

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Media-alan koulutusohjelma

Ulla Parviainen

TUOTANTOHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMINEN AV-
TUOTANTOON

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2016



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2016
Media-alan koulutusohjelma

Länsikatu 15
80110 JOENSUU
(013) 260 600, 050 311 6310

Tekijä
Ulla Parviainen

Nimeke
Tuotantoharjoittelijan perehdyttäminen av-tuotantoon
Toimeksiantaja
Kuju Film Company Oy

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö käsittelee tuotantoharjoittelijan perehdyttämistä työtehtäviin harjoittelun aikana. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaista perehdyttämistä tuotantoharjoittelijat saavat, ja millaisia käytäntöjä perehdyttämiseen on olemassa. Opinnäytetyössä selvitetään, mitä asioita tuotantoharjoittelijan perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon, mitä haasteita siinä on, ja mitä työtehtäviä tuotantoharjoittelijalle kuuluu. Opinnäytetyössä tuodaan esille sekä tuotantoharjoittelijan että perehdyttäjän näkökulmat, painottamalla kuitenkin tuotantoharjoittelijan perehdyttämistä.

Opinnäytetyötä varten haastattelin tuotantoharjoittelijoita sekä heitä perehdyttäneitä henkilöitä. Tietoperusta koostuu aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja opinnäytetöistä sekä tekemistäni haastatteluista. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena syntyi tuotantoharjoittelijan perehdyttämisopas perehdyttäjälle sekä perehdytettävälle.

Opinnäytetyön tuloksissa kävi ilmi, että suurin haaste perehdyttämisessä on kiire. Toinen selkeä haaste on, mitä työtehtäviä harjoitteli voi tehdä ja mitä hänellä voi teettää. Perehdyttämiseen vaikuttavat tuotantoyhtiöiden eri käytännöt, käytössä olevat resurssit ja harjoittelun ajankohta.

Kieli
suomi

Sivuja 32
Liitteet 2
Liitesivumäärä 2

Asiasanat
perehdyttäminen, tuotantoharjoittelija, harjoittelija, av-tuotanto



THESIS
April 2016
Degree Programme in Media

Länsikatu 15
FI 80110 JOENSUU
FINLAND
+13 260 600, +35850 311 6310

Author
Ulla Parviainen

Title
Orientation of a Production Trainee to AV-Production
Commissioned by
Kuju Film Company Ltd

Abstract

This thesis deals with orientation of a production trainee during an internship. The purpose of this study was to investigate what kind of orientation the production trainees got and what kind of ways there are to orientate a production trainee. The thesis studied what issues should be taken into account, what challenges there are and what kind of assignments can a production trainee have. This thesis introduces the views of both the trainee and the trainer, however, by highlighting the orientation of the production trainee.

Data for this study was gathered by interviewing production trainees and instructors. The theoretical framework of this thesis consists of related literature, theses and interviews. The functional part of this thesis is an orientation guide for the instructor and production trainee.

The project proved that the most challenging issue of the orientation is lack of time. The second challenge is what assignments the trainee can do. Production companies' different policies, available resources and the timing of the internship have an effect on the orientation.

Language
Finnish

Pages 32
Appendices 2
Pages of Appendices 2

Keywords
orientation, production intern, trainee, audio visual production

Sisältö

Tiivistelmä
Abstract

1	Johdanto	5
2	Työharjoittelu.....	6
2.1	Työharjoittelumahdollisuudet.....	6
2.2	Tuotantoharjoittelija	7
3	Perehdyttäminen	9
3.1	Käsitteet.....	9
3.2	Edellytykset oppimiselle	10
3.3	Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.....	11
3.4	Työturvallisuus ja työhyvinvointi	13
3.5	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14
3.6	Perehdyttämisen haasteet.....	15
3.7	Perehdyttämisen arviointi, seuranta ja päätyminen.....	16
4	Opinnäytetyön prosessin eteneminen ja toteutus	17
5	Tulokset.....	20
5.1	Toiveet perehdyttäjälle	20
5.2	Toiveet tuotantoharjoittelijalle	21
5.3	Huomioitavat asiat perehdyttämisessä.....	22
5.4	Tärkeimmät ohjeet perehdyttämiseen	28
6	Pohdinta	29
	Lähteet	31

Liitteet

Liite 1

Haastattelurunko

Liite 2

Tuotantoharjoittelijan perehdyttämisoppaan sisällysluettelo

1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe käsittelee tuotantoharjoittelijan perehdyttämistä työtehtäviin harjoittelun aikana. Tuotantoharjoittelijalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä audiovisuaalisissa medioissa toimivaa harjoittelijaa, jonka työtehtäviin kuuluu erilaiset avustavat tehtävät tuotannon tai tuotantojen aikana. Audiovisuaalisilla tuotannoilla tarkoitetaan erilaisia elokuva-, televisio-, mainoselokuvia tai muita audiovisuaalisia tuotantoja. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaista perehdyttämistä tuotantoharjoittelijat saavat, ja millaisia käytäntöjä perehdyttämiseen on olemassa. Selvitän myös, mitä asioita tuotantoharjoittelijan perehdyttämässä tulee ottaa huomioon, mitä haasteita siinä on, ja mitä työtehtäviä tuotantoharjoittelijalle kuuluu. Haastattelin opinnäytetyötäni varten tuotantoharjoittelijoita sekä heitä perehdyttäneitä henkilöitä. Haastatteluiden tarkoituksena oli hankkia lisää tietoa tukemaan jo aikaisemmin oppimaani ja kokemaani, eikä tehdä laadullista tutkimusta yleisistä käytännöistä ja perehdyttämisen tasosta koko media-alalla.

Koin perehdyttämisen tärkeäksi aiheeksi, koska tietopohjaan tutustuessani perehdyttämisen puute nousi usein esille harjoittelijoiden oloja kartoitettaessa. Lindénin (2013, 17) mukaan, työharjoittelu kaipaa kehittämistä muun muassa palkkauksessa, perehdyttämässä ja harjoittelun paremmassa suunnittelussa. Opinnäytetyössäni en ota kantaa palkkaukseen vaan aihe on rajattu pelkästään perehdyttämisen ympärille. Hirvosen (2015, 22) kyselyssä käy myös ilmi, että osa tuotantoharjoittelijoista ei ollut saanut perehdyttämistä lainkaan.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja opinnäytetöistä sekä tekemistäni haastatteluista. Perehdyttämisestä löytyy paljon kirjallisuutta ja aiheesta on kirjoitettu useita opinnäytetöitä. Tuotantoharjoittelun prosessin kuvauksesta on myös tietoa, mutta pelkästään tietoa rajattuna tuotantoharjoittelijan perehdyttämiseen ei löydy tietoa.

Opinnäytetyö on suunnattu tuotantoharjoittelijan perehdyttäjälle, mutta siitä on myös hyötyä tuotantoharjoittelijoille. Opinnäytetyössä on pyritty tuomaan sekä

tuotantoharjoittelijan että perehdyttäjän näkökulmat esiin painottamalla kuitenkin, kuinka tuotantoharjoittelijaa perehdytetään. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena syntyi perehdyttämispas perehdyttäjälle sekä perehdytettävälle. Toimeksiantajana toimii Koju Film Company, joka on valtakunnallisesti toimiva mainosfilmeihin ja -videoihin erikoistunut tuotantoyhtiö (Koju Film Company 2016).

2 Työharjoittelu

2.1 Työharjoittelumahdollisuudet

Työharjoittelun tavoitteena on perehdyttää henkilö käytännön työtehtäviin ja taitojen soveltamiseen työelämässä (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016). Työharjoittelu mahdollistaa henkilön tutustumisen media-alaan, saamaan uusia kontakteja ja mahdollisesti uuden työpaikan (Studentum 2016). Työnantajan näkökulmasta harjoittelu on riskitön tapa selvittää, onko uudessa työntekijässä potentiaalia (Gröhn 2016). Harjoittelijalle määrätään harjoitteluohjaaja, joka vastaa harjoittelijan perehdyttämisestä ja ohjaa harjoittelun etenemistä. Työharjoittelun voi suorittaa erilaisia mahdollisuuksia hyödyntäen joko osana toisen tai kolmannen asteen koulutusta, TE-toimiston työkokeilun kautta tai tavallisena työsuhteena.

Korkeakouluharjoittelu suoritetaan oman koulutusalan työympäristössä ohjatusti opetellen käytännön työtehtäviä. Ennen harjoittelun alkamista kirjoitetaan harjoittelusopimus sekä laaditaan harjoittelusuunnitelma ja tavoitteet. Harjoittelun aikana opiskelija osallistuu erilaisiin työtehtäviin työyhteisön jäsenenä. Harjoittelija on vakuutettu oppilaitoksen puolesta, ja mikäli opiskelija ja työnantaja laativat kirjallisen työsuhteen, on opiskelija vakuutettu myös työnantajan puolesta. Harjoittelun jälkeen harjoittelija kirjoittaa raportin ja lopuksi käydään palautekeskustelu työnantajan kanssa. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016.) Ammattikorkeakoulun opinnoissa työharjoittelujakso on noin viiden kuukauden mittainen, joka vastaa 30 opintopistettä. Yliopiston opinnoissa taas harjoittelu on ly-

hyempi, riippuen koulutusohjelmasta. Työharjoittelun voi suorittaa myös toisella asteella ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelija suorittaa harjoittelun oikeassa työympäristössä ja oppilaan oppilaitos hoitaa käytännön järjestelyt. Työnantaja ja oppilaitos tekevät työssäoppimissopimuksen. Harjoittelun kesto on 20 opintoviikon mittainen. (Studentum 2016.)

Työharjoittelun voi myös järjestää työkokeiluna TE-toimiston kautta, mikäli henkilöltä puuttuu alan koulutus, hän suunnittelee alan vaihtoa tai on ollut pitkään poissa työelämästä, jolloin oma osaaminen ei ole välttämättä ajan tasalla. Työkokeilun järjestäjänä toimii työnantaja, ja sen tehtäviin kuuluu huolehtia työkokeilun ohjauksesta ja valvonnasta. Ennen työkokeilun alkamista kirjoitetaan kirjallinen sopimus sekä sovitaan tavoitteet, tehtävät ja työajat. Työkokeilu ei ole varsinainen työsuhde, ja siitä ei kerry vuosilomapäiviä ja eläkettä. Työntekijä ei näin ollen ole vakuutettu työnantajan puolesta vaan vakuutuksista huolehtii työ- ja elinkeinoministeriö. Työkokeilun enimmäispituus on kuusi kuukautta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Työharjoittelu voi olla myös työsuhteessa tehtyä työtä, jossa työntekijä on vielä epäpätevä työtehtäviin, ja niitä harjoitellaan aluksi ohjaajan kanssa. Työsuhde voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva. Määräaikaisella työsuhteella on oltava lain määrittämä syy, kuten harjoittelu tai työn projektiluontoisuus. Työsuhteen kesto voidaan määrittää työsopimuksessa. Työntekijä on vakuutettu työnantajan puolesta ja oikeutettu lomakorvaukseen. (Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2011, 4.)

2.2 Tuotantoharjoittelija

Tuotantoharjoittelijalla tarkoitetaan audiovisuaalisissa medioissa toimivaa harjoittelijaa, jonka työtehtäviin kuuluu erilaiset avustavat tehtävät tuotannon tai tuotantojen aikana. Tarkkaa määritelmää tuotantoharjoittelijalle ei löydy mutta usein tuotantoharjoittelijaa voidaan rinnastaa nimikkeisiin tuotantoassistentti tai runneri. Tuotantoassistentin työnkuvaan kuuluu pienten asioiden hoitaminen, runnerilla taas tarkoitetaan henkilöä, kuka kyydittää henkilöitä paikasta toiseen.

Tuotantoassistentit hoitavat usein pieniä, mutta tärkeitä tehtäviä toimistolla ja kuvauspaikoilla. Työtehtävät saattavat sisältää lupa-asioiden hoitamista, siivousta, eri lomakkeiden täyttämistä ja muita paperitöitä, kuljetusten suunnittelua ja järjestämistä. (Elokuvantaju 2016; Media Match Magazine 2016.) Työtehtävät kuitenkin vaihtelevat tuotantoyhtiöiden ja eri tuotantojen käytäntöjen mukaan. Mainostuotannoissa tuotantoharjoittelijan työtehtäviin kuuluu työtehtäviä laajemmin kuin esimerkiksi elokuvatuotannoissa. Elokuvassa tuotantoharjoittelija saattaa olla pelkästään runneri, kun taas mainoselokuvassa tuotantoharjoittelijalla voi olla useita erilaisia avustavia tehtäviä, kuten runneroinnin lisäksi cateringin järjestäminen (Liuttu 2013, 16). Alalla on eri kokoisia tuotantoja ja tuotantoyhtiöillä on erilaisia käytäntöjä, millaisia työtehtäviä harjoittelija pääsee tekemään. Joissakin paikoissa harjoittelijalle ei anneta isoja kokonaisuuksia hoidettavaksi, ja joissakin paikoissa taas harjoittelija saa myös vastuullisia ja vaativia tehtäviä. (Gröhn 2016; Lumiaho 2016.)

Tuotantoharjoittelija toimii av-tuotannon jokaisessa vaiheessa. Tuotanto voidaan jakaa kolmeen osaan: esituotanto, tuotanto eli kuvaukset ja jälkituotanto. Tuotantoharjoittelija voi toimia tuotannon jokaisessa vaiheessa mutta yleensä työtehtävät painottuvat esituotantoon ja kuvauksiin. Tuotantoharjoittelija tekee avustavia tehtäviä ja auttaa tuotannollisia toimijoita. Työtehtäviä voidaan antaa harjoittelijalle kykyjen ja halujen mukaan. Yleensä harjoittelija oppii paljon harjoittelun aikana ja saa koko ajan lisää vastuuta niin halutessaan.

Työtehtävät tulevat useimmiten harjoittelun ohjaajalta tai henkilöltä kenen kanssa harjoittelija enimmäkseen työskentelee. Tuotantoharjoittelija työskentelee enimmäkseen tuottajan, tuotantopäällikön, tuotantokoordinaattorin tai toisen tuotantoassistentin kanssa. Tuottaja on henkilö, joka käynnistää ja päättää projektin. Tuottaja järjestää rahoituksen ja suunnittelee budjetin. Tuotantopäällikkö on tuottajan nimittämä vastuhenkilö, joka vastaa hallinnollisten, taloudellisten ja teknisten yksityiskohtien koordinoimisesta ja valvonnasta. Tuotantopäällikkö toimii tuottajan ja kuvausryhmän välillä ja valvoo tuotantoa sekä budjettia. Tuotantokoordinaattori taas toimii tuotantopäällikön apuna ja huolehtii monista käytännön järjestelyistä, kuten valmistelee kokoukset, huolehtii matka- ja majoitusjärjestelyistä ja valmistelee erilaisia asiakirjoja. (Elokuvantaju 2016; Juntunen

1997, 145-146.) Usein kuitenkin tehtävänantoja tulee muiltakin työryhmän jäseniltä, ja työtehtävät eivät välttämättä kuulu sovittuun työnkuvaan. Lindénin (2013, 22) kyselyssä käy ilmi, että montaa harjoittelijaa on harmittanut tehdä työtä oman työnkuvan ulkopuolelta. Tätä välttääkseen on työntekijän kanssa hyvä käydä läpi ennen töiden aloittamista, mitä työtehtäviä harjoitteluun kuuluu ja mitä työtehtäviä tulee mahdollisesti oman työroolin ulkopuolelta. Näin väärinymmärryksiä ei pääse käymään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 63.)

3 Perehdyttäminen

3.1 Käsitteet

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä keinoja, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikan tavat, toiminnan, henkilökunnan (Kangas & Hämäläinen 2010, 2). Perehdyttämisen tarkoituksena on myös opastaa työntekijä uuteen tehtävään, työvälineisiin, toimintaan ja työturvallisuuteen (Työterveyslaitos 2016). Perehdyttämistä voidaan sanoa prosessiksi, jolla on alku ja loppu. Tarkkaa loppumista on vaikea määritellä, mutta se katsotaan päättyneeksi, kun työntekijä on oppinut työtehtävänsä ja pystyy toimimaan työtehtävissään itsenäisesti. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.)

Perehdyttäminen koostuu käsitteistä perehdyttäminen ja työnopastus. Mentorointi ja coachaus taas ovat työskentelymuotoja, joita voidaan hyödyntää perehdyttämisessä. Edellä mainittujen menetelmien tavoitteena on vahvistaa työntekijän ammatillista kehitystä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 228-230.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan yrityksen, työyhteisön ja talon tapojen perehdyttämistä. Työnopastuksella puolestaan tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on työtehtävien hallinta ja omaksuminen. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2.) Käytän tässä opinnäytetyössä sanaa perehdyttäminen kuvaamaan kumpaakin sekä perehdyttämistä että työnopastusta. Mentorointi tarkoittaa toimintaa, jossa kokenempi työntekijä siirtää kokemustaan nuoremmalle työntekijälle ja mentorina voi toimia henkilö myös organisaation ulkopuolelta. Coachauksella tarkoitetaan

valmentamista, ja se on yleensä rajatumpaa kuin työnopastus ja mentorointi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 228-230.)

3.2 Edellytykset oppimiselle

Oppiminen on muutosta yksilön aikaisemmista tiedoista ja ymmärryksestä, joka johtaa muuttuvaan käytökseen. Ihmiset ovat erilaisia oppijoita ja perehdyttäjän kannattaa miettiä kuinka erilaisia ihmisiä kannattaa lähestyä. (Kangas & Mäkeläinen 2013, 9.) Oppiminen on prosessi, johon tarvitaan työntekijän omaa aktiivisuutta, tiedonhakua sekä uteliasta otetta työhön, jotka johtavat työntekijän ammatilliseen kehittymiseen (Jalava & Vikman 2003, 97). Myös innokkuus ja motivaatio edesauttavat oppimista ja ovat korkeimmillaan heti työn alkaessa (Kjelin & Kuusisto 2003, 172).

Oppimisprosessiin vaikuttaa henkilön tiedonkäsittelyn rajoitukset. Oppija ei pysty oppimaan kaikkia asioita kerralla, eikä minkälaisessa ympäristössä tahansa. (Ahtiainen & Alhanen & Kangas & Kansanaho & Soini 2011, 38.) Perehdyttäminen on siis hyvä järjestää pidemmälle ajanjaksolle, niin ettei kaikki tieto tule kerralla (Viitala 2004, 262). Ensin voidaan keskittyä perusasioihin, jonka jälkeen keskitytään yksityiskohtiin ja aloitetaan syventämään osaamista (Kjelin & Kuusisto 2003, 196). Iso osa oppimisprosessia on muilta saatu palaute ja oman oppimisen reflektointi (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 99). Positiivinen palaute lisää oppijassa onnistumisen tunteita ja mikäli palautetta ei saada, voi oppija tuntea itsensä turhaksi ja turhautuneeksi. Oppija ei pysty kehittymään, mikäli ei tiedä missä on onnistunut ja missä ei. (Juholin 2008, 38, 243.) Hyvällä perehdyttämisellä pyritään vähentämään virheitä, mutta virheiden tekeminen kuitenkin kuuluu oppimiseen (Kjelin & Kuusisto 2003, 20; Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 99). On hyvin yleistä, että aloittelija ei työtä tehdessä havaitse ongelmatilanteita ja pystyy vasta myöhemmin näkemään missä virhe tapahtui ja sen jälkeen oppinaan niistä (Hyytiä 2004, 162). Oppiminen tapahtuu siis virheitä analysoimalla ja näin opitaan mitä seuraavalla kerralla voi tehdä toisin (Jalava & Vikman 2003, 95).

3.3 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Suunnittelu tarkoittaa asioiden pohtimista ennakkoon ja tuo tehokkuutta toimintaan (Kangas & Hämäläinen 2010, 6). Perehdyttäminen kannattaa suunnitella niin, että se kannustaa työntekijän aktiivisuuteen, itsenäiseen opiskeluun ja näin oman ammattitaidon kehittymiseen (Kjelin & Kuusisto 2003, 173). Koska perehdyttämiseen menee aikaa, on kustannustehokkainta, että uusi työntekijä oppii työnsä mahdollisimman nopeasti ja käytetty aika tulee näin nopeammin takaisin. Perehdyttäminen suunnitellaan aina tilanteen mukaan, koska tilanteet ja ihmiset ovat erilaisia. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2, 4.) Lyhyempiin työsuhteisiin, kuten harjoitteluun on käytössä vähemmän aikaa, joten perehdyttämisessä keskitytään vain työn keskeisimpiin asioihin (Örterberg 2014, 116). Ennen perehdyttämisen aloittamista kannattaa miettiä millainen kuva uudelle työntekijälle halutaan yrityksestä antaa. Mikäli aloitusta ei ole suunniteltu ollenkaan, voi työntekijälle tulla kuva, että yritys ei ole hänestä lainkaan kiinnostunut, eikä hän koe itseään tervetulleeksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.)

Perehdyttäjän ja työntekijän olisi hyvä yhdessä määrittää tavoitteet, jotka tukevat hänen ammatillista kehitystään (Juuti & Vuorela 2015, 69). Uudella työntekijällä on usein omia tavoitteita ja toiveita työhön liittyen, ja näiden saavuttaminen voi nostaa työntekijän motivaatiota (Kjelin & Kuusisto 2003, 57). Työntekijälle voi antaa ennakkomateriaalia luettavaksi, joihin hän voi itsenäisesti tutustua ennen työn alkamista. Tämä antaa uudelle henkilölle kuvan, että häntä odotetaan töihin. (Österberg 2014, 123.) Ennen kuin uusi työntekijä tulee töihin, on perehdyttäjän hyvä hankkia kaikki tarvittava etukäteen, kuten avaimet ja muut tarvittavat työvälineet (Kangas & Hämäläinen 2010, 9). Henkilökunnalle on myös hyvä tiedottaa uuden työntekijän saapumisesta ja aloitusajankohdasta (Kangas & Hämäläinen 2010, 9).

Ensimmäiseen päivään on tärkeä panostaa. Uusi työntekijä on herkkä aistiin työpaikan tunnelmaa, ja ensimmäinen päivä jää usein hyvin mieleen. (Viitala 2004, 261). Hyvä ensivaikutelma kannustaa uutta työntekijää ja mikäli hänet otetaan hyvin vastaan ja autetaan riittävästi, työntekijän motivaatio toden-

näköisesti kasvaa heti alussa (Kangas & Hämäläinen 2010, 4). Aluksi on hyvä käydä perehdyttämissuunnitelma läpi uuden työntekijän kanssa ja miettiä missä aikataulussa tavoitteet olisivat mahdollista oppia (Viitala 2004, 262). Hyvä suunnitelma säästää aikaa ja toimii samalla työskentelyn tukena, sekä on hyvä muistilista kummallekin osapuolelle (Kangas & Hämäläinen 2010, 6).

Viitalan mukaan uuden työntekijän kanssa käydään läpi työsuhdetta määrittävät tekijät:

- Työ, yksikkö ja organisaatio
- Työympäristö, työkaverit
- Työn sisältö, työvaiheet
- Työssä tarvittavat koneet ja laitteet
- Työajat ja aikataulu
- Palkkaus, palkanmaksupäivä
- Ruokailu ja taukotilat
- Työterveyshuolto
- Työsuhde-edut
- Työpaikan siisteyteen ja turvallisuuteen liittyvät asiat
- Toimintaohjeet häiriötilanteessa
- Työn menestyksellisyyden arviointi
- Oppimismahdollisuudet jatkossa. (Viitala 2004, 262.)

Perusasioiden läpikäymisen lisäksi on työntekijälle hyvä antaa itseopiskelumateriaalia, joka voi olla muun muassa tervetuloa taloon -esite, työturvallisuusohjeet ja henkilöstöperiaatteet (Viitala 2004, 261-262). Perehdyttäjän ja perehdytettävän kannattaa käyttää aikaa toisiinsa tutustumiseen ja keskusteluun heti ensimmäisestä päivästä alkaen. Hyvä ilmapiiri luo perustan luottamukselle. Hyvässä ilmapiirissä uusi työntekijä uskaltaa helpommin kysellä tyhmältäkin tuntuvia kysymyksiä, sekä tuntee olonsa tervetulleeksi työpaikalle. (Kangas & Hämäläinen 2010, 9.) Moni kokee myös jännitystä ensimmäisenä työpäivänä, joten keskustelu ja esimerkiksi rento kahvittelu ovat hyviä keinoja alkujännityksen poistamisessa (Juuti & Vuorela 2015, 64).

Kun perusasiat on käyty läpi, voidaan siirtyä työvaiheiden opetteluun. Opetuksen tulee olla järjestelmällistä ja uusia opeteltavia asioita täytyy tulla sopivaan tahtiin. Juutin ja Vuorelan mukaan jokainen työvaihe käydään läpi viidessä vaiheessa:

1. Valmistautuminen
2. Opastus
3. Mielikuvaharjoitus
4. Kokeilu
5. Työskentely ja lisäohjeiden saaminen

Valmistautumisella tarkoitetaan aiheeseen orientoitumista, jossa käydään läpi miksi työtä tehdään ja kuinka se liittyy yrityksen toimintaan. Opastuksessa vaihe jaetaan pieniin osiin ja jokainen osio ja niiden pääkohdat käydään läpi yhdessä. Perehdyttäjä voi näyttää käytännössä kuinka työ tehdään. Seuraavaksi ennen työsuoritusta oppija voi käydä läpi mielessään kuinka työ tehdään. Näin oppija jäsentää juuri oppimaansa asian ja työstää sitä mielessään. Harjoituksen jälkeen perehdyttäjä voi pyytää oppijaa näyttämään tai kertomaan kuinka hän tehtävän suorittaisi. Tämän jälkeen oppija suorittaa tehtävän itsenäisesti. Lopuksi on hyvä varmistaa, että oppija saa halutessaan palautetta ja tukea. Mikäli työssä on jotain parannettavaa, mahdollistaa palaute muuttamaan suoritusta oikeaan toimintamalliin ja tekemään korjaukset seuraavalla kerralla. (Juuti & Vuorela 2015, 65.)

3.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Suomen työturvallisuuslaissa (738/2002) määrätään, että työnantaja on velvollinen perehdyttämään uuden työntekijän turvalliseen työskentelyyn ja toimintatapoihin. Työntekijä on velvollinen noudattamaan ohjeita sekä huomauttamaan mahdollisista vioista tai puutteista. Työturvallisuuden tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työympäristö. Näiden tarkoituksena on ylläpitää työntekijän työkykyä ja ennaltaehkäistä työtapaturmia.

Perehdyttämisessä on otettava huomioon jokainen henkilö yksilönä ja otettava huomioon erilaiset tarpeet hyvinvoinnissa ja elämäntilanteissa. Hyvinvointi voidaan jakaa neljään eri luokkaan: henkinen, psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen arvoja. Näistä olisi hyvä keskustella työn alkaessa, koska omien arvojen vastaisesta toiminnasta motivaatio saattaa heikentyä. Psykkistä hyvinvointia voidaan taas tukea siten, että työntekijä tietää tavoitteensa ja mitä häneltä odotetaan, jolloin voidaan välttää alussa tuntuva epävarmuutta työtä kohtaan. Sosiaalista hyvinvointia voidaan edistää esittelemällä uusi työntekijä työyhteisölle ja tukea uusien vuorovaikutussuhteiden muodostumisessa. Uudelle työntekijälle on tärkeää, että häntä arvostetaan työryhmässä. Hyvä ilmapiiri auttavat jaksamaan töissä ja edistävät viihtyvyyttä. Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan työturvallisuutta sekä terveyttä edistäviä työtapoja. Kunnolla tehty perehdytys tukee ihmisen työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2015, 62; Kjelin & Kuusisto 2003, 100-105.)

Voimavaroja työhön voi lisätä työyhteisön yhteisöllisyys. Yhteinen tavoite, aika ja paikka luovat luottamusta, joka on perusedellytys yhteisöllisyydelle. Työyhteisöä kohtaan voidaan kokea kiintymystä ja yhteisöllisyyden tunteesta tunnemme kuuluvamme johonkin. Yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa avoimella keskustelulla, jossa jokaisella on mahdollisuus olla oma itsensä ja vapaus ilmaista itseään. Tämä puolestaan tuo yhteisöön rentoutta ja vapautta, ja näin voidaan toimia tavallista luovemmassa ja idearikkaammassa ympäristössä. Sallivassa ilmapiirissä ihmiset antavat toisilleen energiaa ja inspiroivat toisiaan. (Juholin 2008, 47-48, 52.) Ilmapiirin muodostumiseen vaikuttaa viestintä ja se miten ja mistä keskustellaan, kuka tekee päätöksiä, miten henkilöistä huolehditaan, mitkä ovat henkilöstön vaikutusmahdollisuudet sekä motivaatio ja se kuinka sitä tuetaan. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa työmotivaatioon ja työn tuloksiin. (Viitala 2004, 63.)

3.5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa työnantajaa edistämään miehen ja naisen välistä tasa-arvoa. Sukupuolella ei perehdyttämisessä pitäisi olla merkitystä mutta miehellä ja naisella voi olla erilaisia tapoja perehdytyskäytännöissä. Käytäntöihin ja tapoihin vaikuttaa enemmänkin yksilön tapa kertoa ja käsitellä asioita, eikä naisen ja miehen välisiä eroja voi yleistää. (Nimetön 1 2016.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän työelämässä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen- ja ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella. Perehdyttäessä esimerkiksi ulkomaalaistaustaista henkilöä on otettava huomioon, että häntä koskee samat säännöt kuin muitakin perehdytettäviä. Jokainen oppija on yksilö, ja jokaiselle yksilölle on hyvä laatia oma perehdyttämissuunnitelmansa. (Kupias & Peltola 2009, 100.) Jos perehdytettävä on ulkomaalaistaustainen, kannattaa perehdyttämisessä ottaa huomioon kulttuurierot ja mahdollisesti eri käsitykset työturvallisuudesta, kielestä ja viestien tulkinnasta. Erityisesti suomalaisten puheen suoruus saattaa tuoda väärinkäsityksiä ja kertomalla työkulttuurien eroista voidaan väärinymmärryksiltä välttyä. (Vartiainen-Ora 2007, 60.)

3.6 Perehdyttämisen haasteet

Perehdyttäjän kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että kertoo asiat mahdollisimman yksinkertaisesti. Uusi työntekijä ei välttämättä tunne alan sanastoa ja uudet termit voivat olla vaikeita ymmärtää. Usein syy perehdyttämisen puutteeseen on kiire. Perehdyttäjän omat työtehtävät sitovat ja hän voi olla tämän takia kiireinen. Myös uuden työntekijän aloitusajankohta voi vaikuttaa perehdyttämisen laadukkuuteen, mikäli uusi työntekijä aloittaa kesken ison ja kiireisen projektin.

Perehdyttämistä voi myös hankaloittaa väärä käsitys uuden työntekijän kyvyistä. Työn oppiminen on tehokkainta, kun uusi työntekijä pääsee käyttämään vahvuuksiaan. Mikäli kartoitusta työntekijän kyvyistä ei ole tehty, voi se johtaa puutteelliseen perehdyttämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 197, 241.) Hyvä pe-

rehdyttäjä antaa työntekijälle hänen taitojensa mukaisia tehtäviä, tukee sekä antaa ohjeita tarvittaessa (Juuti & Vuorela 2015, 68). Mikäli työntekijälle antaa liian vaativia tehtäviä, jotka eivät vastaa vielä oppimisen tasoa, voi työntekijä kokea työn liian kuormittavaksi. Kuormittaminen voi johtaa siihen, että työntekijä oppii kiireessä vääriä toimintamalleja sekä voi tuntea menettävänsä hallinnan. Hallinnan menettämisen tunne taas synnyttää ihmisessä mahdollisesti pelkoa ja ahdistusta, eikä työntekijä kykene oppimaan omasta toiminnastaan. Perehdyttäjän tehtävä on luoda luottamusta ja turvaa, sekä tukea vaikeiden asioiden käsittelyssä, koska uudella työntekijällä ei ole vielä välttämättä vahvaa ammattitaitoa ja ammatillista itsetuntoa selvitäkseen vaikeista hetkistä yksin. (Ahtiainen & Alhanen & Kangas & Kansanaho & Soini & Soininen 2011, 31-31; Hyytiä 2004, 66-67.) Tulokkaasta tuloksentehtäjäksi (Kjelin & Kuusisto 2003, 102) kirjassa käytetään käsitettä tietotyö, joka määrittää tuotantoharjoittelijan työtehtävien ominaispiirteitä: ”Tietotyölle on ominaista psyykkinen kuormitus, jonka aiheuttaa jatkuvasti kasvava informaation määrä - - jatkuvat muutokset ja niistä aiheutuva työn hallitsemattomuus sekä vaikutusmahdollisuuksien riittämättömyys.” Tämä voi aiheuttaa kokemattomassa työntekijässä stressiä ja perehdyttäjän on hyvä varmistaa, että harjoittelija saa tarvitsemaansa tukea työpaikalta kuin myös työpaikan ulkopuolelta.

3.7 Perehdyttämisen arviointi, seuranta ja päättäminen

Perehdyttämisen tuloksia täytyy seurata ja arvioida. Niitä voidaan seurata esimerkiksi tarkistuslistan avulla, jossa käydään läpi alussa asetetut tavoitteet ja niiden saavuttaminen. Oppimista voidaan seurata myös kehityskeskusteluiden avulla, jossa annetaan palautetta puolin ja toisin. Perehdyttäjä ja uusi työntekijä voivat sopia keskusteluiden kestoista ja ajankohdista parhaaksi näkemällään tavalla. Tarkoituksena on yhdessä pohtia, kuinka perehdyttäminen on toteutunut, mitä asioita on opittu, mitä toiveita on jatkoon sekä kuinka jatketaan eteenpäin. Keskustelut ovat tärkeitä ammattitaidon kehittämisen kannalta. (Kangas & Hämäläinen 2010, 17.) Arvioinnin ja seurannan tavoitteena on uuden työntekijän arvioinnin lisäksi perehdyttämissuunnitelman arviointi. Tätä voidaan seurata esimerkiksi kyselylomakkeen avulla. Keskustelulla perehdyttämistä voidaan tar-

kastella kummankin osapuolen näkökulmasta ja uuden työntekijän tuoreet näkökulmat voivat johtaa työkäytäntöjen uudistamiseen, jolloin palautekeskustelu on molemmille hyödyllinen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 49, 245.)

Hyvä perehdytys luo vakaan pohjan työskentelylle ja uusi työntekijä saa tuekseen tietoa ja taitoa. Tietojen avulla työntekijä oppii uudet asiat ja pystyy työskentelemään nopeammin itsenäisesti. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4.) Kun perehdytettävä on saanut hyvän opastuksen, kohottaa se hänen mielialaansa ja hän tuntee olonsa turvalliseksi (Österberg 2014, 115). Nämä auttavat häntä sopeutumaan nopeammin työyhteisöön. Mikäli uutta työntekijää ei perehdytetä ja opasteta tehtäviin, voi työntekijä heikentää omalla toiminnallaan työn sujuvuutta, aiheuttaa viivästymisiä aikatauluissa, eikä ole työtehtävissään niin nopea (Kjelin & Kuusisto 2003, 20). Huonosti hoidetun perehdyttämisen seurauksena voi syntyä myös kustannuksia monenlaisista asioista. Esimerkiksi virheet ja niiden korjaaminen, henkilöstön vaihtuminen ja mahdollisesti myös uuden työntekijän tietämättömyydestä aiheutuneen asiakassuhteen katkeaminen. Myös työntekijän omat kokemukset yrityksessä vaikuttavat siihen minkälaisen kuvan he antavat yrityksestä jakamalla omia kokemuksiaan muille. (Hämäläinen & Kangas 2009, 5.)

4 Opinnäytetyön prosessin eteneminen ja toteutus

Olin työharjoittelussa tuotantoharjoittelijana Koju Film Companyssä syksyllä 2014, ja työnantajan kanssa oli puhetta opinnäytetyön tekemisestä toimeksiantoja. Pohdimme mikä aihe olisi sopiva ja totesimme yhdessä, että tuotantoharjoittelijan perehdyttäminen olisi hyödyllinen kehityskohde. Koimme tarpeelliseksi saada harjoitteluprosessia suunnitelluksi ja eheäksi kokonaisuudeksi. Varsinaista perehdytysuunnitelmaa ei ollut kirjallisena, vaan kaikki tieto oli harjoittelun ohjaajan niin sanottua hiljaista tietoa ja näin ollen vaikeasti toistettavissa. Koska rutinoitunutta perehdyttämiskäytäntöä ei ollut olemassa, koettiin perehdyttämissuunnitelman laatiminen tarpeelliseksi. Tarkoituksena oli luoda perehdyttämisopas perehdyttäjän käyttöön, joka auttaisi seuraavien tuotantoharjoittelijoi-

den perehdyttämisessä. Toimeksiantajan toiveena oli, että lopputulosta voisi myös soveltaa muiden työntekijöiden perehdyttämisessä.

Harjoitteluni aikana tein muistiinpanoja erilaisista ongelmakohdista sekä asioista, joita voisi parantaa ja mitä käytäntöjä kannattaisi vaalia. Harjoittelun jälkeen jäin töihin kyseiseen yritykseen, ja jonkin aikaa työskenneltyäni sain perehdyttäväksi tuotantoharjoittelijan. Ennen harjoittelijan aloittamista tein perehdyttämissuunnitelman, josta kävi ilmi harjoittelun eteneminen, mitä työtehtäviä tuotantoharjoittelijalle kuuluu ja missä aikataulussa tavoitteet tulisi saavuttaa. Tein perehdyttämissuunnitelman käyttäen hyväksi aikaisempaa tietämystä perehdyttämisestä, ja koska oma harjoittelu oli vielä tuoreessa muistissa, oli käytännön asioiden perehdyttämisen miettiminen helpompaa. Kun harjoittelija aloitti, keräsin häneltä viikoittain palautetta kehittääkseni perehdyttämissuunnitelmaa.

Opinnäytetyöprosessin edetessä huomasin, että vain yhden harjoittelijan palautte yhdestä yrityksestä ei riittäisi siihen, mitä opinnäytetyölläni tavoittelin. Tavoitteena oli saada laajempi käsitys, kuinka alalla toimitaan, mitkä ovat hyväksi todettuja käytäntöjä ja mitä haasteita tuotantoharjoittelijan perehdyttämisessä on. Näkemykseni oli tässä vaiheessa hyvin suppea, koska kokemusta oli vain yhdestä harjoittelijasta ja ainoastaan mainostuotantojen näkökulmasta, eikä tieto ollut vielä sovellettavissa yleisesti alan käyttöön.

Kun olin tutustunut kirjallisuuteen ja opinnäytetöihin perehdyttämisestä ja harjoittelusta, aloin miettimään mitä haluaisin vielä tietää tuotantoharjoittelijoiden perehdyttämisestä eri av-medioissa. Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska koin että kirjallisesti tehty kysely ei antaisi tarpeeksi kattavia vastauksia. Haastattelussa haastattelija esittää suullisia kysymyksiä ja kirjoittaa tai tallentaa vastaukset muistiin. Haastattelun etuna on joustavuus ja haastattelijalla on mahdollisuus kysyä kysymys uudelleen, oikaista väärinymmärryksiä ja käydä keskustelua asiasta. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 73.)

Päätin haastatella sekä tuotantoharjoittelijoita että heitä perehdyttäneitä. Tarkoituksenani ei ollut tehdä laadullista tutkimusta koko alan yleisistä käytännöistä, vaan hankkia lisää tietoa tukemaan jo aikaisemmin oppimaani ja omia koke-

muksiani. Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää kuinka kummatkin osapuolet olivat kokeneet samat asiat ja saada vastauksissa näkymään kummankin osapuolen näkökulmat. Haastateltavaksi valitsin eri henkilöitä, jotka olivat toimineet elokuva, tv- ja mainostuotannoissa, jotta saisin vastauksista mahdollisimman kattavia ja tuotantojen eroavaisuudet tulisivat esille. Haastattelin neljää tuotantoharjoittelijana toiminutta ja kolmea perehdyttäjää. Osa haastateltavista perehdyttäjistä oli toiminut myös tuotantoharjoittelijana, ja pystyi kertomaan kokemukseensa myös oman harjoittelun ajalta. Haastattelut tein Skypen ja puhelimen välityksellä. Käytin apunani haastattelurunkoa (liite 1), jossa oli kysymyksiä eri teemoista, joista halusin saada lisää tietoa. Haastatteluiden kestot olivat 20 minuutin ja 1,5 tunnin välillä. Nauhoitin kaikki haastattelut, jonka jälkeen litteroin haastatteluissa ilmenneet pääkohdat. Haastatteluiden edetessä aloin saamaan kokonaiskuvaa perehdyttämisestä ja huomasin vastauksissa yhteneväisiä teemoja. Aloin jättämään osan kysymyksistä pois ja lisäsin seuraaviin haastatteluihin edellisellä kerralla esiin nousseita asioita. Lopuksi tein yhteenvedon haastatteluissa ilmenneistä yleisistä teemoista, jotka nousivat esille sekä harjoittelijoilla että perehdyttäjillä.

Kun olin tutustunut tietoperustaan, aloin jatkojalostamaan perehdyttämissuunnitelmaa jo aikaisemman tietoperustan pohjalta sekä uutta aineistoa hyödyntämällä. Lopputuloksena syntyi perehdyttämisopas sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Tekemäni perehdyttämisopas (liite 2, sisällysluettelo) sisältää ohjeet sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Perehdyttäjän opas sisältää tietoa, kuinka kannattaa valmistautua ennen harjoittelijan aloittamista, ensimmäisen päivän läpikäytävät asiat sekä muistilistan, vinkkejä perehdyttäjälle ja perehdyttämisaikataulun. Liitteenä on erilaisia palautelomakkeita. Liitteistä löytyy myös harjoittelun tavoitteet, josta voi harjoittelun aikana seurata mitä on jo opetettu ja mitä tavoitteita on vielä jäljellä. Tuotantoharjoittelijan opas taas sisältää käytännön ohjeita, vinkkejä työtehtäviin liittyen ja hyödyllistä luettavaa. Opaaseen voi lisätä koko ajan uusia käytännön vinkkejä ja uusi harjoittelija pääsee itse kehittämään opasta ja tekemään siitä kattavamman. Tuotantoharjoittelijan opasta laatiessa, käytin hyödyksi omia kokemuksia ja hyväksi todettuja käytäntöjä. Tuotantoharjoittelijan opas on laadittu sen takia, että harjoittelija pääsee tutustumaan työtehtäviin etukäteen ja moni asia käydään perehdyttäjän kanssa

tarkemmin läpi. Oppaan avulla harjoittelija pääsee tutustumaan työtehtäviin etukäteen ja voi myöhemmin kerrata opittuja asioita omatoimisesti (Hämäläinen & Kangas 2009, 5).

5 Tulokset

5.1 Toiveet perehdyttäjälle

Kysyin haastatteluissa tuotantoharjoittelijoina toimineilta, mitkä asiat vaikeuttivat harjoittelun alkua. Haastattelussa selvisi, että harjoittelun aloitusta helpottaa se, että ohjaaja on fyysisesti paikalla ja hänellä on aikaa perehdyttämiseen. Mikäli ohjaaja ei ollut paikalla, vei tehtävien suorittaminen kauemmin, koska ei ollut ketään keneltä kysyä neuvoa heti. Varmuutta tehtävien suorittamiseen olisi tuonut, mikäli työtehtävät ja niiden vaiheet olisi käyty läpi kunnolla. (Nimetön 1 2016.) Esimerkkinä tästä hyväksi kokemani käytäntö, jossa perehdyttäjä pyytää harjoittelijaa toistamaan juuri annetun tehtävän ja näin annetusta tehtävästä pystytään keskustelemaan, mikäli siinä on jotain epäselvää. Yksi tuotantoharjoittelija kertoi haastattelussa, että harjoittelun aloitusta vaikeutti se, ettei saanut perehdytystä lainkaan ja joutui seuraamaan paljon sivusta (Nimetön 2 2016). Harjoittelun väärä ajankohta voi aiheuttaa sen, ettei perehdyttämistä voi järjestää kunnollisesti (Kjelin & Kuusisto 2003, 242). Myönteinen ensivaikutelma kannustaa uutta työntekijää. Kun hän tuntee olonsa tervetulleeksi, työmotivaatio todennäköisesti kasvaa. Jos uusi työntekijä tuntee puolestaan olevansa häiriöksi, voi motivaatio heikentyä. (Hämäläinen & Kangas 2009, 4-5.)

Kysyin haastatteluissa millaiseksi koetaan hyvä perehdyttäjä. Yksi tuotantoharjoittelija kertoi, että liian kiireistä perehdyttäjää oli vaikea lähestyä. Paremmaksi koettiin perehdyttäjä, joka on helposti lähestyttävä eikä välttämättä yrityksen pomo tai suurin auktoriteetti. Kävi ilmi, että niin sanottuja tyhmiä kysymyksiä ei uskalleta kysyä suoraan yrityksen johdolta. (Nimetön 3 2016.) Työntekijän esimiehellä on valtaa uuteen työntekijään ja tämä valta vähentää tasa-arvoisuutta. Työsuhteen alussa työntekijä haluaa antaa itsestään parhaan mahdollisen en-

sivaikutelman eikä halua antaa kuvaa, ettei osaa tai ettei omat kyvyt riitä. Tämän vuoksi esimiestä voi olla vaikea lähestyä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 189.) Kommunikaation helpottamiseksi perehdyttäjän kannattaisi olla henkilö, joka pystyy seuraamaan harjoittelijan suorittamista läheltä ja tekee itse rivitason tehtäviä (Gröhn 2016). Perehdyttäjää myös helpottaa se, että omasta harjoittelukokemuksesta ei ole liian kauan ja omat kokemukset on vielä hyvin muistissa (Gröhn 2016; Lumiaho 2016). Tällöin toisen asemaan on helpompi samastua, ja tehtävänannot ja käytännön vinkit on helpompi kertoa, kun muistaa miltä tuntuu olla harjoittelijan asemassa.

Kysyin haastatteluissa mitä perehdyttäjältä vaaditaan ja millaisia toiveita tuotantoharjoittelijoilla on perehdyttäjälle. Haastattelussa selvisi, että hyvän perehdyttäjän ominaisuutena pidetään pitkää pinnaa. On pystyttävä selittämään yksinkertaisiakin asioita, koska ihmiset tulevat eri lähtökohdista ja ovat muutenkin oppimistyyliiltään erilaisia. Perehdyttäjällä pitää olla myös hyvät sosiaaliset taidot ja kyky lukea ihmisiä. Moni harjoittelijoista ei vielä tiedä mihin pystyy, mihin ei pysty eikä osaa säästellä välttämättä voimiaan, ja perehdyttäjän on osattava lukea minkä verran vastuuta harjoittelijalle voi antaa. Perehdyttäjä ei myöskään saa olla ilkeä tai kohtuuton. (Gröhn 2016.) Yksi tuotantoharjoittelijoista oli saanut tehtävänantoja työajan ulkopuolella ja kokenut, että muiden työntekijöiden ammattitaidon ja ajankäytönhallinnan puute sekä tehtävillä kuormittaminen vapaa-aikana olivat väsyttäneet häntä (Nimetön 2 2016). On nimenomaan perehdyttäjän vastuulla ajatella tehtävien kuormittavuutta.

5.2 Toiveet tuotantoharjoittelijalle

Kysyin haastatteluissa, mitä toiveita perehdyttäjillä on tuotantoharjoittelijoille. Haastattelussa selvisi, että työnantaja toivoo harjoittelijalta reipasta asennetta ja kykyä kestää niin sanottuja tylsiä hommia. Hyvä ja nöyrä asenne työtä kohtaan kannattaa, sillä sellainen jää paremmin mieleen ja voi johtaa työmahdollisuuksiin jatkossa. (Parviainen 2016.) Ennen harjoittelua toivotaan harjoittelijan jo osaavan jotakin mutta harjoittelun tarkoituksen on kuitenkin oppia. Hyvällä asenteella ja halulla oppia pääsee pitkälle. (Lumiaho 2016.) Mikäli harjoittelija ei

ole tarpeeksi motivoitunut ja anna omaa panostaan yritykselle, voi harjoittelija tuntua perehdyttäjän mielestä taakalta (Gröhn 2016).

Elokuvatuotannossa harjoittelija keskittyy vain yhteen tuotantoon kerrallaan, mutta mainoksia tekevällä tuotantoyhtiöllä on käynnissä useita projekteja, joten harjoittelijan toivotaan olevan organisointikykyinen ja osaavan pitää montaa lankaa käsissään (Gröhn 2016; Lumiaho 2016). Monella harjoittelijalla ei ensimmäisessä harjoittelussa ole kokemusta käytännön työstä ja tuotantoyhtiön arki voi tulla yllätyksenä. Opiskeluympäristö ei ole välttämättä tarjonnut tarpeeksi tietoa työelämän vaatimuksista ja realiteeteista. (Gröhn 2016.) Tämän takia harjoittelu kuuluu opintosuunnitelmaan, että harjoittelija pääsee näkemään, mitä työelämä oikeasti on. Osa tuotantoyhtiöissä toimineista harjoittelijoista oli ollut positiivisesti yllättyneitä työtehtävistä, ja osa oli harjoittelun jälkeen tajunnut, ettei tuotantopuoli ollut hänelle se oikea (Gröhn 2016; Lumiaho 2016).

Tuotantoharjoittelijan toivotaan pystyvän myöntämään milloin ei osaa tai ei pysty tekemään jotain tehtävää. On tärkeää painottaa harjoittelijalle, että hänen täytyy aina kysyä aina, jos ei ymmärrä tai jos jossain tehtävässä on jotain epäselvää. Perehdyttäjä on niin rutinoitunut työssään, ettei välttämättä kiireen keskellä muista selittää miten yksinkertainen asia hoidetaan. Harjoittelijalta odotetaan siis oma-aloitteisuutta epäselvien tilanteiden edessä. (Gröhn 2016.) Uudelta työntekijältä voi kuitenkin puuttua tarvittava tietopohja oikein kysymysten esittämiseen (Kjelin & Kuusisto 2003, 176).

5.3 Huomioitavat asiat perehdyttämisessä

Haastatteluiden ja omien harjoittelu- ja työkokemusten perusteella perehdyttämisestä selvisi uusia näkökulmia, joita perehdyttämisessä tulisi ottaa huomioon. Harjoittelun alussa kannattaa keskustella harjoittelijan kanssa ja selvittää, millaisen tietotaidot hän omaa ja mitä hän haluaa oppia. Tämän pohjalta tehdään kirjallinen suunnitelma ja tavoitteet. Näin kumpikin osapuoli tietää, mitä tehtäviä harjoittelun aikana on mahdollista antaa ja saada. Kjelinin ja Kuusiston (2003, 199) mukaan suunnittelua auttaa yksinkertainen kysymys: ”Mikä auttaa työnte-

kijää menestymään tehtävässään?”. Haastattelussa selvisi hyväksi todettu käytäntö tavoitteiden läpikäymisestä, jota myös olen itse käyttänyt perehdyttämisessä. On todettu hyväksi käytännöksi, että tavoitteet käydään läpi noin harjoittelun puolesta välissä, koska alussa harjoittelijalla ei välttämättä ole oikeaa käsitystä alasta tai siitä mitä työtehtävät pitävät sisällään. Harjoittelijalle voi syntyä uusia ajatuksia, mitä haluaa oppia harjoittelun aikana. Tavoitteet on siis hyvä kerrata. (Lumiaho 2016.)

Selvitin haastatteluissa, mitkä asiat määrittävät harjoittelun ajankohdan tuotantoyhtiöissä. Työharjoittelun suorittamiseen voi vaikuttaa oppilaitosten harjoittelujakson ajankohta (Lumiaho 2016). Työsuhteessa suoritettu harjoittelu puolestaan voidaan määrittää kummankin aikataulujen mukaisesti. Myös tuotantoyhtiön meneillään olevat projektit voivat määrittää harjoittelun ajankohdan (Gröhn 2016). Työsuhteessa tehty harjoittelu tähtää työsuhteeseen ja tulevien työtehtävien opetteluun. Tällöin harjoittelun tavoitteet voivat olla vaativampia, kuin oppilaitoksen kautta tulevan harjoittelijan. Tämä vaikuttaa varmasti motivaation tasoon sekä perehdyttäjällä että harjoittelijalla. Motivaatioon vaikuttaa myös se, mikäli kumpikin osapuoli tietää, ettei töitä ole tarjota tai harjoittelija ei itse halua töitä. Perehdyttäjistä voi tuntua turhauttavalla opettaa työntekijää ja antaa omaa kerrytettyä ammatillista osaamista työntekijälle, jos hänet koetaan kilpailijaksi ja hän vie opin yrityksen ulkopuolelle (Kjelin & Kuusisto 2003, 242). Jos motivaatio ei ole kohdillaan, on harjoittelusta mahdotonta saavuttaa parasta mahdollista oppia.

Harjoittelujakso on lyhyt eikä siinä kykene sisäistämään tai oppimaan kaikkia asioita, joita haluaisi (Gröhn 2016). Lyhyessä ajassa ei voi oppia ammattilaiseksi vaan on keskityttävä pienien kokonaisuuksien opetteluun. Harjoittelun lyhyt kesto voi myös vaikuttaa siihen, kuinka tervetulleeksi ja vapautuneeksi harjoittelija kokee itsensä. Harjoittelijaa pitää ymmärtää, että hän välttämättä pysty heittäytymään tai olemaan täysin oma itsensä, mikäli tarpeeksi turvallista ja avointa ilmapiiriä ei ole pystytty luomaan.

Kysyin haastatteluissa mitkä ovat haasteita perehdyttämisessä. Haastatteluissa kävi ilmi, että selvästi suurin haaste perehdyttämisessä on kiire (Gröhn 2016;

Lumiaho 2016; Suksi 2016). Hektisessä työympäristössä ei tehtävänantoja välttämättä ehdi selittämään tarpeeksi kattavasti (Suksi 2016). Voi olla, että harjoittelija ei ehdi sisäistämään työtehtävää tai kysymään mahdollisia lisäkysymyksiä. Tiedon puutteesta ja epäselvästä tehtävänannosta voi syntyä virheitä. Palautteen antaminen saattaa myös unohtua kiireen keskellä, mikä on taas ensiarvoista harjoittelijan oppimisen kannalta. Myös se, missä palautetta antaa, kannattaa ottaa huomioon. Taitava palautteenantaja ei koskaan anna korjaavaa palautetta työryhmän kuullen, vaan aina kahden kesken (Juholin 2009, 250). Tämä voi olla vaikeaa esimerkiksi kuvauspäivän aikana, jolloin paikalla on muutamakin henkilökuntaa. Positiivista palautetta puolestaan saa ja kannattaa antaa muunkin työryhmän kuullen. Positiivisen palautteen tarkoituksena on vahvistaa työntekijän uskoa omiin kykyihin ja kehittymisen mahdollisuuksiin (Viitala 2004, 161). On hyvä, että työpäivän lopussa tai seuraavana päivänä tulisi käytyä läpi päivän aikana ilmenneet ongelmatilanteet tai haasteet, jotta palaute saadaan annettua mahdollisimman pian ja harjoittelija voi muokata toimintaansa heti.

Toinen selkeä haaste on, mitä työtehtäviä harjoittelija voi tehdä tai mitä hänellä voi teettää. Usein harjoittelija voi korvata oikean työntekijän, jolloin työtehtävien vastuu kasvaa. Toisaalta taas harjoittelijat itse toivovat, että pääsevät tekemään oikeita työtehtäviä ja kehittämään ammatillista osaamistaan. Usein harjoittelija kehittyy työtehtävissään hyvin nopeasti, ja hänelle voi antaa koko ajan lisää vastuuta. Harjoittelijat voivat harjoittelun lopussa toimia työtehtävissään samalla tasolla kuin oikea työntekijä. Tämä voi olla haaste sen takia, että muu työryhmä näkee hänet jo oikeana työntekijänä ja saattavat pyytää tekemään jotain tehtävää, joka ei suoranaisesti kuulu harjoittelijalle. Tällaiset pyynnöt, jotka tuntuvat harjoittelijan mielestä kohtuuttomilta, voisivat mennä esimiehen kautta. (Suksi 2016.) Jos tehtävänantoja tulee muualta kuin tuotantopuolen henkilökunnalta, on todettu hyväksi käytännöksi, että harjoittelijan on kysyttävä lupa tehtävän suorittamiseen. Harjoittelija ei välttämättä vielä itse pysty hahmottamaan tai priorisoimaan tekemisiään, ja tuotannon henkilökunnalla voi olla hänelle jo suunniteltuja tehtäviä. (Gröhn 2016.)

Kommunikaation puute voi olla haaste perehdyttämisessä. Mikäli tarpeeksi hyvää luottamusta ei ole saatu rakennettua ja harjoittelija ei kerro miltä hänestä

tuntuu, voi kommunikaation puute aiheuttaa hankaluuksia ja se alkaa näky-mään työilmapiirissä. Jos harjoittelija ei raportoi tekemisistään ohjaajalle tai uskalla esimerkiksi kertoa olevansa myöhässä, voi aikatauluihin tulla viivästyksiä. Mikäli ongelmia tulee, on niistä hyvä puhua ja selvittää asiat, ettei ongelma pääse toistumaan. Harjoittelijalle kannattaa painottaa, että mikäli virheitä tapahtuu, on niistä hyvä kertoa harjoittelun ohjaajalle. Virheet kuuluvat oppimiseen ja mikäli niitä tapahtuu, on tärkeää, että asiat päästään selvittämään ajoissa. Jos esimerkiksi harjoittelija on tehnyt virheen harjoittelun aikana, eikä ole kertonut siitä ja virhe huomataan vasta harjoittelun loppumisen jälkeen, on tilannetta vaikea lähteä selvittämään jälkikäteen. Kummankin osapuolen kannattaa olla rehellinen ja ylläpitää avointa keskustelua harjoittelun aikana. Hyvällä ennakkosuunnittelulla, luottamuksella ja kommunikaatiolla pystytään välttämään yleisimmin perehdyttämisessä esiintyvät ongelmat. (Gröhn 2016.)

Kysyin haastatteluissa olivatko tuotantoharjoittelijat tehneet virheitä puutteellisen perehdyttämisen vuoksi. Yhdessä haastattelussa kävi ilmi tilanne, jossa tuotantoharjoittelijalla oli ollut päätöksenteko edessä ja harjoittelija halusi olla oma-aloitteinen ja miettiä siihen ratkaisun itsenäisesti, mutta meni kuitenkin varmistamaan asian vielä harjoittelun ohjaajalta. Selvisi, että oma päätelmä ei ollutkaan hyvä ratkaisu ja päädyttiin kokeneemman käyttämään toimintamalliin. (Nimetön 3 2016.) Mikäli harjoittelija olisi tehnyt päätöksen itsenäisesti, olisi asiaa todennäköisesti jouduttu korjaamaan myöhemmin. Näin harjoittelijan oppimiskokemus olisi tullut virheen kautta, mutta selvittämiseen olisi mennyt enemmän aikaa.

Hyvällä perehdyttämisellä työntekijä oppii työtehtävät nopeasti ja oppii heti oikeat toimintamallit. Tällöin mahdollisten virheiden määrä vähenee ja virheiden korjaamiseen menee vähemmän aikaa. (Hämäläinen & Kangas 2009, 4.) Usein perehdyttäjistä tuntuu, että jonkun työtehtävän voisi tehdä itse nopeammin, mutta harjoittelijan oppimisen kannalta harjoittelijan kannattaisi suorittaa työtehtävä. Mutta korvaako harjoittelija tällöin perehdyttäjän oman työtehtävän, vai onko tämä harjoittelijan oppimisen kannalta hyödyllistä, että pääsee tekemään niin sanottuja oikeita hommia. Kumpi tapa on sitten kustannustehokkaampaa

työskentelyä ja perehdytystä. Perehdyttäjä tekisi tehtävän tehokkaammin, kun taas harjoittelijan tekemänä se tukisi paremmin oppimista.

Harjoittelija ei osaa vielä hallita työtään ja työn teosta puuttuu rutiini. Kun harjoittelija ei vielä hallitse työtä, hän käyttää siihen enemmän aikaa ja tästä voi syntyä ylitöitä, jotka myös kuormittavat harjoittelijaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 118). On hyvä varmistaa, että harjoittelija osaa vetää rajan harjoittelun ja oman elämän välille, jotta saa levähtyä tarpeeksi. Harjoittelun ohjaajan kannattaa aktiivisesti tarkastella harjoittelijan jaksamista ja kysellä tuntemuksia.

Perehdyttäjän tehtävä on luoda luottamusta ja turvallisuutta sekä mahdollistaa keskustelut, jossa kaikkien tunteiden ilmaisu on hyväksyttävää. Jos harjoittelija on tunteiden vallassa, tilanne yleensä rauhoittuu, kun tunteet otetaan vastaan empaattisesti ja niille annetaan tilaa. Keskustelutilanteissa perehdyttäjä voi auttaa harjoittelijaa havaitsemaan tunteiden alkusyitä ja tutkimaan vääriä toimintamalleja. (Ahtiainen & Alhanen & Kangas & Kansanaho & Soini 2011, 32.) Harjoittelijasta omista tuntemuksista puhuminen harjoittelun ohjaajalle voi joskus tuntua vaikealta, ja harjoittelijalta kannattaa kysyä saako hän henkistä tukea myös työajan ulkopuolelta, salassapitovelvollisuudet huomioon ottaen. Samassa tilanteessa olevat harjoittelijat voivat olla hyvää vertaistukea omille kokemuksille. Uudessa työpaikassa ei ole välttämättä vielä syntynyt tarvittavaa luottamusta keskustelulle ja on tärkeää, että työntekijä pääsee käymään läpi uusia asioita ja havaintoja (Kjelin & Kuusisto 2003, 119-120).

Kysyin haastatteluissa kuinka sukupuoliroolit ja henkilökemiat vaikuttavat perehdyttämiseen ja työn tekemiseen. Jokainen henkilö on yksilö ja kokee asiat omalla tavallaan, eikä miesten ja naisten rooleja voi yleistää. Yksi tuotantoharjoittelijoista koki, että samaa sukupuolta olevalle henkilölle on helpompi kertoa henkilökohtaisen elämän vaikutuksesta työntekoon (Nimetön 1 2016). Yhden vastaajan mielestä taas sukupuolella ei ole ollut merkitystä, koska sekä mieheltä, että naiselta on tullut selkeät ohjeet työtehtävien suorittamiseen (Parviainen 2016). Haastattelussa selvisi yksi esimerkki majoittumisesta elokuvatuotannon kuvausjakson aikana. Usein miehet ja naiset sijoitetaan eri tiloihin ja mikäli har-

joittelun ohjaaja ja harjoittelija yöpyvät samoissa tiloissa, voi yhteishenki rakentua tiiviimmäksi (Gröhn 2016).

Perehdyttämiseen vaikuttavat käytössä olevat resurssit eli käytössä oleva aika ja työvälit. Niveksen (2009, 27) tekemien haastatteluiden perusteella harjoittelijan perehdyttämistä tehostaa kirjallinen materiaali. Tämän laatiminen riippuu perehdyttäjän käytössä olevista resursseista. Mikäli perehdyttäjä on kiireinen, voivat kirjalliset ohjeet tai itseopiskelumateriaali olla hyödyllisiä, mutta on syytä miettiä kumpi tiedonvälittämiskeino on tehokkaampaa. Kirjallisessa materiaalis- sa voi olla kirjattuna tuotantoyhtiön yleiset käytännöt ja säännöt (Nimetön 3 2016). Muuttuvia asioita ei ole kuitenkaan järkevää pitää kirjallisessa materiaa- lissa, mikäli ne on nopeampi kertoa suullisesti. Käytössä olevat resurssit voivat myös määrittää sitä, kuinka harjoittelija kokee perehdyttämisen. Perehdyttäjän on mahdollista antaa työtehtävä käymättä työvaiheita tarkemmin läpi. Perehdyt- täjä voi tietoisesti tehdä perehdyttämistä mutta ei korosta rooliaan, jolloin har- joittelija voi kokea ettei ole saanut perehdyttämistä harjoittelun aikana. Pereh- dyttäjä seuraa sivusta tilannetta, ja korjaa mikäli näkee, että mennään sivurai- teille. Mikäli harjoittelija suoriutuu hyvin, voi hän kokea, ettei ole saanut tar- peeksi palautetta ja vinkkejä työtehtäviin, koska mitään parantamista toimin- nassa ei ole ollut. Hän on perehdyttäjän näkökulmasta suorittanut tehtävät hy- vin. Voidaan ajatella, että jos ei saa palautetta, on kaikki silloin hyvin (Juholin 2008, 246).

Perehdyttämiseen on monia eri tapoja ja se voidaan karkeasti jakaa kolmeen eri vaihtoehtoon. Sen voi tehdä harjoittelijalle helpoksi, rankaksi tai tasapaino- tella sillä välillä. Mikäli perehdyttäjällä ei ole aikaa perehdyttää harjoittelijaa, jou- tuu harjoittelija olemaan itse oma-aloitteinen ja selvittämään paljon asioita itse- näisesti. Mikäli työntekijä jätetään liian aikaisin yksin, voi hänen motivaationsa heikentyä (Hämäläinen & Kangas 2009, 5). Tämä voi tuntua harjoittelijasta ran- kalta, mutta opettaa varmasti enemmän kuin se, että kaikki ratkaisut olisivat helposti saatavilla. Kun perehdyttäjä on puolestaan paljon läsnä, saa harjoitteli- ja tarvitsemansa tiedot helposti. Eri asia on, oppiiko harjoittelija tällöin itsenäi- seen tiedonhakuun, jota hän tarvitsee työelämässä (Juholin 2008, 27). ”Holhoa- valla” tyyllillä harjoittelija ei välttämättä opi itsenäiseksi työntekijäksi. Pahimmas-

sa tapauksessa työntekijä voi tulla riippuvaiseksi perehdyttäjän ohjeista (Ahtiainen & Alhanen & Kangas & Kansanaho & Soini 2011, 22). Mikäli harjoittelun jälkeen harjoittelija pääsee töihin, voi työntekijä tuntea kaipaavansa harjoittelun aikaista tukea ympärilleen. Jos perehdyttämistyö on holhoava, voi kokeneempi harjoittelija tuntea itsensä turhautuneeksi (Nimetön 1 2016). Jos perehdyttäminen on puolestaan välinpitämätön, voi harjoittelija silloinkin tuntea olonsa turhautuneeksi, kun ei osaa vielä suorittaa työtehtävää tai koe saavansa riittävästi apua ja tukea (Juholin 2008, 38). Hyvä perehdyttäjä antaa tukea juuri sen verran kuin harjoittelija tarvitsee ja juuri silloin kun sitä tarvitsee (Kjelin & Kuusisto 2003, 197). Rankalla harjoittelulla voidaan katsoa onko harjoittelijasta alalle ja tämä voi auttaa erottamaan sinnikkäimmät henkilöt (Kjelin & Kuusisto 2003, 138). Yritys ottaa riskin antamalla harjoittelijalle paljon vastuuta ja virheen satuessa on yritys siitä vastuussa. Mikäli yritys haluaa näyttää millaista työnteko on eikä varsinaisesti valmista harjoittelijaa työelämää varten, saattaa harjoittelu tuntua helpommalta.

5.4 Tärkeimmät ohjeet perehdyttämiseen

Alla on listattuna 5 tärkeintä ohjetta perehdyttämiseen, jotka toimivat sekä perehdyttäjälle että tuotantoharjoittelijalle. Koen nämä tärkeimmiksi asioiksi perehdyttämisessä, joita käyttämällä kumpikin osapuoli saa harjoittelusta mahdollisimman paljon irti.

1. Valmistaudu. Perehdyttäjä hankkii tarvittavat välineet ennen harjoittelijan saapumista. Tämä säästää aikaa ja harjoittelija tuntee olonsa tervetulleeksi, kun hänen tuloonsa on varauduttu ja häntä odotetaan työpaikalla.
2. Muista ensimmäisen päivän tärkeys. Ensivaikutelma syntyy vain kerran ja siitä hetkestä alkaa luottamuksen rakentuminen. On tärkeää panostaa ensimmäiseen päivään, koska negatiivisen mielikuvan korjaaminen voi kestää kauan.
3. Kuuntele. Hyvin toimivalla ja avoimella kommunikaatiolla pystytään välttämään perehdyttämisessä yleisimmin esiintyvät ongelmakohdat.

4. Kannusta. Harjoittelija tarvitsee ympärilleen tukea ja kannustusta, jotta voi kehittyä työtehtävässään. Myös perehdyttäjät kaipaavat kannustusta, jotta voi tarjota parasta mahdollista perehdyttämistä.
5. Kiitä. Muista kiittää hyvin tehdystä työstä. Harjoittelija voi myös kiittää perehdyttäjää saamastaan avusta ja tuesta.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista perehdyttämistä tuotantoharjoittelijat saavat, ja millaisia käytäntöjä perehdyttämiseen on olemassa. Tarkoituksena oli myös selvittää, mitä asioita tuotantoharjoittelija perehdyttämisen tulevaisuudessa tulee ottaa huomioon, mitä haasteita siinä on ja mitä työtehtäviä tuotantoharjoittelijalle kuuluu. Haastatteluiden tarkoituksena oli hankkia lisää tietoa tukemaan jo aikaisemmin oppimaani ja kokemaani, eikä tehdä laadullista tutkimusta yleisistä käytännöistä ja perehdyttämisen tasosta koko media-alalla. Koska tekemiäni haastatteluiden määrä oli niin vähäinen, jäivät haastatteluiden tulokset melko pinnallisiksi ja aihe kaipaisi vielä tarkempaa tarkastelua, mikäli tuloksista haluttaisiin yleistettävämpää ja tarkempaa tietoa koko media-alasta. Alalla on erilaisia tuotantoja ja tuotantoyhtiöillä on erilaisia käytäntöjä, joten mitään yleistettävää tietoa ei aiheesta pysty tekemään. Pohdin, että olisin saanut parempia tai syvällisempiä haastattelutuloksia, jos haastateltaville olisi lähetetty keskustelurunko ennen haastattelua. Kaikille haastateltaville oli kuitenkin selvillä aihe, josta tulimme keskustelemaan. Tavoitteenani oli myös löytää hyväksi koettuja käytäntöjä, mutta haastatteluiden vastaukset tuntuivat mielestäni itseltään selviltä tietopohjan tutustumisen jälkeen. Pohdin jopa, että olivatko haastattelut tarpeellisia opinnäytetyön viitekehityksessä ja olisin saanut tarpeellisen tiedon pelkästään kirjallisuutta ja omia kokemuksiani hyödyntäen. Oppimisprosessin kannalta haastattelut olivat kuitenkin hyödyllisiä. Haastattelut laajensivat näkökenttääni media-alalla sekä tukivat jo hyväksi havaittuja käytäntöjä, joita olin kehittänyt perehdyttämissuunnitelmaa laatiessa, ja perehdyttäessä tuotantoharjoittelijaa.

Opinnäytetyöstäni syntyi ohjeet perehdyttäjälle. Pohdittavaksi kuitenkin jää, että onko opinnäytetyöstäni hyötyä jo kokeneelle perehdyttäjälle. Opinnäytetyöni on hyödyllinen tuotantoharjoittelijalle sekä sellaiselle perehdyttäjälle tai yritykselle, jolla ei ole vielä vakiintuneita käytäntöjä uuden työntekijän perehdyttämisessä. Perehdyttäminen on tehtävä käytössä olevien resurssien puitteissa ja varmasti on vaikea luoda ihanteellista tilannetta, jossa opinnäytetyön teoriaosuudessa esitelty perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus toteutuisivat onnistuneesti.

Opinnäytetyössä ei ole käsitelty lainkaan palkkausta, vaan aihe oli rajattu pelkästään perehdyttämisen ympärille. Palkkausta olisi kuitenkin myöhemmin hyvä tarkastella ja selvittää kuinka paljon harjoittelijat tekevät vastuullisia tehtäviä ilman palkkaa. Myöskään harjoittelijan rekrytointiprosessia ei ole käyty läpi tässä opinnäytetyössä. Vähäiseksi jäi tieto myös sukupuoliroolien ja henkilökemioiden vaikutuksesta perehdyttämisessä. Aihetta on kuitenkin vaikea tutkia, koska ihmiset ovat yksilöllisiä ja kokevat asiat eri tavalla. Enemmän tietoa olisin halunnut motivaatiosta, henkilökemioiden vaikutuksesta perehdytykseen, ja siitä minkälainen harjoittelukokemus syntyy, kun perehdyttämiseen liittyy erilaisia jännitteitä.

Perehdyttämisen kehittäminen jatkuu, kun aloitan tekemäni perehdyttämisoppaan testaamisen käytännössä. Mikäli uusia ja hyväksi koettuja käytäntöjä tulee lisää, on suunnitelmaa jatkuvasti päivitettävä. Jatkokehitysideana tästä opinnäytetyöstä on ammatillisen kehittymisen seuraaminen ja muodostuminen harjoittelun jälkeen.

Lähteet

- Ahokas L., Mäkeläinen J. 2013. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, teollisuusryhmä.
- Ahtiainen O., Alhanen K., Kangas M., Kansanaho A., Soini T., Soininen J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Elokuvantaju. 2016. Toimenkuvat.
<http://elokuvantaju.uiah.fi/oppimateriaali/tuotanto/artikkelit/toimenkuvat.jsp>. 17.3.2016.
- Hirvonen A. 2015. Tuotantoharjoittelijana työskentely pitkässä elokuvassa. Karelia-ammattikorkeakoulu. Media-alan koulutusohjelma.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201504214694>. 22.3.2016.
- Hyytiä R. 2004. Ennen kuin kamera käy. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.
- Jalava U., Vikman A. 2003. Työ ja oppiminen yrityksissä – Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Juholin E. 2008. Viestinnän vallankumous – Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYPro.
- Juntunen M. 1997. Elävän kuvan sanasto: Elokuva-, televisio- ja videoalan keskeiset termit ja käsitteet. Helsinki: Edita.
- Juuti P., Vuorela A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen A., Koivisto T., Poikela E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kangas P., Hämäläinen J. 2010. Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2016. Pakki, opinnot, harjoittelu. Karelia-ammattikorkeakoulu.
<https://student.karelia.fi/fi/opinnot/harjoittelu/Sivut/default.aspx>. 3.3.2016.
- Kjelin E., Kuusisto P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talentum.
- Koju Film Company. 2016. <http://kojufilm.com/>. 18.3.2016.
- Kupias P., Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Lindén J. 2013. Tavoitteena reilu harjoittelu - Harjoittelijoiden työolojen kehittäminen elokuvatuotannossa. Turun ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma.
http://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Tavoitteena_reilu_harjoittelu.pdf. 22.3.2016.
- Liuttu M. 2013. Käytännön asiamies - Tuotantoharjoittelijana lyhytelokuvan esituotannossa: ammatillisen kasvamisen haasteita audiovisuaalisen alan tuotantoryhmän jäsenenä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Viestinnän koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201304244984>. 22.3.2016.
- Media Match Magazine. 2016. Production assistant. <http://www.media-match.com/usa/media/jobtypes/production-assistant-jobs-402756.php>. 22.3.2016.
- Nives, A. 2009. Harjoittelijan perehdytys ja perehdytyksen kehittäminen Case: Jyväskylän Kongressikeskus Oy. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200904232144>. 4.4.2016.

- Sarajärvi A., Tuomi J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Studentum. 2016. Työharjoittelu. http://www.studentum.fi/Työharjoittelu_d8814.html. 10.3.2016.
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. 2011. Nuoret keikalla, kesätöissä ja harjoittelemassa. Teatteri- ja mediatyöntekijät. <http://www.teme.fi/tiedostot/duunissa2011.pdf>. 3.3.2016.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Työ- ja elinkeinoministeriö. http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html. 3.3.2016.
- Työterveyslaitos. 2016. Työyhteisö ja esimiestyö. Johtaminen. Perehdyttäminen. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx. 25.2.2016.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Vartiainen-Ora P. 2007. Perehdytämme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke. <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/8651ec5102d2282c878384010c1c6700/1457080646/application/pdf/114952/erilaisuussallitu.pdf>. 4.3.2016.
- Viitala R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
- Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Muut lähteet

- Gröhn E. Nauhoitettu haastattelu 15.3.2016.
- Lumiaho S. Nauhoitettu haastattelu 16.3.2016.
- Nimetön 1. Nauhoitettu haastattelu 8.3.2016.
- Nimetön 2. Nauhoitettu haastattelu 8.3.2016.
- Nimetön 3. Nauhoitettu haastattelu 9.3.2016.
- Parviainen P. Nauhoitettu haastattelu 8.3.2016.
- Suksi S. Nauhoitettu haastattelu 11.3.2016.

Haastattelurunko

Kysymykset tuotantoharjoittelijalle

1. Rooli harjoittelun aikana
2. Kuinka harjoittelu alkoi?
3. Oliko perehdyttäminen suunniteltua?
4. Käytiinkö alussa läpi työajat, vakuutukset yms.?
5. Oliko harjoittelullasi nimetty ohjaaja?
6. Luottamuksen syntyminen harjoittelun ohjaajaan
7. Oletko tehnyt virheitä puutteellisen perehdyttämisen vuoksi?
8. Millaisia työtehtäviä teit?
9. Miten koit henkilökemioiden ja sukupuolen vaikutuksen harjoittelun aikana?
10. Saitko palautetta?
11. Mitä haluaisit muuttaa perehdyttämisessä?
12. Mitkä ovat ongelmakohtia ja haasteita?
13. Toiveita perehdyttäjälle

Kysymykset perehdyttäjälle

1. Rooli yrityksessä
2. Työhistoria lyhyesti
3. Kuinka harjoittelu alkaa ja kuinka siihen valmistaudutaan?
4. Harjoittelun ajankohta?
5. Kuinka harjoittelijan perehdyttämiseen resursoidaan?
6. Millä menetelmillä harjoittelijaa perehdytetään?
7. Mitä harjoittelijalta vaaditaan tai odotetaan?
8. Mitä työtehtäviä harjoittelija tekee?
9. Kuinka paljon harjoittelija saa vastuuta?
10. Vaikuttaako henkilökemiat ja sukupuoli perehdyttämiseen?
11. Mitä haluaisit muuttaa perehdyttämisessä?
12. Mitkä ovat ongelmakohtia ja haasteita perehdyttämisessä?
13. Mitkä ovat hyväksi koettuja käytäntöjä?
14. Kuinka projektiluontoinen työskentely vaikuttaa perehdyttämiseen?
15. Perehdyttäminen eri av-medioissa?
16. Pyritäänkö harjoittelija työllistämään harjoittelun jälkeen?
17. Mitkä ovat hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia?
18. Toiveita harjoittelijoille

Tuotantoharjoittelijan perehdyttämisoppaan sisällysluettelo



TUOTANTOHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMISOPAS

Perehdyttäjän käyttöön

Sisältö

1. Ennen harjoittelua
2. Ensimmäisen päivän runko/muistilista
3. Vinkkejä perehdyttäjälle
4. Aikataulu

Liitteet:

Tervetuloa Koju Film Companyyn
Tervetuloa Koju Film Companyyn (kysymyslomake)
Perehdyttämissuunnitelma/tavoitteet
Harjoittelijan viikoittainen palautelomake
Harjoittelijan puolivälipalautelomake
Opas tuotantoharjoittelijalle