

Rosa-Maria Jokilehto

Toimihenkilöiden perehdytysopas

Oulun ravirata

Toimihenkilöiden perehdytysopas

Oulun ravirata

Rosa-Maria Jokilehto
Opinnäytetyö
Kevät 2024
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Esihenkilötyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä(t): Rosa-Maria Jokilehto

Opinnäytetyön nimi: Toimihenkilöiden perehdytysopas – Oulun Ravirata

Työn ohjaaja(t): Tomi Huhtamäki

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2024

Sivumäärä: 29

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia Oulun raviradan toimihenkilöille perehdytysopas. Tavoitteena oli tuottaa muokattavissa oleva opas, joka helpottaa uuden toimihenkilön työn aloitusta ja paikan päällä tapahtuvaa perehdytystä. Opas toimii myös samalla toimihenkilöiden tukipilarina ja työn tarkastuslistana. Tarve ilmeni toimeksiantajan puolelta opinnäytetyöntekijän ollessa harjoittelussa Oulun raviradalla. Aihe tukee tutkimuksen tekijän opintoja ja mielenkiinnon kohteita.

Teoreettinen viitekehys painottuu perehdyttämiseen, sekä siihen liittyviin prosesseihin ja lainsäädäntöön. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelujen haluttiin pysyvän tutkimuksen kannalta tärkeissä teemoissa, mutta kuitenkin samalla mahdollistaen haastateltaville vapautta kertoa omia näkemyksiä sekä tarvittaessa haastattelija pystyisi tarkentamaan kysymyksiä. Teemojen valinta pohjautui teoriaosuuteen. Lisäksi aineistoa kerättiin opinnäytetyöntekijän omien havainnointien avulla hänen toimiessaan toimihenkilönä projektin ajan Oulun raviradalla.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadulliseen tutkimukseen päädyttiin siksi, että työssä haluttiin ymmärtää asiaa syvällisesti ilman tarvetta löytää totuutta.

Teoreettisen viitekehyksen, kerätyn aineiston analyysin ja tutkimuksen tekijän omien havainnointien pohjalta valmistui perehdytysopas Oulun raviradan varikkoalueen toimihenkilöille sekä lähettäjäille. Opas tukee raviratakohtaisilla tiedoilla Suomen Hippoksen laatimia ravikilpailusääntöjä, sekä sähköistä HipposAkatemian verkko-oppimisympäristöä.

Perehdytysopas on luovutettu toimeksiantajalle sähköisessä muodossa, eikä sitä julkaista tämän opinnäytetyön yhteyteen. Toimeksiantajalla on oikeus muokata opasta, jotta sitä voidaan hyödyntää tulevaisuudessakin. Opasta voisi laajentaa koskemaan kaikkia toimihenkilöryhmiä sekä palautteiden perusteella kehittää paremmaksi.

Asiasanat: perehdytys, perehdytysopas, ravirata, toimihenkilö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in business economics, managerial work and HR

Author(s): Rosa-Maria Jokilehto
Title of thesis: Staff induction guide – Oulun Ravirata
Supervisor(s): Tomi Huhtamäki
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2024
Number of pages: 29

The purpose of the thesis was to produce an orientation guide for the staff of Oulu trotting track. The aim was to produce a customizable guide that facilitates the initiation of new staff members and on-site training. The guide also serves as a support pillar and checklist for the staff. The need arose from the client's side while the thesis author was on an internship at Oulu Trotting Track. The topic aligns with the author's studies and areas of interest.

The theoretical framework emphasizes orientation, as well as related processes and legislation. Qualitative research was chosen as the research method used in the thesis to best support the purpose of the thesis. The aim was to gain a deep understanding of the subject matter without the need to seek absolute truth. Data was collected through interviews with three individuals. Additionally, data was collected through the thesis author's own observations as she served as a staff member at Oulu Trotting Track during the project.

An orientation guide for the staff of Oulu trotting track was based on the theoretical framework, analysis of the collected data and the thesis author's own observations. The guide adheres to the regulations set by the Finnish Trotting Association for harness racing activities and complements the learning materials provided by Hippios Academy. The guide has been delivered to the client in electronic format and will not be published as part of this thesis.

Keywords: orientation, introduction guide, trotting track, staff

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUKSEN TAUSTA.....	7
2.1	Oulun ravirata.....	7
2.2	Tutkimuksen lähtökohdat.....	8
2.3	Tutkimusmenetelmät	9
2.4	Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat.....	10
3	PEREHDYTYS	11
3.1	Yleistä perehdyttämisestä	11
3.2	Lainsäädäntö.....	12
3.3	Tavoitteet.....	13
3.4	Suunnittelu	14
3.5	Perehdytysprosessi	15
4	TEEMAHAASTATTELU.....	16
4.1	Suunnittelu	17
4.2	Toteutus	18
4.3	Aineiston analyysi.....	19
5	PEREHDYTYSOPAS	22
6	POHDINTA.....	24
	LÄHTEET.....	26
	LIITTEET	28

1 JOHDANTO

Perehdytys on uuden oppimista ja tiedon soveltamista, sen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii työnkuvaansa kuuluvat tehtävät ja sopeutuu työyhteisöön. Usein perehdyttämisestä puhutaan uuden työntekijän kohdalla, mutta samoja käytäntöjä voidaan soveltaa esimerkiksi työskentelytapojen muutosten yhteydessä. Perehdytysprosessi on keino johtaa organisaatiota kohti sen tavoitteita ja onnistuneella perehdyttämisellä voidaan saavuttaa kilpailuetua. Työlainsäädäntö asettaa myös omat vaatimuksensa perehdyttämiselle. (Eklund 2018, 19, 25–27, 207.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on perehdytysopas Oulun raviradan toimihenkilöille. Opinnäytetyöntekijän harjoittelujakson aikana tunnistettiin kehittämiskohde perehdytysprosessissa. Esihenkilötyöhön ja henkilöstöosaamiseen suuntautuvalle tradenomille tämä aihe antaa valmiuksia tulevaisuuden työelämään. Lisäksi se tukee mielenkiinnonkohteita raviurheilun saralla.

Tavoitteena on luoda muokattavissa oleva perehdytysopas Oulun raviradan lähettäjiille ja varikkoalueen toimihenkilöille. Oppaassa on huomioitu Suomen Hippoksen asettamat säännöt ravikilpailutoiminnalle, sekä se tukee Hipposakatemian tarjoamaa oppimismateriaalia. Opas sisältää raviratakohtaisia tietoja, se auttaa uutta toimihenkilö oppimaan organisaation toiminnasta ja helpottaa paikan päällä tapahtuvaa perehdyttämistä. Työnkierron ja muutosten vuoksi se toimii myös kokeilempien toimihenkilöiden tukipilarina.

Kyseessä on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Tietoperusta käsittelee perehdyttämistä ja sen tavoitteita, suunnittelua, toteutusta sekä sitä koskevaa lainsäädäntöä. Lisäksi teoriassa perehdyttään ravikilpailutoimintaan sekä laadullisen tutkimuksen ja teemahaastattelun tekemiseen. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoituu teemahaastattelu ja työssä analysoidaan kolmen haastateltavan aineistoa. Opinnäytetyössä hyödynnetään opinnäytetyöntekijän omia havaintoja ja kokemuksia harjoittelujaksolta sekä toimihenkilöuralta.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Ennen varsinaiseen teoriaosuuteen siirtymistä käydään läpi tutkimukseen vaikuttavia tekijöitä. Näiden tietojen pohjalta lukija saa selkeämmän käsityksen lähtökohdista sekä valitusta tutkimusmenetelmästä.

Opinnäytetyöntekijä työskentelee parhaillaan toimeksiantajalla, jolloin ajankohtaista tietoa on jatkuvasti saatavilla. Työtehtävät tarjoavat mahdollisuuden havainnoida asioita useammasta eri näkökulmista. Opinnäytetyöntekijä toimii ravipäivinä erilaisissa toimihenkilötehtävissä ja osallistuu toimihenkilökoulutuksiin. Tämän lisäksi tutustuu myös muiden raviratojen toimintaan.

2.1 Oulun ravirata

Suomen vanhimmalla, vuonna 1908 perustetulla Oulun raviradalla on pitkät perinteet. Puitteita kehitetään jatkuvasti tarjoamaan vauhdikkaita elämyksiä hevosille taustajoukkoineen, katsojille, toton pelaajille sekä yhteistyökumppaneille. Hyväkuntoinen kavioura, toimivat oheispalvelut ja ammattitaitoinen henkilökunta sekä toimihenkilöt luovat laadukkaan ja turvallisen kokemuksen kilpailijoille sekä yleisölle. (Oulun Ravit 2024a.)

Raviradan toiminnasta on vastannut jo vuodesta 1922 saakka Pohjolan Hevosystävät ry (Oulun Ravit 2024b). Ravirata työllistää kolme kokoaikaista työntekijää; toiminnanjohtajan, kilpailuvastavaan sekä ratamestarin. Lisäksi osa-aikaisena työskentelee muun muassa nuoriso- sekä markkinointivastava. (Oulun ravit 2024c.) Ravien luonteen sekä oheisohjelman laajuuden mukaan ravitapahtumien aikaan työntekijöiden lisäksi työllistyy keskimäärin noin 50 toimihenkilöä. Tähän kuuluu esimerkiksi varikkoalueen toimihenkilöt, lähettäjät ja totomyyjät.

2.2 Tutkimuksen lähtökohdat

Opinnäytetyön aiheen valinta pohjautuu opinnäytetyöntekijän ammattiharjoittelujaksolla 2023 ilmenneeseen kehityskohtaan. Uuden esihenkilön myötä toimihenkilöiden perehdytysprosessia mietittiin uudelleen. Toimihenkilöitä työskentelee ravipäivinä runsaasti, tehtäviä pyritään vaihtelemaan ja toisinaan tulee uusia tekijöitä, joten opas nähtiin toimivana ratkaisuna tilanteen parantamiseksi.

Suomen Hippos ry johtaa ravikilpailutoimintaa Suomessa, se myöntää luvan kilpailujen järjestämiseen ja määrittelee järjestämiseen liittyvät ehdot. Suomen Hippoksen laatimat ravikilpailusäännöt määrittelevät hyväksyttävät menettelytavat ravikilpailutoiminnalle, niitä noudatetaan kaikissa ravikilpailuissa ja koelähtöraiveissa, joiden järjestäjänä on Suomen Hippos tai sen jäsenyhteisö. (Hippos 2024a, 9.)

Kilpailutoimihenkilöihin kuuluvat raviradan vakituisessa palvelussa olevat henkilöt, sihteerit, sekä muut kilpailutoiminnan toimihenkilöt. Lisäksi kutakin ravikilpailua varten valitaan valvoja, kilpailutuomari, maalituomari, päälähtettäjä ja lähettäjä, lähtöauton kuljettaja, kilpailueläinlääkäri ja eläinlääkärin avustaja, tasoitustenlaatija, lähdönjärjestäjä, varikkoalueen valvoja, valjakkotarkkailija, kengittäjä, ratamestari, sekä kuuluttaja/selostaja/haastattelijaa. Ravikilpailuissa pitää olla myös hoitohenkilöstön ja hoitovälineistön sisältävä ensiapujärjestelmä. Kilpailutoimihenkilön täytyy olla vähintään 18 vuotta vanha ja oikeus toimia päättyy 71 vuotta täytettyään. Suomen Hippos voi myöntää poikkeuksia ikärajoihin erityisistä syistä. Kilpailueläinlääkärin, eläinlääkärin avustajien, varikkoalueen valvojan, valjakkotarkkailijan ja lähdönjärjestäjän toimiaika alkaa vähintään kaksi tuntia ennen ensimmäisen lähdön esittelyä ja päättyy aikaisintaan puolia tuntia viimeisen lähdön jälkeen. (Sama, 10, 11.)

Suomen Hippoksella on Moodle-pohjainen verkko-oppimisympäristö Hipposakatemia, jossa on mahdollista suorittaa maksutta muun muassa varikkoalueen toimihenkilökoulutus (Suomen Hippos 2024b). Tämän opinnäytetyön pohjalta luotu perehdytysopas tukee raviratakohtaisilla tiedoilla Hipposakatemian tarjoamaa materiaalia. Työ on rajattu koskemaan varikkoalueen toimihenkilöitä, eli eläinlääkärin avustajaa, varikkoalueen valvojaa, lähdönjärjestäjää, valjakkotarkkailijaa, sekä lähettäjiä ja sisäänkirjoituksessa toimivaa henkilöä.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on kehittää toimeksiantajalle muokattavissa oleva toimihenkilöiden perehdytysopas. Tavoitteen saavuttamiseksi opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta ja aineistoa kerätään teemahaasteluilla.

Laadullisesta tutkimuksesta voidaan puhua laajassa merkityksessä, mutta myös erilaisissa kaapeammissa merkityksissä. Laadullisen tutkimuksen tulee sisältää teoriaa, jos sillä on tutkimuksen status. Tutkimustyyliiltään laadullinen tutkimus on aina empiirinen, sillä havaintoaineistoa tarkastellaan, sekä argumentoidaan empiirisen analyysin tyyliä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, johdanto, luku 1.1.2.) Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Nämä merkitykset ilmenevät suhteina, sekä niiden muodostamina merkityskokonaisuuksina. Erityispiirteenä tässä tutkimusmenetelmässä on se, että siinä ei ole tavoitteena löytää totuutta tutkitusta asiasta. (Vilkkä 2021, luku 5, Menetelmän erityispiirteet.)

Tyypillisesti laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Ollaan siis kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksista, kokemuksista, tunteista ja niistä merkityksistä, joita nämä ihmiset tutkimuksen kohteena olevalle asialle antavat. (Puusa & Juuti 2020, Johdanto.) Laadulliseen tutkimukseen päädytään tässä työssä juuri sen vuoksi, että ollaan kiinnostuneita toimihenkilöiden kokemuksista sekä ajatuksista ja sen pohjalta kehittää perehdyttämistä.

Kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto ovat laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät. Näitä erilaisia menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti, rinnakkain tai yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja resurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.)

Haastattelu on joustava menetelmä ja se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Kyselylomakkeen sijasta tässä tutkimuksessa käytetään haastattelua, sillä se tarjoaa haastateltavalle mahdollisuuden tulkita kysymyksiä enemmän sekä sallii täsmennykset. Lisäksi tutkimuksen aihe tuottaa moniin suuntiin viittaavia vastauksia ja haastattelija luultavasti haluaa syventää saamiaan tietoja. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 3.1, 3.2.)

2.4 Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Tässä opinnäytetyössä tutkitusta aiheesta löytyy aikaisempia tutkimuksia, joiden pohjalta muodostetaan kokonaiskuva. Perehdyttämisestä löytyy reilusta vanhempaa kirjallisuutta, mutta tässä työssä pyritään hyödyntämään uudempaa tuotantoa ajantasaisen tiedon varmistamiseksi. Miten perehdytys ymmärretään tällä hetkellä työelämässä ja miten perehdytysprosessia voidaan kehittää vastaamaan sille asetettuja tavoitteita (Eklund 2018, 19).

Perehdyttäminen käsitteenä ja käytännössä on tunnettu pitkään, mutta prosessina sitä kehitetään jatkuvasti. Perehdytysoppaasta tai -kansioista ei löydy niin paljoa kirjallisuutta, joten teoreettiset lähtökohdat käsittelevät enemmän perehdyttämistä yleisesti. Aihetta pyritään tarkastelemaan niin perehdyttäjän, kuin perehdytettävän näkökulmasta.

Tuomi & Sarajärvi (2018, luku 7.2.) toteaa, että tutkijan tulee kriittisesti arvioida käyttämäänsä kirjallisuutta ja hänen tulee osoittaa aikaisemmissa tutkimuksissa havaitut näkemyserot, sekä puutteet. Tutkijan tulee pystyä osoittamaan tutkimuksen yhteys olemassa olevaan teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin.

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä vuoropuhelu teorian ja aineiston välillä aineistojen hankinnan suunnittelussa, analysoinnissa ja tulkinnassa. Teoria ei ole kuitenkaan lähtökohta vaan apuväline eri vaiheille. (Puusa & Juuti 2020, Johdanto.) Tämän opinnäytetyön aineiston hankinnan apuvälineenä on teoria perehdyttämisestä. Analysoinnissa ja tulkinnassa viitataan tietoperustaan.

3 PEREHDYTYS

Merkitys ja tavoitteet, mitä tarkoitetaan hyvällä perehdytyksellä? Toimivalla perehdytyksellä on mahdollista saavuttaa etuja, se voi olla kilpailuetu sekä vaikuttaa työnantajamielikuvaan positiivisesti. Ymmärtämällä hyödyt, osataan varata riittävästi resursseja prosessin kehittämiseen. (Eklund 2018, 25.)

Käsitteenä perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa tapoineen sekä ihmiset ja odotukset hänen työhönsä liittyen. Perehdytys koskee myös vanhoja työntekijöitä, kun tulee muutoksia, jotka vaikuttavat toimintatapoihin, tai työtehtäviin. Prosessia kehitetään jatkuvasti henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

3.1 Yleistä perehdyttämisestä

Joki (2018, 111.) toteaa, että perehdyttäminen on tärkeää useasta eri syystäkin. Uusi työntekijä oppii sen avulla työtehtävänsä mahdollisimman nopeasti ja oikein. Näin virheet vähenevät ja aikaa säästetään, sillä usein virheiden korjaamiseen kuluu myös muiden työntekijöiden aikaa. Perehdyttäminen on uuden oppimista ja tiedon soveltamista, työntekijän pitää omaksua monia uusia taitoja, yhteisiä toimintatapoja sekä pystyä toimimaan tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. Tarkempi sisältö ja tavoitteet ovat erilaisia eri organisaatioissa, mutta yhdistävänä tekijänä kaikille perehdytysprosesseille toimivat työturvallisuuslaissa määritetyt tehtävät, sekä tavoite uuden työntekijän oppimisprosessin käynnistämisestä. (Eklund 2018, 14.)

Perehdytysprosessi on johtamisen väline, jonka avulla voidaan johtaa organisaatiota kohti tavoitteita ja toteuttaa strategiaa. Prosessin on siis tärkeää olla linjassa organisaation strategian kanssa ja liittyä saumattomasti muuhun toimintaan. Kyseessä on kaksisuuntainen prosessi, jossa työnantajalla ja työntekijällä on vahva rooli. (Sama, 27, 207.) Perehdytyksen tekeminen heijastaa myös aina organisaation arvoja (Työterveyslaitos 2024). Hyvin hoidettu perehdyttäminen osoittaa aitoa kiinnostusta uutta työntekijää ja tämän osaamista kohtaan (Joki 2018, 96).

Perehdyttäminen sisältää neljä osa-aluetta, jotka ovat ennen työhöntuloa tapahtuva informointi, vastaanotto ja yritykseen perehdyttäminen töiden alkaessa, työsuhdeperehdyttäminen sekä työtä koskeva työnopastus. Ennen työhön tuloa valittu henkilö saa materiaalia yrityksestä ja työhön liittyvistä asioista, joihin voi tutustua etukäteen. Vastaanoton tulisi olla sellainen, että uusi työntekijä kokee olevansa tärkeä siellä mihin on tullut ja hahmottaisi perehdytysprosessin kokonaisuudessaan. Työsuhdeperehdyttäminen pitää sisällään muun muassa työsopimuksen kirjoittamisen sekä yleisten sääntöjen ja periaatteiden läpikäymisen. Työnopastus perehdyttää uuden työntekijän varsinaiseen työhön ja työtehtäviin. (Viitala 2021, luku 3.3 Perehdyttäminen.)

3.2 Lainsäädäntö

Työlainsäädäntö asettaa vaatimuksia perehdyttämiselle. Työturvallisuuslain (14 §) mukaan työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, sekä huolehdittava työntekijän riittävästi perehdyttämisestä työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden turvalliseen käyttämiseen, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä turvallisiin työtapoihin. Lisäksi työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä terveyttä tai turvallisuutta uhkaavan tai haittaavan vaaran välttämiseksi. Ohjeistusta ja opetusta tulee täydentää tarvittaessa.

Työturvallisuudella viitataan henkiseen sekä fyysiseen työturvallisuuteen. Nämä laissa mainitut asiat tulee huomioida jokaisessa perehdytysprosessissa. (Eklund 2018, 26.)

3.3 Tavoitteet

Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä oppii työnkuvaansa kuuluvat tehtävät sekä tulee osaksi työyhteisöä. Pitkän tähtäimen tavoitteena organisaatiolla on saada tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijöitä. Tavoitteiden määrittäminen on tärkeää, jotta tiedetään minne ollaan pyrkimässä. Mitä työyhteisö odottaa onnistuneelta perehdytykseltä? Usein perehdytykselle määritetään organisaation yleiset tavoitteet, mutta jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi määrittää tehtäväkuva sekä henkilön osaamisen mukaan omat tavoitteet. Seuranta on miellyttävämpää, kun on konkreettisemmat ja realistisemmat tavoitteet. (Eklund 2018, 14, 41, 120, 207.)

Perehdytystä tulisi seurata vaihe kerrallaan ja asettaa osatavoitteita matkan varrelle. Näin perehdytettävä saa onnistumisen kokemuksia useammin, mikä kannustaa jatkamaan seuraavien tavoitteiden saavuttamiseksi. Pidemmän tähtäimen tavoitteilla saadaan luotua yhtenäinen kuva siitä, mihin ollaan menossa. (Sama, 120.)

Onnistunut perehdytys näkyy lisääntyneenä työhyvinvointina, työssä viihtymisenä ja paremmalla työturvallisuudella. Se on siis kannattava investointi taloudellisestakin näkökulmasta. (Työterveyslaitos 2024.)

3.4 Suunnittelu

Suunnitelmassa tulisi aina olla punainen lanka taustalla varmistamaan perehdytyksen etenemisen oikeaan suuntaan. Tällöin jokainen uusi työntekijä saa samanlaiset mahdollisuudet onnistua työssään, kun voidaan kiinnittää huomiota laatuun sekä tasapuolisuuteen. Työpaikkojen, työtehtävien, työyhteisöiden sekä ihmisten erilaisuus tuo haasteen perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen. Suunnitelman muokkaaminen ja päivittäminen on välttämätöntä yksilöllisen ja tehokkaan perehdytyksen takaamiseksi. (Eklund 2018, 14, 31, 121, 122.)

Perehdytys vie aikaa, mutta hyvällä ja toimivalla suunnitelmalla se sujuu tehokkaammin ja säästää lopulta aikaa. Esihenkilö tai tehtävästä vastaava laatii suunnitelman, mutta esihenkilön ei kuitenkaan tarvitse aina olla pääroolissa perehdyttäjänä. Perehdytyksessä tarvitaan työn sisällön ja työtapojen tuntemusta, joten kokenut osaaja alalla voi olla paras henkilö jonkin osa-alueen perehdyttämiseen. (Työterveyslaitos 2024.)

Kaikille yhteiset ja ajantasaiset ohjeet tulee löytyä sovitusta paikasta (Sama). Perehdyttävälle voidaan koota tietopaketti, joka pitää sisällään erilaista yritystä koskevaa aineistoa, kuten esimerkiksi toiminta- ja vuosikertomus, esitteitä, työohjeet, toimenkuvat ja henkilöstön yhteystiedot (Joki 2018, 93). Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyvä perehdytysopas luodaan sähköiseksi perehdytysmateriaaliksi, jota voi tarvittaessa muokata ja tulostaa toimihenkilöiden käyttöön.

3.5 Perehdytysprosessi

Prosessin tulee olla tasalaatuinen, oikeudenmukainen sekä läpinäkyvä. Sisällölle tulee löytyä perusteet sekä työntekijän täytyy tulla kuuluksi ja pystyä vaikuttamaan prosessin muotoutumiseen. (Eklund 2018, 30.)

Kokonaisuuden jakaminen pienempiin osa-alueisiin helpottaa prosessin suunnittelua ja auttaa hallitsemaan kokonaisuutta. Osa-alueita voi olla esimerkiksi vastuualueiden ja tavoitteiden läpikäyminen, työtehtävään opastaminen, organisaation toimintaan tutustuminen, prosessien ja käytänteiden oppiminen, verkostojen muodostaminen ja perehdytyksen aikainen kehittymisen seuranta. Jokainen organisaatio on erilainen ja muokkautuu jatkuvasti, joten osa-alueisiin kannattaa miettiä tarkempaa sisältöä organisaatiokohtaisesti. (Sama, 91–92.)

Perehdytysopas, Hipposakatemian verkkokurssit ja ravikilpailusäännöt ovat Oulun raviradan toimihenkilöiden perehdytysprosessin osa-alueita. Perehdytysopas pitää sisällään tietoja organisaation toiminnasta sekä vastuualueista ja tavoitteista. Verkkokurssi taas opastaa toimihenkilöä työtehtäviinsä sekä käytänteisiin, ja ravikilpailusäännöt luovat pohjan kaikkeen ravikilpailussa toimimiseen.

4 TEEMAHAASTATELU

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto sekä metodi, jonka tutkimuksen eri osapuolet yleensä kokevat miellyttäväksi. Se on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa, joka tähtää informaation keräämiseen. Haastattelu voidaan toteuttaa monista lähtökohdista sekä toteuttaa monin eri muodoin. Haastattelijan tavoitteena on saada luotettavaa tietoa tutkimusongelman kannalta tärkeitä alueilta. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 1, 4.1.2.)

Teemahaastattelulle, eli puolistrukturoidulle haastattelumenetelmälle on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on päätetty, mutta ei kaikkia. Haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin ja keskustelu etenee näiden keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua, sillä se siitä puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto. Toisaalta se ei ole myöskään täysin vapaa niin kuin strukturoimaton syvähaastattelu. Teemahaastatteluissa aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat, muissa puolistrukturoiduissa haastatteluissa jopa kysymystenmuodot voivat pysyä samana kaikille. (Sama, luku 4.2.3.)

Tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet tai teemat, joita tutkimushaastattelussa täytyy käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Tutkimushaastattelun aikana teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä, mutta vastaajan kannalta ne tulee olla luontevassa järjestyksessä. Tavoitteena on, että vastaaja pystyy antamaan oman kuvauksensa. (Vilka 2021, luku 5, Tutkimushaastattelun muodot.)

Tutkimushaastatteluiden keräämiseen liittyy aina omat pulmansa. Suurin osa niistä on ennakoitavissa ja ratkaistavissa, mutta kaikkia laadulliseen tutkimusmenetelmään ja tutkimusaineiston keräämiseen liittyviä riskejä ei voi täysin poistaa. Sanat sisältävät aina riskin tulkintaongelmista, mutta teemahaastattelussa on aina haastattelun aikana mahdollisuus tarkistaa, millä tavalla haastateltava ymmärtää kysymyksissä käytetyt sanat. Teemahaastattelun kysymysten muotoilussa auttaa kohderyhmän tuntemus, mutta ongelmaksi muodostuu se, että ne peilaavat kysymysten tasolla tutkijan käsityksiä tutkittavasta asiasta. Vastaja tunnistaa tutkijan ennakkokäsityksen asiasta ja vastaa tutkijan toivomalla tavalla eikä omien käsitystensä tai kokemuksiensa mukaan.

Lopullinen tutkimusaineisto ei siis tämän takia välttämättä vastaa kattavasti tutkimusongelmaan, tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen tavoitteisiin. (Sama, luku 5, Tutkimushaastatteluiden keräämisen pulmat ja ratkaisut.)

4.1 Suunnittelu

Haastattelun kaksisuuntainen vuorovaikutus mutkistaa suunnittelua. Haastattelijan sekä haastateltavan kyvykkyys ja tyyli vaihtelevat tapauksittain. Teemahaastattelun suunnitteluvaiheen tärkeimpiä tehtäviä on haastatteluteemojen suunnitteleminen. Tutkittava ilmiö, tässä tapauksessa kehityskohde ja kuvaavat peruskäsitteet hahmottuvat perehtyessä teoriaan ja tutkimustietoon. Laaditaan teema-alueuuttelo, jonka teema-alueet edustavat näiden teoreettisten pääkäsitteiden spesifioituja alakäsitteitä tai -luokkia. Näihin alueisiin haastattelukysymykset kohdistuvat ja samalla toimivat haastattelijan muistilistana haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.3.5, 5.1.1, 5.1.2.)

Tutkimusongelman mukaan on mielekästä valita haastateltavat teemaa tai tutkittavaa asiaa koskevan asiantuntemuksen tai kokemuksen pohjalta. Haastateltavan oma kohtainen kokemus asiasta on tällöin tärkeä kriteeri. (Vilkkä 2021, luku 5, Haastateltavien valinta.) Tämän opinnäytetyön aineistonkeruuta varten haastatellaan kolmea eri henkilöä. Teemahaastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina kevään 2024 aikana. Haastateltaviksi valikoituu opinnäytetyöntekijän esihenkilö, varikkoalueella pitkäaikaisesti vaikuttanut toimihenkilö sekä lähettäjänä vähemmän aikaa työskennellyt henkilö, jolla kuitenkin pitkäaikainen kokemus raviurheilusta. Jatkossa heistä puhutaan esihenkilönä sekä toimihenkilöinä 1 ja 2. Luultavasti kaikilta löytyy omia näkemyksiä asioihin, jolloin teemahaastattelun tarjoamat teemat auttavat pysymään aiheessa, mutta tarjoaa haastattelijalle mahdollisuuden syventää ja täsmentää kysymyksiä.

Teema-alueet tulevat käsittelemään tämänhetkistä perehdytysprosessia, turvallisuutta, vastuunjakoja sekä palautteen antamista. Haastattelukysymykset tarkentuvat erikseen jokaisen haastateltavan kohdalla. Perehdytysprosessista halutaan tietää, mitä hyvää sekä kehitettävää se pitää tällä hetkellä sisällään. Turvallisuuskysymykset liittyvät hevosten kanssa toimimiseen ja yleisiin käytänteisiin turvallisuutta koskien. Vastuunjako, miten tällä hetkellä toteutuu ja onko toiveita jatkoa ajatellen. Palautteen antamisen mahdollisuus ja mikä olisi toimivin keino tähän.

4.2 Toteutus

Tietoperustaa hyödyntäen päätettiin tärkeimmät teemat työn onnistumisen kannalta ja niiden pohjalta luotiin haastattelurungot. Teemoissa haluttiin huomioida aihealueet mihin erityisesti voi ratakohtaisesti vaikuttaa. Haastattelut toteutettiin huhtikuun 2024 alkupuolella. Niissä hyödynnettiin kahta haastattelurunkoa, jotka käsitelivät samoja teemoja, mutta kysymykset hieman poikkesivat toisistaan haastateltavan mukaan.

Haastattelurunkoja ei lähetetty etukäteen haastateltaville, eikä näytetty haastattelun aikana. Toiminnanjohtajan sekä lähettäjän haastattelut tehtiin fyysisesti samassa tilassa ja varikon toimihenkilön haastattelu etäyhteyden välityksellä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin helpottaakseen haastattelun sujuvuutta ja aineiston analyysia.

Haastattelija valmistautui etukäteen haastatteluihin ja oli aiemmassa pienemmässä tutkimuksessa päässyt harjoittelemaan haastattelemista. Kokemattomuus kuitenkin näkyi suoriutumisessa, jonka vuoksi haastatteluissa ei päästy niin syvälle aiheessa.

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi aloitettiin tutustumalla saatuun aineistoon kuuntelemalla haastattelut kokonaisuudessaan pari kertaa läpi. Kerättyä aineistoa ei koettu tarpeelliseksi litteroida kokonaan, vaan siitä kerätään teemoittain tärkeimmät havainnot muistiinpanoiksi. Näin on helpompi miettiä kaikkien haastateltavien näkökulmasta tärkeimpiä teemoja ja analysoida niitä tietoperustan pohjalta.

Ensimmäisessä teemassa tutustuttiin hieman haastateltavien taustoihin. Esihenkilö kertoo vastavansa Oulun raviradan operatiivisesta johtamisesta, eli hänen tehtäviinsä kuuluu arjen pyörittäminen. Hän on toiminut tehtävässään vuoden 2023 kesäkuusta lähtien. Toimihenkilö 1 on toiminut Oulun raviradalla toimihenkilönä 6 vuotta. Pääosin hän on ollut valjakkotarkkailija, mutta on toiminut myös lähdönjärjestäjänä, tehnyt hyvinvointitarkastuksia sekä pystyisi pienen kertaamisen jälkeen toimimaan myös eläinlääkärinavustajana. Toimihenkilö 2 on aloittanut noin puoli vuotta sitten lähettäjänä, eikä hänelle ole muista raviradan toimihenkilötehtävistä kokemusta, mutta raviurheilua on harrastanut pitkään. Haastateltaviksi valikoitui mahdollisimman monesta näkökulmasta havainnointeja tarjoavia tekijöitä, ja taustatiedot auttavat hahmottamaan olemassa olevan perehdytysprosessin sujuvuutta.

Esihenkilö kuvaili nykyistä perehdytysprosessia kohtalaisen toimivaksi. Nykyisillä toimihenkilöillä on hyvä osaaminen ja he kertovat uusille mitä tehdään sekä ovat tarkkoja, ettei perehdytettäviä ole liian montaa kerrallaan. Tietyt tehtävät ovat tarkkaan säänneltyjä, eikä virheisiin ole varaa. Esihenkilö sekä toimihenkilö 1 kertoivat perehdytysprosessin olevan kohtalaisen pitkä, sillä varikkoalueella toimivat pyritään kouluttamaan kaikkiin siellä oleviin toimihenkilötehtäviin. Toimihenkilö 1 sanoi, että tulee uusia henkilöitä, joilla ei ole niin paljon kokemusta raviurheilusta, jolloin perehdyttämisessä pitää lähteä liikkeelle raviurheilun säännöistä ja varusteista. Uusi toimihenkilö ohjeistetaankin tutustumaan ravikilpailusääntöihin ja varusteoppaaseen etukäteen tai ensimmäisen kerran jälkeen. Samoin toimihenkilö 2 kertoi perehdytysprosessi kohdassa ravikilpailusääntöjen tuntemuksen tärkeydestä. Lisäksi hän koki, että pitää osata itse kysyä asioista, eikä ole mitään selkeää prosessia. Yhteinen linja olisi tärkeä. Opinnäytetyöntekijän tulee lisätä oppaaseen hyödyllisiä linkkejä, sekä rakentaa opas niin, että se selkeyttää prosessia ja luo tekemiseen yhteistä linjaa.

Kaikki haastateltavat kokevat vastuun jakautumisen samankaltaisesti. Suurin vastuu perehdyttämisestä on kokeneimmalla toimihenkilöllä, joka toimii perehdytettävässä tehtävässä sillä hetkellä. Perehdyttäjä siis vaihtuu sen mukaan, mihin tehtävään perehdytetään. Esihenkilö lisäsi, että muu tiimi toimii tukena ja apuna sekä kilpailuvastaavalta myös kysytään ohjeistuksia. Haastattelujen perusteella voidaan olettaa vastuun jakautumisen olevan Oulun raviradalla selkeää. Tällöin oppaaseen ei tarvitse erikseen nimetä yksittäisiä henkilöitä vastuuseen perehdyttämisestä, vaan jatketaan samalla hyväksi havaitulla toimintatavalla.

Esihenkilön mukaan turvallisuuteen liittyy ymmärrys raviurheilusta, hevosesta ja siitä, että varikkoalueella hevonen on keskiössä. Pitää tietää miten hevosen kanssa toimitaan turvallisesti. Toimihenkilö 1 muistuttaa, että ihmisen turvallisuus tulee aina ensin ja siihen liittyy oma turvallinen toiminta hevosen kanssa, sekä tarvittaessa muiden ihmisten turvaaminen hevoselta esimerkiksi sen päästessä irti. Toimihenkilö 2 tunnisti turvallisuuseikaksi raviradan ylityksen, johon täytyy kiinnittää huomiota. Viitala (2021, luku 3.3 Perehdyttäminen) kertoo perehdyttämisellä olevan vaikutuksia fyysiseen työhyvinvointiin työturvallisuuden lisääntymisen sekä psyykkisen kuormituksen vähene-
misen kautta. Perehdytysopas siis jo itsessään tukee tärkeäksi havaittua turvallisuusteemaa ja sen lisäksi se tulee käsittelemään kaikille yhteisiä turvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia.

Toimihenkilöryhmillä on käytössä WhatsApp-ryhmät, joiden kautta palautteen antaminen on mahdollista. Toimihenkilö 1 kertoo palautteen menevän sitä kautta välillä hyvin ja välillä huonosti perille, sillä ne saattavat hukkuu muiden viestien sekaan. Hän mietti, voisiko oma WhatsApp-ryhmä palautteille ratkaista tämän ongelman. Lisäksi palautteen vastaanottajat voisivat kuitata lukeneensa palautteen, jolloin antaja voisi varmistua sen menneen perille. Esihenkilö kertoo suullisen palautteen olevan aina mahdollista WhatsApp-ryhmän lisäksi. Hän pyrkiikin joka raveissa käymään toimihenkilöiden luona niin, että kaikilla olisi mahdollisuus keskustella hänen kanssaan. Toimihenkilöt voivat käydä myös hänen luonaan keskustelemassa, sekä laittaa sähköpostilla viestiä tai soittaa. Lisäksi toimihenkilöille järjestetään koulutuspäiviä, joissa on mahdollisuus keskustella isommalla porukalla ja se on helpompaa, kun ei ole ravitilanne päällä. Toimihenkilö 2 antaa palautteensa suoraan suullisesti toiminnanjohtajalle tai kilpailuvastaavalle, mutta hänen mielestään olisi hyvä myös pystyä antamaan kirjallista palautetta, varmistaakseen ettei palaute esimerkiksi kiireessä unohdu. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on kehitettävä kohta, missä haastateltavien näkemykset eroavat. Kaikki ovat löytäneet väylän palautteen antamiseen, mutta oppaan avulla voidaan selkeyttää esihenkilön tarjoamia keinoja antaa palautetta.

Viimeisenä teemana käsiteltiin tekeillä olevaa perehdytysopasta, mitä sen olisi hyvä pitää sisällään. Jokainen haastateltava nosti esille sen, että miten toimitaan, mitä tehdään milloinkin. Toimihenkilöiden 1 ja 2 mielestä siitä tulisi löytyä yhteisten ohjeiden lisäksi jokaiselle toimihenkilölle omat tarkemmat ohjeet. Tämän pohjalta opinnäytetyöntekijän suunnittelema sisällysluettelo hieman muuttaa muotoaan, siihen jaotellaan entistä kattavammin kaikki opasta koskevat toimihenkilöt erikseen. Esihenkilö toivoo, että uusi ihminen voisi itsenäisesti käydä perehdytyskansion läpi, sisäistää asioita ja siten olisi myös helpompi osata kysyä perehdyttäjältä paikan päällä asioista. Perehdytyskansioista tulee muuttuva asiakirja, jota päivitetään säännöllisesti ja se toimii ajantasaisena tukipilarina henkilöstön takana. Viitala (2021, luku 3.3 Perehdyttäminen) toteaa perehdyttämisen vaiheesta tulevan sitä parempi, mitä paremmin työntekijä voi etukäteen valmistautua.

5 PEREHDYTYSOPAS

Oulun raviradan perehdytysopas valmistuu kevään 2024 aikana. Opas luodaan tämän toiminnallisen opinnäytetyön pohjalta ja siinä lisäksi hyödynnetään opinnäytetyöntekijän omaa kokemusta Oulun raviradalla työskentelystä. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan, miten perehdytysopas toteutettiin ja minkälaisia vaiheita se pitää sisällään.

Toimeksiantajan puolelta tulleen tarpeen pohjalta lähdettiin tekemään tätä opinnäytetyötä. Ennen itse tuotoksen valmistumista tietoperusta koottiin tutustumalla perehdyttämiseen liittyvään kirjallisuuteen, laadullisen tutkimuksen tekemiseen liittyvään kirjallisuuteen sekä hyödynnettiin opinnäytetyöntekijän omia havainnoiteja.

Tietoperustan valmistuttua päätettiin teemahaastattelun keskeiset teemat ja toteutettiin yksilohaastattelut. Perehdytysopas kootaan hyödyntäen tietoperustaa, aineiston analyysia ja tekijän omia kokemuksia. Lisäksi siinä huomioidaan olemassa oleva materiaali raviurheilua koskien sääntöjen osalta. Perehdytysopas pitää materiaaleja sisällään seuraaville toimihenkilöille; eläinlääkärin avustaja, lähdönjärjestäjä, varikkoalueen valvoja, valjakkotarkkailija, kengittäjä, loimittaja, lähettäjä, sekä sisäänkirjoituksen toimihenkilö.

Sisältö koostuu perustiedoista koskien Oulun ravirataa, yhteisistä ohjeista, toimihenkilökohtaisista ohjeista, turvallisuudesta, palautteen antamisesta, tärkeimmistä yhteystiedoista ja linkeistä. Alkuun kerrotaan hieman Oulun raviradasta, jolloin uusi henkilö pääsee etukäteen tutustumaan mahdollisesti uuteen organisaatioon ja saa tietoonsa työhönsä liittyvistä tärkeistä seikoista, esimerkiksi ravipäivien määrän. Yhteiset ohjeet koostuvat Hippoksen määräämistä säännöistä, toimihenkilöiden ruokailuista, yleisistä käytänteistä ja aluekartasta. Toimihenkilökohtaiset ohjeet rakennetaan selkeyttämään tietyissä tehtävissä toimimista. Niissä kerrotaan, mitä tehdä ennen työvuoroa, työvuoron aikana ja työvuoron jälkeen. Tällä pyritään uuden henkilön perehdyttämisen lisäksi helpottamaan työtehtävien vaihtoa. Turvallisuus kattaa kaikki oppaan toimihenkilöt ja siihen tullaan ohjeiden lisäksi liittämään joka vuodelle laadittu pelastussuunnitelma. Toiminnan kehittämisen ja tiedon kulun varmistamiseksi oppaan loppu puolelle tulee kohta palautteen antamisesta. Siinä kerrotaan väylät, mitä pitkin palautetta voi antaa. Tärkeimmät yhteystiedot uusi henkilö voi jo ennen toimihenkilövuoroaan tallentaa puhelimeensa. Linkeihin viitataan oppaassa ja niillä varmistetaan, että kaikki löytävät ajan tasalla olevat tarvittavat materiaalit.

Ulkoasultaan opas pyritään pitämään yksinkertaisena, jotta sen muokkaus on jatkossakin helppoa. Se laaditaan PDF-tiedostoksi, jolloin sitä on helppo tulostaa ja hyödyntää sähköisen version lisäksi myös paperisena. Opasta ei tulla julkaisemaan tähän raporttiin, vaan se luovutetaan toimeksiantajan käyttöön ja hänelle annetaan oikeudet sen muokkaamiseen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toimihenkilöiden perehdytysprosessia luomalla perehdytysopas. Aihe rajataan koskemaan tiettyjä toimihenkilöitä, jotta työmäärä pysyy kohtuullisena. Teoriaosuus painottuu pääosin perehdyttämiseen yleisellä tasolla, sillä toimihenkilöiden perehdyttämisestä tai perehdytysoppaan luomisesta ei ole niin paljoa tutkittua tietoa. Tietoperusta kuitenkin osoittautui hyödylliseksi ja sen pohjalta osaa kiinnittää huomiota aineistonkeruussa sellaisiin asioihin, mitä ei ennalta osannut suunnitella.

Haastateltavien valinta onnistui, sillä aineistoa kertyi mahdollisimman monesta näkökulmasta. Kuitenkin haastateltavia olisi voinut olla useampi, joka olisi luonut varmuutta oppaan tarpeeksi laajasta sisällöstä. Aineiston analyysin pohjalta pystyi kuitenkin tekemään johtopäätöksiä siitä, mitä on tarpeellista lisätä perehdytysoppaaseen. Esimerkiksi palautteen antamisessa oli epäselvyyksiä ja eriäviä mielipiteitä. Itse haastattelutilanteita voisi harjoitella etukäteen enemmän, jotta jännitykseltä osaisi kysyä vieläkin kattavammin lisäkysymyksiä teemojen alta.

Opinnäytetyöntekijän 5 kuukauden mittainen harjoittelujakso kesällä 2023 sekä sen jälkeen osaikainen työ raviradalla tarjoaa erityisesti itse oppaan sisältöön hyödyllistä tietoa. Haasteeksi kuitenkin osoittautuu malttamattomuus alkaa koota opasta, sillä tämän työn loppuvaiheella tulee vielä toimihenkilökoulutus ja ravitapahtumia, joista voi kerätä lisämateriaalia. Opinnäytetyö valmistuu alkuperäisen aikataulun mukaan, mutta lopun kiire tulee näkymään työn laadussa.

Raviurheilu kuuluu vahvasti opinnäytetyöntekijän arkeen ja mielenkiinnonkohteisiin. Lisäksi liiketalouden opinnot suuntautuen esihenkilötyöhön ja henkilöstöosaamiseen tarjoavat motivoivat lähtökohdat tehdä tähän aiheeseen liittyvän opinnäytetyön.

Perehdytysopas luovutetaan toimeksiantajalle ja se otetaan käyttöön. Luultavasti siihen tullaan pian käyttöönoton jälkeen tekemään korjauksia, kunhan siitä saadaan palautetta toimihenkilöiltä. Tästä syystä olisi ollut järkevää suunnitella opinnäytetyön prosessia hieman erilaiseksi, jolloin palaute olisi ehditty kerätä ennen työn valmistumista. Näin korjaukset olisi saatu tehtyä ja tähän raporttiin kirjattua myös palautteet. Toiminnallisen opinnäytetyön perehdytysopas onnistuu kuitenkin siltä osin, että saadaan tehtyä valmis pohja, jota on helppo muokata ja korjauksia on nopea tehdä. Voidaan kerätä kokeneilta toimihenkilöiltä ajatuksia opasta koskien ja päivittää sitä ennen uudelle toimihenkilölle antamista.

Tälle opinnäytetyölle jatkotutkimusaihe voisi olla perehdytysuunnitelma. Tutkimuksen pohjalta kehitettäisiin nykyistä perehdytysprosessia enemmän perehdyttäjän näkökulmasta. Tällöin tämä opas ja suunnitelma perehdytyksestä takaisi entistä onnistuneemman prosessin.

LÄHTEET

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Hakupäivä 1.3.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-ty-onopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Eklund, Annina 2018. Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J- Impact Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. uudistettu laitos. Helsinki: Gaudeamus. Ellibs -kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Hippos 2024a. Ravikilpailusäännöt 2024. Hakupäivä 10.3.2024. <https://www.hippos.fi/tiedostot/ravikilpailusaannot/>

Hippos 2024b. Hipposakatemia. Hakupäivä 10.3.2024. <https://www.hippos.fi/koulutus/hipposakatemia/>

Joki, Maritta 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Hakupäivä 4.3.2024. Kauppakamari ammattikirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Oulun Ravit 2024a. Ravirata. Hakupäivä 1.3.2024. <https://oulunravit.fi/oulun-ravirata/ravirata/>

Oulun Ravit 2024b. Pohjolan Hevosystävät Ry. Hakupäivä 1.3.2024. <https://oulunravit.fi/oulun-ravirata/pohjolan-hevosystavat-ry/>

Oulun Ravit 2024c. Henkilökunta. Hakupäivä 1.3.2024. <https://oulunravit.fi/oulun-ravirata/henkilokunta/>

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Hakupäivä 5.5.2024. Storytel. Vaatii käyttöoikeuden.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hakupäivä 14.3.2024. Ellibs -kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Työterveyslaitos 2024. Perehdytys lähtee suunnittelusta. Hakupäivä 18.3.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 28.2.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita. Hakupäivä 14.2.2021. Ellibs- kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 3.4.2024. Ellibs-kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/503428/Yypnaho_Tanja.pdf?sequence=2

LIITTEET

Liite 1. Esihenkilön haastattelurunko

1. Kerro tämänhetkisestä roolistasi ja kauanko olet toiminut siinä?
2. Miten kuvailisit toimihenkilöiden (varikon ja lähettäjiä) perehdytysprosessia?
3. Miten vastuu jakaantuu toimihenkilöiden välillä?
4. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät huomioon otettavat asiat turvallisuuden kannalta toimihenkilöiden tehtävissä?
5. Mitä kautta palautetta voi antaa ja saada? Koetko sen toimivaksi?

Liite 2. Toimihenkilöiden haastattelurunko

1. Mikä on sinun toimihenkilötehtäväsi Oulun raviradalla ja kauanko olet toiminut siellä?
2. Miten kuvailisit toimihenkilöryhmäsi tämänhetkistä perehdytysprosessia?
3. Miten vastuu jakaantuu toimihenkilöiden välillä?
4. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät huomioon otettavat asiat turvallisuuden kannalta toimihenkilöiden tehtävissä?
5. Mitä kautta palautetta voi antaa ja saada? Koetko sen toimivaksi?