kirjoille. Työntekijän vakinaistaminen on näissä tapauksissa usein helpompaa, sillä vuokratyöntekijä on jo tutustunut käyttäjäyritykseen sekä omaksut tämän työskentelytapoja itselleen (Henkilöstöalan yritysten palvelut n.d.). Henkilöstövuokrausta käytetään osassa yrityksissä henkilöstön rekrytointivälineenä ja näin osana rekrytointistrategiaa. Riski käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyön suhteen on väärän henkilöstöalan yrityksen valitseminen henkilöstötarpeen täyttämiseen; oikean ja sopivan yhteistyökumppanin valinta on tärkeää, jotta henkilöstövuokrauksen hyödyt saadaan yrityksen käyttöön. (What is temporary work? n.d.) Hietalan ja muiden (2022, 24) mukaan vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuus ja osaaminen ovat käyttäjäyrityksen kannalta suurimmat riskitekijät.

Henkilöstöala HELA ry:n (entinen Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL) vuonna 2022 teettämän tutkimuksen mukaan lähes 10 000 vuokratyöntekijästä 92,7 % suosittelisi henkilöstöalan yritystä työnantajana tuttavalleen. Suosittelun avaintekijöinä pidettiin sitä, että henkilöstöalan yritys hoitaa asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat, vuokratyöntekijä pystyy hyödyntämään ja kehittämään osaamistaan vuokratyön avulla, henkilöstöalan yritys on alalla laadukas ja menestyvä yritys sekä henkilöstöalan yritys huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2022.) Hietalan ja muiden (2022, 25–26) mukaan vuokratyön tekeminen ei kuitenkaan aina ole mutkatonta, sillä vuokratyöntekijä voi kokea ulkopuolisuutta käyttäjäyrityksen työyhteisössä. Vuokratyöntekijät voivat myös kokea, että he saavat tehtäväkseen tehdä huonoimmat ja ei halutuimmat työvuorot. Vuokratyöntekijöillä voi myös olla kohonnut riski jäädä ulkopuolelle käyttäjäyrityksen järjestämistä koulutuksista sekä saavuttaa heikompaa urakehitystä suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. (Hietala ym. 2022, 26.)

3 Perehdyttäminen

3.1 Yleistä perehdyttämisestä

Perehdyttämisen tarkoituksena on saada uusi työntekijä mahdollisimman pian osaksi työyhteisöä, sidosryhmiä ja organisaatiota sekä oppimaan työtehtävänsä. Hyvin toteutettuna perehdyttäminen

vie usein paljon aikaa – mutta siihen kannattaa panostaa. Vaikka uuden työntekijän perehdyttämiseen käytettäisiin paljon resursseja, nämä käytetyt resurssit maksavat itsensä takaisin silloin, kun uusi työntekijä pystyy työskentelemään yrityksessä ilman jatkuvaa ohjausta. (Joki 2021, 85.) Onnistuneen perehdytyksen avulla työntekijä pystyy antamaan uudessa työtehtävässä täyden panoksensa nopeammin (Jylhä & Viitala 2013).

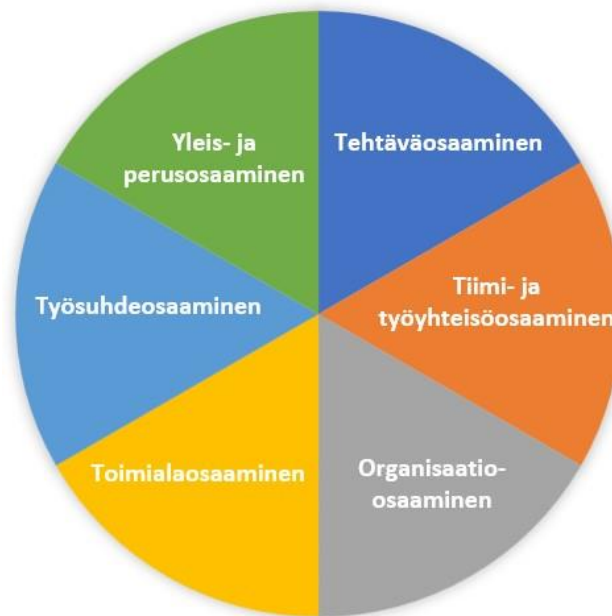
Perehdyttäminen on työntekijän työsuhteessa hyvin merkittävä vaihe. Perehtymisen tarkoituksena on, että uusi työntekijä oppii tekemään uudet työtehtävänsä oikein. Uudelle työntekijälle on myös tärkeää perehdyttää turvallisen työskentelyn tiedot ja taidot. Kun perehdytykseen panostetaan, työntekijöiden virheet vähenevät ja virheiden korjaamiseen käytettävää aikaa säästyy. Perusteellisesti ja huolellisesti tehty perehdytys hyödyttää koko työyhteisöä, sillä onnistuneen perehdytyksen avulla uusi työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään itsenäisesti eikä virheiden selvittämiseen ja korjaamiseen kulu muiden työyhteisön jäsenten aikaa. (Joki 2021, 85.) Epäonnistunut perehdytys voi työn laaturvirheiden lisäksi vaikuttaa negatiivisella tavalla työntekijän työmotivaatioon (Jylhä & Viitala 2013).

Perehdytyksen syvyyteen ja laajuuteen vaikuttaa oleellisesti työntekijän tuleva rooli, työkokemus ja ammatillinen osaaminen sekä usein myös uuden työntekijän ikä. Usein työelämässä kokeneempi työntekijä on tottunut työskentelemään erilaisissa työyhteisöissä ja työtehtävissä, kun taas nuorempi työntekijä vähäisemmällä työkokemuksella tarvitsee enemmän tietoa työsuhteen ja työelämän perusasioista. Uuden työntekijän työtehtävät ja työsuhteen pituus määrittelevät myös perehdyttämisen laajuutta. Usein lyhyisiin sijaisuuksiin tai esimerkiksi kesätyöntekijä tai harjoittelupaikkoihin perehdyttämiseen käytetään vähemmän aikaa, joten on ensisijaisen tärkeää, että perehdytys pitää sisällään työn kannalta kaikkein oleellisimman tiedon. (Joki 2021, 86–87.) Nosov (2020) korostaa, että erityisesti keikkatyöntekijöiden perehdytyksen laatuun tulisi kiinnittää huomiota; yrityksissä keikkatyöntekijöiden työpanos nähdään usein vain väliaikaisena, joten panostus perehdytykseen voi olla puutteellista.

Perehdyttäminen tulisi alkaa uuden työntekijän vastaanottamisella sekä keskustelulla, jossa tarkoituksena on keskinäinen tutustuminen sekä perehdytyksen aikataulun ja sisällön läpikäynti. Työntekijälle tulisi heti perehdytyksen alussa esitellä hänen toimenkuvansa sekä avata tämän roolin merkitystä organisaation tavoitteiden ja strategian toteutumisessa. (Joki 2021, 86.) Perehdyttämistä

varten organisaatiossa tulee laatia perehdyttämishjelma. Tarkoituksena on, että perehdytysohjelma on perusteellisesti ja kattavasti mietitty ja tehty, jotta sitä voidaan hyödyntää perehdyttämisessä kaikkien perehdytykseen tulevien työntekijöiden kanssa. On kuitenkin huomioitava, että vaikka perehdytysohjelman tulisi olla käytettävissä laajalti erilaisiin perehdyttämisen tilanteisiin, toimiva perehdytysohjelma on tarvittaessa muokattavissa ja päivitettävissä. (Joki 2021, 88.)

Kupiaan ja Peltolan (2009, 89) mukaan perehdytyksen myötä tavoiteltu osaaminen voidaan jakaa kuuteen eri osa-alueeseen (kts. Kuvio 2).



Kuvio 2. Perehdytyksen osaamisalueet (Kupias & Peltola 2009, 90, muokattu).

Tehtäväkohtaisella osaamisella tarkoitetaan osaamista, jota työntekijä tarvitsee uudessa työtehtävässä. Tiimi- ja työyhteisöosaaminen tarkoittaa taas osaamista, jota tarvitaan kyseisen yrityksen työyhteisössä tai tiimissä. Organisaatio-osaaminen käsittää sen osaamisen, jota työntekijä tarvitsee kyseisessä organisaatiossa työskentelemiseen. Toimialaosaamisen perehdyttämisessä taas on tärkeää käydä uuden työntekijän kanssa läpi olennaisia asioita, jotka ovat tyypillisiä toimialalle, jolla työntekijä työskentelee. Työsuhdeosaaminen keskittyy työntekijän työsuhteeseen ja sen ehtoihin. Tämä pitää sisällään muun muassa työsuhteeseen liittyvät edut ja velvoitteet. Yleis- ja perusosaamisella taas tarkoitetaan esimerkiksi yleisten työelämätaitojen hallitsemista. (Kupias & Peltola 2009, 90–92.)

3.2 Perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 1 momentissa kerrotaan, että työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työturvallisuuslain säädösten mukaisesti. Työturvallisuuslain 3 §:ssä onkin nimenomainen säännös työturvallisuuslain soveltamisesta vuokratyössä. Kyseinen säännös jakaa työturvallisuusveloitteet käyttäjäyrityksen ja henkilöstöalan yrityksen kesken. Koska käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän työn johtamisesta ja valvomisesta, kuuluvat näihin liittyvät työturvallisuusveloitteet käyttäjäyritykselle. Käyttäjäyrityksen vastuulla on perehdyttää työntekijä työhön, työympäristöön sekä työsuojelutoimenpiteisiin. (Hietala ym. 2021, 152–153.) Usein työssä tarvittavien varusteiden ja vaatetuksen tarpeesta sekä niiden hankkimisesta sovitaan henkilöstöalan yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä (Vuokratyöopas 2017). Käyttäjäyrityksen tulee arvioida työntekijän työn vaarat ja huolehtia työssä tarvittavien koneiden ja laitteiden turvallisuudesta sekä työntekijän asianmukaisesta suojautumisesta työssä. Henkilöstöalan yritykselle taas kuuluu työntekijän yleisperehdyttäminen. (Hietala ym. 2021, 153.)

Käyttäjäyrityksen on Työturvallisuuslain 3 §:n mukaan ennen vuokratyöntekijän töiden aloittamista määriteltävä riittävän tarkasti ja ilmoitettava henkilöstöalan yritykselle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Henkilöstöalan yrityksen vastuulla taas on varmistaa, että tehtävään palkatulla vuokratyöntekijällä on riittävä kokemus, ammattitaito ja sopivuus nimenomaiseen tehtävään. (Hietala ym. 2021, 152–153.) Henkilöstöalan yritys vastaa näin työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta työntekijän ammattitaidon varmistamisen sekä esimerkiksi tapaturmavakuuttamisen muodossa (Vuokratyöopas 2017, 18).

3.3 Perehdytysprosessi

Toimivan perehdytysprosessin luomisessa organisaation tulee löytää ja määrittää ne tekijät, jotka luovat onnistuneen perehdytysprosessin. Nämä löydetty tekijät luovat perehdytykselle tavoitteet, jotka perehdytysohjelman- tai suunnitelman avulla on tarkoituksena täyttää. Luodun perehdytysohjelman tai suunnitelman esitysmuodon tulisi määräytyä sen mukaisesti, millaisia vaatimuksia ja tarpeita perehdytysprosessille asetetaan. (Eklund 2018, 74.) Sen lisäksi perehdytyksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon perehdytyksen nykytila, tavoiteltu toimintakonsepti sekä käytettävissä olevat resurssit (Kupias & Peltola 2009, 87). Perehdytysprosessin kehitystyö alkaa usein olemassa

olevan prosessin pohjalta. Näkökulma kehitystyössä tulisi olla siinä, miten nykyisestä perehdytysprosessista voitaisiin saada entistä enemmän irti. On tärkeää miettiä, onko perehdytyksestä tarkoituksenmukaista poistaa joitakin osioita tai kenties lisätä asioita osaksi perehdytystä. Kehitystyön tarkoituksena tulisi aina olla etukäteen määriteltyjen perehdytyksen tavoitteiden parempi saavuttaminen. Joskus perehdytystavan uudelleen arvioiminen voi tuoda mahdollisuuksia entistä onnistuneemmalle perehdytysprosessille. Mikäli organisaatiossa todetaan, että perehdytystapa kaipaa ajankohtaistamista eikä palvele enää käyttötarkoitusta, on rohkeidenkin uudistusten tekeminen kannattavaa. (Eklund 2018, 75.)

Vaikka onnistunut perehdytysprosessi vaihtelee yksilö- ja tehtäväkohtaisesti, on organisaatiossa laadittava yleisesti käytettävä perehdytysuunnitelma (Eklund 2018, 76). Kupiaan ja Peltolan (2009, 87) mukaan perehdytyksen suunnittelussa voidaan erottaa kaksi ulottuvuutta; systemaattinen ja yksilöllinen suunnittelu. Systemaattisesta suunnittelusta puhutaan silloin, kun perehdytystä määritellään koko organisaation tai työyksikön tasolla sekä laaditaan materiaaleja ja perehdytysohjelmia perehdytyksen tueksi. Systemaattisen suunnittelun lisäksi tuloksekas perehdytys kuitenkin vaatii usein myös yksilöllistämistä eli esimerkiksi perehdytettävän taustojen ja osaamisen huomioon ottamista. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.)

Perehdytysprosessin suunnittelussa on tärkeää määritellä se, kuka on vastuussa perehdytyksen eri asioista, mitä asioita perehdytys sisältää sekä milloin ja miten perehdytykseen suunnitellut asiat toteutetaan. Perehdytyksestä vastuussa oleva henkilö voi olla esimerkiksi henkilöstöhallinnon edustaja tai työntekijän esihenkilö. Perehdytyksen sisältöä mietittäessä tulee huomioida, että perehdytys sisältää kattavasti tietoa siitä, mitkä työntekijän tehtävät ovat, millaiset toimintatavat yrityksessä on, mitkä ovat yleiset pelisäännöt sekä miten esimerkiksi työntekijän tarvitsemat järjestelmät toimivat – nämä asiat muodostavat perehdytyksen rungon. On myös tärkeää pohtia, milloin mikäkin asia perehdytyksessä käydään läpi. Perehdytyksen aikataulua suunniteltaessa tulisi pyrkiä järjestämään perehdytettävät asiat niin, että oppiminen mahdollistuisi mahdollisimman hyvin. Perehdytyksen toteutustapaa valittaessa tulisi miettiä, millainen perehdytys mahdollistaisi tehokkaan ja työntekijöille mielekkään oppimisen. (Eklund 2018, 76–78.)

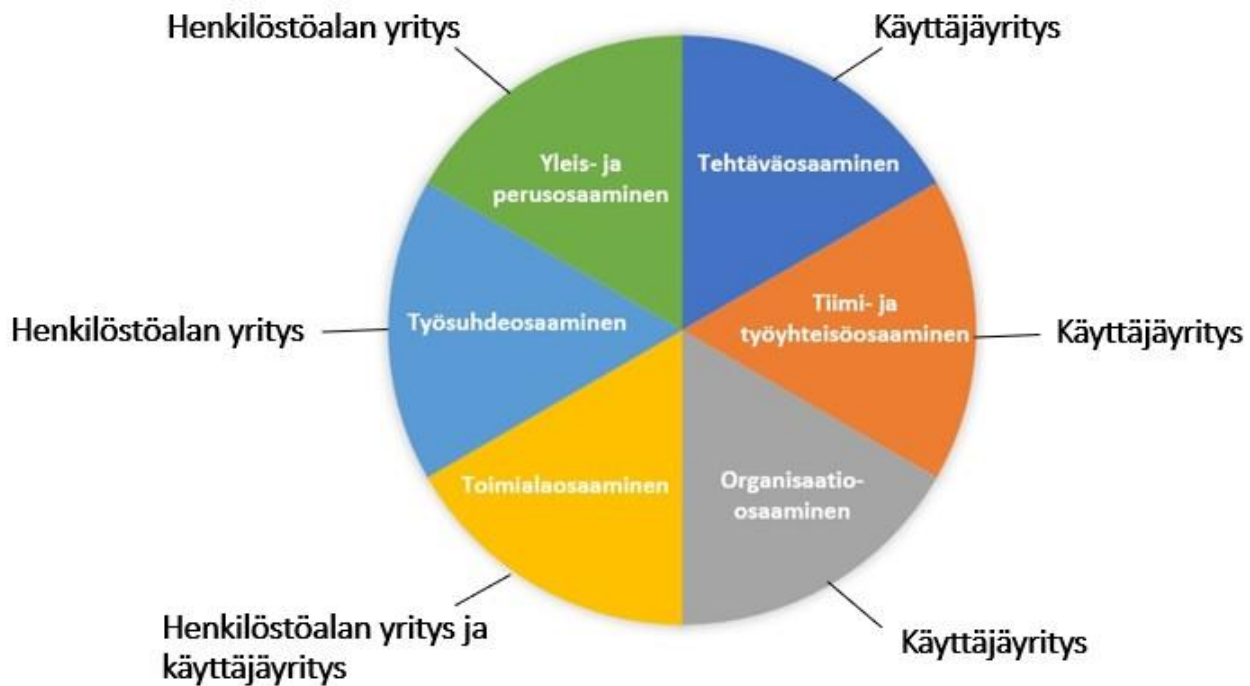
3.4 Vuokratyöntekijän perehdyttäminen henkilöstöalan yrityksessä

Henkilöstöalan yritykselle kuuluu työntekijän yleisperehdyttäminen työhön. Tämä yleisperehdyttäminen pitää sisällään työsuhdeasioihin liittyvän perehdytyksen sekä yleisen ohjauksen työhön liittyen. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 8.) Hyppäsen (2013) mukaan työsuhteeseen liittyviä yleisiä perehdytettäviä asioita ovat muun muassa:

- Työ, työyksikkö ja organisaatio
- Työajat ja aikataulut
- Taukokäytänteet
- Palkkausperusteet, palkanmaksupäivä, palkanmaksuun liittyvät rutiinit
- Poissaolosäännökset ja muut pelisäännöt
- Työterveyshuolto
- Työsuhde- ja henkilöstöedut
- Virkistyspalvelut
- Mahdollinen luottamusmiesjärjestelmä

Perehdytyksessä on tärkeää ottaa huomioon yleiset ja työsuhteeseen liittyvät poikkeustilanteet ja toimintaohjeet näitä varten. Tällaisia ovat esimerkiksi sairauspoissaolokäytänteisiin liittyvät kysymykset. Vuokratyöntekijälle tulee selvittää esimerkiksi, kuinka nopeasti ja kenelle sairastumisesta ilmoitetaan sekä kuinka pitkältä sairauspoissaolosta vaaditaan ilmoitus ja milloin. On hyvä myös käydä läpi, mitä kautta ja miten hoidetaan palkanmaksuun liittyvät oikaisut sekä kysymykset sekä mahdollisten henkilöstöetujen määräytyminen. Hyvin tärkeää on myös käydä työntekijän kanssa läpi, miten tulee toimia, jos työtehtävien hallinnassa on ongelmia tai työntekijällä on työtehtäviin liittyviä kysymyksiä. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 21.)

Koska vuokratyöntekijän perehdytyksestä on vastuussa sekä käyttäjäyritys että henkilöstöalan yritys, on perehdytykseen liittyen kannattavaa tehdä tiivistä yhteistyötä perehdyttävien osapuolten välillä, jotta perehdytys onnistuu kokonaisvaltaisesti (Hyvä perehdytys -opas 2007, 19). Kuviossa 3 on jaoteltu tässä opinnäytetyössä aiemmin esitetyn teorian perusteella vastuut perehdytyksen eri osa-alueista henkilöstöalan yrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Tämän jaottelun selkeyttäminen on tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen ja tulosten kannalta oleellista, sillä tutkimus keskittyy henkilöstöalan yrityksen tarjoamaan perehdytykseen.



Kuvio 3. Henkilöstöalan yrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuut vuokratyöntekijän perehdytyksen osa-alueista (Kupias & Peltola 2009, 90, muokattu)

On suositeltavaa, että henkilöstöalan yritys ja käyttäjäyritys keskustelevat perehdytyksestä sekä sen laajuudesta jo vuokratyöntekijää koskevan sopimuksen teon vaiheessa (Vuokratyöopas 2017, 18). Joskus erityisesti lyhyemmissä työsuhteissa käyttäjäyrityksen yritysesityksen osuus oletetaan perehdyttävän henkilöstöalan yrityksen puolelta, jolloin käyttäjäyrityksen perehdytys painottuu itse työtehtävien suorittamiseen. Vaikka perehdyttämismäärä on pääosin käyttäjäyrityksen vastuulla, perehdytyksen käytännön toteuttamisesta on erilaisia variaatioita käyttäjäyrityksen ja henkilöstöalan yrityksen kesken. Joissakin tapauksissa käyttäjäyritys valtuuttaa henkilöstöalan yritystä laajempaan perehdytykseen, kun taas joissain tapauksissa käyttäjäyritys haluaa tehdä vuokratyöntekijän perehdyttämisen miltei kokonaisuudessaan itse. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 19.)

Vuokratyöntekijöiden työsuhteen elinkaareissa perehdyttäminen on kriittisen tärkeä prosessi. Koska käyttäjäyrityksen tarve vuokratyöntekijöiden työpanokselle tulee usein nopeasti, on työntekijöiden perehdyttäminen työhön tehokkaasti ja perusteellisesti erityisen tärkeää; onnistuneen perehdyttämisen avulla vuokratyöntekijä yltää parempaan työssä suoriutumiseen ja tehokkuuteen työtehtävässä nopeammin. (External Workforce Management Toolkit n.d., 1.)

Toimeksiantajan perehdytysprosessi

Opinnäytetyötä varten haastateltiin toimeksiantajayrityksen HR-päällikköä liittyen vuokratyöntekijöiden perehdytykseen toimeksiantajalla. Perehdytysprosessin tarkasteleminen oli olennaista tutkimuksen tavoitteiden kannalta, sillä nykytilan avaaminen oli tärkeää kehitystyön mahdollistamiseksi tutkimuksen avulla. Kokonaisprosessin hahmottaminen oli myös olennainen lähtökohta tiedonhankinnan suunnittelulle. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, millainen toimeksiantajan perehdytysprosessi on tällä hetkellä, keitä eri toimijoita prosessissa on, mitkä osat perehdytysprosessissa nähdään toimeksiantajan puolelta erityisen tärkeänä, millaista yhteistyötä toimeksiantajayritys tekee perehdytyksen suhteen käyttäjäyritysten kanssa sekä mitkä ovat perehdytyksen kehitystarpeet toimeksiantajayrityksen näkökulmasta.

Toimeksiantajan HR-päällikkö kertoi, että perehdytysprosessi alkaa epävirallisesti jo silloin, kun hakijoiden kanssa keskustellaan haastatteluissa ja muissa rekrytointiin liittyvissä puheluissa työstä ja työsuhteesta. Virallisesti perehdytysprosessi kuitenkin alkaa työntekijän työllistämisestä, kun hakija on valittu tehtävään – tällöin käydään työntekijän kanssa puhelinkeskustelu, jossa käsitellään tapauskohtaisesti erilaisia asioita. Puhelinkeskustelussa käydään läpi esimerkiksi palkkausta, työehtosopimusta, henkilöstöalan peruseriaatteita sekä käyttäjäyrityksessä aloittamiseen liittyviä asioita. (Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö 2023.)

Perehdytysprosessin seuraava vaihe on perehdytysmateriaalien toimittaminen sähköpostilla sekä perehdytyspuhelun pitäminen. Jos työntekijä aloittaa työtehtävässä asiakkaalla nopeasti, perehdytyspuhelu saatetaan pitää samassa työllistämisen keskustelun kanssa. Muuten perehdytyspuhelu käydään aina perehdytysmateriaalien toimittamisen jälkeen – tähän myös pyritään, sillä tällöin perehdytyspuhelussa työntekijän kanssa voidaan käydä läpi hänen kysymyksiään liittyen perehdytysmateriaalien asioihin ja voidaan toistaa vielä puhelimitse tärkeitä seikkoja perehdytysmateriaaleista. Toimeksiantajayrityksessä perehdytysmateriaalit käsittävät työsopimuksen lisäksi tervetuloa työntekijäksi- sähköpostin, joka sisältää tietoja esimerkiksi palkkakaudesta, järjestelmien käyttämisestä ja työaikakirjausten tekemisestä, työterveyshuollosta sekä mahdollisesti tarkemmin käyttäjäyrityksestä. (Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö 2023.)

HR-päällikön mukaan perehdytys keskittyy kokonaisuudessaan käytännön asioihin. Perehdytyksessä käydään läpi työntekijän työsuhteeseen liittyviä asioita – tarkoituksena on käydä läpi niitä asioita, jotka liittyvät työntekijän ja toimeksiantajan yhteistyöhön. Toimeksiantajan tarjoaman yleisen perehdytyksen jälkeen työntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen perehdytykseen. Kun uusi työntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksessä jonkin aikaa, toimeksiantajayrityksestä soitetaan työntekijälle kuulumiset puhelimitse. Tämä puhelinkeskustelu on myös osa perehdytysprosessia, sillä se toimii työnantajan puolelta seurantana perehdytysprosessin onnistumisesta sekä toimeksiantajan että käyttäjäyrityksen puolelta. Kokonaisuudessaan vuokratyöntekijän perehdytysprosessi kestää tapauskohtaisesti noin yhdestä kuuteen viikkoa. (Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö 2023.)

Toimeksiantajayrityksen HR-päällikön mukaan vuokratyöntekijän perehdytysprosessin toimijoita ovat toimeksiantajan puolelta työntekijän työsuhteeseen liittyvä yhteyshenkilö, joka useimmissa tapauksissa on myös rekrytoinut työntekijän, sekä käyttäjäyrityksen yhteyshenkilö, jolla on vastuu työntekijän asianmukaisesta perehdyttämisestä itse työhön. Toimeksiantajan HR-päällikkö mainitsi, että yhteistyössä asiakkaan kanssa vuokratyöntekijöiden perehdytyksen suhteen on paljon kehitettävää. Hän totesi, että yhteistyötä perehdytykseen liittyen voisi alkaa luomaan jo esimerkiksi silloin, kun keskustellaan asiakkaan kanssa rekrytoinnista. HR-päällikön mukaan toimeksiantajayrityksessä nähdään perehdytyksen digitalisoimisen myötä mahdollisuus myös perehdytyksen kaupallistamiselle. Tällä tarkoitetaan, että toimeksiantajayrityksen digitaalisessa perehdytyksessä voitaisiin perehdyttää osuuksia käyttäjäyrityksen perehdytyksestä. (Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö 2023.)

HR-päällikkö kertoi, että vuokratyöntekijän perehdytyksessä on erityisen tärkeää, että työntekijä saa kaiken oleellisen tiedon työhön ja työsuhteeseen liittyen. Tavoitteena myös on, että työntekijä sisäistäisi saamansa tiedon mahdollisimman hyvin. Hän kertoi, että oleellista on, että työntekijä ymmärtää työsopimuksessa olevat asiat sekä hahmottaa vuokratyöhön liittyvät seikat. Tärkeää on, että vuokratyöntekijä ymmärtää vuokratyön eri osapuolien vastuut ja velvoitteet sekä kehen olla yhteydessä erilaisissa asioissa. HR-päällikön mukaan myös kuulumisten soittaminen työntekijän työsuhteen alussa on hyvin tärkeää, sillä tällöin saadaan tietoa siitä, miten perehdytys on sujunut käyttäjäyrityksessä. (Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö 2023.)

Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö näkee, että yrityksen perehdytyksessä on kehitettäviä kohtia. Ensimmäisenä hän mainitsi yhteistyön asiakkaan kanssa perehdytyksen suhteen. Toimeksiantajayrityksessä nähdään perehdytyksen digitalisoinnin tuovan paljon liiketoiminnallisia hyötyjä, joista HR-päällikkö nosti esimerkkeinä resurssien vähentämisen mahdollisimman sujuvan ja automaattisen perehdytysprosessin myötä. Digitaalisen perehdytyksen avulla työntekijöiden perehtymistä voitaisiin myös seurata ja mitata paremmin. Tarkoituksena olisi luoda yritykselle tulevaisuudessa sellainen perehdytys, joka selkeä, joustava sekä helppokäyttöinen työntekijöiden näkökulmasta. Perehdytyksen tulisi myös sisältää kaikki tarpeellinen materiaali, minkä johdosta työntekijän tarvitsisi kääntyä yrityksen henkilöstön puoleen vähemmän. Hän kuitenkin nosti myös esille perehdytyksen vuorovaikutuksellisuuden tärkeyden – digitaalisen perehdytyksen lisäksi halukkailla työntekijöillä voisi olla mahdollisuus myös etänä tapahtuvaan kohtaamiseen esimerkiksi puhelimitse edelleen. (Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö 2023.)

3.5 Etäperehdytys

Onnistunut etäperehdytys pitää sisällään samat elementit, kuin tavanomainen perehdytys, mutta voi olla joskus haastavampaa – tästä syystä on asioita, jotka on hyvä ottaa erityisesti huomioon, kun työntekijää perehdytetään etäyhteyksin (Citrin & DeRosa 2021; Eklund 2020a). Työsuhteen alkuvaiheessa riittävä läsnäolo etäyhteyksin on tärkeää, jotta uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja huomioituksi. Esimerkiksi perehdytyksen aikana järjestetyt videotapaamiset ovat loistava keino saada työntekijälle kohdattu olo työsuhteen alussa. Usein myös erilaiset nauhoitetut opastusvideot ovat toimiva keino, kun perehdytetään etänä, sillä videoiden avulla työntekijä voi palata perehdytyksen asioihin silloin, kun hänellä on siihen tarve. (Eklund 2020a.) Leinon (2020) mukaan etäperehdytyksessä tulee keskittyä sähköisiin viestintätaitoihin toimivan vuorovaikutuksen ja viestinnän varmistamiseksi.

Etäperehdytyksessä on myös erityisen tärkeää huolehtia siitä, että työntekijällä on kattavat tiedot ja toimintaohjeet työhön sekä työsuhteeseen liittyen; tavoitteena on, että työntekijän olisi mahdollisimman helppo käydä näitä asioita itsenäisesti läpi. Koska etäperehdytyältä vaaditaan ja odotetaan itsenäistä perehtymistä, työntekijälle erilaisten laadukkaiden ja ajankohtaisten materiaalien ja ohjeistusten tarjoaminen on erityisen tärkeää. (Eklund 2020a.) Rodeghero, Zimmermann, Houck & Ford (2021) toteavat, että etäperehdytyksessä tulee ottaa huomioon riittävä tiedonsaanti, mutta myös sosiaaliset aspektit. Eklund (2020a) taas korostaa, että työntekijän tulee tietää, mistä

löytää tarvittavan tiedon ja keneltä kysyä tarvittaessa asiasta. Etäyhteys voi tarjota mahdollisuuden nopeaan ja reaaliaikaiseen kommunikointiin erilaisten viestintäkanavien kautta; yhteydenottoon erilaisissa tilanteissa tulisi kuitenkin kannustaa uutta työntekijää, sillä avun ja neuvon pyytäminen voi olla joskus etäperehtyjälle vaikeaa (Lehto 2021).

3.6 Perehdytys ja työntekijäkokemus

Työntekijäkokemuksella tarkoitetaan työntekijän kokemusta työpaikastaan (Luukka 2019, 128). Se pitää sisällään kaiken sen, mitä työntekijä kohtaa, tuntee ja havainnoi työsuhteensa aikana. Työntekijäkokemus kattaa siis suuren määrän erilaisia kohtaamisia ja kokemuksia (Työntekijäkokemus on yhtä tärkeä kuin asiakaskokemus 2023). Huhdan ja Myllyntauksen (2021) mukaan työntekijäkokemuksen rakentumiseen vaikuttaa työsuhteen aikana tapahtuvat erilaiset kohtauspisteet. Kohtauspisteissä työntekijä on vuorovaikutuksessa organisaation kanssa; joskus nämä ovat pieniä ja arkisia hetkiä, kun taas joskus suurempia, kuten perehdytys uudessa tehtävässä. Sen lisäksi, että ihmisten välinen vuorovaikutus muovaa työntekijäkokemusta näissä kohtaamispisteissä, myös työssä käytettävien välineiden ja järjestelmien käytettävyys vaikuttaa saatuihin kokemuksiin. (Huhta & Myllyntaus 2021.)

Työntekijän työsuhteen eri kohtaamispisteillä ja kokemuksilla on merkittävä vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, työn tehokkuuteen, sairauslomapäivien määrään sekä työsuhteen pituuteen. Työntekijäkokemus myös vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen sekä työnantajan suositteluhalukkuuteen; näin työntekijäkokemuksella on myös selvä yhteys työnantajabrändin muodostumiseen. (Työntekijäkokemus on yhtä tärkeä kuin asiakaskokemus 2023.)

Perehdyttäminen on positiivisen työntekijäkokemuksen rakentamisen ensimmäisiä vaiheita, vaikka parhaimmissa tapauksissa myönteisen työntekijäkokemuksen perustaa aletaan muodostamaan jo ennen työntekijän perehdytystä. Perehdytyksessä, joka vahvistaa työntekijän positiivista työntekijäkokemusta, tulisi huomioida selkeys ja jatkuvuus. On myös tärkeää varmistua siitä, että perehdyttävällä on valmiudet sekä kyky vastaanottaa perehdytyksessä läpikäytäviä asioita. Suunnitelmallisella perehdyttämisellä on todettu olevan vaikutusta työntekijäkokemukseen.

Perehdytys suunnitelman lisäksi positiivista työntekijäkokemusta perehdytyksessä tukee erilaiset perehdytyskäytännöt, kuten ajantasainen perehdytysmateriaali ja koulutukset. (Kaihua, Kemi, Tapaninen & Vähäkuopus 2020, 20.)

Hills (2022) korostaa työntekijäkokemuksen näkökulmasta perehdytysohjelman lisäksi perehdytyskokemuksen suunnittelua. On tutkittu, että jopa 33 % uusista työntekijöistä etsii uutta työpaikkaa työsuhteen ensimmäisen puolen vuoden aikana – perehdytyskokemuksella voi olla tähän suuri vaikutus. Työntekijäkokemusta tukevalle perehdytyskokemukselle tulisivatkin asettaa selkeät tavoitteet sekä mittarit, joiden avulla voidaan tarkastella positiivisen perehdytyskokemuksen luonnin onnistumista. (Hills 2022.)

3.7 Perehdytys ja liiketoiminta

Perehdytys on yrityksen yksi tärkeimmistä prosesseista (Leino 2020). Hyvin toteutetulla perehdytyksellä on todettu olevan positiivinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin sekä hänen sitoutumiseen yritykseen – tätä kautta hyvän perehdytyksen saanut työntekijä on työyhteisössä myös tuloksen kannalta tuottavampi jäsen (Joki 2021, 85). Eklundin (2020b) mukaan perehdytys voi toimia yrityksen kilpailuetuna, sillä hyvin hoidettuna sillä on vaikutusta työntekijöiden sitoutumiseen, tuottavuuden ja työhyvinvointiin, mutta myös yrityksen työnantajamielikuvaan. Toisaalta huonosti onnistuneen perehdytyksen seurauksena voi pahimmillaan olla työntekijän irtisanoutuminen (Hypänen 2013). Tällöin epäonnistunut perehdytys voi johtaa uudelleen rekrytoinnin myötä moninkertaisiin rekrytointikustannuksiin (Narkiniemi 2020). Liiketoiminnan kehittymisen kannalta on tärkeää, että perehdytyksen toimivuutta seurataan ja pyydetään palautetta sen onnistumisesta. Näin perehdytysprosessia pystytään kehittämään saadun palautteen ja datan pohjalta. (Tainio-Keinonen 2020.)

Yrityskuvaksi kutsutaan mielikuvaa organisaation palveluista, henkilöstöstä ja tuotteista. Hyvin hoidettu perehdyttäminen on yksi merkittävä positiivisen yrityskuvan luomisen tilaisuus. On tärkeää huomata, että huonojen kokemusten kautta muodostunutta negatiivista yrityskuvaa on vaikea muuttaa, mikä vahvistaa työsuhteen alussa olevan perehdytyksen merkityksellisyyttä. Eritoten tämä tulisi ottaa huomioon niiden työntekijöiden kanssa, joiden perehdyttämiseen käytettävä aika on vähäinen. Erityisesti työvoimapulan aikana positiivisen yrityskuvan luominen kaikkien työntekijöiden kohdalla on ensisijaisen tärkeää. (Joki 2021, 88.) Työvoimapula lisää perehdytyksen arvoa yrityksen liiketoiminnan kannalta, sillä kun työntekijöitä on vaikeampi löytää ja rekrytoida, merkitys palkattujen työntekijöiden sitouttamiselle perehdytysvaiheessa korostuu – perehdytystä voidaan pitää jatkona onnistuneelle rekrytoinnille (Leino 2020).

4 Digitaalinen perehdyttäminen

Kuten laajempanakin ilmiönä, digitalisaatio koskettaa myös vahvasti HR-alaa ja monet HR-prosessit ovat kokeneet muutoksia digitalisaation myötä. Uudenlaiset järjestelmät ja nopeasti kehittyvät teknologiat vaativat yrityksiä pysymään jatkuvien muutosten perässä säilyttääkseen kilpailukykyä. Digitalisaatio on helpottanut monia henkilöstöhallinnon tehtäviä tekemällä prosesseista nopeampia ja tehokkaampia. (Rytilä 2022, 9–10.) Digitalisaation myötä henkilöstöhallinnon toimintojen automatisoiminen sekä erilaisten tietojärjestelmien tuottaman tiedon analytiikan sekä ennakoivan analytiikan käyttäminen onkin yleistynyt (Männistö 2017).

Digitalisoitumisen myötä perehdytysprosesseja siirretään yhä enenevässä määrin digitaaliseen ympäristöön. Tällöin perehdytyksessä käytetään usein erilaisia virtuaalisia oppimisympäristöjä. (Eklund 2018, 79.) Digiperehdyttämisellä tarkoitetaan verkossa tehtävää perehdytyskoulusta, jossa uusi työntekijä pääsee tutustumaan esimerkiksi uuden työpaikkansa ohjeistuksiin ja työsuhteisiin (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.). Perehdytys voidaan suorittaa kokonaan tai osin virtuaalisessa oppimisympäristössä (Pajula 2021). Digitaalinen perehdytys voidaan rakentaa olemassa olevan perehdytysmateriaalin pohjalta tai oppimisympäristöön voidaan luoda uusi perehdytysrakenne (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.).

4.1 Digitaalisen perehdytyksen ratkaisut

Digiperehdyttämisen verkko-oppimislustoilla voi olla muun muassa tekstiä, kuvia, videoita tai esimerkiksi tehtäviä, joiden avulla työntekijä perehtyy ohjeistuksiin ja työhön (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.). Perehdytyksen pelillistämisestä puhutaan silloin, kun perehdytys on rakennettu pelin tavoin etenevänä ratkaisuna. Pelillistämisen myötä perehdytys ja sen sisältö voi innostaa perehtyjää enemmän. Perehdytyksen kulkiessa eteenpäin pelin tavoin myös perehdytyksen suorittaminen voi olla työntekijälle motivoivampaa. (How to start e-learning in your organisation n.d.).

Digitaalista perehdytystä luodessa on tärkeää pohtia sitä, miten tiedot välitetään työntekijöille. Työntekijän kannalta tarpeelliset tiedot tulisi esittää hänelle mahdollisimman omaksuttavalla tavalla. Vaikka työntekijän on tärkeää saada kaikki olennainen tieto, on hyvä kiinnittää huomiota sii-

hen, millaisella laajuudella tieto työntekijälle esitetään; tähän voi esimerkiksi olla ratkaisuna tiedon jakaminen useampaan osaan. (Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021.) Digitaalisissa perehdytyksissä tulisi aina pyrkiä mahdollisimman helppokäyttöisiin ratkaisuihin. Myös mobiilikäyttöä tukevan digitaalisen perehdyttämiskäytön tarjoaminen on nykyaikana tärkeää. (Miksi perehdytyksen tulisi olla digitaalinen oppimismatka? n.d.)

4.2 Digitaalisen perehdyttämisen hyödyt

Digitaalisessa perehdyttämisessä työntekijän näkökulmasta hyötynä nähdään sen joustava luonne. Joustavan luonteen myötä perehtyjä voi suorittaa perehdytyksen usein omaan tahtiin sekä siellä, missä se hänelle parhaiten sopii. Digitaaliselle perehdyttämiselle on myös tyypillistä sen saavutettavuus, joka tarkoittaa, että työntekijä voi osallistua perehdytykseen helposti, nopeasti ja vaivattomasti. (Choudhury & Pattnaik 2020.) Erityisesti mobiilikäyttöisten verkkoperehdytysten äärelle on tarvittaessa helppo palata mistä ja milloin vain (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.). Työntekijä voi aloittaa työhön perehtymisen nopeasti, sillä perehtyminen voidaan aloittaa digitaalisesti usein heti työsopimuksen kirjoittamisen jälkeen (Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021). Digitaalisen perehtymisen avulla uusi työntekijä voi tutustua esimerkiksi erilaisten esittelyvideoiden muodossa uuteen työnantajaansa tai työpaikkaansa ennen varsinaista perehdytystä (Digitaalinen HR: Kolme näkökulmaa n.d.).

Digitaalisen oppimisolun avulla sekä työntekijä että työnantaja voivat seurata perehtymisen edistymistä (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.). Digitaalisilla keinoilla voidaan luoda myös vuorovaikutuksellisia ratkaisuja, joissa työntekijä esimerkiksi toivotetaan tervetulleeksi uuteen työhön tai häneltä kerätään palautetta perehdytyksestä ja sen onnistumisesta (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.; How to start e-learning in your organisation n.d.; Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021). Mikäli digitaalinen perehtymisolun on helposti päivitettävissä ja muokattavissa, on perehdytyksessä mahdollista ottaa huomioon myös perehdytettävien yksilölliset tarpeet ja oppimistyyli (Digitaalinen HR: Kolme näkökulmaa n.d.). Vuotilainen (2020) taas nostaa digitaalisen perehdyttämisen etuna perehdytyksen tasalaatuisuuden; kaikilla perehdytykseen osallistuvilla on automaattisesti pääsy kaikkiin tarvittaviin materiaaleihin.

4.3 Digitaalisen perehdyttämisen haasteet

Vaikka digitaaliseen oppimisympäristöön pystytään luomaan erilaisia vuorovaikutuksellisia ratkaisuja, on vuorovaikutus digitaalisin keinoin usein digitaalisen perehdyttämisen haasteena. Digitaalisen vuorovaikutuksen myötä perehdytettävän ja perehtyjän välille ei pääse muodostumaan luonnollista vuorovaikutusta, joka voi aiheuttaa työntekijän eristäytymisen työnantajasta. (Choudhury & Pattnaik 2020.) Joillekin työntekijöille digitaalisen toteutustavan mukana tuleva yhteisöllisyyden puute voikin olla haaste. Kun vuorovaikutus on digitaalisessa muodossa, voi oppimista tukeva luonnollinen ihmisten välinen vuorovaikutus ja sosiaalinen paine vaikuttaa perehdytykseen osallistumiseen ja sitoutumiseen. (Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia 2019.)

Digitaalisen perehdytyksen mahdollistama joustavuus osallistua perehdytykseen silloin ja sieltä, kun perehtyjä haluaa, on useimmiten perehdytystavan etu. Tähän liittyy kuitenkin myös haasteita perehdytyksen onnistumisen näkökulmasta. Koska perehtyminen on usein täysin itsenäistä, on perehdytykseen osallistuminen työntekijöiden itsensä vastuulla. (Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia 2019.) Itseohjautuvuuden myötä olisikin tärkeää, että uuden työntekijän polku läpi perehdytyksen voidaan todentaa ja vahvistaa (Digitaalinen HR: Kolme näkökulmaa n.d.).

Choudhury & Pattnaikin (2020) mukaan perehdytettävien motivaatiolla on suuri vaikutus digitaalisen perehdyttämisen onnistumiseen. Motivaatio-ongelmat saattavat joissain tapauksissa aiheuttaa sen, että kaikki työntekijät eivät osallistu perehdytykseen oikeassa aikataulussa tai riittävällä tavalla. Organisaatiot voivat vaikuttaa työntekijöiden sitoutuneisuuteen esimerkiksi ajastetuilla muistutuksilla tai innostavalla pelillistämällä. (Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia 2019.)

Koska digitaalinen oppiminen ja oppimisalustoiden käyttö vaatii digitaitoja, tämä saattaa olla haasteena organisaatioilla digitaalisessa perehdytyksessä. On otettava huomioon, että joillekin työntekijöille digitaaliset oppimisympäristöt ja ylipäätänsä digitaaliset ratkaisut voivat olla hyvin vieraita; erityisesti näiden työntekijöiden tukemiseksi oppimisympäristöstä tulisikin pyrkiä tekemään mahdollisimman helppokäyttöinen ja loogisesti etenevä. Palaaminen perehdytyksen ja materiaalien pariin tulisi olla hyvin helppoa. (Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia 2019.)

4.4 Digitaalinen työntekijäkokemus

Työntekijäkokemus pitää sisällään työntekijän ajatukset ja tunteet työn sujuvuudesta, työnantajasta, toimintatavoista sekä työympäristöstä. Toimivilla digitaalisilla ratkaisuilla on olennainen osa positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumisessa. Teknologioiden ja digitaalisten ratkaisujen hyvä toimivuus on osa työntekijän perustarpeita, joiden tulisi täytyä kokonaisvaltaisen positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumiseksi. (Moderni työntekijäkokemus n.d.) Kun puhutaan organisaation digitaalisista prosesseista, olennaista työntekijäkokemuksen näkökulmasta on se, kuinka helppokäyttöisiä järjestelmät ovat (Digian trendiopas 2023, 10). Parhaimmillaan ja oikein toteutettuina digitaaliset ratkaisut voivat lisätä esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Moderni työntekijäkokemus n.d.).

Digitaalisten järjestelmien huono käytettävyys ja heikko laatu voivat puolestaan vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden työntekijäkokemukseen; työntekijät voivat kokea stressiä tai turhautumista digitaalisten ratkaisujen suhteen (Moderni työntekijäkokemus n.d.). Työntekijäkokemukseen voidaan vaikuttaa positiivisesti varmistamalla digitaalisen ympäristön ja järjestelmien toimivuus, tuki järjestelmien käytössä, selkeät ohjeet sekä tietoturva. Kun suunnitellaan ja toteutetaan digitaalista ympäristöä, on ensisijaisen tärkeää ottaa huomioon käyttäjien toiveet ja tarpeet. (Digian trendiopas 2023, 10.) Vainio (2019) kuitenkin esittää, että pelkkä digitaalisten alustoiden ja välineiden tarjoaminen ei riitä työntekijäkokemuksen nostamiseen; tärkeää on prosessien siirtäminen digitaaliseen ympäristöön yhdessä yrityskulttuurin uudistamisen kanssa.

4.5 Digitaalinen perehdytys ja liiketoiminta

Digitaaliseksi liiketoiminnaksi kutsutaan prosessia, jossa digitaalisia teknologioita hyödynnetään liiketoiminnan kehittämisessä. Digitaalisen liiketoiminnan kautta yrityksen on mahdollista nostaa liiketoiminnan digitaalista kypsyystasoa. On määritelty olevan kuusi tasoa, jotka ovat kieltäytyjä, aloittelija, hyödyntäjä, konkari, muuntautuja sekä edelläkävijä (Kts. Kuvio 4). Kun digitaalinen kypsyystaso on korkea, on tämän todettu olevan selkeä kilpailuetu taloudellisesta näkökulmasta. (Digitaalinen liiketoiminta n.d.) Kilpailuedun nähdään kasvavan esimerkiksi kustannuksien vähentymisen, liiketoimintojen joustavuuden sekä tehokkuuden lisääntymisen myötä (Lopes, Furtado & Ismael 2023).

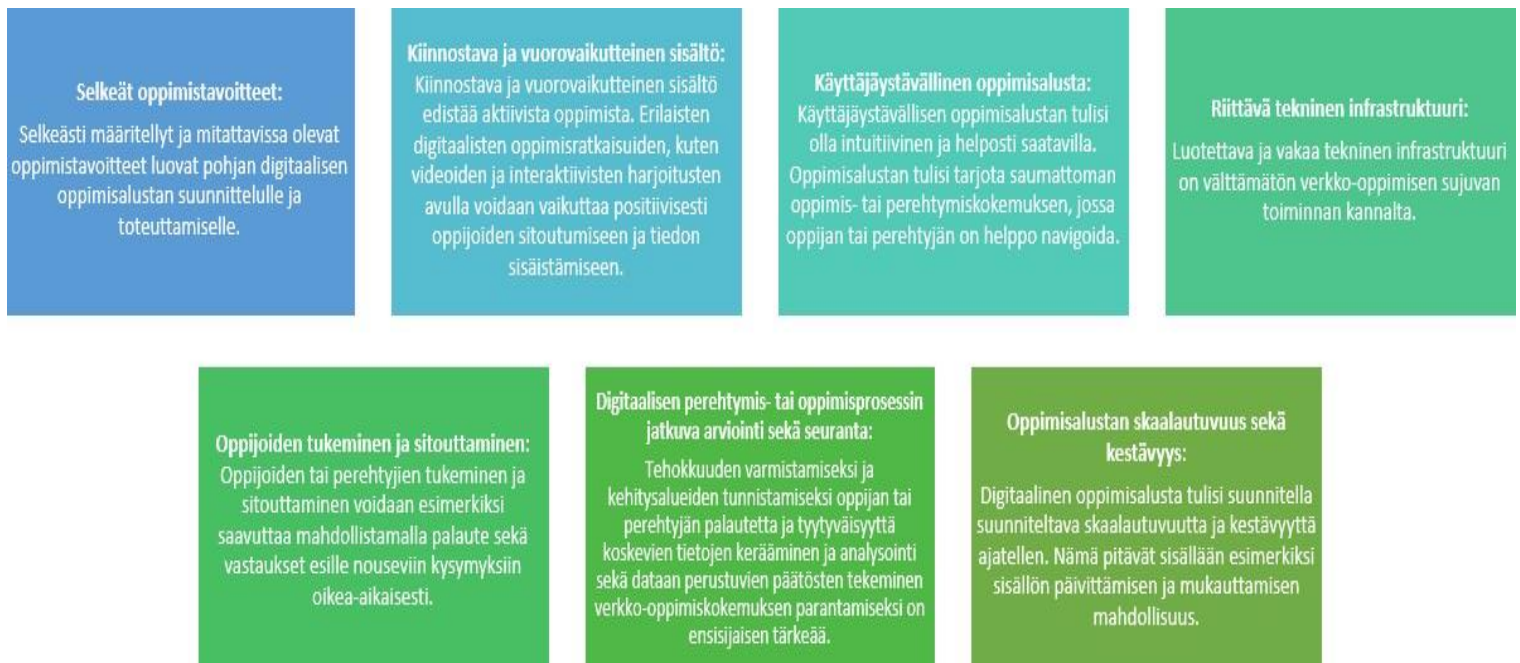


Kuvio 4. Digitaalisen liiketoiminnan kypsyydet (Digitaalinen liiketoiminta n.d., muokattu)

Digitalisoitumisen myötä yritysten paine kehittää digitaalista liiketoimintaa tulee yhä useammin asiakkaiden suunnalta – digitaalisen liiketoiminnan toteuttaminen ja tämän kehittäminen näyttää yhä enenevässä määrin itsestäänselvyytenä. Kun liiketoimintaa kehitetään digitaaliseen suuntaan, on tärkeää arvioida kehitettävän liiketoiminnan osan nykytila sekä verrattava tätä mahdollisuuksien mukaan kilpailijoihin. Tämän jälkeen asetetaan tavoitetaso, visio sekä määritellään, mitkä ovat digitalisoimisen projektin eri vaiheet. Näistä vaiheista muodostuvaa prosessia tulisi hyödyntää liiketoiminnan digitaaliseen kehittämiseen digitaalisen kypsyydetason asteesta riippumatta. (Digitaalinen liiketoiminta n.d.)

Työnantajan näkökulmasta digitaalisen perehdyttämisen avulla voidaan säästää aikaa ja resursseja, jotka puolestaan vaikuttavat liiketoimintaan (Choudhury & Pattnaik 2020). Myös Lopesin ja muiden (2023) mukaan digitaalisella perehdyttämällä ja digitaalisilla oppimiskäytännöillä on todettu olevan liiketoimintaa hyödyttäviä vaikutuksia kustannuksien säästämisen muodossa. Digitaalisen perehdyttämisen helppo saatavuus, ajasta ja paikasta riippumaton joustavuus sekä aikaa säästävä luonne ovat ehdottomia etuja liiketoiminnalle. (Lopes ym. 2023.) Digitaalisella perehdyttämällä onkin todettu olevan merkitystä yritysten liiketoimintaan tuottavuuden näkökulmasta; täysin digitalisoidun perehdytyksen ansiosta perehdytykseen käytetty aika voi olla jopa 40–60 % vähemmän, kuin normaalisti. Digitaalisen perehdytyksen on myös todettu lyhentävän aikaa, joka alkaa työntekijän rekrytoinnista ja päättyy työntekijän täyteen tuottavuuteen. (Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021.)

Lopes ja muut (2023) nostavat kuitenkin esille, että jotta liiketoiminnan kannalta tavoiteltavat hyödyt on mahdollista saavuttaa, on digitaalisten oppimiskäytäntöjen kannalta kriittiset menestystekijät oltava organisaatiossa tarkoin suunniteltuina ja huolellisesti toteutettuina. Näitä kriittisiä menestystekijöitä ovat muun muassa selkeät oppimistavoitteet, kiinnostava ja vuorovaikutteinen sisältö, käyttäjäystävällinen oppimisympäristö, riittävä tekninen infrastruktuuri, oppijoiden tukeminen ja sitouttaminen, digitaalisen perehtymis- tai oppimisprosessin jatkuva arviointi sekä seuranta ja käytettävän oppimisympäristön skaalautuvuus sekä kestävyys. Kuviossa 5 näistä kriittisistä menestystekijöistä on avattu oleellimmat seikat. (Lopes ym. 2023.)



Kuvio 5. Digitaalisten oppimiskäytäntöjen menestystekijät (Lopes ym. 2023)

5 Tutkimusasetelma

Tutkimuksen tutkimusasetelma muodostuu tutkimusongelmasta, käytettävistä empiirisistä aineistoista sekä näiden aineistojen analyysimenetelmistä. Näiden lisäksi myös teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuksen keskeisten teoreettisten käsitteiden nähdään olevan osa tutkimusasetelmaa. Tutkimusasetelman tulisi olla selkeä ja hyvin perusteltu. (Vuori n.d.)

5.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet

Kun tutkimusaihe on valittu ja aiheeseen liittyvään teoriaan on perehdytty, tulee pohtia, mitä aiheeseen liittyen halutaan tietää. Tärkeää on, että tutkimuksen aihetta pyritään rajaamaan, jotta tutkimukselle voidaan asettaa mahdollisimman tarkka tutkimusongelma. Tutkimusongelma ohjaa tutkijan työskentelyä, sillä se suuntaa ajatusta siihen, mitä on tarkoitus tutkia. Joskus tutkimusongelma saattaa muuttua tutkimuksen teon aikana – tutkimusongelman määrittely tutkimuksen teon alussa on kuitenkin tärkeää, sillä se ohjaa tutkimusta oikeaan suuntaan. Tutkimusongelman asettelu on laadullisessa tutkimuksessa suhteellisen joustavaa ja joissakin tilanteissa tarkan tutkimusongelman määrittämisen sijasta voidaan tutkimukselle asettaa yleisluontoisempi tehtävä. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Tutkimusongelman tulisi olla mahdollisimman selkeä ja yksiselitteinen. Tutkimusongelmassa kiteytyy kysymyksen muodossa se, mitä halutaan tutkia ja tietää. Koska laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on jonkin ilmiön tai asian ymmärtäminen tai kuvaaminen, ovat tutkimusongelmat usein ”mitä” tai ”miten” kysymysten muodossa, mutta myös muunlaista tutkimusongelman asettelua esiintyy. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan toimeksiantajan nykyistä perehdytystä sekä digitaalista perehdyttämistä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena on selvittää, millaisena työntekijät näkevät nykyisen perehdytyksen, miten sitä voitaisiin heidän näkökulmastaan kehittää ja millainen digitaalinen perehdytys tukisi vuokratyöntekijöiden työsuhteen alkua. Tavoitteena on myös tutkia perehdytyksen vaikutusta työntekijäkokemukseen. Tutkimuksen kautta selvitetään perehdytyksen nykytila ja luodaan digitaalisen perehdyttämisen malli. Näitä lopputuloksia voidaan hyödyntää toimeksiantajayrityksessä yleiseen kehitystyöhön sekä silloin, kun projekti perehdytyksen siirtämisestä digitaaliselle oppimisolustalle alkaa.

Kuten aiemmin todettiin, perehdytys on yrityksen liiketoiminnan kannalta hyvin tärkeä prosessi. Digitalisaation myötä perehdyttämiseen on tullut paljon uusia ja erilaisia mahdollisuuksia, joiden hyödyntäminen voi luoda merkittävää kilpailuetua yrityksille. Muun muassa Lopesin ja muiden (2023) mukaan yrityksen kilpailuetu voi kasvaa digitaalisen perehdyttämisen myötä esimerkiksi tehokkuuden lisääntymisen ja kustannusten vähentymisen myötä. Toimeksiantajayritys näkee tarpeellisena perehdytyksen uudistamisen sekä nykyaikaistamisen. Sekä toimeksiantajayritys että

opinnäytetyön tekijä pitävät tärkeänä sitä, että perehdytyksen kehittämisen ja uudistamisen ensimmäinen vaihe on vuokratyöntekijöiden kokemusten, ajatusten ja kehitysehdotusten esille tuominen. Tutkimusongelma, johon tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta on: ”Millainen toimeksiantajan perehdytys palvelee vuokratyöntekijöitä parhaiten?”

Tutkimuskysymykset, jotka toimivat tutkimusongelman ratkaisun apuna ovat:

1. Millainen toimeksiantajan perehdytys on tällä hetkellä?
2. Miten nykyistä perehdytystä voitaisiin kehittää?
3. Miten perehdytys vaikuttaa vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemukseen ja miten tähän voitaisiin vaikuttaa entistä positiivisemmin?
4. Millainen digitaalinen perehdytys tukisi vuokratyöntekijöiden työsuhteen alkua?

5.2 Tutkimusmenetelmät

5.2.1 Tutkimusote

Tieteelliset tutkimukset voidaan jakaa karkeasti empiiriseen ja teoreettiseen tutkimukseen. Empiirissä tutkimuksessa saadaan tutkimustuloksia havainnoimalla, mittaamalla ja analysoimalla.

Koottu tutkimusaineisto on empiirisen tutkimuksen keskiössä – tutkimusaineisto on tekemisen lähtökohta. Teoreettisessa tutkimuksessa ei havainnoida tutkimuskohteita välittömästi. Sen sijaan tutkittavasta kohteesta pyritään hahmottamaan rakenteita, selityksiä ja malleja aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella. (Himberg, Hurme, Koskimaa, Lähdesmäki & Mikkola 2015b.)

Tämä opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan empiiristä tutkimusta, sillä se pohjautuu erilaisiin tutkimusaineistoihin ja näiden analysoimiseen. Laadullisen tutkimuksen empiirinen ote ei kuitenkaan poissulje sen teoreettisia lähtökohtia, vaan nämä ovat kiinteä osa laadullista tutkimusotetta. (Sarajärvi & Tuomi 2018.) Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavan kohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti (Himberg ym. 2015a). Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin tutkimusotteeksi silloin, kun ollaan kiinnostuneita tapahtumien tai ilmiöiden yksityiskohtaisista rakenteista eikä yleisluontoisesta jakaantumisesta. Tällöin tutkitaan yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteita jonkin ilmiön tai tapahtuman suhteen ja halutaan saada tietoa jonkin tapauksen syy-seuraussuhteista. (Metsämuuronen 2011, 220.) Laa-

dullinen tutkimus soveltuu hyvin menetelmäsuuntaukseksi, sillä tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää tutkittavaa kohdetta syvällisesti. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita vuokratyöntekijöiden kokemuksista, ajatuksista ja kehitysehdotuksista perehdytyksen suhteen, joten laadullisen tutkimuksen yksityiskohtainen tarkastelutapa soveltuu tutkimusotteeksi.

Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamiseksi tutkittaviksi henkilöiksi on kannattavaa valita vuokratyöntekijöitä tietyillä kriteereillä. Potentiaalisten haastateltavien on tullut käydä läpi toimeksiantajan normaali perehdytysprosessi sekä perehdytyksen on tullut olla mahdollisimman äskettäin. Valittujen kriteerien vuoksi kvantitatiivinen tutkimusote ei sovellu menetelmäsuuntaukseksi yhtä hyvin, kuin kvalitatiivinen tutkimusote, sillä kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulosten luotettavuutta tarkastellessa kiinnitetään huomiota tulosten luottamustasoon. Luottamustaso tarkoittaa sitä, miten todennäköisesti tutkittavilta henkilöiltä saadut tulokset pätevät myös perusjoukossa. (Heikkilä 2014, 40.) Koska kvantitatiiviselle tutkimusotteella otoskoko jäisi tässä tutkimuksessa pieneksi, tämä vaikuttaisi heikentävästi luottamustasoon. Näin ollen tutkittavien kohteiden syvällinen, ominaisuuksia ja merkityksiä tutkiva laadullinen tarkastelutapa tuottaa tutkimuksen kannalta luotettavampaa tulosta ja mahdollistaa paremmin tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen.

5.2.2 Tiedonhaku

Tutkimuksen teorettinen viitekehys pitää sisällään tutkimusongelman kannalta oleellisen kirjallisuuden, käsitteet, teemat sekä aikaisemmat tutkimukset (Kananen 2015, 24). Aiheesta aiemmin tutkittu tieto toimii perustana tutkimukselle. Jotta tutkimukselle saadaan luotua pätevä ja tutkimusongelmaa tukeva teorettinen viitekehys, tulee tutkijan perehtyä aihetta käsitteleviin teorioihin, malleihin, määritelmiin ja tutkimuksiin. Olennaista on, että tutkimuksen teorettinen viitekehys sekä empiirinen osuus ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. (Kananen 2015, 32.)

Tässä opinnäytetyössä tiedonhankintaa on toteutettu systemaattisesti tutkimuksen kannalta oleellisten aiheiden ympäriltä. Kartoitusta opinnäytetyön aiheista on tehty esimerkiksi tutustumalla aiheista tehtyihin tieteellisiin artikkeleihin, alan asiantuntijoiden kirjallisuuteen, uutisiin, kolumneihin, opinnäytetöihin, kandi- ja gradututkielmiin sekä muihin luotettavaan julkaisuihin.

Tiedonhankintaa on tehty myös kansainvälisistä artikkeleista ja tutkimuksista. Opinnäytetyön tie-

donhaun kartoituksessa on selvitetty, millaisista näkökulmista eri lähteet ovat tarkastelleet tutkimuksen kannalta oleellisia teemoja. Kartoituksen myötä on voitu määritellä, millaiset käsitteet ja aiheet ovat tutkimuksen kannalta oleellista käsitellä teoreettisessa viitekehyksessä.

Tutkimuksen aihetta käsittelevään kirjallisuuteen perehtyessä voidaan joskus löytää tutkimuskohteita, joita ei ole käsitelty aiemmin laajalti; tämän tutkimattoman näkökulman valitessaan tutkija luo tutkimukselleen erityistä tieteellistä merkitystä (Kananen 2015, 32). Tämän opinnäytetyön teoreettisen tietopohjan kartoituksen vaiheessa huomattiin, että henkilöstöalan yrityksen tarjoamaa perehdytystä vuokratyöntekijöille on tutkittu hyvin vähän. Näin ollen tämän tutkiminen tuo aihetta käsittelevään tutkimukseen lisäarvoa sekä uutta näkökulmaa, mikä nostaa tämän opinnäytetyön tutkimuksen tieteellistä merkitystä ja arvoa.

Aiheesta aiemmin tutkitun tiedon kartoituksen perusteella tutkimuksen teemoista on tehty tiedonhaku esimerkiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston hakupalvelusta, lisensoiduista tietokannoista, kuten Alma Talentista ja Ellibsistä, sekä Google Scholarista. Kansainvälisten artikkelien ja julkaisujen hakuun on käytetty ProQuest-tietokantaa. Tutkimuksen lähdekirjallisuutta on löydetty myös tutustumalla aihetta aiemmin käsittelevien tutkimusten lähdekirjallisuuteen. Hakusanoina tiedonhaussa on käytetty esimerkiksi vuokratyö, perehdyttäminen, perehdytysprosessi, etäperehdyttäminen, työntekijäkokemus, digitaalinen perehdyttäminen. Näitä hakusanoja on yhdistelty ja lyhennetty eri tietokantojen hauissa. Hakusanoja on hyödynnetty eri tietokannoissa myös englanninkielisillä versioilla kansainvälisten julkaisujen löytämiseksi. Opinnäytetyön lähteinä on käytetty sekä tuoreta aineistoa että myös vanhempaa esimerkiksi perehdyttämiseen liittyvää edelleen relevanttia tietoa ja teoreettisia malleja sisältäviä julkaisuja.

Tiedonhaussa lähteiden luotettavuutta on arvioitu muun muassa pohtimalla kriittisesti sitä, mihin käyttötarkoitukseen ja kenelle teksti on suunnattu, kuka on lähteen kirjoittaja, missä teksti on julkaistu ja milloin. Lähteitä arvioitaessa on kiinnitetty huomioita siihen, millaista lähdekirjallisuutta kyseisissä lähteissä on käytetty ja millainen kirjoittajan ammattitaito on. Lähteiden arvioinnissa on tarkasteltu myös sitä, onko lähteessä esitetyt asiat todennettavissa myös muiden aiheesta kertovien lähteiden perusteella. Tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen valikoidut lähteet sisältävät ajantasaista tietoa, sillä suurin osa lähteistä on julkaisuajankohdiltaan tuoreita tai melko tuoreita.

Vanhempien käytettyjen lähteiden kohdalla on arvioitu erityisesti sitä, onko niiden sisältämä teoria ja tieto vielä ajankohtaista sekä yleisesti käytettyä ja sovellettua.

Tämän opinnäytetyön tietoperusta koostuu pääosin alan asiantuntijoiden tekemistä julkaisuista ja tutkimuksista, aihetta käsittelevistä ammattilaisten julkaisemista artikkeleista, kolumneista sekä kansainvälisistä tutkimuksista ja julkaisuista. Teoreettinen viitekehys muodostuu teemoista vuokratyö, perehdyttäminen sekä digitaalinen perehdyttäminen. Tietopohjan tarkoituksena on auttaa lukijaa ymmärtämään käsiteltäviä aiheita ja tutkimuksen kohdetta monipuolisesti. Tutkimuksen kannalta on oleellista ymmärtää, mitä vuokratyö on ja miten se toimii. Koska tutkimuksessa tutkitaan toimeksiantajan nykyistä perehdytystä sekä tunnistetaan tästä kehityskohteita, on olennaista käsitellä perehdyttämistä yleisesti kokonaisuutena. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia perehdytyksen vaikutusta vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemukseen, joten työntekijäkokemuksen käsitteleminen on tärkeää. Myös etäperehdytys on aiheena oleellinen, sillä toimeksiantajan perehdytykset vuokratyöntekijöille tapahtuvat etämenetelmin. Tutkimuksen kannalta digitaaliseen perehdyttämiseen syventyminen on keskeistä, sillä yksi tutkimuksen tavoitteista on tuottaa tietoa, jonka avulla toimeksiantajayrityksessä voitaisiin siirtyä kohti digitaalista perehdyttämistä.

5.2.3 Aineistonkeruu ja haastattelulomakkeen laatiminen

Tutkimuksissa ilmiöitä voi tutkia hyödyntäen monenlaisia aineistoja. Ensisijaisiksi eli primaariksi aineistoksi kutsutaan aineistoja, jotka ovat tutkimusta varten hankittuja, kuten esimerkiksi haastatteluaineistot. Sekundaariset eli toissijaiset aineistot taas toimivat tutkimuksen taustalla, tulkin-toja avaavina ja tukevin aineistoina ja nämä on useimmiten hankittu alun perin toisia tarkoituksia varten. (Himberg ym. 2009.) Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää tiedonkeruumenetelmänä esimerkiksi haastatteluita, havainnointiaineistoja, kirjoitettuja tekstiaineistoja, audiovisuaalisia aineistoja, kuvia tai tallenteita (Vuori n.d.). Kun tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa mielipiteistä, käsityksistä, kokemuksista ja asenteista, haastattelu toimii hyvin aineistonkeruumenetelmänä (Huhta & Myllyntaus 2021). Koska opinnäytetyössä tutkitaan vuokratyöntekijöiden mielipiteitä, kokemuksia ja näkemyksiä toimeksiantajan perehdytyksestä sekä digitaalisesta perehdyttämisestä, on haastattelu aineistonkeruumenetelmänä sopiva tiedonkeruuseen.

Tutkimuksen kohderyhmä

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä ovat toimeksiantajan vuokratyöntekijät. Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytetään teemahaastattelua. Aineiston keräämiseksi haastatellaan kuutta toimeksiantajan vuokratyöntekijää, jotka työskentelevät toimeksiantajayrityksen eri alojen asiakkailla. Teemahaastattelu edellyttää menetelmänä sekä aihepiiriin perehtymistä sekä haastateltavien tilanteen tuntemista – näin haastattelu voidaan kohdentaa tiettyihin tutkimuksen kannalta kiinnostaviin teemoihin. Teemahaastatteluun osallistuvia henkilöitä ei tulisi valita satunnaarisesti, vaan valikoiden haastateltavaksi sellaisia ihmisiä, joilta arvellaan saatavan parhaiten aineistoa tutkimuksen toteuttamiseksi. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Tutkimuksen haastateltavien valikoinnissa otetaan huomioon erilaisia tekijöitä. Valikoitujen henkilöiden on tullut käydä toimeksiantajan normaali perehdytysprosessi läpi (kts. teoreettisen viitekehysten osuus ”Toimeksiantajan perehdytysprosessi”) sekä perehdytyksen on tullut olla mahdollisimman äskettäin, jotta kokemus ja tieto perehdytykseen liittyen on mahdollisimman tuoreessa muistissa ja näin myös tieto luotettavampaa. Haastateltavien valikoinnissa kiinnitetään myös huomiota siihen, onko haastateltavilla mahdollisesti aiemman työkokemuksen tai perehdytyskokemusten puolesta näkemyksiä ja ajatuksia perehdyttämisestä yleisesti sekä digitaalisesta näkökulmasta. Näin kartoitetaan myös perehdytyskokemuksen lisäksi mahdollista asiantuntemusta liittyen tutkimuksen teemoihin. Koska tutkimuksen toteuttaja ja haastattelija työskentelee itse toimeksiantajayrityksessä, haastateltaviksi henkilöiksi ei valikoida tutkimuksen tekijän perehdyttämiä henkilöitä. Tällä valikoinnilla voidaan lisätä saatujen tulosten luotettavuutta esimerkiksi kehityskohtaiden näkökulmasta, kun haastateltavalla ja haastattelijalla ei ole ollut läheistä suhdetta liittyen perehdytykseen.

Aineiston keruu

Valikoituihin haastateltaviin otetaan ensin yhteyttä puhelimitse tiedustellen halukkuutta osallistua tutkimukseen. Koska tutkimuksen tekijä työskentelee itse toimeksiantajayrityksessä, koetaan luonnolliseksi ja lähestyttävämmäksi tavaksi ottaa yhteyttä potentiaalsiin haastateltaviin henkilöihin puhelimitse. Puhelussa kerrotaan tutkimuksen aihe ja tavoitteet, miten potentiaaliset haastateltavat valikoituvat sekä kuinka tiedonkeruu toteutetaan. Puhelussa kerrotaan myös haastateltavien

anonymiteetistä sekä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Kun potentiaaliset haastateltavat osoittavat kiinnostuksensa tutkimukseen osallistumiseen, lähetetään heille puhelimesta käydyt asiat kirjallisena luettavaksi.

Teemahaastattelun avulla tutkija pyrkii saamaan ilmiöstä käsityksen ja ymmärtämään tätä. Ilmiötä pyritään avaamaan määriteltyjen teemojen avulla. Käsiteltyjen teemojen ja näiden tarkentavien kysymysten avulla tutkija voi analysointivaiheen kautta muodostaa kokonaisvaltaista ymmärrystä ja kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2017, 90.) Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelun ensimmäinen teema on yleinen näkökulma perehdytykseen. Tämän jälkeen siirrytään käsittelemään perehdyttämistä syvemmin keskustelemalla siitä, miten perehdytys nähdään suhteessa käyttäjäryityksessä työskentelyyn sekä työntekijäkokemukseen. Viimeisenä osuutena teemahaastattelussa on digitaalinen perehdyttäminen. Teemahaastattelussa tyypillistä onkin siirtyminen haastattelun edetessä yleisimmistä teemoista yksityiskohtaisempiin teemoihin (Kananen 2015, 150).

Teemahaastattelurunko (kts. Liite 1 ja Liite 2) on muodostettu teoreettisen viitekehyksen sekä toimeksiantajan nykyisen perehdytyksen pohjalta. Muodostettujen teemojen sekä hahmoteltujen tarkentavien kysymysten tarkoituksena on tuoda vastauksia tutkimuskysymyksiin ja tätä kautta ratkaista opinnäytetyön tutkimusongelma. Tutkija voi teemoilla ja näiden tarkentavilla kysymyksillä vaikuttaa olennaisesti esimerkiksi saadun tiedon syvyyteen ja laajuuteen. Dikotomisten kysymysten sijasta, joihin tutkittava voi vastata ”kyllä” tai ”ei”, tulisikin suosia avointa kysymysten asetelua eli laajentavia kysymyksiä. (Kananen 2017, 92.) Tulisikin myös välttää kysymyksiä, joiden vastaukset ovat useimmiten itsestään selviä. Toisaalta on tärkeää myös kiinnittää huomiota siihen, että tutkija ei oleta tai ota kantaa siihen, mikä on totta tai väärin tutkittavan mielestä. (Kananen 2017, 100.)

Kuten aiemmin mainittiin, teemahaastattelussa haastateltavien henkilöiden tulisi voida tarjota tutkimuksen teemoista tietoa, jota tutkimusongelman ratkaisemiseksi tarvitaan. Aiemmin käsiteltiin tekijöitä, jotka otetaan huomioon haastateltavien valikoinnissa – nämä huomioon otettavat tekijät puoltavat luotettavan ja laadukkaan aineiston saamista tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Digitaalisen perehdyttämisen todettiin kuitenkin olevan teema, joka oli osalle haastateltavista vie-

raampi. Tästä syystä ennen haastatteluja haastateltaville on toimitettu Digitaalisen perehdyttämisen- tietoisuus (kts. Liite 3 ja 4). Tällä pyritään lisäämään haastateltavien tietoa kyseisestä teemasta sekä luomaan jo ennakkoon mahdollisia ajatuksia tai näkemyksiä aiheeseen liittyen.

5.2.4 Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen

Haastatteluiden pitämisen jälkeen aineiston käsittely aloitetaan litteroimalla haastattelut. Litteroinnissa haastattelut muutetaan kirjallisiksi dokumenteiksi (Kananen 2017, 123). Aineiston yhteismitallistamisella tarkoitetaan sitä, että kaikki haastatteluaineistot muutetaan yhtenevään muotoon (Kananen 2017, 132). Tässä tutkimuksessa videotiedostojen sisältämä ääni aukikirjoitetaan kirjallisiksi teksteiksi.

Litteroinnin jälkeen aineiston analysoinnissa siirrytään aineiston tiivistämiseen. Aineiston tiivistämisessä litteroiduista teksteistä etsitään tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta oleellista sisältöä (Kananen 2017, 132). Tässä tutkimuksessa tiivistäminen toteutetaan siirtämällä litteroidusta aineistoista haastateltavien vastaukset Excel-tiedostoon tarkempaa analysointia varten. Litteroiduista aineistoista nostetaan tarkempaan tarkasteluun vain tutkimuskysymysten ja tutkimusongelman kannalta oleellisia asioita kysymyksittäin.

Kun aineisto on saatettu tiiviimpään muotoon, aloitetaan aineiston analysointi teemoittelun avulla. Teemoittelu on laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä, jossa paikannetaan aineistosta tutkimusongelman kannalta olennaiset teemat eli aiheet. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esille tutkimusongelman kannalta olennaisia ja keskeisiä asiakokonaisuuksia. Tutkimusraportissa nostetaan esille teemoja käsiteltäessä usein katkealmia aineistosta. Näiden tarkoituksena on havainnollistaa käsiteltävää teemaa konkreettisesti. (Juhila 2021.) Teemoittelu koettiin luonnolliseksi analysointimenetelmäksi, sillä tiedonkeruu tapahtui teemahaastatteluina.

5.2.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen teossa tullaan noudattamaan läpi prosessin hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyväksi tieteelliseksi käytännöksi kutsutaan tiedeyhteisön yleisesti tunnustamia toimintatapoja, jotka ovat yleinen huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus tutkimuksen teossa (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)

2023). Opinnäytetyössä noudatetaan korkeakoulun raportointiohjeiden mukaista ohjeistusta lähteiden merkitsemisestä ja työskentelyä ohjaa korkeakoulun eettiset periaatteet, joiden mukaisesti tutkimuksessa pyritään puolueettomaan sekä totuuden mukaiseen toimintaan (Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet 2018). Eettisen tarkastelun kannalta on myös olennaista huomioida, että tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja, tutkimukseen ei liity salassa pidettäviä tausta-aineistoja eikä tutkimuksen tekoa varten ole tarvinnut hakea tutkimuslupaa toimeksiantajalta. Tutkimusta varten on tehty opinnäytetyösopimus toimeksiantajan, korkeakoulun ohjaajan ja opinnäytetyön tekijän välillä. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamista tutkimuksen teossa tukee myös tehty aineistohallintasuunnitelma. Tämän mukaisesti tutkimuksen aineistoja hallinnoi ja käsittelee vain haastattelija, tutkimusaineistoa säilytetään turvallisesti salasanalla suojattuna tutkijan tietokoneella sekä tutkimusaineistot poistetaan lopullisesti tutkimuksen teon jälkeen.

On todettu, että erityisesti laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset kohdistuvat tutkimusprosessin kaikkiin vaiheisiin. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa eettisyys on konkreettista ja sen tulisi näkyä niin itse haastateltavien kohtaamisessa kuin heitä koskevien tutkimustulosten kirjaamisessa. Onkin erityisen tärkeää, että tutkija itse tietoisesti pohtii vastaantulevia eettisiä kysymyksiä eri tilanteissa ja tekee ratkaisuja pohdintojen perusteella. Tutkimuksessa tulee eettisten periaatteiden mukaisesti aina kunnioittaa tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä, ihmisarvoa, itsemääräämisoikeutta sekä muita oikeuksia. Tutkijan tulee myös välttää aiheuttamasta tutkittaville henkilöille vahinkoja, riskejä ja haittoja. (Vuori n.d.) Eettisten periaatteiden mukaisesti haastateltavat henkilöt kohdataan kunnioittaen ja arvostaen. Opinnäytetyössä noudatetaan myös huolellista ja tarkkaa työtettä, esimerkiksi tulosten kirjaamisen vaiheessa.

Toimeksiantajan sekä haastateltavien anonymiteetista huolehtiminen on läpi tutkimuksen äärimmäisen tärkeää sekä hyvän tieteellisen käytännön että eettisten periaatteiden toteutumisen kannalta. Onkin todettu, että tutkimuksen luotettavuuden kannalta on hyvin keskeistä, että haastateltavat henkilöt luottavat anonymiteettinsa säilymiseen ja, että heille kerrotaan avoimesti ja rehellisesti tutkimuksen tarkoituksista, tavoitteista ja vaikutuksista (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006). Anonymiteetista tiedotetaan haastateltavia useampaan kertaan tutkimuksen teossa. Luotettavuuteen pyritään myös vaikuttamaan kommunikoimalla tutkittaville avoimesti ja rehellisesti tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Tämä tapahtuu tutkimusprosessissa eri vaiheissa;

alussa haastateltavien hankkimisen yhteydessä, tutkimuksen kirjallisessa tiedoksiannossa ja haastatteluiden yhteydessä.

Tyypillisesti tutkimuksen luotettavuutta käsitellään reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tulosten pysyvyyttä tarkastellessa puhutaan reliabiliteetista. Validiteetti taas tarkastelee sitä, tutkiiko tutkimus sitä, mitä sen oli tarkoitus tutkia. Reliabiliteetti liittyy usein tutkimuksen toteutusvaiheeseen ja validiteetti tutkimuksen suunnittelu- ja analysointivaiheeseen. (Kananen 2017, 175–176.) Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan reliabiliteetin ja validiteetin käyttämistä luotettavuuden arvioinnissa laadullisessa tutkimuksessa on kritisoitu, sillä käsitteet on luotu alun perin määrällisen tutkimuksen tarpeisiin nähden. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden ja tutkimuksen pätevyyden arviointi on kokonaisvaltaista kriittistä ajattelua. Puhutaan myös reflektioivasta työotteesta, jossa omaa toimintaa arvioidaan kriittisesti. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

Luotettavuuden näkökulma on erityisen tärkeää ottaa huomioon siksi, että tutkija työskentelee toimeksiantajayrityksessä. Osa haastateltavista henkilöistä on siis tutkijalle tuttuja entuudestaan. Tutkijan asema suhteessa tutkittaviin henkilöihin voikin olla ongelmallinen, sillä tutkijan tulisi pystyä vastaanottamaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä vaikuttamatta tuotettuun tietoon itse. Onkin erityisen tärkeää, että tutkimuksen teon aikana otetaan huomioon objektiivisuus- ja subjektiivisuus-kysymykset. Tutkijana tuleekin pyrkiä mahdollisimman hyvään objektiivisuuteen – tällöin tutkija katsoo tutkimuskohdetta ulkoapäin puolueettoman sivustakatsojan näkökulmasta. Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa on kuitenkin huomioitava, että täydellinen objektiivisuus ei ole mahdollista. Olennaista luotettavuuden parantumisen kannalta kuitenkin on, että tutkija pyrkii aktiivisesti tiedostamaan omat uskomuksensa ja asenteensa sekä koettaa parhaan kykynsä mukaan toimia niin, etteivät nämä vaikuttaisi tutkimukseen liiaksi. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.)

6 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa esitellään tutkimustulokset. Tutkimustulosten analysointi aloitettiin litteroimalla haastattelut. Litteroinnin jälkeen analysoinnissa siirryttiin aineiston tiivistämiseen, jolloin litteroiduista teksteistä etsittiin tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta oleellista sisältöä. Taulukossa 1 on esitettyä esimerkki siitä, miten haastatteluaineiston tiivistäminen toteutettiin.

Taulukko 1. Esimerkki haastatteluaineiston tiivistämisestä

YLEISTÄ	
Miten sinut perehdytettiin työsuhteeseen ja yleisiin asioihin toimeksiantajan puolelta?	Mulle tuli se tietopaketti, mikä lähetettiin. Ja sitten puhelinsoitto, mikä oli silleen aika nopea, että siinä mitä käytiin läpi ja kysyttiin, että onko jotakin kysyttävää mulla. Että ensin lähetettiin se materiaali se perehdytysmateriaali ja sitten sen jälkeen vielä puhelimesta keskusteltiin sen jälkeen kun olin tutustunut siihen materiaaliin.
Kuinka perehdytyspuhelu/muu perehdytys toimi perehdytystapana kohdallasi?	No mä en tiedä tuliko siinä varsinaisesti mitään uutta sitten enää. Perusasiat kerrattiin materiaaleista siinä vielä, niin kyllä se oli ihan hyvä. Perehdytystapa toimi hyvin ja oli selkeä.

Tiivistetyn haastatteluaineiston perusteella muodostettiin lopulliset analysoitavat teemat (kts. Kuvio 6). Vaikka teemat noudattelivat osin etukäteen määriteltyjä teemahaastattelurungon teemoja, lopulliset teemat muodostuivat tutkimusaineiston analysoinnin vaiheessa. Teemoittelussa onkin tärkeää, että käsiteltävät teemat muodostuvat analysoinnin tuloksena (Juhila 2021). Teemojen muodostamisen jälkeen haastateltavien vastaukset jaoteltiin teemojen alle. Jokaisen teeman kohdalla haastateltavien vastaukset analysoitiin ja tiivistettiin edelleen, jonka jälkeen aloitettiin tutkimustulosten auki kirjoittaminen.

Perehdytyksen nykytila (alateemoina: vahvuudet ja kehityskohteet)

Perehdytys ja työskentelyn aloittaminen käyttäjäryityksessä

Perehdytys ja työntekijäkokemus

Digitaalinen perehdytys (alateemoina: mahdollisuudet ja haasteet)

Kuvio 6. Haastatteluaineiston teemat

Tutkimustulokset esitetään teemoittelun mukaisesti jaettuna neljään eri teemaan; perehdytyksen nykytilaan, perehdytykseen ja työskentelyn aloittamiseen käyttäjäryityksessä, perehdytykseen ja työntekijäkokemukseen sekä digitaaliseen perehdytykseen (kts. Kuvio 6). Perehdytyksen nykytilan osuudessa käsitellään tarkemmin toimeksiantajan tämänhetkisen perehdytyksen vahvuuksia sekä kehityskohteita ja digitaalisen perehdyttämisen osuudessa pureudutaan tämän tuomiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Kun analysointitapana on teemoittelu, teemat saattavatkin muistuttaa muodostettua teemahaastattelurunkoa, mutta aina näin ei ole (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006).

Tutkimukseen osallistui kuusi haastateltavaa, jotka työskentelevät vuokratyöntekijänä toimeksiantajan asiakasyrityksissä. Tutkittavat henkilöt työskentelevät siivous-, logistiikka-, henkilöstöhallinto-, elintarviketeollisuuden ja teknologiateollisuuden aloilla. Haastateltavista henkilöistä viisi aloitti työskentelyn toimeksiantajalla elokuun tai syyskuun 2023 aikana. Yksi haastateltava aloitti työskentelyn toimeksiantajalla huhtikuussa 2023. Vaikka yhden haastateltavan perehdytyksestä oli kulunut pidempi aika, nähtiin hänet potentiaalisena haastateltavana osaamisensa puolesta – haastateltavalla nähtiin olevan omakohtaisen kokemuksen lisäksi tietoa ja näkemystä yleisesti esimerkiksi perehdytyksen, työntekijäkokemuksen ja digitaalisen perehdytyksen teemoista.

Jokainen haastattelu kesti noin 45 minuuttia ja haastattelut järjestettiin Teams-etäyhteydellä. Haastatteluissa edettiin pääsääntöisesti etukäteen määriteltyjen teemojen eli aiheiden mukaisesti hyödyntäen etukäteen hahmoteltuja tarkentavia kysymyksiä (kts. Liite 1 ja Liite 2). Teemahaastattelut ovat usein vuorovaikutteisia haastattelutilanteita, joissa haastattelua voidaan muokata haastateltavien vastausten mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018). Haastattelijan tehtävänä on varmistaa, että haastattelun aikana tulevat käsitellyksi kaikki etukäteen määritellyt teemat, mutta teemojen laajuus ja järjestys vaihtelevat haastattelun mukaan (Eskola & Suoranta 1998). Tutkimuksen haastattelut etenivät teemahaastattelulle luonteen omaisesti haastattelukohtaisesti, mutta kuitenkin niin, että jokainen teema käsiteltiin. Teemahaastattelulle on yleistä, että keskustelu etenee haastateltavan ehdoilla (Kananen 2017, 97). Haastateltaville esitettiin myös tarkentavia kysymyksiä, joita ei ollut etukäteen hahmoteltu. Tarkentavia kysymyksiä esitettiin haastateltavan vastausten mukaisesti, mikäli tämä nähtiin tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta merkittäväksi. Tarkentavien kysymysten avulla aihetta ja teemoja pyritään syventämään sekä laventamaan (Kananen 2017, 96).

6.1 Perehdytyksen nykytila

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että kaikille haasteltaville oli lähetetty sähköpostilla perehdytysmateriaalit sähköpostilla luettavaksi ennen työskentelyn aloitusta käyttäjäyrityksissä. Ainoastaan yhden työntekijän kohdalla työsuhteeseen liittyvä perehdytyspuhelu oli käyty ennen perehdytysmateriaalien toimittamista, muiden kohdalla perehdytyspuhelu pidettiin materiaalien toimituksen jälkeen. Haastateltavat kuvasivat, että käyty perehdytyspuhelu sisälsi tietoja työsuhteen yleisistä asioista. Puhelun aikana työntekijällä oli myös mahdollisuus kysyä kysymyksiä työsuhteeseen tai esimerkiksi töiden aloitukseen liittyen. Yhden haastateltavan kohdalla toimeksiantajan työ oli ensimmäinen työ Suomessa, joten perehdytys alkoi toimeksiantajayrityksen ja työntekijän keskustelulla siitä, mitä asioita tulee hoitaa tähän liittyen. Osa haastateltavista kuvasi, että perehdytykseen liittyi varsinaisen perehdytyspuhelun lisäksi myös muita puhelin- tai Teams-keskusteluita, jotka haastateltavat mielsivät osaksi perehdytystä.

Haastateltavat kokivat toimeksiantajan nykyisen perehdytyksen kokonaisuudessaan toimivaksi ja selkeäksi. Perehdytystä kuvattiin tiiviiksi ja tehokkaaksi, mutta ammattimaiseksi prosessiksi. Perehdytyksen koettiin olevan sisältönsä puolesta hyvin soveltuva käytäväksi etämenetelmin. Yksi haastateltavista totesi, että on aiemmin ollut toisen henkilöstöalan yrityksen perehdytyksessä ja koki toimeksiantajan tarjoaman perehdytyksen huomattavasti selkeämmäksi ja tätä kautta toimivammaksi.

Haastatteluissa työntekijöille näytettiin lista, johon oli koottuna asioita teoreettisesta viitekehystä, joita yleisesti työsuhteen alussa tulisi tai olisi hyvä käydä läpi. Haastateltavat kertoivat, että toimeksiantajan perehdytyksestä sai tietoja muun muassa sairauspoissaolokäytänteistä, työterveydestä, toimeksiantaja- ja käyttäjäyrityksestä, palkkauksesta ja palkanmaksusta, järjestelmien käytöstä ja työtuntien kirjaamisesta, työajoista, taukokäytänteistä, tapaturmatilanteista sekä vakuutuksesta ja aloituksesta käyttäjäyrityksessä. Työntekijät pitivät siitä, että perehdytysmateriaalin lopussa oli esitettyä toimeksiantajan muiden edustajien kuvat ja yhteystiedot oman yhteyshenkilön tietojen lisäksi, sillä näin työntekijän on mahdollisuus ottaa yhteyttä toiseen henkilöön tarvittaessa. Eklund (2020a) korostaa, että tarvittavien yhteyshenkilöiden yhteystietojen välittäminen työntekijälle on ensisijaisen tärkeää, jotta yhteyden ottaminen tarvittavissa asioissa on mahdollisimman helppoa.

Haastateltavien mukaan oli hyvä, että perehdytysmateriaalit olivat nähtävillä ja luettavissa ennen työsuhteen varsinaista perehdytyspuhelua ja myös tämän jälkeen. Suurin osa haastateltavista mielsivät sähköpostitse toimittujen perehdytysmateriaalien olevan perehdytyksessä merkittävämmässä asemassa, kuin käyty perehdytyspuhelu. Tuloksista selvisi, että puhelimitse käytävä perehdytys voi olla ongelmallinen, sillä puhelimesta käytyt asiat voivat unohtua, ellei työntekijä kirjaa asioita itse ylös puhelun aikana. Osa haastateltavista koki, että varsinainen perehdytyspuhelu oli perehdytysmateriaalien asioiden kertausta eikä puhelussa selvinnyt välttämättä työsuhteen kannalta uusia olennaisia asioita. Tätä yksi haastateltavista kommentoi seuraavasti: *”No mä en tiedä tuliko siinä varsinaisesti mitään uutta sitten enää. Perusasiat kerrattiin materiaaleista siinä vielä, niin kyllä se oli ihan hyvä.”* Eklund (2020a) toteaa, että etäperehdytyksessä on erityisen tärkeää tarjota työntekijälle kattavat tiedot ja toimintaohjeet – näin perehtyminen itsenäisesti mahdollistuu.

Koska haastateltavat ovat vuokratyöntekijöitä, koettiin olennaiseksi tutkia sitä, miten vuokratyöntekijöitä perehdytettiin työsuhteen alussa itse vuokratyöhön. Selvisi, että tapauksissa, joissa työntekijä oli aiemmin ollut vuokratyösuhteessa tai vuokratyön dynamiikka oli muuten selvä, vuokratyön erityispiirteitä ei käyty juuri ollenkaan läpi. Myös muiden haastateltavien vastauksista selvisi, että vuokratyösuhteeseen liittyvät seikat käytiin pääpiirteittäin läpi. Osa kuitenkin totesi, että olisi ollut hyödyllistä käydä tätä tarkemmin läpi, sillä vuokratyösuhteessa eteen voi tulla asioita, joita ei tulisi eteen työntekijän työskennellessä suoraan yritykselle. Suurin osa haastateltavista korosti, että he pitävät vuokratyösuhteeseen liittyvien seikkojen läpikäyntiä tärkeänä ja esimerkiksi vuokratyösuhteen eri osapuolien vastuiden ja velvoitteiden tietämisestä on työntekijöille hyötyä. Erityisesti näiden asioiden läpikäynti on tärkeää silloin, kun työsuhde on työntekijän ensimmäinen tai vuokratyö ei ole työntekijälle entuudestaan tuttua. Eräs haastateltava kommentoikin tätä seuraavasti:

Ihmiselle, joka tulisi niin kun tavallaan vaikka ensimmäisiin työpaikkoihin ekaa kertaa tai ei ole ikinä työskennellyt vuokratyöntekijänä, niin ehkä just siinä tapauksessa on hyvä sitten käydä enemmän sitä, että mitä tarkoittaa olla vuokratyöntekijä, mitkä ne vastuut on työntekijälle ja mitkä vastuut on työnantajalle ja mitkä vastuut on sitten kohdeyrityksessä.

Toimeksiantajan perehdytysprosessiin kuuluu työntekijöille kuulumisten soittaminen työsuhteen alussa. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heille soitettiin kuulumisia töiden aloituksen jälkeen.

Työntekijöistä kaikki kertoivat pitäneensä siitä, että heille soitettiin toimeksiantajan puolelta. Onkin todettu, että riittävä läsnäolo etäyhteyksin on merkittävää erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa, jotta työntekijä tuntee itsensä huomioiduksi ja tervetulleeksi (Eklund 2020a). Yksi haastateltavista kuvaili, että puhelu oli ikään kuin tilannekatsaus siitä, miten työt käyttäjäryityksessä olivat lähteneet käyntiin. Toinen haastateltava koki, että kuulumisten soittaminen osoitti toimeksiantajan kiinnostusta siitä, miten työntekijällä on sujunut töiden aloitus – tämän myötä työntekijä ei kokenut jäävänsä yksin. Samassa yhteydessä työntekijälle oli annettu positiivista palautetta, joka oli saatu käyttäjäryitykseltä – tämän työntekijä näki hyvin arvokkaana, tärkeänä ja omaa onnistumista selkeyttävänä. Eräs haastateltava näki kuulumisten soittamisen työsuhteen alussa hyvän työnantaja ja työntekijäsuhteen alkuna ja kuvaili tämän vaikutusta työsuhteeseen pidemmälläkin aikatahtimella seuraavalla tavalla:

Kun on siellä kohdeyrityksessä töissä, niin se unohtuu, että se ei ole niin kun se työnantaja ja sitten se saattaa olla vähän kynnys, tai ehkä ei niin kun tajuakaan, että jos on jotain ongelmia tai muuta, että pitäisi olla yhteydessä sinne vuokratyryitykseen. Kun soitellaan kuulumisia, niin kynnys madaltuu.

6.1.1 Vahvuudet

Tutkimuksen tulosten perusteella toimeksiantajan nykyisen perehdytyksen vahvuudet liittyvät perehdytysmateriaalien korkeaan laatuun, toimivaan vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön sekä ammattimaiseen ja selkeään prosessiin (kts. Kuvio 7). Seuraavaksi käsitellään näitä tutkimusaineistosta esille nousseita teemoja tarkemmin.

Perehdytysmateriaalit ja infot

Haastateltavat henkilöt kokivat laadukkaat ja informatiiviset perehdytysmateriaalit merkittävänä osana perehdytystä. Perehdytysmateriaalit olivat haastateltavien mukaan selkeitä, tiiviitä, ytimekkäitä sekä helposti luettavia ja ymmärrettäviä. Haastateltavat kertoivat materiaalien olleen visuaalisesti onnistuneita; tätä kautta materiaaleihin tutustuminen oli miellyttävää ja innostavaa. Haastateltavat nostivat myös esille, että koska perehdytys sähköpostissa oli jaoteltuna eri perehdytyksen osa-alueet selkeästi useampaan eri tiedostoon, tämä selkeytti materiaaleihin tutustumista.

Osa haastateltavista korosti, että he perehtyvät työsuhteeseen mieluummin kirjallisen materiaalin kautta, kuin esimerkiksi puhelimesta keskustellen. Kirjallisessa ja sähköisessä muodossa oleviin materiaaleihin on haastateltavien mukaan helppo palata myöhemmin. Osa taas koki nykyisen tavoin, kirjallisen perehdytysmateriaalin ja puhelinkeskustelun hyvänä toisiaan tukevana yhdistelmänä.

Vuorovaikutus ja yhteistyö

Tutkimuksen tuloksissa korostui, että toimeksiantajan yhteyshenkilöiden vuorovaikutus ja yhteistyö olivat perehdytyksen vahvuuksia. Alkanutta yhteistyötä työntekijän ja toimeksiantajan välillä tuki se, että työntekijän asioita rekrytoinnista työsuhteen alkuun asti hoiti sama henkilö. Jokainen haastateltava nosti esille, kuinka työsuhteen alusta asti oli tunne siitä, että toimeksiantajaan voi olla matalalla kynnyksellä yhteydessä. Keskusteluissa myös korostui, että toimeksiantajan palvelu erinäisissä asioissa on nopeaa, riittävän informatiivista ja ystävällistä. Työntekijät myös kertoivat, että läpi perehdytyksen toimeksiantajan yhteyshenkilöt korostivat, kuinka heihin voi olla yhteydessä asiassa kuin asiassa. Toimeksiantajan perehdytyksen vahvuuksista yksi haastateltava kommentoi seuraavasti:

Tuntuu, että syntyi hyvä keskusteluyhteys. Tuli sellainen tunne, että kaikesta voidaan puhua ja kannattaa kysyä. Ei jää miettimään niitä asioita itsekseen. Että siitä tykkäsin. Ja nimenomaan justinsa se, että oltiin yhteydessä. Tänä päivänä toimitaan vielä paljon kasvotusten, mutta nykyään toimii ihan yhtä lailla esimerkiksi Teams tai sähköposti.

Vahvuudet
<ul style="list-style-type: none">• Perehdytysmateriaalit ja infot: selkeitä, visuaalisia ja informatiivisia• Vuorovaikutus, yhteistyö ja kontaktointi: ystävällistä, auttavaista ja proaktiivista palvelua• Selkeä, tehokas ja ammattimainen prosessi

Kuvio 7. Toimeksiantajan perehdytyksen vahvuudet

6.1.2 Kehityskohteet

Vaikka haastateltavat henkilöt kokivat, että toimeksiantajan perehdytys oli kokonaisuudessaan erittäin toimiva, jokaiselta työntekijältä kuitenkin nousi myös haastattelun aikana kehityskohteita tämän suhteen. Kuviossa 8 on esitettyinä nämä kehityskohteet tiivistetysti. Seuraavaksi käsitellään havaittuja kehityskohteita tarkemmin.

Tutkimustulosten perusteella yhdeksi kehityskohteeksi nousi tuntikirjausjärjestelmän ohjeistukset, sillä usealla haastateltavalla oli työsuhteen alussa ongelmia työtuntien kirjaamisessa. Nousi esille, että tuntienkirjausjärjestelmän englanninkielisissä ja suomenkielisissä ohjeistuksissa oli eroavaisuuksia, joka toi ohjeistuksiin epäselvyyttä. Yleisesti haastateltavat kokivat, että tuntienkirjausjärjestelmän käyttöä olisi voitu käydä enemmän läpi, sillä tämän käytön opettelu on olennaista työsuhteen alussa. Tuloksista myös selvisi, että haastateltavat palasivat työtuntien kirjaamiseen liittyvien materiaalien pariin työsuhteen alussa eniten, mikä korostaa näiden materiaalien riittävän selkeyden ja hyödynnettävyyden tärkeyttä.

Suurimmalle osalle haastateltavista yhteyshenkilöt toimeksiantajan ja käyttäjäryityksen puolelta olivat selkeitä. Kuitenkaan kaikille haastateltaville ei ollut selkeää, kuka tai ketkä ovat heidän yhteyshenkilöitään käyttäjäryityksen puolelta, mikä aiheutti pientä epäselvyyttä työsuhteen alkuun.

Tuloksissa nousi myös esille, että eräs haastateltava olisi toivonut palkkaukseen ja työsuhde-etuihin liittyvistä asioista kerrottavan aikaisemmassa vaiheessa perehdytysprosessia. Kävi ilmi, että palkkaukseen ja työsuhde-etuihin liittyviä asioita oli jouduttu odottamaan palkkauspäätöksen jälkeen jonkin aikaa, mikä oli tuonut prosessiin pientä epäselvyyttä. Vaikka perehdytysmateriaalit nousivat pääsääntöisesti toimeksiantajayrityksen perehdytyksen vahvuudeksi, haastateltavat nostivat myös esille, että materiaalit olivat joissain tapauksissa jopa liiankin kompakteja; esimerkiksi työterveyteen liittyvistä asioista toivottiin yksityiskohtaisempaa tietoa, kuten mitä työterveys pitää sisällään sekä miten tulee konkreettisesti toimia, kun työntekijä sairastuu. Haastatteluista selvisi, että materiaaleihin, joissa käsiteltiin työterveyttä ja sairastumista, palattiin usein työsuhteen alussa – näin ollen nämä tiedot ovat olennaisia työntekijöille.

Yhtenevänä teemana työntekijöiltä nousi haastatteluissa, että työsuojeluun ja luottamusmiestajärjestelmään liittyviä tietoja ei käyty läpi perehdytyksen aikana. Perehdytykseltä toivottiin myös työhyvinvoinnin johtamisen läpikäyntiä, sillä tätä ei haastateltavien mukaan käyty läpi perehdytyksessä. Osa haastateltavista myös toivoi, että taukokäytänteitä sekä palkanmaksua käytäisiin tarkemmin läpi. Palkanmaksun suhteen erityisesti tuntipalkkaisten ensimmäisen palkan kohdalla tärkeää olisi käydä läpi, miltä ajalta ensimmäinen palkka maksetaan. Haastateltavat kokivat myös tapaturmatilanteisiin liittyvien käytäntöjen läpikäynnin tärkeäksi – näitä teemoja käsiteltiin, mutta tämä olisi voitu käydä perehdytyksessä vieläkin yksityiskohtaisemmin läpi. Työsuhteeseen liittyen toivottiin myös työehtosopimuksen tarkempaa käsittelyä sekä mahdolliseen ammattiliittoon liittymisen käytänteiden läpikäyntiä.

Keskusteluissa nousi myös esille, että toimeksiantajan sekä käyttäjäyrityksen toiminnan ja yrityskulttuurin läpikäyntiä toivottiin enemmän. Käyttäjäyrityksen tarkempi käsittely olisi valmistanut työntekijöitä työn aloittamiseen käyttäjäyrityksissä entistä paremmin. Töiden aloituksen suhteen toimeksiantajalta toivottiin myös tarkempia tietoja työntekijän ensimmäisestä päivästä käyttäjäyrityksessä; aloitusajan ja paikan lisäksi myös tietoja siitä, mitä päivä pitää sisällään ja mitä ensimmäiseltä päivältä voi odottaa. Yksi haastateltavista kommentoi asiaa seuraavasti: *”On selkeää, että mikä työtehtävä yleisesti käyttäjäyrityksessä on, mutta ei ollut tietoa siitä, mitä ensimmäisenä päivänä pitäisi tehdä ja millainen päivän kulku on.”* Nousi myös esille, että työvaatteisiin ja työkenkiin liittyviä käytäntöjä ei käyty kaikissa tapauksissa etukäteen läpi toimeksiantajan perehdytyksessä, vaan tämä selvisi vasta käyttäjäyrityksessä. Haastateltavien mukaan näihin liittyvät tiedot olisi

hyvä saada jo toimeksiantajan perehdytyksessä. Työssä tarvittavien vaatetuksen ja varusteiden tarpeesta ja hankkimisesta sovitaan usein käyttäjäyrityksen ja henkilöstöalan yrityksen välillä (Vuokratyöopas 2017). Vaikka työvaatteet ja tarvittavat varusteet hankkisikin käyttäjäyritys, olisi työntekijälle kuitenkin hyvä selventää tämä jo toimeksiantajan perehdytyksessä.

Haastatteluiden aikana työntekijöiltä kysyttiin, mistä sellaisista asioista he ovat olleet yhteydessä toimeksiantajaan, jotka olisivat voineet tulla paremmin esille perehdytyksessä. Haastateltavien vastaukset menivät linjassa juuri esitettyjen kehityskohteiden kanssa, sillä nousi esille, että haastateltavat olivat joutuneet olemaan toimeksiantajaan erikseen yhteydessä muun muassa palkkauksesta, työsuhde-eduista sekä työterveyteen ja työtuntien kirjaamiseen liittyen. Nousi esille, että lomapäivien kertymisestä ja ulkomailla työskentelystä oli myös oltu yhteydessä toimeksiantajayritykseen erikseen. Haastateltavat kokivat, että myös näiden asioiden läpikäynti perehdytyksessä olisi hyödyllistä. Erityisenä huomiona nousi esille myös niiden työntekijöiden huomiointi perehdytyksessä, kun kyseessä on työntekijän ensimmäinen työ Suomessa. Tällöin perehdytystä tulisi yksilöidä entistä enemmän huomioiden työntekijän tilanne sekä ymmärrys Suomen käytännöistä työhön ja työsuhteeseen liittyen. Kupias ja Peltola (2009, 87–88) nostavat esille, että perehdytymisen onnistumisen kannalta tuleekin ottaa huomioon myös yksilölliset tekijät ja taustat.

Kehityskohteet
<ul style="list-style-type: none"> • Tuntikirjausjärjestelmän ohjeistukset ja opastaminen • Perehdytysmateriaalit joissain osioissa liian kompakteja: yksityiskohtaisempia ohjeita esimerkiksi sairauspoissaolokäytäntöjen suhteen • Vuokratyösuhteen tarkempi läpikäynti • Käyttäjäyrityksen ja toimeksiantajayrityksen toiminnasta ja yrityskulttuurista tarkemmin

Kuvio 8. Toimeksiantajan perehdytyksen kehityskohteet

6.2 Perehdytys ja työskentelyn aloittaminen käyttäjäryityksessä

Tuloksista selvisi, että toimeksiantajan perehdytys tuki töiden aloitusta käyttäjäryityksessä onnistuneesti. Suurimmalla osalla töiden aloituksen helppoutta tuki se, että ennen ensimmäistä päivää he olivat saaneet toimeksiantajalta tiedon siitä, että kuka tai ketkä ovat heidän yhteyshenkilönsä käyttäjäryityksessä. Työntekijät kokivat, että työskentelyn aloittamista käyttäjäryityksessä olisi tukenut entistä paremmin toimeksiantajan perehdytyksessä käyttäjäryityksen toiminnan ja yrityskulttuurin laajempi käsittely. Myös työntekijän ensimmäisen päivän tarkempi läpikäynti toimeksiantajaryityksen puolelta nähtiin merkittävänä sekä työn aloitusta tukevana asiana.

Yksi haastateltavista oli perehtynyt työtehtävään etukäteen ennen varsinaista ensimmäistä päivää käyttäjäryityksen digitaalisen perehdytysportaalin kautta ja koki tämän vahvasti työsuhteen aloitusta tukevana menetelmänä. Myös suurin osa muista haastateltavista koki, että toimeksiantajan perehdytyksessä olisi mahdollista käydä ennakkoon läpi tulevia työtehtäviä, mikä tukisi onnistunutta töiden aloitusta käyttäjäryityksessä entistä paremmin. Kaikkiin työtehtäviin tämä ei kuitenkaan välttämättä sovellu – mikäli työtehtävät ovat kuitenkin suhteellisen selkeitä, nähtiin perehdyttämisestä jo toimeksiantajalla olevan hyötyä. Tämä säästäisi muun muassa aikaa käyttäjäryityksessä tapahtuvasta perehdytyksestä.

6.3 Perehdytys ja työntekijäkokemus

Yksi tutkimuksen tavoitteista oli tutkia perehdytyksen vaikutusta työntekijäkokemukseen. Kuvioon 9 on koottu asioita, jotka luovat tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöille onnistuneen perehdytyskokemuksen ja tätä kautta vaikuttaa myös positiivisella tavalla työntekijäkokemukseen. Seuraavaksi tutkimuksessa tarkastellaan näitä havaittuja asioita tarkemmin.

Haastateltavat kokivat yhteisesti onnistuneen perehdytyskokemuksen edellytykseksi sen, että työntekijät saavat kaiken tarpeellisen tiedon etukäteen selkeästi esitettynä ennen töiden aloitusta. Työnantajan järjestelmiin liittyvä ohjeistus ja opastaminen koettiin myös merkittäväksi tekijäksi onnistuneessa perehdytyksessä. Keskusteluissa korostui, että työntekijät toivovat aloituksen asiakasyrityksessä olevan mahdollisimman selkeää ja tarkasti tiedossa. Tämä lisää haastateltavien mu-

kaan varmuutta töiden aloitukseen. Onnistunutta perehdytyskokemusta loi haastateltavien mukaan myös se, että työntekijät saivat kysymyksiinsä vastaukset nopeasti – tässä toimeksiantajayritys oli onnistunut erinomaisesti haastateltavien mukaan.

Koska toimeksiantajalla työskentelee vuokratyöntekijöitä erilaisilla työsuhteilla, työntekijät kokivat, että onnistuneen työntekijäkokemuksen luomiseksi työsuhteeseen liittyvien asioiden mahdollisimman tarkka käsittely nykyhetken sekä tulevaisuuden osalta on erityisen tärkeää. Tässä haastateltavat nostivat esimerkkinä keikkatyösuhteen, jossa varmuutta työpäivien määrästä ei ole – tämä tulisi käydä keikkatyöntekijöiden kanssa erityisen selkeästi läpi, jotta työntekijöille ei tule odotuksia töiden määrän suhteen, joita ei ole mahdollista välttämättä saavuttaa. Nousi myös esille, että määräaikaisten työsuhteiden kohdalla töiden jatkumisen mahdollisuudesta ja tätä liittyvistä asioista tulisi viestiä työntekijöille mahdollisimman läpinäkyvästi ja rehellisesti.

Positiivisen työntekijäkokemuksen luonnissa haastateltavat kokivat, että vuokratyön luonteen läpikäynti työntekijöiden kanssa on hyvin tärkeää. Tämän suhteen haastateltavat toivoivat erityisesti sen läpikäymistä, että vaikka työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksellä, toimeksiantaja on heidän työnantajansa. Keskusteluissa nousi esille, että joskus vuokratyöntekijä voi kokea ulkopuolisuutta käyttäjäyrityksessä, mikä osaltaan vaikuttaa työntekijäkokemukseen. Haastateltavien mukaan toimeksiantajalla on kuitenkin mahdollista vaikuttaa tähän omilla toimillaan. Tämän aiheen osalta eräs haastateltava avasi asiaa seuraavalla tavalla:

No ehkä just se, että kun oot vuokratyöntekijänä, niin tiedostaa sen, että se työnantaja ei ole se käyttäjäyritys. Ja vaikka on vuokratyöntekijänä, niin tuntee sen, ettei jää yksin. Tämä vaatii sen, että vuokratyöntekijä on tarpeeksi aktiivisesti yhteydessä työntekijään varsinkin alussa. Ei ole itse kokenut niin, mutta kokemuksen perusteella vuokratyöntekijä voi kokea ulkopuolisuutta asiakasyrityksessä ja, kun vuokratyöntekijästä ollaan yhteydessä, voi paremmin tuntee kuuluvansa johonkin, työnantaja on taustalla tukena ja tästä muistutetaan tarpeeksi usein.

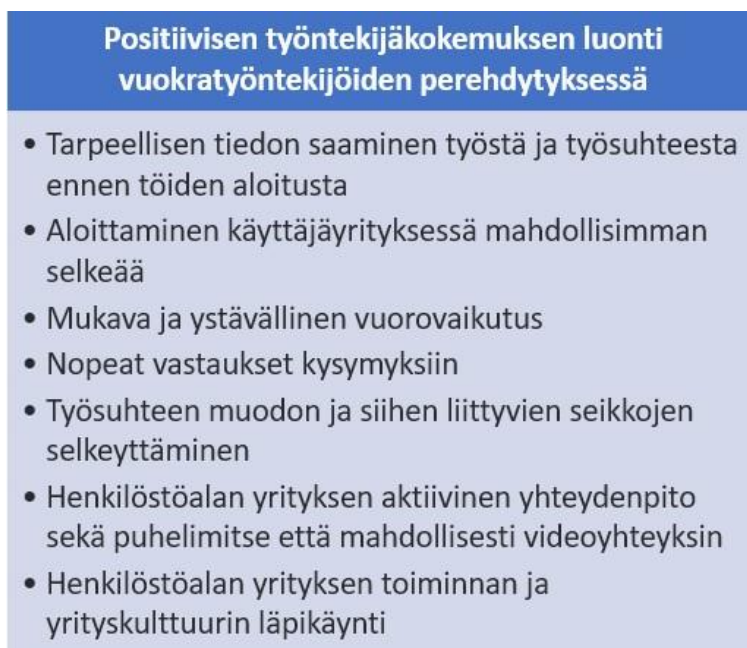
Kaikki haastateltavat kuvailivat, että heillä oli toimeksiantajan perehdytyksen jälkeen positiivinen ja selkeä olo. Sen lisäksi, että he kokivat tietävänsä suurimmilta osin työsuhteeseen ja työhön liittyvät olennaiset asiat, heillä oli tunne siitä, että he voivat ottaa toimeksiantajaan matalalla kynnyksellä yhteyttä mahdollisten lisäkysymysten tullessa mieleen. Haastateltavat kuvasivat yhtenäisesti, että toimeksiantajan perehdytys onnistui luomaan heille tervetulleen olon yrityksen työntekijäksi.

Tämän olon loi erityisesti se, että toimeksiantajan yhteyshenkilöt tuntuivat helposti lähestyttäviltä ja tavoitettavilta.

Keskusteluissa työntekijöiden kanssa tuli kuitenkin esille myös asioita, jotka voisivat tuoda vuokratyöntekijälle entistäkin tervetulleemman olon henkilöstöalan yrityksen työntekijäksi. Vaikka toimitaan etämenetelmin, haastateltavat kokivat, että olisi tärkeää järjestää esimerkiksi Teams-videoyhteyden välityksellä tapaamisia erityisesti työsuhteen alussa. Kyseessä voisi olla työntekijän ja yhteyshenkilön välinen tapaaminen tai mahdollisesti myös suurempi kokoontuminen, jossa yrityksessä juuri aloittaneet vuokratyöntekijät kokoontuvat yhteen virtuaalisesti. Vapaaehtoinen virtuaalinen ryhmätapaaminen toimisi myös hyvänä väylänä epäselvien asioiden selvittämiseen, mutta ennen kaikkea loisi yhteisöllisyyden tunnetta työntekijöiden ja henkilöstöalan yrityksen välille. Näiden asioiden lisäksi nousi esille, että aiemmin mainittu toimeksiantajan toiminnan sekä yrityskulttuurin tarkempi ja laajempi käsittely voisi luoda vuokratyöntekijöille tervetulleemman olon.

Toimeksiantajayrityksen toimijoiden vuorovaikutus koettiin perehdytyksen yhdeksi ehdottomaksi vahvuudeksi – tällä nähtiin olevan suuri vaikutus haastateltaville positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumisessa. Etänä toteutettavassa perehdytyksessä tulisi Rodegheron ja muiden (2021) mukaan ottaa erityisesti huomioon sosiaaliset aspektit. Vuorovaikutusta perehdytyksessä kuvailtiin erittäin mukavaksi, ystävälliseksi ja auttavaiseksi. Positiivisen työntekijäkokemuksen luomisessa onnistuttiin haastateltavien mukaan myös aktiivisella yhteydenpidolla ja proaktiivisella palvelulla. Palveluhenkisyydellä koettiin olevan myös vaikutusta esimerkiksi työhyvinvointiin. Toimeksiantajan perehdytyksen nähtiin tukevan vahvasti positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumista. Yksi haastateltava kuvasikin toimeksiantajan perehdytystä seuraavalla tavalla:

En ehkä koe, että olisi mitään muuta tarvinnut tehdä toisin. Mä taas pohjaan siihen aikaisempaan kokemukseen (henkilöstöalan yrityksen perehdytyksestä), niin mun mielestä tää oli huomattavasti positiivisempi, mukavampi ja avoimempi. Ihmiset perehdytyksessä ja työsuhteen aikana olleet ystävällisiä ja helposti lähestyttäviä, haluaa selkeästi selvittää asioita. Ei vaan roiskaista asioita (perehdytysmateriaaleja) eteen ja kehoteta allekirjoittamaan paperit. Varmistettiin, että asiat ymmärretään ja puhutaan samasta asiasta.



Kuvio 9. Positiivisen työntekijäkokemuksen luonti vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä

6.4 Digitaalinen perehdytys

Jokaiselle haastateltavalle lähetettiin digitaalisen perehdyttämisen tietoisku ennen haastatteluun osallistumista. Tällä haluttiin lisätä haastateltavien tietoutta teemaan liittyen sekä jo etukäteen herätellä heissä ajatuksia aiheesta. Tämän lisäksi suurin osa haastateltavista oli myös aiemmin työuransa aikana osallistunut digitaaliseen perehdytykseen, joten he pystyivät tuomaan näkemyksiä ja ajatuksia aiheeseen kokemustensa perusteella. Haastateltavat olivat osallistuneet perehdytyksiin digitaalisten oppimisalustojen kautta. Nämä oppimisalustat sisälsivät digitaalisessa muodossa olevia materiaaleja, videoita, kuvia sekä suoritettavia tehtäviä.

Haastateltavat kokivat, että toimeksiantajan perehdytys olisi mahdollista siirtää kokonaan digitaaliseen muotoon. Yksi haastateltavista totesi, että: *”On järkevää, että jos on paljon materiaaleja ja tietoa välitettävänä työntekijöille, että perehdytys on digitaalisessa muodossa”*. Työntekijät kertoivat, että koska toimeksiantajan perehdytysmateriaalit ovat jo nyt helposti luettavia, selkeitä sekä informatiivisia, olisi näiden avulla itsenäinen perehtyminen digitaalisesti miellyttävää ja helppoa. Keskusteluissa nousi kuitenkin esille, että koska digitaaliset laitteet ja järjestelmät eivät ole kaikille mieluisia tai tuttuja, olisi toimeksiantajan hyvä tarjota tarvittaessa perehdytys käytäväksi esimerkiksi puhelimitse tai Teams-keskustelun avulla. Erilaiset ihmiset tulisi ottaa perehdytyksessä huomioon myös esimerkiksi siksi, että joillekin kirjallisten materiaalien opiskeleminen ja omaksuminen

voi olla vaikeaa. Tuli myös esille, että digitaalisen perehdyttämislustan ja kaikkien materiaalien tulisi olla käännettynä suomen lisäksi myös englanniksi. Vuotilaisen (2020) mukaan digitaalinen perehdytysmateriaali on useimmiten helppoa kääntää toiselle kielelle.

Haastateltavat kokivat, että mikäli perehdytyksessä on paljon opiskeltavia materiaaleja, on perehdytys mielekkäintä tehdä tietokoneella. Myös mobiilikäyttöistä perehdytystä kuitenkin arvostettaisiin, varsinkin, jos perehdytysmateriaalit ovat yksinkertaisia ja selkeitä, jotta näiden lukeminen olisi helppoa myös pienemmältä näytöltä. Mahdollisuus mobiilikäyttöiseen perehdytykseen olisi haastateltavien mukaan tärkeää, sillä puhelimen käyttö erinäisiin asioihin on nykyään hyvin tavallista ja luonnollista.

Keskusteltaessa digitaalisesta perehdyttämisestä, haastateltavat korostivat, että miellyttävä digitaalinen oppimislusta on visuaalisuutensa puolesta laadukas sekä mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen. Selkeyden ja helppokäyttöisyyden myötä tarvittavan tiedon löytää nopeasti – tiedon helppoa ja nopeaa saantia arvostettiin perehdytyksen suhteen. Keskusteluissa aiheeseen liittyen nousi myös esille erilaiset aktivoinnit perehdytyksen aikana, jotta mielenkiinto opiskeltavaa asiaa kohtaan pysyy. Oman perehtymisen edistymisen seuranta koettiin myös tärkeäksi haastateltavien keskuudessa. Tämä motivoi haastateltavien mukaan perehdytyksen läpikäyntiä sekä auttaa hahmottamaan sitä, kuinka paljon perehdytys vie aikaa. Haastateltavat kokivat, että toimeksiantajan perehdytykseen voisi sopia perehdytysmateriaalien pohjalta tehdyt monivalintatehtävät, joihin perehtyjien tulisi vastata.

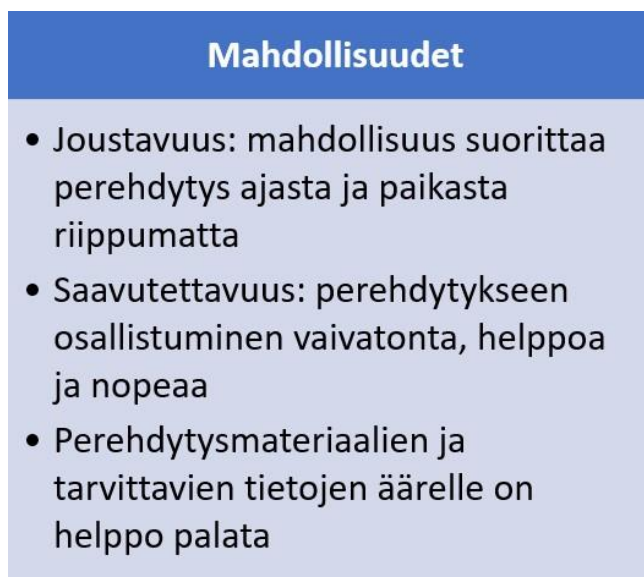
Työntekijöiden kanssa keskusteltiin haastatteluiden aikana myös erilaisista digitaalisista ratkaisuista perehdytyksissä. Haastateltavien kokemusten mukaan erilaiset ohjeistusvideot toimisivat toimeksiantajan perehdytyksessä todella hyvin, erityisesti työtuntien kirjaukseen liittyvä ohjeistusvideo koettaisiin hyödyllisenä. Videoiden kautta opittaviin asioihin olisi miellyttävä tutustua ja näiden äärelle mukava palata. Nousi kuitenkin esille, että liian pitkät tai monimutkaiset ohjeistusvideot eivät tue onnistunutta perehdytystä. Haastateltavat kokivat, että perehdytyksen lopussa toimisi hyvin esimerkiksi monivalintakysymyksiä sisältävä lopputesti erilaisista työsuhteisiin liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi, miten tulee toimia, kun sairastuu. Suurin osa haastateltavista koki, että perehdytyksen muodostaminen pelin kaltaiseksi olisi innostava, aktivoiva ja motivoiva ratkaisu. Pelin avulla myös perehdytyksessä käsiteltävät asiat voisivat jäädä paremmin mieleen.

Haastateltavat kokivat, että digitaalisen perehdyttämisen avulla on mahdollista vaikuttaa myös positiivisesti työntekijäkokemukseen. Tämä tapahtuisi erityisesti silloin, kun digitaalisessa perehdytyksessä kaikki tarvittavat materiaalit olisivat helposti saatavilla yhdellä alustalla. Tämän avulla tarvittavan tiedon äärelle on helppoa palata ja näin tarvittava tieto on saatavilla silloin, kun sitä tarvitsee.

6.4.1 Mahdollisuudet

Haastateltavat näkivät, että toimeksiantajan perehdytys olisi mahdollista siirtää digitaaliselle oppimisalustalle ja tämä muutos toisi mukanaan positiivisia asioita työntekijöiden näkökulmasta. Digitaalisen perehdyttämisen etuina nähtiin muun muassa aikaan ja paikkaan sitomattomuus – perehdytyksen voisi suorittaa juuri silloin, sieltä ja sillä laitteella, kuin itselle parhaiten sopii.

Ehdottomana digitaalisen perehdyttämisen vahvuutena nähtiin se, että perehdytysmateriaalien ja tarvittavien tietojen äärelle on helppo palata, mikäli nämä ovat kaikki koostettu yhdelle selkeälle alustalle. Tällä hetkellä työntekijät saavat toimeksiantajalta sähköpostin työsuhteen alussa, joka sisältää perehdytysmateriaalit – miltei kaikki haastateltavat totesivat, että tässä muodossa materiaalien toimittaminen on haasteellista, sillä saatu sähköposti hukkuu helposti muiden sähköpostien joukkoon. Tällöin tiedon äärelle on vaikeaa päästä, kun sitä tarvitsisi, ellei työntekijä ole tallentanut perehdytysmateriaaleja itse helpommin saatavaksi. Kun työntekijälle tärkeät materiaalit ja tiedot ovat hänelle helposti saatavilla ja selkeitä, voi tällä olla positiivista vaikutusta koko työyhteisön resurssien säästämisen muodossa – tällöin työntekijä pystyy toimimaan itsenäisemmin työhön ja työsuhteeseen liittyvissä asioissa (Joki 2021, 85). Eräs haastateltava kuvasi digitaalisen perehdyttämisen tuomia etuja seuraavasti: *”Jos ne olisi jossain yhdellä sivustolla kaikki, niin olisi ehkä sieltä jotenkin sitten kuitenkin mukavampi tavallaan katsoa, kun tallentaa noita erillisiä tiedostoja sitten omalle koneelle.”* Kuvioon 10 on koostettu tutkimuksessa havaittuja asioita digitaalisen perehdyttämisen mahdollisuuksista.



Kuvio 10. Digitaalisen perehdyttämisen mahdollisuudet

6.4.2 Haasteet

Sen lisäksi, että haastateltavat näkivät digitaalisessa perehdyttämisessä paljon mahdollisuuksia, nousi jokaiselta haastateltavalta esille myös haasteita ja huomioon otettavia asioita aiheeseen liittyen. Kuviossa 11 on koostettuna tutkimuksessa havaitut haasteet digitaalisen perehdyttämisen suhteen. Seuraavaksi käsitellään näitä haasteita tarkemmin.

Ensimmäinen haastattelussa esille noussut teema liittyi työntekijöiden valmiuksiin digitaalisen perehdyttämisen suorittamiseen. Mikäli perehdytys on kokonaisuudessaan digitaalisessa muodossa, tulee työntekijöillä olla perusosaaminen digitaalisten järjestelmien käytöstä sekä mahdollisuus osallistua perehdytykseen digitaalisella laitteella. Toisena selkeänä teemana käydyissä keskusteluissa nousi digitaalisen perehdyttämisen vuorovaikutuksen puute, joka voi tehdä perehdytyksestä ”persoonattoman”. Vaikka haastateltavat kokivat, että toimeksiantajan perehdytyksen sisältämiin asioihin olisi helppoa ja kätevää tutustua itse digitaalisella oppimislustalla, suurin osa haastateltavista koki, että perehdytykseen olisi kuitenkin hyvä kuulua henkilökohtainen lyhytkin tapaaminen esimerkiksi videon välityksellä. Eklund (2020a) toteaa, että videotapaamiset ovat erittäin toimiva keino toivottaa työntekijä tervetulleeksi työsuhteen alussa. Erityisen tärkeäksi yksilöllinen kohtaaminen koettiin työsuhteen alussa siksi, että tämä on työnantaja ja työntekijä suhteen onnistuneen muodostumisen kannalta merkittävää. Tähän liittyen yksi haastateltava totesikin seuraavalla tavalla:

Lyhyemmät kohtaamiset, esimerkiksi ”tervetuloa työntekijäksi toivottaminen” voisi tapahtua kasvotusten tai livevideon välityksellä, jossa tulisi tunne työntekijälle, että ”hei juuri sinä”, haluatko kertoa vielä vähän itsestäsi, ja mä voin kertoa yrityksestä lisää.

Keskusteluissa nousi esille, että kun työntekijä on suorittanut perehdytyksen itsenäisesti digitaalisella oppimisalustalla, olisi toimeksiantajan yhteyshenkilön hyvä soittaa työntekijälle. Tässä puhe- lussa voisi käydä läpi työntekijän mahdollisia lisäkysymyksiä. Haastateltavat näkivät yhtenä haas- teena sen, että digitaalisessa perehdytyksessä mahdollisia lisäkysymyksiä ei ole mahdollista kysyä reaaliajassa – lyhyt puhelinsoitto perehdytyksen jälkeen tai toimiva digitaalinen ratkaisu vastaus- ten saamiseen nopeasti toimisi kuitenkin hyvänä ratkaisuna tähän haasteeseen.

Keskusteltaessa digitaalisen perehdyttämisen haasteista, haastateltavat nostivat esille myös mah- dollisia ongelmia työnantajan näkökulmasta. Työnantajan näkökulmasta haastateltavat totesivat yhteisesti haasteena olevan se, miten varmistutaan, että työntekijä on käynyt perehdytyksen sisäl- tämät asiat riittävällä tavalla läpi. Yksi haastateltava totesi, että tämä vaatii paljon luottamusta toi- meksiantajalta työntekijöitä kohtaan. Tähän haasteeseen työntekijät ehdottivat seuranta digitaai- liselle oppimisalustalle perehdytysten etenemisen suhteen. Myös aiemmin mainittu lopputesti perehdytyksessä käsitellyistä asioista voisi olla yksi ratkaisu tähän mahdolliseen ongelmaan.

Haasteet
<ul style="list-style-type: none"> • Vaatimus työntekijöiden digitaidoille • Työntekijöiden yksilöllisyyden huomioon ottaminen • Vuorovaikutuksellisuuden puute • Sitoutumisen, osallistumisen ja motivoituneisuuden haasteet

Kuvio 11. Digitaalisen perehdyttämisen haasteet

7 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimustulosten johtopäätökset tutkimusongelman ja näistä johdettujen tutkimuskysymysten kannalta sekä käsitellään saatujen tutkimustulosten suhdetta teoreettiseen viitekehykseen. Tämän jälkeen esitellään kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi arvioidaan opinnäytetyöprosessia kokonaisuutena ja pohditaan tutkijan omaa oppimista sekä ammatillista kehittymistä.

7.1 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan nykyistä perehdytystä sekä digitaalista perehdyttämistä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, millaisena työntekijät näkevät nykyisen perehdytyksen, miten sitä voitaisiin heidän näkökulmastaan kehittää ja millainen digitaalinen perehdytys tukisi vuokratyöntekijöiden työsuhteen alkua. Tavoitteena oli myös tutkia perehdytyksen vaikutusta työntekijäkokemukseen. Tutkimusongelma, johon tässä opinnäytetyössä etsittiin vastausta oli: ”Millainen toimeksiantajan perehdytys palvelee vuokratyöntekijöitä parhaiten?” Tutkimuskysymykset, jotka toimivat tutkimusongelman ratkaisun apuna olivat:

1. Millainen toimeksiantajan perehdytys on tällä hetkellä?
2. Miten nykyistä perehdytystä voitaisiin kehittää?
3. Miten perehdytys vaikuttaa vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemukseen ja miten tähän voitaisiin vaikuttaa entistä positiivisemmin?
4. Millainen digitaalinen perehdytys tukisi vuokratyöntekijöiden työsuhteen alkua?

Perehdytyksen nykytila

Tutkimustuloksissa saatiin selville toimeksiantajan perehdytyksen nykytilaa yleisesti. Kokonaisuudessaan haastateltavat kokivat toimeksiantajan perehdytyksen toimivaksi, selkeäksi, tiiviiksi sekä ammattimaiseksi. Työntekijät kokivat, että perehdytys toimi hyvin heidän kohdallaan jo sellaisenaan – palaute perehdytyksestä oli hyvin positiivista. Koska toimeksiantajan perehdytys sisältää paljon tietoa erilaisista työhön ja työsuhteeseen liittyvistä asioista, on näiden tietojen opiskelu ja näihin palaaminen työntekijöiden mukaan helppoa digitaalisin menetelmin. Vaikka työntekijät toivovat perehdytykseltä myös vuorovaikutuksellisuutta, tuloksissa korostui, että kirjallisia perehdy-

tysmateriaaleja pidetään tärkeämpänä perehdytyksessä, kuin käytyjä perehdytyspuheluja. Perehdytyspuhelut koettiin hyvänä kertauksena, mutta tiedonsaannin tärkeyttä materiaalien kautta korostettiin.

Toimeksiantajan perehdytyksen vahvuuksiksi tutkimuksessa havaittiin selkeät, visuaaliset ja informatiiviset perehdytysmateriaalit, vuorovaikutus ja yhteistyö sekä selkeä ja ammattimainen perehdytysprosessi. Eklund (2020a) korostaa, että mikäli perehdytys sisältää paljon itsenäistä opiskelua, laadukkaiden ja ajankohtaisten materiaalien sekä ohjeistusten tarjoaminen on erityisen tärkeää. Rodeghero ja muut (2021) kuitenkin toteavat, että riittävän tiedonsaannin lisäksi, erityisesti etäperehdytyksessä, tulee ottaa huomioon sosiaaliset aspektit. Koska toimeksiantajan perehdytys toteutetaan etämenetelmin, ovat nämä seikat tärkeää ottaa huomioon laadukkaassa perehdytyksessä. Selvisi, että aktiivisella yhteydenpidolla ja huomioon ottavalla vuorovaikutuksella toimeksiantaja on onnistunut myös perehdytyksen sosiaalisissa vaatimuksissa. Kaikki haastateltavat kuvasivat toimeksiantajan yhteyshenkilöiden vuorovaikutusta erittäin ystävälliseksi sekä auttavaiseksi. Jokainen haastateltava myös korosti, kuinka he ovat voineet olla matalalla kynnyksellä yhteydessä toimeksiantajan yhteyshenkilöön erinäisissä asioissa. Tämä on tutkimuksessa merkittävä tulos, sillä muun muassa Lehto (2021) toteaa, että etäperehdytykselle matalalla kynnyksellä epäselvien asioiden kysyminen voi olla vaikeaa.

Toimeksiantajan perehdytyksen kehityskohteiksi tutkimuksessa havaittiin tuntikirjausjärjestelmien ohjeistukset ja käytön opastaminen, perehdytysmateriaalien tarkempi ohjeistus tietyissä osuuksissa, vuokratyösuhteen tarkempi läpikäynti sekä käyttäjäryityksen ja toimeksiantajayrityksen toiminnan ja yrityskulttuurin laajempi käsittely. Tuntienkirjausjärjestelmän käyttämisen oppiminen on merkittävää erityisesti työsuhteen alussa, sillä järjestelmä saattaa olla uusi ja työtuntien kirjaaminen aloitetaan heti työn alettua. Eklundin (2018, 76) mukaan onnistuneen perehdytyksen runkoon kuuluu olennaisesti työntekijän opastaminen järjestelmiin, joita hän tulee käyttämään työsuhteensa aikana. Toimeksiantajan nykyiset ohjeet tuntien kirjaamiseen ovat tutkimuksen mukaan tällä hetkellä jo suhteellisen hyvällä tasolla, mutta tähän toivottaisiin entistä selvempää ohjeistusta esimerkiksi opetusvideon muodossa.

Perehdytysmateriaalien tarkennusta toivottiin sairauspoissaolokäytänteisiin liittyvissä asioissa. On todettu, että vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä on erityisen tärkeää ottaa huomioon työsuhteeseen liittyvät poikkeustilanteet sekä tarjota työntekijälle selkeät toimintaohjeet näihin liittyen – tällaisia ovat muun muassa sairaustapaukset. Tämän lisäksi esimerkiksi palkanmaksuun liittyvät tarkennukset ja mahdollisten henkilöstöetujen läpikäynti on tärkeää. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 21.) Myös tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että sairauspoissaolokäytänteiden mahdollisimman tarkka ohjeistus sekä palkkaukseen ja mahdollisiin henkilöstöetuihin liittyvien seikkojen läpikäynti on tärkeää vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä.

Kuten Hietala ja muut (2022, 28) korostavat, vuokratyösuhde eroaa merkittävästi tavanomaisesta työsuhteesta, sillä työntekijällä on kaksi työnantajaa, joiden välillä työsuhteen velvollisuudet ja oikeudet jakautuvat. Myös Määttä (2014, 81) nostaa esille, että vuokratyösuhteessa osapuolten vastuiden jakautuminen ei ole aina selvää kaikille osapuolille. Tutkimustulosten perusteella ja aiheesta aiemmin käsittelyn tiedon perusteella voidaankin todeta, että vuokratyösuhteen vastuiden ja velvoitteiden sekä käytäntöjen selkeä ja tarkka läpikäynti on vuokratyöntekijöiden kannalta merkittävää.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että käyttäjäyrityksen ja toimeksiantajan toiminnan ja yrityskulttuurin kattavammalla käsittelyllä voisi olla positiivisia vaikutuksia sekä työntekijän työn aloituksessa käyttäjäyrityksessä että työntekijän sitoutumisessa henkilöstöalan yritykseen. Koska vuokratyöntekijällä on vuokratyösuhteen myötä kaksi työnantajaa, on molemmilla osapuolilla merkittävä rooli työntekijälle työsuhteen aikana. Näin ollen molempiin osapuoliin sitoutuminen on perehdytyksessä on tärkeää. Tutkimustulos siitä, että vuokratyöntekijät toivovat toimeksiantajasta laajempaa yritysesittelyä, on merkittävä, sillä tästä ei löydetty aiempaa tutkimustulosta tai tietoa tutkimuksen teoreettista viitekehystä muodostettaessa. On todettu, että usein käyttäjäyrityksen yritysesittely voi kuulua osaksi henkilöstöalan yrityksen perehdytystä (Hyvä perehdytys -opas 2007, 19). Tämä puolestaan vahvistaa tutkimustulosta siitä, että myös toimeksiantajan perehdytykseen olisi hyvä sisällyttää entistä kattavammin tietoa myös käyttäjäyrityksestä.

Perehdytys ja työskentelyn aloittaminen käyttäjäryityksessä

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että toimeksiantajan perehdytys tukee vuokratyöntekijöiden töiden aloitusta käyttäjäryityksissä. Työskentelyn aloittamista olisi tutkimuksen mukaan tukenut entistä enemmän käyttäjäryityksen toiminnan ja yrityskulttuurin laajempi käsittely sekä ensimmäisen työpäivän tarkempi läpikäynti. Tämä saatu tutkimustulos korostaa henkilöstöalan yrityksen ja käyttäjäryityksen yhteistyön merkitystä vuokratyöntekijän perehdytyksen kokonaisvaltaisessa onnistumisessa (Hyvä perehdytys -opas 2007, 19). Olisikin tärkeää, että henkilöstöalan yritys ja käyttäjäryitys keskustelevat hyvissä ajoin ennen työntekijän töiden alkamista perehdytyksestä (Vuokratyöopas 2017, 18). Näin myös toimeksiantajan olisi mahdollista tarjota työntekijöille tarkempaa tietoa perehdytyksen ensi askeleista.

Tutkimuksen mukaan toimeksiantajan perehdytys voisi sisältää osuuksia käyttäjäryityksen perehdytyksestä. Tämä kuitenkin pätee vain osaan tehtävistä, sillä työtehtäviin perehdyttäminen ennen töiden aloitusta käyttäjäryityksessä koettiin järkeväksi vain, jos työtehtävät ovat suhteellisen selkeitä. Mikäli toimeksiantajan perehdytykseen voidaan sisällyttää osuuksia käyttäjäryityksen perehdytyksestä, on tällä mahdollista säästää aikaa käyttäjäryityksen perehdytyksestä sekä mahdollistaa työntekijän nopeakin aloittaminen tehtävässä. Onkin todettu, että tarve vuokratyöntekijöiden työpanokselle tulee usein hyvin nopeasti (External Workforce Management Toolkit n.d., 1). Tämä korostaa työhön etukäteen tapahtuvan perehdytyksen merkitystä, sillä henkilöstöalan yrityksen tarjoaman kattavamman perehdytyksen ansiosta työntekijän voi olla mahdollista aloittaa työ nopeammalla aikataululla. Näin työntekijä voi myös olla valmis tehokkaaseen työskentelyyn ja tuottavaan työpanokseen nopeammin.

Perehdytys ja työntekijäkokemus

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että perehdytyksellä on selkeä vaikutus työntekijäkokemukseen. Kuten myös Kaihua ja muut (2020, 20) toteavat, on perehdyttäminen usein positiivisen työntekijäkokemuksen luomisen ensimmäisiä vaiheita. Hills (2022) taas korostaa positiivisen työntekijäkokemuksen luonnin merkitystä liiketoiminnallisesta näkökulmasta, sillä on todettu, että jopa 33 % uusista työntekijöistä vaihtaa työpaikkaa työsuhteen ensimmäisen puolen vuoden aikana. Pereh-

dytyksessä muodostuneella työntekijäkokemuksella on siis merkittävä vaikutus yrityksen liiketoimintaan. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia perehdytyksen vaikutusta työntekijäkokemukseen myös tästä syystä – jotta toimeksiantajayrityksessä voitaisiin luoda entistä parempia työntekijäkokemuksia perehdytyksen avulla. Tutkimuksen mukaan toimeksiantaja voi vaikuttaa positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumiseen tarjoamalla tarvittavat tiedot työsuhteesta ja työstä ennen töiden aloitusta, tekemällä työntekijän aloituksesta käyttäjäyrityksessä mahdollisimman selkeää, aktiivisella vuorovaikutuksella sekä nopealla palvelulla, selkeyttämällä työntekijän työsuhteeseen liittyviä asioita sekä ylläpitämällä aktiivista roolia erityisesti työsuhteen alussa.

Haastatelluista henkilöistä kaikki olivat saaneet ennen töiden aloittamista suurimman osan tarvittavista tiedoista työhön ja työsuhteeseen liittyen, muutamia aiemmin esitettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Tämän pohjalta voidaan todeta, että toimeksiantaja on onnistunut tässä tavoitteessa. Toimeksiantaja on myös onnistunut viestimään työntekijöille suhteellisen selkeästi sen, kuka tai ketkä ovat heidän yhteyshenkilöitään asiakasyrityksessä. Työntekijät kuitenkin toivoisivat jo toimeksiantajan puolelta selkeämpää tietoa siitä, mitä käyttäjäyrityksen perehdytys pitää sisällään erityisesti ensimmäisenä päivänä. Tämä vaatisi entistä parempaa yhteistyötä perehdytyksen suhteen toimeksiantajan ja käyttäjäyritysten välillä. Tämän yhteistyön kautta työntekijöille voisi olla mahdollista tarjota entistä selkeämpi ja suunnitelmallisempi perehdytys, joka Kaihuan ja muiden (2020, 20) mukaan on positiivisen työntekijäkokemuksen luomisessa merkittävä tekijä.

Huhdan ja Myllyntauksen (2021) mukaan kokonaisvaltainen työntekijäkokemus muodostuu työsuhteen aikana erilaisissa kohtauspisteissä, joista selkeitä ovat tilanteet, joissa työntekijä on vuorovaikutuksessa yrityksen yhteyshenkilöiden kanssa. Tutkimus vahvistaa vuorovaikutuksellisuuden merkitystä vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemuksen muodostumisessa, sillä toimeksiantaja on kyennyt luomaan positiivista työntekijäkokemusta juuri onnistuneen vuorovaikutuksen avulla – tämä tulisi ottaa huomioon toimeksiantajayrityksessä myös jatkossa.

Vuokratyö voi olla hyvin moninaista, sillä tämä vaihtelee keikkaluontoisesta kokoaikaiseen ja määräaikaisesta vakituiseen työhön (Henkilöstöalan yritysten palvelut n.d.). Hietalan ja muiden (2022, 21) mukaan vuokratyöllä on paljon etuja työntekijälle – vuokratyö voi esimerkiksi olla keino kerryttää työkokemusta tai mahdollistaa joustavan elämäntilanteen huomioon ottavan työskentelyn. Mutta kuten Hietala ja muut (2022, 24–25) toteavat, vuokratyöhön liittyy työntekijöiden kannalta

myös ongelmakohtia. Ongelmakohdat liittyvät useimmiten epävarmuuteen töiden keston ja määrän suhteen; epävarmuuden tunteet näiden asioiden suhteen voi aiheuttaa työntekijöille henkistä kuormitusta. Tutkimuksen mukaan vuokratyön ongelmakohtiin voidaan vaikuttaa ehkäisevästi perehdytyksessä läpinäkyvällä ja selkeällä viestinnällä sekä tiedonannolla työsuhteesta ja tämän tulevaisuudesta.

Tutkimuksesta selvisi, että toimeksiantajan vuokratyöntekijöillä on halu saada enemmän tietoa toimeksiantajasta. Positiivisen työntekijäkokemuksen luonnissa myös yhteisöllisyyden sekä yhteenkuuluvuuden tunne työntekijöiden ja toimeksiantajan välillä koettiin tärkeäksi. Kuten tutkimuksesta selvisi, myös Hietalan ja muiden (2022, 25–26) mukaan vuokratyöntekijät voivat kokea ulkopuolisuutta käyttäjäyrityksissä työskennellessään. Tutkimuksen mukaan tällä voi olla vaikutusta työntekijöiden työntekijäkokemukseen. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että henkilöstöalan yritys voi vaikuttaa tähän mahdolliseen ulkopuolisuuden tunteeseen omilla toimillaan. Tutkimuksen mukaan henkilöstöalan yritys voi erilaisilla tavoilla saada työntekijälle tunteen siitä, että hän on osa henkilöstöalan yritystä ja työyhteisöä. Tätä tukevia käytäntöjä voi esimerkiksi olla aktiivinen yhteydenpito ja viestintä sekä työsuhteen alussa että myöhemmin.

Digitaalinen perehdytys

Tutkimuksen mukaan toimeksiantajan perehdytys olisi järkevää olla kokonaan digitaalisessa muodossa, sillä tämä on perehdytyksenä hyvin tietopohjainen. Kun perehdytys sisältää paljon tietoa ja opittavia asioita, tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota tiedon esittämisen tapaan (Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021). Toimeksiantajan perehdytysmateriaalien laatu puoltaa perehdytyksen siirtämistä täysin digitaaliseen muotoon, sillä materiaalien parissa itsenäinen työskentely nähdään helppona niiden korkean laadun ansiosta. Mikäli toimeksiantaja tarjoaisi tulevaisuudessa mahdollisuuden suorittaa perehdytyksen mobiiliversiona, erityisesti tällöin tulisi ottaa huomioon, että tieto on esitettyä mahdollisimman yksinkertaisesti ja selkeästi. Kuten myös tutkimuksen tuloksista selvisi, on mobiilikäyttöä tukevan digitaalisen perehdytyksen tarjoaminen nykyaikana tärkeää (Miksi perehdytyksen tulisi olla digitaalinen oppimismatka? n.d.).

Mikäli perehdytys toteutetaan digitaalisella oppimisalustalla, tulisi tämän olla mahdollisimman helppokäyttöinen (Miksi perehdytyksen tulisi olla digitaalinen oppimismatka? n.d.). Tutkimuksen mukaan helppokäyttöisyyden lisäksi oppimisalustan tulisi olla visuaalisesti laadukas, selkeä sekä yksinkertainen. On todettu, että työntekijän käytössä olevien digitaalisten ratkaisujen hyvä toimivuus on osa työntekijän perustarpeita (Moderni työntekijäkokemus n.d.). Tutkimuksesta selvisi, että perehdytyksessä edistymisen seuranta toimisi työntekijöitä motivoivana ominaisuutena. Digitaaliset oppimisalustat mahdollistavatkin usein sen, että työntekijä voi seurata perehdytyksessä etenemistä helposti (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.). Myös palautteenannon mahdollisuus nähdään tutkimuksen mukaan tärkeänä digitaalisen oppimisalustan ominaisuutena. On todettu, että digitaalisilla keinoilla voidaan luoda erilaisia ratkaisuja, joiden avulla työntekijä voi antaa palautetta perehdytykseen liittyen (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.; How to start e-learning in your organisation n.d.; Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021).

Pelillistämisen avulla voidaan tutkimuksen mukaan saada työntekijät aktivoituiksi perehdytyksen aikana. On todettu, että kun perehdytys on luotu pelin tavoin etenevänä ratkaisuna, sisältö ja perehdytyksessä eteneminen voi innostaa ja motivoida perehtyjää enemmän (How to start e-learning in your organisation n.d.). Muita toimivia digitaalisia ratkaisuja perehdytyksessä työntekijöiden näkökulmasta ovat erilaiset opetusvideot. Digitaalisissa perehdytyksissä käytetäänkin usein erilaisia videoita apuna perehdyttämisessä (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.).

On todettu, että työntekijän käyttämillä digitaalisilla ratkaisuilla on merkittävä rooli kokonaisvaltaisen työntekijäkokemuksen muodostumisessa. (Moderni työntekijäkokemus n.d.) Myös tutkimuksen perusteella digitaalisella perehdytyksellä työntekijäkokemukseen on mahdollista vaikuttaa positiivisella tavalla. Tutkimuksen mukaan digitaalisen oppimisalustan materiaalien ja tietojen äärelle on helppoa palata – näin voidaan mahdollisesti välttyä epätietoisuudelta ja epävarmuuden tunneksilta. Kun tieto on helposti työntekijöiden saatavilla, ei epäselvissä asioissa tarvitse kääntyä erikseen toimeksiantajan yhteyshenkilön puoleen ja odottaa vastausta.

Työntekijäkokemuksen näkökulmasta olennaista on se, kuinka helppokäyttöisiä järjestelmät työntekijöille ovat (Digian trendiopus 2023, 10). Toimivina ne voivat lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä- ja hyvinvointia, kun taas vaikeakäyttöisinä digitaaliset ratkaisut voivat vaikuttaa negatiivisesti työntekijäkokemukseen niiden aiheuttaman stressin ja turhautumisen myötä (Moderni työntekijäkokemus n.d.). Tästä syystä tulisikin varmistaa digitaalisten ympäristöjen toimivuus sekä esimerkiksi selkeät käyttöohjeet. Positiivisen työntekijäkokemuksen luomiseksi on myös tärkeää ottaa huomioon käyttäjien toiveet ja tarpeet digitaalisen työympäristön suhteen (Digian trendiopus 2023, 10). Tämän tutkimuksen myötä vuokratyöntekijöiltä on saatu olennaista ja tärkeätä tietoa heidän tarpeistaan sekä toiveistaan toimeksiantajan perehdytyksen suhteen digitaalisesta näkökulmasta, mikä voi osaltaan mahdollistaa entistä paremman työntekijäkokemuksen vuokratyöntekijöille jatkossa.

Tutkimuksen mukaan digitaalisen perehdyttämisen etuja ovat sen joustava ja saavutettava luonne. Myös Choudhury ja Pattnaik (2020) toteavat, että digitaalisen perehdyttämisen ehdoton hyöty työntekijälle on sen joustava luonne, sillä perehdytyksen voi suorittaa usein itselleen sopivaan aikaan ja tahtiin sekä paikasta riippumatta. Digitaalinen perehdytys voi tuoda työntekijälle vaivattomuutta ja helppoutta perehdytyksen suorittamiseen (Choudhury & Pattnaik 2020). Tutkimuksen mukaan, mikäli perehdytys siirrettäisiin toteutettavaksi digitaaliselle oppimisalustalle, toisi tämä mukanaan positiivisia muutoksia verrattuna perehdytyksen nykyisen toteutustapaan – sen sijaan, että perehdytysmateriaalit saattavat mahdollisesti hukkuu työntekijän sähköpostiin, on digitaalisen perehdyttämisen oppimisalusta aina helposti työntekijöiden saatavilla. Kuten myös Choudhury ja Pattnaik (2020) toteavat, on digitaalisen perehdyttämisen ehdottomia hyötyjä sen saavutettavuus.

Digitaalisen perehdyttämisen haasteiksi tutkimuksessa havaittiin vaatimus työntekijöiden digitaalisille taidoille, yksilöllisyyden huomioon ottaminen, vuorovaikutuksellisuuden puute sekä sitoutumisen, motivaation ja osallistumisen haasteet. On todettu, että digitaalisen perehdyttämisen myötä työntekijöiltä vaaditaan digitaitoja, mikä saattaa olla haasteena digitaalisen perehdytyksen toteutuksessa. Kaikilla työntekijöillä ei entuudestaan välttämättä ole osaamista toimia digitaalisessa ympäristössä (Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia 2019). Digitaalisen mahdollisen puutteen lisäksi haasteena nähtiin muut yksilölliset tekijät, joiden takia digitaaliseen perehdytykseen osallistuminen voi olla haasteellista. Tutkimuksen mukaan ratkaisuna tähän

voisi olla vaihtoehtoinen tapa toteuttaa perehdytys. Tämä kuitenkin vaatii toimeksiantajalta joustavuutta toimintatapojen suhteen sekä yksilöllisten tekijöiden huomioimista perehdytyksen suunnittelussa.

Choudhury ja Pattnaikin (2020) mukaan digitaalisessa perehdyttämisessä nähdään selkeästi haasteita vuorovaikutuksellisuuden suhteen. Kun perehdytetään digitaalisesti, perehtyjän ja perehdytettävän välille ei muodostu sellaista luonnollista vuorovaikutusta, jota muodostuisi perinteisessä perehdytyksessä (Choudhury & Pattnaik 2020). Vaikka tutkimuksen mukaan toimeksiantajan perehdytys toimisi hyvin itsenäisesti suoritettavana digitaalisena perehdytyksenä, tulisi vuorovaikutuksellisuuteen kiinnittää huomiota muulla tavalla. Tämä voisi lisätä työntekijän yhteisöllisyyden sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta, jolla todettiin aiemmin olevan vaikutusta positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumiseen sekä tätä kautta esimerkiksi työntekijän työhyvinvointiin.

Choudhury ja Pattnaik (2020) nostavat esille, että perehdytettävien motivaatiolla on suuri vaikutus perehdytyksen kokonaisvaltaiseen onnistumiseen. Haasteeksi digitaalisessa perehdyttämisessä voi muodostua se, miten voidaan varmistua, että työntekijä on perehtynyt tarvittaviin asioihin tarvittavalla laadulla, jos perehdytys on täysin itsenäisesti suoritettava. Toimeksiantajan kohdalla tämä tarkoittaisi sitä, että perehdytyksestä jäisi pois perehdytyspuhelu, joka on tällä hetkellä perehdytyksen vuorovaikutuksellisin osuus. On todettu, että kun perehdytyksestä puuttuu ihmisten välinen vuorovaikutus ja sosiaalinen paine, voi tällä olla vaikutusta työntekijöiden perehdytykseen sitoutumiseen ja osallistumiseen (Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia 2019). Tutkimuksen perusteella tähän voisi olla ratkaisuna perehtymisen edistymisen seuranta sekä esimerkiksi lopputesti, joka työntekijöiden tulisi tehdä perehdytyksessä käsitellyistä asioista. Perehdytyksessä, joka vaatii suurta itseohjautuvuutta, olisikin hyvä pystyä todentamaan työntekijöiden perehtyminen tarvittaviin asioihin (Digitaalinen HR: Kolme näkökulmaa n.d.).

Tutkimuksen vaikutus liiketoimintaan

Leinin (2020) mukaan työntekijöiden perehdyttäminen on yrityksen yksi tärkeimmistä prosesseista. Myös Joki (2021, 85) toteaa, että perehdyttäminen olevan työntekijän työsuhteessa merkittävä vaihe. Eklundin (2020b) mukaan perehdytys voi toimia yrityksen kilpailuetuna, sillä se vaikuttaa työntekijöiden sitoutumisen ja työhyvinvoinnin kautta tuottavuuteen sekä

työnantajamielikuvaan. Kun perehdytystä kehitetään entistä työntekijälähtöisempään suuntaan, on tällä todettu olevan positiivinen vaikutus myös organisaation yrityskuvaan (Joki 2021, 88). Entistä positiivisemmän yrityskuvan myötä toimeksiantaja voi saavuttaa kilpailuetua suhteessa muihin toimijoihin. Huonosti hoidetun perehdytyksen seuraukset voivat taas olla yritykselle suuret; irtisanoutumisen myötä yritykselle voi tulla uudelleen rekrytoinnin vuoksi moninkertaiset kustannukset (Hyppänen 2013; Narkiniemi 2020). Näistä syistä liiketoiminnan kannalta perehdytyksen kehittäminen nähdäänkin merkittävänä (Tainio-Keinonen 2020).

Nykyaikana digitalisoitumisen paine yrityksille on suuri. Digitaalisen liiketoiminnan myötä yrityksen on mahdollista nostaa liiketoiminnan digitaalista kypsyystasoa – korkealla digitaalisella kypsyystasolla on todettu olevan merkittävä vaikutus kilpailuetuun taloudellisesta näkökulmasta. (Digitaalinen liiketoiminta n.d.) Lopes ja muut (2023) nostavat esille, että kilpailuetu kasvaa muun muassa tehokkuuden lisääntymisen, liiketoimintojen joustavuuden ja kustannusten vähentymisen myötä. Choudhury ja Pattnaikin (2020) mukaan digitaalisen perehdyttämisen avulla yritys voi säästää aikaa ja resursseja. On myös todettu, että digitaalisen perehdyttämisen myötä aika, joka alkaa työntekijän rekrytoinnista ja päättyy työntekijän täyteen tuottavuuteen, lyhenee (Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista 2021). Tämä opinnäytetyö toimi alustavana tutkimuksena perehdytyksen digitalisoimisen projektille toimeksiantajayrityksessä. Näin ollen tutkimuksella on tärkeä rooli juuri mainittujen liiketoiminnan tavoitteiden ja hyötyjen saavuttamisessa.

Lopes ja muut (2023) nostavat kuitenkin esille, että jotta yritys voi saavuttaa tavoiteltavat hyödyt digitaalisella perehdyttämällä, tulee toiminta olla kriittisten menestystekijöiden kautta tarkoin suunniteltua (kts. Kuvio 5). Tämän opinnäytetyön myötä vuokratyöntekijöiltä on saatu tärkeitä tietoja liittyen perehdytykseen yleisesti sekä digitaalisesta näkökulmasta. Näin tutkimuksella pyrittiin vaikuttamaan aiemmin esitettyihin kriittisiin menestystekijöihin muun muassa hankkimalla tietoa vuokratyöntekijöiltä siitä, millainen olisi käyttäjäystävällinen oppimisalusta, millaista olisi kiinnostava ja vuorovaikutteinen sisältö sekä millaiset seuranta- ja palautekäytännöt tukisivat perehtymistä ja oppimista.

7.2 Kehitys- ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan nykyistä perehdytystä sekä digitaalista perehdyttämistä vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen lopputuloksena tuotettiin digitaalisen perehdyttämisen malli (kts. Kuvio 12), jota toimeksiantaja voi hyödyntää, kun perehdytyksen siirtäminen digitaaliseen muotoon alkaa. Tässä luvussa esitellään kehitys- sekä jatkotutkimusehdotukset sekä käydään läpi luotu digitaalisen perehdyttämisen malli.

Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden perehdytykseen toimeksiantajalla voitaisiin lisätä osuuksia käyttäjäyritysten perehdytyksistä. Näin ollen aiemmin esitetyn mallin (kts. Kuvio 3) mukaisesti toimeksiantajan perehdytystä voitaisiin laajentaa käsittelemään myös tehtävä-, organisatio- sekä toimialaosaaamista. Tämän myötä käyttäjäyrityksen perehdytykseen käyttämä aika vähenisi ja työntekijän olisi mahdollista olla nopeammin tehokkaampi sekä tuottavampi työntekijä käyttäjäyritykselle. Tutkimuksen tulosten mukaan toimeksiantajan olisi näin ollen mahdollista tuottaa perehdytystä osaksi liiketoimintaa. Tämä kuitenkin vaatisi lisätutkimusta sen suhteen, mille aloille ja työtehtäviin perehdytyksen tuotteistaminen sopii, sillä tutkimuksesta saatujen tietojen mukaan tämä soveltuu vain tietyntyyppisiin rooleihin.

Tutkimuksesta myös selvisi, että toimeksiantajan sekä käyttäjäyrityksen välisen yhteistyön yleinen vahvistaminen perehdyttämisen suhteen toisi vuokratyöntekijöille ja tätä kautta liiketoiminnalle hyötyjä. Myös toimeksiantajan kanssa käydystä haastattelusta selvisi, että yhteistyö perehdytyksen suhteen käyttäjäyrityksien kanssa on vähäistä. Yhteistyön kautta vuokratyöntekijöille on mahdollista tarjota kokonaisvaltaisempi perehdytys, jolla voi olla vaikutusta esimerkiksi työntekijöiden sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja tehokkuuteen. Koska yhteistyö toimeksiantajan ja käyttäjäyrityksen kanssa on kuitenkin tällä hetkellä vähäistä, olisi yhteistyömahdollisuuksien tutkiminen olennaista nykyisten asiakkuuksien kohdalla. Lisätutkimuksen perusteella voitaisiin luoda yleinen perehdytykseen liittyvä yhteistyön malli, jota voitaisiin hyödyntää myös tulevaisuudessa uusien asiakkuuksien kohdalla.

7.2.1 Digitaalisen perehdyttämisen malli

Tutkimuksesta selvisi, että toimeksiantajan perehdytys olisi mahdollista ja järkevä siirtää digitaalisen perehdytyksen oppimisalustalle. Työntekijät kuitenkin toivoivat perehdytykseen lisättävän sen

digitalisoitumisen myötä myös vuorovaikutuksellisuutta, josta syystä ennen digitaliseen perehdytykseen siirtymistä työntekijöiden kanssa voitaisiin käydä kahdenkeskinen Teams-keskustelu. Tässä keskustelussa työntekijä toivotettaisiin henkilökohtaisesti tervetulleeksi työntekijäksi toimeksiantajayritykselle. Samassa tapaamisessa toimeksiantajan yhteyshenkilö varmistaisi työntekijän valmiudet digitaalisen perehdyttämisen suhteen sekä kävisi läpi perehdytysprosessin ja ohjeet perehdytysalustan käyttöön.

Näin ollen toimeksiantajan nykyisestä perehdytysprosessista jäisi pois perehdytyspuhelu. Koska tutkimuksen mukaan perehdytyspuhelun sisältö on suurimmilta osin perehdytysmateriaalien keräystä, voidaan todeta, että puhelun tuoma lisäarvo ei tiedonsaannin näkökulmasta välttämättä ole merkittävä. Sen sijaan videoyhteyksin käytävä lyhyt tapaaminen toisi perehdytykseen vuorovaikutuksellisuutta ja henkilökohtaisuutta työntekijän näkökulmasta. Tapaaminen ja digitaalinen perehdytys oppimisalustalla muodostaisivat tutkimuksen mukaan kokonaisvaltaisesti toimivan vuokratyöntekijöiden perehdytyksen niin työntekijöiden kuin liiketoiminnan näkökulmasta. Toimeksiantajan nykyiseen perehdytysprosessiin kuuluu työntekijöiden kanssa kuulumisten soittaminen työsuhteen alussa. Huomionarvoista on, että tämä on työntekijöiden mielestä sekä työsuhteen että toimeksiantajan ja työntekijän yhteistyön alkua tukeva käytäntö, joten tämän jatkaminen osana perehdytysprosessia on tärkeää.

Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi tutkimuksen perusteella luodun digitaalisen perehdyttämisen malli (kts. Kuvio 12). Digitaalisen perehdyttämisen malli on jaettu kolmeen oppimismoduuliin; toimeksiantajan osuuteen, käyttäjäyhteyden osuuteen sekä avun, tuen ja palautteen osuuteen. Kuten mallista voidaan todeta, toimeksiantajan osuus on laajuudeltaan suurin. Digitaalinen perehdytminen alkaa vuokratyösuhteen periaatteiden, osapuolten vastuiden ja velvoitteiden sekä työntekijän työsuhteen läpikäymisellä. Tämä osuus koettiin tärkeäksi sijoittaa perehdytyksen alkuun, jotta työntekijä hahmottaa paremmin läpikäytävät asiat; mitkä asiat kytkeytyvät toimeksiantajayritykseen ja mitkä taas käyttäjäyhteyden osuuteen. Kun osapuolten vastuut ja velvoitteet ovat selkeitä, voi tämä madaltaa työntekijän kynnystä olla yhteydessä eri tahoihin häntä koskevissa asioissa.

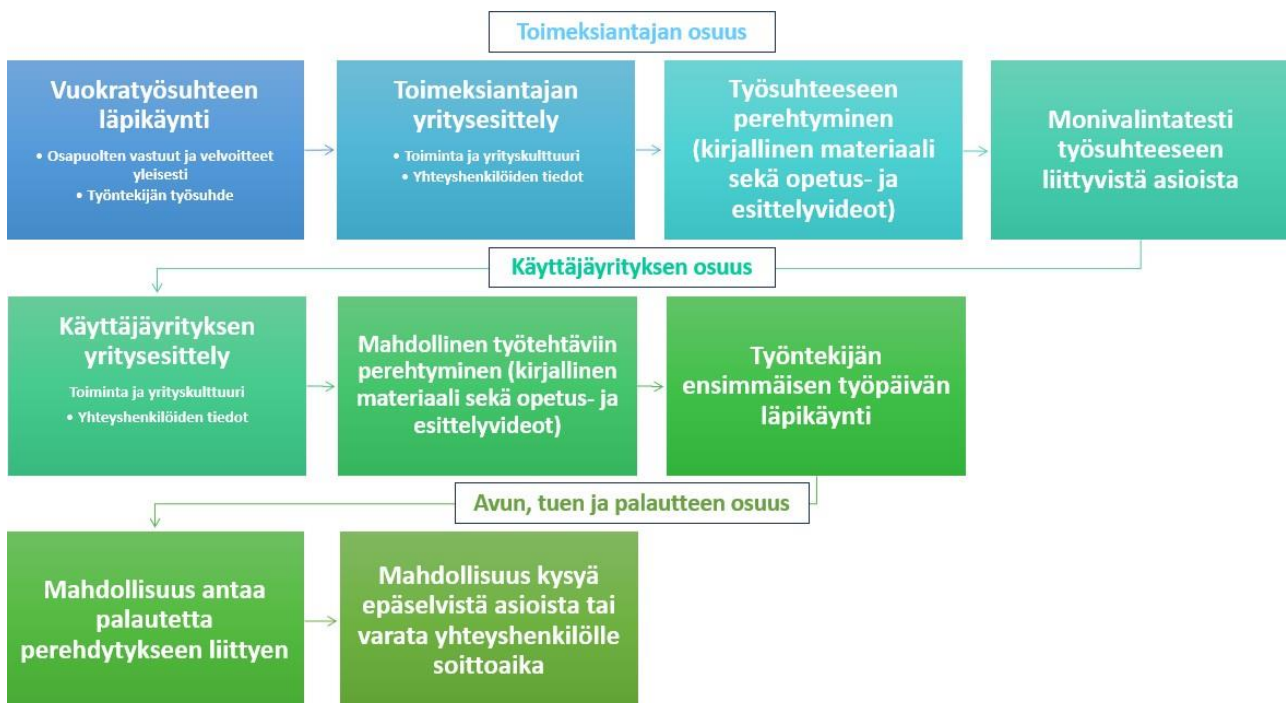
Toimeksiantajan osuudessa seuraavana on toimeksiantajan yritysasettelu. Tässä osuudessa tarkoituksena on sitouttaa työntekijää paremmin osaksi toimeksiantajan työyhteisöä ja kulttuuria. Olenaisista myös on, että tässä osuudessa työntekijälle välitetään toimeksiantajan yhteyshenkilön tai

henkilöiden yhteystiedot. Tämän jälkeen moduulissa siirrytään käsittelemään työsuhteeseen liittyviä asioita. Osuuteen liitetään kirjallista materiaalia sekä opetus- ja esittelyvideoita. Toimeksiantajan näkökulmasta työsuhteeseen perehtyminen on hyvin merkittävä osuus, sillä työntekijä on näiden asioiden tiimoilta yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tästä syystä työsuhteeseen liittyvistä asioista työntekijöiden tulee tehdä lopputesti monivalintakysymysten avulla. Näin ollen voidaan varmistua, että työntekijä on sisäistänyt juuri lukemansa asiat sekä testin kautta voidaan antaa digitaalisin keinoin palautetta työntekijälle.

Perehdytysalustan seuraava moduuli on käyttäjäryityksen osuus perehdytyksessä. Kyseinen osuus on mallin mukaisesti kasvanut ja selkeytynyt nykyiseen perehdytykseen verrattuna; tutkimuksen mukaan tämä on työntekijöiden toive ja myös tuotteistamisen kautta liiketoiminnan kasvun mahdollisuus. Moduuli alkaa käyttäjäryityksen yritysesityllä, jonka tarkoituksena on aiemmin mainitun sitouttamisen lisäksi valmistaa työntekijää käyttäjäryityksen työyhteisössä työskentelyyn. Tässä osuudessa on myös tärkeää jakaa työntekijälle kaikkien olennaisten käyttäjäryityksen yhteyshenkilöiden yhteystiedot. Tämän jälkeen siirrytään perehtymään erilaisten materiaalien ja esimerkiksi videoiden avulla työntekijän tulevaan työtehtävään. Merkittävänä lisäyksenä toimeksiantajan aiempaan perehdytykseen käyttäjäryityksen viimeisessä osuudessa käydään läpi työntekijän ensimmäinen päivä – tarkoituksena luoda työntekijälle valmiuksia onnistuneelle aloitukselle työssä.

Digitaalisen perehdytyksen mallin viimeisenä moduulina on avun, tuen ja palautteen osuus. Digitaalisen perehdytyksen loppupuolella työntekijälle annetaan mahdollisuus antaa palautetta perehdytykseen liittyen. Palautteen keräämiseen voitaisiin käyttää avoimen palautteen lisäksi kysymyksiä, joissa työntekijä voisi valita vastausvaihtoehdoista hänen kokemuksensa mukaan oikean väittämän. Kolmannen moduulin tarkoituksena on myös antaa työntekijälle mahdollisuus kysyä joko digitaalisesti hänelle epäselvistä asioista tai varata yhteyshenkilön kanssa puhelinaika asioiden tarkemmalle läpikäymisellä. Tarkoituksena on, että työntekijä voi itse arvioida oman tilanteensa; onko tarvittavat asiat selvinneet ja tiedossa, vai tarvitaanko vielä asioiden tarkempaa käsittelyä.

Luodun digitaalisen perehdyttämisen mallin lisäksi tutkimuksessa selvisi asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon, kun perehdytystä lähdetään siirtämään digitaaliselle oppimisalustalle. Toimeksiantajan tulisi tarjota digitaalinen perehdytys, joka tukee mobiilikäyttöä, on visuaalisesti laadukas sekä yksinkertainen ja selkeä. Tutkimuksen mukaan, mikäli perehdytyksen loisi oppimisalustalle pelin kaltaiseksi, olisi tämä työntekijöistä innostava, motivoiva ja aktivoiva tapa perehtyä. Myös perehtymisen edistymisen seuranta on tärkeää sekä työntekijän että työnantajan kannalta – työntekijää edistymisen seuranta motivoi, kun taas työnantajalle tämä toimii ikään kuin raporttina siitä, missä vaiheessa työntekijä on perehtymistä ja onko hän suorittanut sen loppuun asti.



Kuvio 12. Digitaalisen perehdyttämisen malli

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Läpi opinnäytetyön tekemisen noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Tällöin tutkimuksessa noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä sekä tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) 2023).

Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset liittyvät koko tutkimusprosessiin (Vuori n.d.). Eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimuksessa kunnioitettiin tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta, ihmisarvoa sekä muita oikeuksia. Kaikki haastateltavat henkilöt kohdattiin arvostaen ja kunnioittaen tutkimuksen teon jokaisessa vaiheessa, mikä tukee eettisten periaatteiden toteutumista. Tulosten analysoinnissa ja kirjaamisessa noudatettiin tarkkaa, huolellista ja rehellistä työtettä. Sekä toimeksiantajayritys että haastateltavat henkilöt olivat tutkimuksessa anonyymeja – näiden tahojen anonymiteetista huolehtiminen oli eettisyyden kannalta tutkimuksen teossa erittäin tärkeää.

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuutta käsitellään usein yleisten luotettavuuskäsitteiden eli reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä. Validiteetti taas käsittää sen, että tutkimus tutkii niitä asioita, joita sen on tarkoitus tutkia. (Kananen 2017, 175–176.) Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan laadullisessa tutkimuksessa validiteetin ja reliabiliteetin hyödyntämistä luotettavuuden arvioinnissa on kritisoitu – laadullisessa tutkimuksessa ei ole yksiselitteistä ohjeistusta tutkimuksen luotettavuuden suhteen. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden ja tutkimuksen pätevyyden arviointi onkin kokonaisvaltaista kriittistä ajattelua sekä oman toiminnan kriittistä reflektointia (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006). Yksiselitteisen ohjeistuksen puutteesta huolimatta laadullisella tutkimuksessa luotettavuutta voidaan tarkastella eri näkökulmista. Luotettavuutta arvioitaessa eri näkökulmien tulisi myös olla tasapainossa suhteessa toisiinsa, jolloin tutkimuksen kokonaisuus ja sisäinen johdonmukaisuus muodostuvat. Näkökulmia laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ovat esimerkiksi tutkimuskohteen ja tarkoituksen, tutkijan oman sitoumuksen, aineistonkeruun, tutkimuksen tiedonantajien, tutkija-tiedonantaja-suhteen, tutkimuksen keston, aineiston analyysin, tutkimuksen yleisen luotettavuuden ja raportoinnin tarkastelu. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Seuraavaksi luotettavuutta tarkastellaan niistä näkökulmista, jotka nähtiin oleellisiksi kokonaisvaltaisen luotettavuuden muodostumisen kannalta tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen aineiston analysoinnissa ja raportoinnissa noudatettiin huolellista, tarkkaa ja rehellistä otetta, mikä tukee tutkimuksen luotettavuutta. Koska tutkija työskentelee itse toimeksiantajayrityksessä, tutkijalla on suuri sitoutuneisuus tutkimukseen sekä sen laadukkaaseen toteutukseen. Tästä syystä tutkimuksen tavoitteiden ja tarkoituksen toteutuminen oli tutkijalle hyvin merkittävää. Tutkimuskohde on myös valittu ottaen huomioon tutkijan osaaminen ja mielenkiinto.

Koska aineistonkeruussa noudatettiin huolellista ja suunnitelmallista työtettä, saatiin kerättyä tutkimusongelman kannalta relevanttia tietoa haastateltavilta. Aineistonkeruun kaikissa vaiheissa pyrittiin vastaamaan tutkimusongelmaan, mikä tuki tutkimuksen tavoitteiden toteutumista sekä sitä, että tutkimus tutki niitä asioita, joita oli tarkoituskin tutkia. Tämä tapahtui esimerkiksi huolellisesti suunnittelun ja tehdyn haastattelurungon myötä, joka Hirsjärvi ja Hurme (2022) mukaan on yksi haastattelututkimuksen laadukkuutta ja luotettavuutta tuottavista tekijöistä. Luotettavuuteen vaikuttavaan aineiston laatuun voi myös vaikuttaa etukäteen varmistamalla haastattelun tallennusvälineiden sekä tallennusten toimivuus (Hirsjärvi & Hurme 2022). Tutkimuksen teossa tähän vaikutettiin esimerkiksi niin, että varsinaisia haastatteluita ennen tehtiin testihaastattelu- ja tallennus sekä Teams-tallennuksen lisäksi käytettiin varalla toista audiotallennusvälinettä. Aineistonkeruussa myös esimerkiksi haastatteluiden kellotus sekä alustava aikataulusuunnitelma tukivat sitä, että jokaisen haastateltavan kanssa saatiin käytyä tutkimuksen kannalta oleelliset teemat läpi.

Koska tutkija työskentelee itse toimeksiantajayrityksessä, tämä tuo luotettavuuden tarkasteluun myös paljon tärkeitä näkökulmia tutkimuksen tiedonantajien valinnan, tutkijan aseman sekä tutkija-tiedonantaja-suhteen suhteen. Se, että tutkija työskentelee itse toimeksiantajayrityksessä, koettiin läpi tutkimuksen asiaksi, joka vaati jatkuvaa reflektointia luotettavuuden suhteen. Tutkijana pyrittiin mahdollisimman hyvään objektiivisuuteen kuitenkin tiedostaen, että täydellinen objektiivisuus ei ole mahdollista (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006). Läpi tutkimuksen teon pyrittiin kuitenkin kriittiseen ja refleктоivaan ajatteluun objektiivisuus- ja subjektiivisuus kysymysten suhteen.

Luotettavuuden kannalta on tärkeää ottaa huomioon se, että osa haastateltavista henkilöistä oli tutkijalle tuttuja tutkijan työroolin puolesta, mikä on saattanut vaikuttaa tutkittavan ja tutkijan suhteeseen tutkimuksen aikana. Tällä on puolestaan saattanut olla vaikutusta tiedonsaannin kautta tutkimustulosten luotettavuuteen. Toisaalta tutkijan tuttuus haastateltavalle on voinut olla luotettavuutta lisäävä asia, sillä tutkimuksen aiheista keskustelu on saattanut olla helpompaa, kun haastattelijana on tuttu henkilö. Toisaalta tämä kuitenkin saattaa vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi, mikäli haastateltavat henkilöt ovat esimerkiksi kokeneet, etteivät tutkijan aseman vuoksi voi kertoa asioita avoimesti ja rehellisesti. Tätä luotettavuuteen heikentävästi vaikuttavaa tekijää pyrittiin minimoimaan tutkimuksen teossa korostamalla tutkittaville heidän anonymiteettiaan.

Avoimen ja rehellisen kommunikoinnin lisäksi tutkittavien luottamus anonymiteettinsa säilymiseen onkin merkittävä tekijä tutkimuksen luotettavuuden kannalta (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006). Tätä luottamusta lähdettiin rakentamaan jo ensi kohtaamisesta lähtien, kun potentiaalisille haastateltaville soitettiin halukkuudesta osallistua tutkimukseen. Jokaisen haastattelun alussa korostettiin myös haastateltavien anonymiteettia sekä sitä, että ainoastaan haastattelija käsittelee haastatteluaineistoja. Luottamuksen luominen on hyvin tärkeää, sillä mikäli tutkittavat henkilöt eivät luota siihen, että heidän anonymiteettinsa säilyy läpi tutkimusprosessin ja tämän jälkeen, tällä voi olla vaikutusta tutkimuksen tulosten luotettavuuteen. Luottamusta rakennettiin myös viestimällä avoimesti ja rehellisesti tutkimuksen tavoitteista ja tarkoituksesta suunnitellusti läpi tutkimusprosessin.

Laadullisen tutkimuksen validiutta tarkasteltaessa voidaan myös käyttää kriteerinä triangulaatiota. Triangulaatio voidaan käsittää monen eri näkökulman kautta, mutta tässä tutkimuksessa toteutuu erityisesti teoriaan liittyvä triangulaatio, mikä tarkoittaa, että tutkimuksessa on otettu huomioon tutkimuksen näkökulman laajentamiseksi useita erilaisia teoreettisia näkökulmia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden vahvistamiseksi voidaan myös pyrkiä aineiston saturaatioon eli kylläntymiseen. Tämä tarkoittaa, että tutkimustulokset alkavat toistua kerätyssä aineistossa. (Kananen 2017, 179.) Tässä tutkimuksessa tutkimustulosten suhteen havaittiin myös saturaatiota, joka vahvistaa puolestaan myös tutkimustulosten luotettavuutta.

7.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi elokuussa 2023. Opinnäytetyön aiheesta ja tutkimuskohteesta oli käyty ennen prosessin varsinaista aloitusta toimeksiantajan edustajan kanssa useita keskusteluita, joiden aikana tutkimuksen aihe täsmentyi. Tutkimuksen aihe valikoitui toimeksiantajan toiveiden ja tavoitteiden sekä tutkijan oman mielenkiinnon mukaisesti. Kun aiheesta ja rajauksesta oli keskusteltu myös opinnäytetyön ohjaajan kanssa, alkoi opinnäytetyösuunnitelman teko. Opinnäytetyösuunnitelmaan panostettiin, sillä tämän ajateltiin hyödyttävän tutkimuksen teossa jatkossa. Tämä osoittautui oikeaksi, sillä tutkimuksen tekoa helpotti se, että opinnäytetyösuunnitelman vaiheissa tavoitteet, menetelmät sekä toteutus oli selkeytetty. Myös esimerkiksi toteutettu aikataulusuunnitelma opinnäytetyöprosessille ohjasi onnistuneesti toimintaa läpi opinnäytetyön.

Kun suunnitelma oli saatu valmiiksi, aloitettiin teoreettisen viitekehyksen työstäminen. Ensimmäiseksi tutustuttiin laajasti aihetta käsittelevään kirjallisuuteen ajankohtaisten ja olennaisten teemojen löytämiseksi. Teoreettisen viitekehyksen muodostaminen osoittautui opinnäytetyön prosessin haasteellisimmaksi ja kestoltaan pisimmäksi vaiheeksi. Koska perehdyttäminen on aiheena hyvin laaja, oli rajauksen tekeminen aiheen ympäriltä ensin vaikeaa. Myös se, että tutkittiin henkilöstöalan yrityksen perehdytystä, tuotti teoreettisen viitekehyksen kannalta hieman haasteita, sillä perehdytys eroaa luonteeltaan perinteisestä yrityksen sisäisesti tarjoamasta perehdytyksestä. Lopulta kuitenkin onnistuttiin löytämään teoreettisen viitekehyksen kannalta oleellinen sisältö. Lähteissä kiinnitettiin huomioita niiden tuoreuteen ja laatuun sekä tietoperustaa täydennettiin myös kansainvälisillä lähteillä. Vaikka tutkimuksen teoriavaihe olikin haasteellinen, oli tämä myös hyvin opettavainen. Vaihe opetti, miten rajaus olennaisiin teemoihin voi olla aikaa vievää, mutta palkitsevaa. Kun tutkimusta tukeva sisältö löydettiin, tämä ohjasi onnistuneesti tutkimuksen etenemistä kohti tutkimusongelman ratkaisemista.

Opinnäytetyösuunnitelman teossa oli hahmoteltu tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä myös tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu. Näitä kuitenkin täsmennettiin, laajennettiin ja tarkennettiin vielä tutkimuksen teon aikana. Samanaikaisesti teoreettisen viitekehyksen muodostamisen kanssa tarkentui tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Mitä enemmän tutkimuksen aiheeseen perehdyttiin, sitä tarkemmaksi ja tutkimusongelmaa ratkaisevammiksi tutkimuskysymykset ja teoreettinen viitekehys muodostuivat.

Kun tutkimusasetelma ja tutkimusmenetelmät olivat tarkentuneet sekä teoreettinen viitekehys muodostunut nykyiseen muotoonsa, siirryttiin kohti haastattelurungon laatimista sekä haastatteluvaiheiden hankkimista. Tämä vaihe tutkimuksessa oli tutkijasta erittäin mielenkiintoinen ja innostava, sillä se toimi vaiheena kohti itse tutkimuksen toteutusta. Teemahaastattelurunko muodostettiin tehdyn teoreettisen viitekehyksen, tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten sekä toimeksiantajan nykyisen perehdytysprosessin pohjalta. Haastattelurungon muodostaminen oli monivaiheinen prosessi, ja haastattelurungosta käytiinkin keskustelua sekä toimeksiantajan että opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Haastattelurunkoa muodostettaessa pidettiin tarkasti mielessä tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma sekä tutkimuskysymykset; näiden äärelle palattiinkin rungon työstämisessä useaan kertaan.

Samanaikaisesti haastattelurungon työstämisen kanssa aloitettiin haastateltavien hankkiminen. Ennen potentiaalisille haastateltaville soittamista määriteltiin se, millaisilla kriteereillä haastateltavia kontaktoidaan. Määriteltyjen kriteerien perusteella lähestyttiin potentiaalisia haastateltavia. Haastateltavien hankkiminen sujui ongelmitta ja myös haastattelut saatiin sovittua nopeasti. Haastatteluiden pitäminen oli tutkijalle henkilökohtaisesti hyvin mieluinen ja inspiroiva vaihe. Koska tutkijalla on kokemusta haastatteluiden pitämisestä työnsä puolesta, tämä koettiin luonnolliseksi. Sopivan haasteen haastatteluiden pitämiseen toi kuitenkin tutkijan rooli, johon keskityttiin haastatteluiden pitämisessä erityisesti; tutkijan roolin mahdollisimman suuri objektiivisuus pidettiin tarkasti mielessä haastatteluita pidettäessä.

Kun haastattelut oli saatu pidettyä lokakuun 2023 alkupuolella, aloitettiin haastatteluaineiston työstäminen. Teoreettisen viitekehysten muodostamisen ohella tämä oli tutkimuksen aikaa vievin vaihe. Vaiheena tämä oli kuitenkin hyvin innostava ja kiinnostava. Tutkimusaineiston perusteella saatiin tutkimustulokset, jotka ratkaisivat asetetun tutkimusongelman tutkimuskysymysten avulla onnistuneesti. Toimeksiantajan tavoitteet tutkimukselle saavutettiin myös onnistuneesti. Perehdytyksen nykytilan analyysin myötä toimeksiantaja sai äärimmäisen tärkeää tietoa perehdytyksestä, sen vahvuuksista ja kehityskohteista. Tutkimuksesta saatujen tietojen avulla toimeksiantaja pystyy myös vaikuttamaan perehdyttämisen kautta entistä positiivisemmin vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemukseen. Lopputuloksena tuotettiin digitaalisen perehdyttämisen malli toimeksiantajalle hyödynnettäväksi. Luodun mallin lisäksi toimeksiantajalle tuotiin tärkeää tietoa siitä, millainen digitaalinen perehdytys toimisi työntekijöiden näkökulmastaan parhaiten. Sen lisäksi, että digitaalisen perehdyttämisen mallia voidaan hyödyntää projektissa, jossa perehdytys siirretään digitaaliselle perehdytysalustalle, voi tätä käyttää myös perehdytyksen yleisessä kehittämisessä.

Opinnäytetyöprosessi sujui kokonaisuudessaan erittäin hyvin. Prosessi päättyi suunnitellusti joulukuussa 2023. Näin ollen tutkimuksen suunnitellussa aikataulussa pitäytyttiin ja projekti eteni loogisesti eteenpäin vaihe vaiheelta. Toimeksiantajan kanssa yhteistyö oli miellyttävää läpi opinnäytetyöprosessin sekä opinnäytetyön ohjaajan kanssa käyty keskustelut tukivat opinnäytetyön etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista. Onnistuneet keskustelut haastateltavien kanssa sen sijaan inspiroivat tutkijaa ja mahdollistivat tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelman ratkaisun saavuttamisen.

7.5 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan minulle hyvin opettavainen projekti. Koska tein opinnäytetyön yksin, olivat itsensä johtamisen taidot suuressa käytössä. Opinnäytetyön myötä koen, että nämä taidot ovat myös kasvaneet. Opinnäytetyön laajuinen projekti vaati erityisen järkevää aikatauluttamista, mutta myös joustavuutta tilanteisiin mukautumisen myötä. Hyödynsin aikatauluttamiseen keskitetysti Jyväskylän ammattikorkeakoulun Wihi-palvelun tehtävätyökalua. Tehtävien aikatauluttamisen ja auki kirjoittamisen myötä opinnäytetyö eteni suunnitellusti ja hallitusti eteenpäin.

Opinnäytetyö on projekti, joka vaatii vaiheistusta ja näiden vaiheiden etenemisestä kiinni pitämistä. Koska opinnäytetyö on suuri ja monivaiheinen kokonaisuus, tuli minun välillä keskittää ajatukseni pieniin askeliin, jotka edistivät tutkimuksen etenemistä. Pienien askelien saavuttamisen myötä koin onnistumisen kokemuksia ja prosessi eteni entistä paremmin. Opinnäytetyössä onnistuminen oli minulle henkilökohtaisesti tärkeää monestakin syystä ja tästä johtuen projekti saattoi tuntua välillä stressaavalta. Nämä stressaavat tilanteet ja tunteet kuitenkin toivat minulle sellaisia oppeja, joita pystyn hyödyntämään varmasti myös jatkossa; itsensä kannustaminen sekä pienetkin onnistumiset luovat positiivista jatkumoa.

Koska työskentelen itse tällä hetkellä opinnäytetyön toimeksiantajalla, oli perehdytykseen syvennyminen äärimmäisen kiinnostavaa. Perehdytys on aiheena minulle nykyisen työni lisäksi entuudestaan tuttu myös muiden työroolien puolesta – olen perehdyttänyt useita työntekijöitä työurani aikana. Erityisen kiinnostavaa oli kuitenkin tarkastella aihetta tarkemmin vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Koska perehdytystä ei ollut tutkittu paljoa tästä näkökulmasta, koin tutkimuksen aiheen hyvin tärkeäksi ja merkitykselliseksi.

Digitaalinen perehdyttäminen on tullut tutuksi minulle opintojeni aikana käydyn opintojakson sekä digitaalisiin HR-ratkaisuihin liittyvän projektin myötä. Oli erittäin kiinnostavaa päästä tutustumaan digitaaliseen perehdyttämiseen tarkemmin sekä teoreettisen viitekehyksen että tutkimuksen tulosten näkökulmasta. Digitaalinen perehdyttäminen on aiheena hyvin laaja ja tähän olisi ollut mielenkiintoista perehtyä enemmänkin – mielestäni onnistuin kuitenkin hyvin käsittelyn rajauksessa ja laajuuden määrittelyssä opinnäytetyön tavoitteet huomioon ottaen.

Oman oppimisen ja kehittymisen lisäksi opinnäytetyön tärkeimpänä tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle tärkeää tietoa perehdytyksen nykytilasta, kehityskohteista, työntekijäkokemuksesta sekä digitaalisesta perehdyttämisestä. Opinnäytetyön myötä kyettiin tuomaan toimeksiantajalle tietoa, jonka avulla liiketoimintaa voidaan kehittää perehdytyksen näkökulmasta – tästä syystä olen erittäin tyytyväinen lopputulokseen. Koska opinnäytetyö toimi alustavana tutkimuksena toimeksiantajan perehdytyksen kehitysprojekteille, on tällä suuri merkitys toimeksiantajalle. Opinnäytetyön merkityksellisyyttä lisää kuitenkin entisestään se, että pääsen työskentelemään itse toimeksiantajan perehdytykseen liittyvien projektien parissa; kehittäen nykyistä perehdytystä ja lopulta vieden sen kohti digitaalista perehdytystä. Oppiminen tiedon etsinnän, jatkotutkimusten ja kehittämisen myötä siis jatkuu ja siirtyy käytäntöön!

Lähteet

Auvinen, T. & Lämsä, A-M. 2020. Henkilöstöjohtamisen Trendit Digitalisoituvassa Toimintaympäristössä. Viitattu 29.8.2023. http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol25_no1_pages_14-26.pdf.

Carucci, R. 2018. To Retain New Hires, Spend More Time Onboarding Them. Harvard Business Review Digital Articles. Viitattu 8.9.2023. <https://hbr.org/2018/12/to-retain-new-hires-spend-more-time-onboarding-them>.

Choudhury, S. & Pattnaik, S. 2020. Emerging themes in e-learning: A review from the stakeholders' perspective. Viitattu 15.10.2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131519302106>.

Citrin, J. & DeRosa, D. 2021. How to Set Up a Remote Employee for Success on Day One. Harvard Business Review. Viitattu 26.9.2023. <https://hbr.org/2021/05/how-to-set-up-a-remote-employee-for-success-on-day-one>.

Digian trendiopas. 2023. Älykäs digitaalinen liiketoiminta. Viitattu 29.10.2023.

Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa. N.d. Viitattu 15.10.2023. <https://www.vuolearning.com/fi/campaigns/digiperehdytykset-sahkoinen-perehdytys-uudelle-tyontekijalle>.

Digitaalinen HR: Kolme näkökulmaa. N.d. Digitaaliset perehdytysalustat. Viitattu 29.10.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/digitaalinenhr/oppiminen-edistynyt/>.

Digitaalinen liiketoiminta. N.d. Digitaalisen liiketoiminnan verkko-opas. Viitattu 26.10.2023. <https://www.sofokus.com/fi/digitaalinen-liiketoiminta/>.

Digitaalinen perehdytys lisää tuottavuutta ja uuden henkilön sitoutumista. 2021. Viitattu 22.10.2023. <https://www.sdworx.fi/fi-fi/inspiroidu/henkilostohallinto/digitaalinen-perehdytys-lisaa-tuottavuutta-ja-uuden-henkilon>.

Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia. 2019. Viitattu 27.10.2023. <https://www.eoppiva.fi/digitaalinen-oppiminen-nostaa-laatua-ja-saastaa-kustannuksia/>.

Eklund, A. 2020a. Myös etäperehdytys onnistuu, kun perusasiat ovat kunnossa – Esimerkkitapaus osoittaa sudenkuopat. Viitattu 26.9.2023. <https://brik.fi/brik-lehti/myos-etaperehdytys-onnistuu/>.

Eklund, A. 2020b. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Viitattu 29.8.2023. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>.

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

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

External Workforce Management Toolkit. N.d. Section 3: External Worker Lifecycle. Best Practices for Onboarding Your External Workforce. Viitattu 20.9.2023. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/documents/shrm%20sap%20external%20worker%20toolkit%20onboarding.pdf>.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi/Ellibs>.

Henkilöstöalan yritysten palvelut. N.d. Henkilöstöala Hela ry:n nettisivut. Viitattu 12.9.2023. <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-palvelut/>.

Henkilöstöjohtamisen digitalisaatio keskisuomalaisissa PK-yrityksissä. 2023. Viitattu 29.8.2023. https://converis.jyu.fi/converis/portal/detail/Publication/182924082?auxfun=&lang=fi_FI.

Henkilöstöpalveluala. 2022. Viitattu 12.9.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/hallinnollinen-tyo/henkilostopalveluala>.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. 2022. Henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien tutkimus. Yhteenvetoanalyysi. Viitattu 13.9.2023. https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum. Viitattu 8.9.2023. <https://janet.finna.fi/AlmaTalent>.

Hills, L. 2022. Improving your workplace experience to increase employee productivity and engagement. The Journal of Medical Practice Management: MPM, 37, 5. Viitattu 22.9.2023. <https://janet.finna.fi/ProQuest>.

Himberg, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Lähdesmäki, T. & Mikkola, L. 2015a. Menetelmäpolkuja humanisteille. Empiirinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Viitattu 11.9.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/empiirinen-tutkimus>.

Himberg, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Lähdesmäki, T. & Mikkola, L. 2009. Menetelmäpolkuja humanisteille. Kohteen tulkitseminen. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Viitattu 1.11.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/ongelmanasettelu/kohteen-tulkitseminen>.

Himberg, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Lähdesmäki, T. & Mikkola, L. 2015b. Menetelmäpolkuja humanisteille. Teoreettinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Viitattu 11.9.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/teoreettinen-tutkimus>.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 5.11.2023. <https://janet.finna.fi/Ellibs>.

How to start e-learning in your organisation. N.d. 5 basic considerations. CommLab India. Viitattu 15.10.2023.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 26.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen – liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita. Viitattu 19.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Hyvä perehdytys -opas. 2007. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.9.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). 2023. Viitattu 4.12.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 14.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, KauppakamariTieto.

Juhila, K. 2021. Analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.8.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>.

Jylhä, E. & Viitala, R. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita. Viitattu 14.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet. 2018. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kaihua, H., Kemi, J., Tapaninen M. & Vähäkuopus M. 2020. Positiivinen työntekijäkokemus. Opas esimiehille. Viitattu 29.8.2023. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=2502367f-99db-4bfb7f7-fea7951427c9>.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Lehto, H. 2020. Kuinka varmistaa laadukas perehdytys myös etätyöaikana? Viitattu 26.9.2023. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2021/04/kuinka-varmistaa-laadukas-perehdytys-myos-etatyoaikana>.

Leino, S. 2020. Laadukas perehdytys sitouttaa työntekijän. Viitattu 19.9.2023. <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/2510/laadukas-perehdytys-sitouttaa-tyontekijan/>.

Lopes, G., Furtado, J. & Ismael C. 2023. How E-learning Is Correlated with Competitiveness and Innovation and Critical Success Factors. Basel: Education Sciences. Viitattu 26.10.2023. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi, miten? Helsinki: Alma Talent. Viitattu 22.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent.

Miksi perehdytyksen tulisi olla digitaalinen oppimismatka? N.d. Viitattu 3.12.2023. <https://loikka.com/miksi-perehdytyksen-tulisi-olla-digitaalinen-oppimismatka/>.

Mitä henkilöstöalalla tehdään? N.d. Henkilöstöala Hela ry:n nettisivut. Viitattu 12.9.2023. <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-ratkaisut-tyopaikkojen-ja-tyontekijoiden-kohtaannon-parantamiseksi/>.

Moderni työntekijäkokemus. N.d. Viitattu 29.10.2023. <https://www.meltlake.com/ml/moderni-tyontekijakokemus>.

Männistö, E. 2017. Henkilöstöhallinto – oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. Viitattu 18.9.2023. <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/henkilostohallinto-oikeat-ihmiset-oikeisiin-tehtaviin>.

Määttä, J. 2014. Työnantajaveloitteet vuokratyössä. Pro gradu- tutkielma. Lapin yliopisto: oikeustieteiden tiedekunta. Viitattu 14.9.2023. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60184/M%E4%E4tt%E4.Juha.pdf;jsessionid=4FD5C2E7579C5BA538A2233057E3C48E?sequence=2>.

Narkiniemi, P. 2020. Perehdytyksen sivuuttaminen tulee työnantajalle kalliiksi. Viitattu 19.9.2023. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/perehdytyksen-sivuuttaminen-tulee-tyonantajalle-kalliiksi>.

Nosov, R. 2020. Don't make these mistakes when onboarding gig workers: Four key steps to ensure temporary workers are successfully integrated into your organization. Toronto: The Globe and Mail. Viitattu 19.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Pajula, A. 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Viitattu 15.10.2023. <https://www.mediamaisteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys>.

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.8.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>.

Rodeghero, P., Zimmermann, T., Houck, B. & Ford, D. 2021. Please Turn Your Cameras On: Remote Onboarding of Software Developers during a Pandemic. Clemson University: School of Computing. Viitattu 26.9.2023. <https://arxiv.org/pdf/2011.08130.pdf>.

Rytilä, E. 2022. Henkilöstöhallinnon digitalisaatio. Opinnäytetyö, AMK. Lapin AMK, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 30.8.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748463/Rytila_Elisa.pdf;jsessionid=FB0D2B08EE5CC646250C2372520A64B8?sequence=2.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Viitattu 12.9.2023. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Tainio-Keinonen, K. 2020. Vaikuttava perehdytys – tarkoitus, toteutustavat ja tulokset. Viitattu 19.9.2023. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/vaikuttava-perehdytys-tarkoitus-toteutustavatja-tulokset>.

Toimeksiantajayrityksen HR-päällikkö. 2023. Vuokratyöntekijöiden perehdytysprosessi toimeksiantajayrityksessä. Haastattelu 26.9.2023.

TOP 20 HPL Liikevaihtokatsaus. 2022. Henkilöstöpalvelualan 20 suurimman yrityksen liikevaihdon kehitys ja alan suhdanteet. Viitattu 13.9.2023. https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2023/02/HPL_TOP20_joulukuu-2022.pdf.

Työntekijäkokemus on yhtä tärkeä kuin asiakaskokemus. 2023. Viitattu 22.9.2023. <https://roidu.com/blogi/tyontekijakokemus-on-yhta-tarkea-kuin-asiakaskokemus/>.

Vainio, I. 2019. Digitaalisesta työympäristöstä puuttuu virtuaalinen älykkyys ja digitaalinen työntekijäkokemus. Viitattu 29.10.2023. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2019/04/digitaalisesta-tyoymparistosta-puuttuu-virtuaalinen-alykkyys-ja-digitaalinen-tyontekijakokemus.html>.

Voutilainen, A. 2020. Kuinka e-learningia hyödynnetään perehdytyksessä. Viitattu 12.12.2023. <https://blog.acolad.com/fi/kuinka-e-learningia-hyodynnetaan-perehdytyksessa>.

Vuokratyö. N.d. Työsuojeluhallinnon verkkosivut. Viitattu 20.9.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>.

Vuokratyöopas. 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkoesite. Viitattu 13.9.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>.

Vuori, J. N.d. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Aineiston tuottaminen. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 12.12.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>.

Vuori, J. N.d. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Johdanto: Tutkimusasetelman rakentaminen. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 11.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tutkimusasetelman-rakentaminen/>.

What is temporary work? N.d. Viitattu 14.9.2023. <https://join.com/glossary/temporary-work>.

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko suomeksi

TEEMAHAASTATTELURUNKO

TAUSTATIEDOT: 2,5 MIN

Millä alalla työskentelet?

Milloin aloitit työskentelyn Yritys X:llä/milloin sinut perehdytettiin työskentelyyn Yritys X:llä?

YLEISTÄ: 10 MIN

Miten sinut perehdytettiin työsuhteeseen ja yleisiin asioihin Yritys X:n puolelta?

Kuinka perehdytyspuhelu/muu perehdytys toimi perehdytystapana kohdallasi?

Olisitko toivonut perehdytyksen järjestettävän eri tavalla, miten?

Miten sinua perehdytettiin henkilöstöalalla työskentelyyn/vuokratyöhön?

Kysyttiinkö sinulta kuulumisia työsuhteen alussa soittamalla, jos, niin millaisena koit tämän?

Olisitko toivonut Yritys X:ltä muuta perehdytyksen suhteen ennen tai jälkeen saamaasi perehdytystä, jos, niin mitä?

Mikä mielestäsi perehdytyksessä oli toimivaa?

Mitä perehdytyksessä olisi voinut tehdä toisin?

Miten perehdytys tuki yhteistyötä Yritys X:n kanssa?

Millainen perehdytys olisi tukenut yhteistyötä Yritys X:n kanssa entistä paremmin?

Millainen perehdytyksesi Yritys X:n puolelta oli kokonaisuutena?

PEREHDYTYS: 10 MIN

Mitä tietoja sait perehdytyksessä?

Mitä tietoja olisit toivonut työsuhteesta tai yleisesti enemmän?

Mitä asioita olisi voinut tulla perehdytyksessä esille, joista jouduit olemaan erikseen yhteydessä Yritys X:ään?

Miten sinulle kerrottiin, kehen ja mistä asioista olla yhteydessä Yritys X:n ja käyttäjäyrityksen puolelta?

Millä tavalla kuvailisit Yritys X:n perehdytysmateriaaleja?

Minkä perehdytys materiaalien pariin olet palannut?

Miten helppoa perehdytysmateriaaleihin palaaminen oli?

Milloin ja miten tutustuit perehdytysmateriaaliin?

TYÖSKENTELE ASIAKKAALLA: 5 MIN

Mitkä asiat perehdytyksessä edistivät työsuhteen onnistunutta aloitusta käyttäjäyrityksessä?

Jäikö perehdyttämisestä puuttumaan jotakin, joka olisi auttanut sinua pääsemään alkuun paremmin työssä käyttäjäryityksessä, mitä?

Miten perehdytys olisi voinut valmistaa sinua käyttäjäryityksessä tapahtuvaan perehdytykseen paremmin?

TYÖNTEKIJÄKOKEMUS: 5 MIN

Mikä perehdytyksessä on sinulle vuokratyöntekijänä tärkeää?

Millainen tunne sinulla oli perehdyttämisen jälkeen?

Miten etäperehdytyksessä voi mielestäsi saada työntekijälle tervetulleen olon?

Millainen vuorovaikutus perehdytyksessä oli?

Millaiset asiat perehdytyksessä olisivat luoneet entistä paremman työntekijäkokemuksen sinulle?

DIGITAALINEN PEREHDYTTÄMINEN: 10 MIN

Oletko ennen osallistunut digitaaliseen perehdytykseen? Jos kyllä, millaiseen?

Millä laiteella mielestäsi perehdytys olisi paras tehdä, miksi?

Millainen olisi mielestäsi miellyttävä digitaalinen oppimisalusta perehtymiseen?

Millaisia hyötyjä näet, että digitaalisella perehdyttämällä olisi työntekijän näkökulmasta?

Millaisia haasteita näkisit, että digitaalisella perehdyttämällä olisi työntekijän näkökulmasta?

Miten tärkeänä näet digitaalisessa perehdytyksessä vuorovaikutuksellisuuden sekä mahdollisuuden antaa ja saada palautetta?

Millaisena kokisit perehdytysvideot osana perehdytystä?

Millaisena kokisit digitaalisen ohjekirjan ja tähän liittyvät tehtävät osana perehdytystä?

Millaisena kokisit interaktiivisen, pelin kaltaisen, digitaalisen perehdytyksen?

Koetko, että digitaalinen perehdyttäminen voisi vaikuttaa positiivisesti työntekijäkokemukseesi?

Miksi ja miten?

Koetko, että käyttäjäryityksessä tekemäsi työsi tehtävä/osa-alue olisi voitu perehdyttää etukäteen Yritys X:n perehdytyksessä digitaalisin keinoin?

MUUTA: 2,5 MIN

Jäikö sinulla mieleen asioita, joita olisit halunnut vielä nostaa esille haastattelun aiheisiin liittyen?

Palaute haastattelusta?

Liite 2. Teemahaastattelurunko englanniksi

THEME INTERVIEW FRAME

BACKGROUND INFORMATION: 2,5 MIN

In which field do you work?

When did you start working at Yritys X/when was your orientation?

GENERAL: 10 MIN

How were you introduced to the employment relationship and general issues from Yritys X's side?

How did the orientation call/other orientation work for you?

Would you have liked the orientation to be organized differently, how?

How were you introduced to working in the personnel services company/temporary agency work?

Did you receive a call from Yritys X at the beginning of the employment relationship, if so, how did you experience this?

Would you have liked Yritys X to do anything else in terms of orientation before or after the orientation you received, if so, what?

What do you think was good in the orientation?

What could have been done differently in the orientation?

How did the orientation support cooperation with Yrityks X?

What kind of orientation would have supported cooperation with Yrityks X even better?

How was your orientation to Yrityks X as a whole?

ORIENTATION: 10 MIN

What information did you get in the orientation?

What information would you have liked about the employment relationship or more in general?

What issues could have come up in the orientation, about which you had to contact the Yrityks X separately?

How were you told who and what issues to contact from the side of Yrityks X and the client company?

How would you describe Yrityks X's orientation materials?

What orientation materials have you returned to?

How easy was it to return to the orientation materials?

When and how did you become familiar with the orientation material?

WORKING AT THE CLIENT: 5 MIN

What things in the orientation promoted the successful start of the employment relationship at the client company?

Was there something missing from the orientation that would have helped you get started better at work at the client company, what?

How could the orientation better prepare you for the orientation at the client company?

EMPLOYEE EXPERIENCE: 5 MIN

What is important to you as a temporary worker in orientation?

How did you feel after the orientation?

How do you think an employee can be made to feel welcome in remote orientation?

What was the interaction like in the orientation?

What kind of things in orientation would have created an even better employee experience for you?

DIGITAL ORIENTATION: 10 MIN

Have you participated in a digital orientation before? If yes, what kind?

Which device do you think would be the best for orientation, and why?

What do you think would be a pleasant digital learning platform for orientation?

What kind of benefits do you see that digital orientation would have from the employee's point of view?

What kind of challenges would you see digital training have from an employee's point of view?

How important do you see interactivity and the opportunity to give and receive feedback in digital orientation?

How would you feel about the orientation videos as part of the orientation?

How would you feel about the digital manual and related tasks as part of the orientation?

How would you experience an interactive, game-like, digital orientation?

Do you feel that digital orientation could have a positive effect on your employee experience?
Why and how?

Do you feel that the task/area of your work at the client company could have been introduced in advance in Yrity's orientation using digital means?

OTHER: 2,5 MIN

Something else you would like to bring up in relation to the topics of the interview?

Feedback from the interview?

Liite 3. Digitaalinen perehdyttäminen- tietoisuus haastateltaville, suomenkielinen

Digiperehdyttäminen

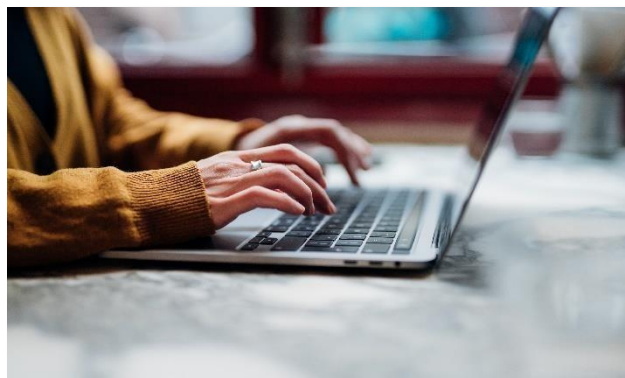
Mitä on digiperehdytys?

Digiperehdyttämisellä tarkoitetaan verkossa tehtävää perehdytyskoulusta, jossa uusi työntekijä pääsee tutustumaan uuden työpaikkansa ohjeistuksiin ja työsuhteisiin. Digiperehdytyksessä perehdytys voidaan suorittaa kokonaan tai osin virtuaalisessa oppimisympäristössä. Digiperehdytys voidaan rakentaa olemassa olevan perehdytysmateriaalin pohjalta tai oppimisympäristöön voidaan luoda uusi perehdytysrakenne. Työntekijä voi osallistua verkossa tapahtuvaan perehdytykseen usein silloin, kun hänelle parhaiten sopii. Mobiilikäyttöisten verkkoperehdytysten äärelle on usein helppo palata mistä ja milloin vain.

Millaisia erilaisia digiperehdytyksen ratkaisuja voi olla?

Digiperehdyttämisen verkko-oppimisympäristöillä voi olla muun muassa tekstiä, kuvia, videoita tai esimerkiksi tehtäviä, joiden avulla työntekijä perehtyy ohjeistuksiin ja työhön. Perehdytyksen pelillistämistä puhutaan silloin, kun perehdytys on rakennettu pelin tavoin etenevänä ratkaisuna.

Oppimisympäristön avulla sekä työntekijä että työnantaja voivat seurata perehtymisen edistymistä. Digitaalisilla keinoilla voidaan luoda myös vuorovaikutuksellisia ratkaisuja, joissa työntekijä voi esimerkiksi viestiä tai antaa palautetta työnantajalle sekä toisin päin.



Liite 4. Digitaalinen perehdyttäminen- tietoisuus haastateltaville, englanninkielinen

Digital orientation

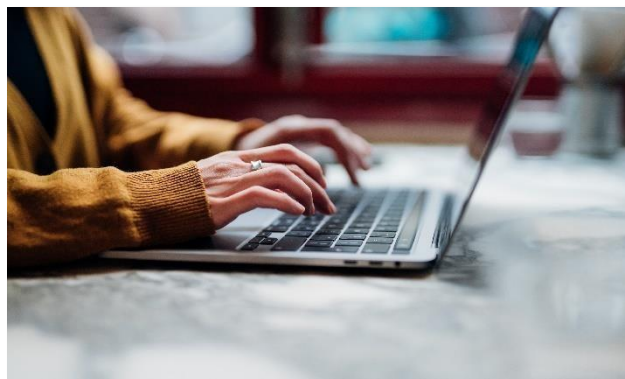
What is digital orientation?

Digital orientation refers to an online training or introduction where a new employee gets to know the instructions and employment matters of the new workplace. In digital orientation, the orientation can be completed in whole or in part in a virtual learning environment. Digital orientation can be built on the basis of existing orientation material, or a new orientation structure can be created in the learning environment. The employee can participate in the online orientation when it suits him or her best. It is often easy to return to mobile-based online training from anywhere and at any time.

What kind of different digital orientation solutions there is?

Online learning platforms for digital orientation can include text, images, videos or, for example, tasks with which the employee familiarizes himself or herself with the instructions and work. We talk about the gamification of orientation when the orientation is built as a solution that progresses like a game.

With the learning platform, both the employee and the employer can monitor the progress of orientation. Interactive solutions can also be created with digital means, where the employee can, for example, communicate or give feedback to the employer and vice versa.



Sources: Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa: <https://www.vuolearning.com/fi/campaigns/digiperehdytykset-sahkoinenperehdytys-uudelle-tyontekijalle>, How to start e-learning in your organisation. 5 Basic Considerations, Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys?: <https://www.mediamaisteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys>