

PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN PÄIVITTÄISTAVARA-  
KAUPAN TOIMIALALLA

Kuusela Sanna-Maria  
Lumila Niina

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

2022

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Sanna-Maria Kuusela ja Niina Lumila	Vuosi	2022
<b>Ohjaaja</b>	Satu Valli		
<b>Toimeksiantaja</b>	Ei toimeksiantajaa		
<b>Työn nimi</b>	Perehdytyksen kehittäminen päivittäistavarakaupan toimialalla		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	32 + 1		

---

Opinnäytetyö tehtiin ilman toimeksiantajaa päivittäistavarakauppojen perehdyttämisen kehittämisestä. Pää tavoitteena oli tutkia, miten perehdytystä voitaisiin kehittää niin, että se toimisi yhtä tehokkaasti perehdyttäjistä riippumatta kaikille työntekijöille kaikissa päivittäistavarakaupoissa. Tutkimuksessa käytettiin pääasiassa kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

Toisena tavoitteena oli saada päivittäistavarakaupan alalle apua perehdyttämiseen sekä kartoittaa nykytilannetta. Teoriaosuudessa perehdytysprosessi kuvattiin perusteellisesti siihen sisältyvistä ominaisuuksista toteutumiseen asti niin, että mitä sen onnistuminen vaatii perehdyttäjältä sekä perehdytettävältä itseltään. Tutkimusaineisto kerättiin havainnoinnilla sekä tutkimusta varten tehdyn kyselyn vastauksista.

Tutkimuksen tuloksena selvitettiin millaiset piirteet ja elementit ovat tärkeimpiä perehdyttämässä. Näitä olivat muun muassa perehdyttäjän ominaisuudet, perehdytyksen suunnittelu sekä henkisen tuen tarve.

#### Avainsanat

perehdytys, työntekijän kehittäminen, ammattitaito, päivittäistavarakauppa sekä uuden työntekijän perehdytys

Degree Programme in Business  
Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Sanna-Maria Kuusela ja Niina Lumila	Year	2022
<b>Supervisor</b>	Satu Valli		
<b>Commissioned by</b>	No company		
<b>Subject of thesis</b>	Development of the orientation in the grocery store industry.		
<b>Number of pages</b>	32 + 1		

---

The thesis was made without any company as a client. The subject matter was the development orientation in the grocery industry. The main goal was to study the most effective way to introduce somebody to work regardless of the workplace. The main method for this research is qualitative method.

This thesis also reports shortly on what retail business means and what is the current status of the industry. In addition, the purpose was to help the industry inductors. The process of high-quality orientation was described thoroughly including the characteristics of the person receiving the orientation and the mentor. The research material was collected by observation and from the answers to the survey conducted for this study.

The study results clarified the features and characteristics are required for orientation, for example planning, the importance of support and the features of the mentor.

#### Key words

orientation, the development of new employee, professional skills, orientation of the new employee, grocery store

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA PERUSTELUT .....	8
3 PEREHDYTYKS ..... 10	10
3.1 Perehdytyksen tarkoitus .....	10
3.2 Perehdyttäjän ominaisuudet .....	11
3.3 Perehdytyksen suunnittelu.....	13
3.4 Perehdytyksen toteutus .....	14
3.5 Perehdytyksen seuranta.....	15
4 PEREHDYTETTÄVÄN VASTUU .....	17
5 NYKYINEN PEREHDYTYKS HAVAINNOINNIN PERUSTEELLA .....	19
6 PEREHDYTYKSEN NYKYTILA.....	20
6.1 Työtehtävän kuvaus .....	20
6.2 Perehdytyksen vaikutus työmotivaatioon .....	21
6.3 Perehdytyksen riittävyys .....	22
6.4 Perehdyttäjän tarjoama tuki .....	23
6.5 Kehitysideoiden tai palautteen antaminen.....	23
6.6 Perehdyttäjän ominaisuudet.....	24
6.7 Perehdytyksen kesto .....	25
7 POHDINTA.....	27

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe keskittyy uuteen työntekijään päivittäistavarakaupassa ja hänen perehdytykseensä. Perehdyttämisen tarkoitus on opastaa työntekijälle kaikki ne aiheet ja työpaikan käytännöt, joita hän tarvitsee tulevassa työtehtävässään. Perehdytyksen avulla hän oppii tuntemaan kollegat, työpaikan rutiinit sekä työtehtävään kohdistuvat odotukset. Jokainen työntekijä tarvitsee perehdytystä, vaikka kyseessä olisikin kesä- tai kausityöntekijä. Hyvässä perehdytys suunnitelmassa tulisi ottaa huomioon työntekijän mahdollinen aiempi kokemus, alan koulutus sekä perehdytettävien ryhmän koko. (Perehdyttämisen tarkistuslista 2016.) Myös lain mukaan jokainen työntekijä on perehdytettävä huolellisesti tulevaan työtehtävään, jotta vältetään työtapaturmilta sekä muilta isoilta vahingoilta. Perehdyttämiseen velvoittava laki kuitenkin keskittyy isoilta osin vain turvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 1.3 §.)

Opinnäytetyössä tutkitaan riittääkö pelkkä lainedellyttämä perehdytys siihen, että työntekijä voi aloittaa työt turvallisella mielellä ja motivoituneena. Perehdytys on työuran tärkein vaihe ja sitä ei koskaan saisi tehdä hätiköidysti. Usein törmätään siihen ongelmaan, että perehdytykseen käytetty aika ja vaivannäkö on minimaalista ja että työnantaja yrittää päästä helpoimman kautta perehdytyksen suhteen. Tällä on kuitenkin usein vakavat seuraukset niin turvallisuudelle kuin myös työntekijän motivaatiolle. Mikäli yritys ei pysty antamaan hyvää ensivaikutelmaa, on työntekijän helppo lähteä etsimään muuta työtä, sillä hän ei ole vielä sitoutunut työpaikkaansa. Tämä maksaa yritykselle rahaa ja aikaa. Kiireisesti ja hutiloiden toteutettu perehdytys takaa myös sen, ettei uudelle työntekijälle jää vaikuttava kuva yrityksestä. (Haavasoja 2017.)

Päivittäistavarakaupalla tarkoitetaan liikettä, jonka valikoimaan kuuluu elintarvikkeet, juotavat, luettavat, kosmetiikka, teknologiset tuotteet sekä hygieniatuotteet. Lisäksi myös oluet, siiderit, lonkerot ja muut alkoholijuomat sisältyvät kyseensomaaiseen markkinaan. Kaupalle on yleistä, että se ketjuuntuu ja kaupan toimintaa keskitetään. Ketjuuntuminen on tärkeää, sillä pienissä ja vähäasutuissa

maissa ei muuten kaupan myynnin volyyymi olisi tarpeeksi korkealla. Ketjuuntumisella varmistetaan edulliset hinnat, tarpeeksi laaja valikoima, hyvä sijainti sekä asiantunteva asiakaspalvelu. (Kaupan liitto 2022.)

Päivittäistavarakauppa ry:n mukaan heidän yhdistykseensä kuuluvien kauppojen myynnin tuottava arvo oli vuoden 2021 elokuussa 1707,4 miljoonaa euroa. Arvo on noussut 1,4 % vuoden aikana. Samalla myös tavaroiden hinta on noussut 1,4 % elokuun 2020 ja elokuun 2021 välillä. Yhdistyksen sivuston mukaan näissä tilastoissa ovat mukana K-Citymarket, K-Supermarket, K-Market, Neste K -liikenneasemat ja muut K-ruokakaupat, Alepa, Sale, Prisma, S-market, Herkku ja ABC, Lidl, Tokmanni, M-ketju, Minimani sekä R-kioski, mikä on iso osa koko Suomen päivittäistavarakaupoista. (Päivittäistavarakauppa Ry 2021.)

Opinnäytetyön tavoitteena on opastaa perehdyttäjiä laadukkaaseen sekä hyvin suunniteltuun perehdytysmalliin jakamalla perehdytys osiin, jolloin perehdytyksestä tulee vaiheittain etenevä ja näin ollen selkeämpi. Jokaisessa perehdytyksen eri vaiheessa keskitytään tiettyihin asioihin ja ajanjaksoon mikä estää sitä, että tietoa tulisi useasta paikasta eri aikoina, joka näin ollen sekoittaisi ajatukset. Molemmilta tutkimuksen tekijöiltä löytyy kiinnostus perehdytykseen sekä sen kehittämiseen, ja toinen onkin luonut uraa kyseisellä alalla. Koemme, että useiden kauppojen perehdyttäminen on puutteellista ja haluamme olla osana sen kehitystä. Vaikka meillä ei ole toimeksiantajaa, haluamme uskoa, että joku työnantaja lukee oppaamme ja että se herättää ajatuksia heissä sekä ohjaa oikealle polulle perehdyttämisen suhteen.

Tärkeä havainto perehdytykselle on, kuinka paljon se vaikuttaa työhyvinvointiin ja valmiuksiin uuteen työhön. Perehdytyksen vaikutukset näkyvät pitkään myös varsinaisen perehdytyskauden jälkeen. Päivittäistavarakaupat työllistävät hurjasti nuorta väkeä, ja niissä useimmat saavat ensikosketuksensa työelämään. Näille nuorille tulee antaa selkeä kuva työelämästä ja siitä, mitä se heiltä vaatii, mutta myös tuoda esille heidän työpanoksensa tärkeys. Perusteellisella perehdytyksellä työntekijä saa vakaan pohjan alkavalle työlleen. (Kaupan liitto 2021.)

Päätutkimuskysymyksemme on, millainen on laadukas perehdytys päivittäistavarakaupan toimialalla. Päätutkimuskysymystä tarkentavia alatutkimuskysymyksiä ovat, millaisia ominaisuuksia vaaditaan perehdyttäjältä, mitkä ovat tärkeimmät vaiheet perehdytyksessä sekä mitä vaaditaan onnistuneelta perehdytykseltä.

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA PERUSTELUT

Tutkimuksen menetelmäksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Se sopii tutkimukseen parhaiten, sillä tutkimuksen osana toteutettiin kysely, josta saadaan numeraalista dataa. Tätä dataa analysoidaan myöhemmin. Tämä on menetelmä, jossa luodaan katsaus eroavaisuuksista ominaisuuksien välillä. Määrällinen tutkimusmenetelmä on myös puolueeton, joten kumpikaan tutkijoista ei ota kantaa kyselyistä saatuihin tuloksiin. Tämä varmistetaan etäkyselyllä, jolloin vastaajat eivät näe tutkijoita vastaamisen aikana eivätkä tunne oloansa painostetuksi. Heillä on mahdollista vastata kyselyyn täysin anonyymisti. Mittarina, joka on tapa, jolla tutkimusaineisto kerätään, on kyselylomake. (Ks. Vilka 2021, 14–16.)

Tutkimuksen luotettavuus varmistetaan esimerkiksi järjestämällä kysely sellaisessa tilanteessa, ettei kyselyn tuloksia näe kukaan muu kuin kyselijät. Lisäksi otetaan huomioon ympäristö sekä aika. Tällöin tulokset ovat rehellisiä ja varmistetaan tutkimuksen luotettavuus. Tutkimustulokset tarkistetaan vastaamisajan umpeuduttua. Sieltä poistetaan sellaiset vastaukset, jotka ovat todella epäselviä tai selkeästi väärin vastattuja. Tämän yhteydessä myös huolimattomasti täytetyt vastaukset hävitetään. Mikäli kysymyksissä on paljon samankaltaisia epämääräisiä vastauksia, voidaan katsoa kysymyksen olleen liian monimutkainen tai epäselkeä (Vilka 2021, 106).

Tutkimuksessa tarkasteltiin reliabiliteettia, eli todennäköisyyttä samoihin vastauksiin, mikäli tutkimus toteutettaisiin muille kuin tämänhetkisille vastaajille. Sen lisäksi myös validiteettia arvioitiin, jolla mitataan tutkimuksen yleistettävyyttä. (Metsämuuronen 2011, 125.)

Menetelmä on tarkoitettu tutkimukselle, jossa kerätään dataa, jota myöhemmin analysoidaan numeroiden kautta. Kyselyn kautta kerätään vastauksia ja vastaukset asetellaan prosenttiluvuiksi. Tutkimustavalle on yleistä, että siihen vastaa iso määrä ihmisiä. Suotavaa olisi, että vähintään sata ihmistä vastaa, mikäli tutkimuksesta tehdään tilastoja. Yksinkertaistaen määrällinen tutkimus yksistään ei tarkoita kyselyn toteuttamista, mutta se on usein iso osa tutkimuksen aineiston



keräämistä. (Vilkkä 2021, 28.) Tutkimus, jota tässä opinnäytetyössä tehdään, on kartoittavaa. Tavoitteena on etsiä oikeanlainen ratkaisu perehdytykselle. Sen eteen etsitään teoriaa ja tehdään kyselyitä. Näiden ansiosta saadaan kehiteltyä perehdytyksen osat, jotka yhdistämällä tulee kokonainen perehdytysopas.

Tutkimuksen päämenetelmä on siis määrällinen, mutta siinä on mukana myös laadullisen, eli kvalitatiivisen menetelmän elementtejä. Laadullisessa tutkimuksessa myös itse tulkitaan, havainnoidaan ja analysoidaan aineistoa. Koska kvalitatiivisella tutkimuksella havainnoidaan jonkin kulttuurin ymmärtämistä, se sopii siinä määrin tutkimukseen paremmin kuin määrällinen, missä havainnointia pidetään ainoastaan alustavana työnä tutkimusta varten. (Metsämuuronen 2011, 215, 248.) Havainnoinnin avulla saadaan kaupan perehdytyksestä moniulotteisempi kuva, jota voidaan hyödyntää analysoinnissa.

Tutkimuksessa käytetään osallistuvaa havainnointia, jolloin tutkija on lähellä tutkittavaa kohdetta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 71–72). Osallistuvan havainnoinnin lisäksi toinen opinnäytetyön tekijöistä toteuttaa havainnointia ilman osallistumista, sillä hän ei ole töissä alan yrityksessä. Havainnoinnin suhteen tavoitteena on, että se järjestetään paikassa, jossa kaikki käyttäytyvät mahdollisen luontevasti sekä arjenomaisesti, jotta havainnoinnin tulokset olisivat luotettavia. Tämä on ominaista esimerkiksi piilohavainnoinnissa. (Metsämuuronen 2011, 249.) Näiden lisäksi kyselyyn vastanneiden työnantajia ei paljasteta opinnäytetyössä, jotta luottamus säilyy.

Tutkimuksessa tutkitaan päivittäistavarakaupan alan perehdytystä laajasti. Tutkimukselle sopiva strategia on etnografinen tutkimus. Sen keskeisin aihe on ihmiset ja heidän toimintansa havainnoiminen ja analysointi. Havainnointi suoritetaan päivittäistavarakaupassa, jossa toinen tutkijoista työskentelee. Tämä voikin tulla haasteeksi, sillä usein työntekijä ei osaa asettua ympäristöön samalla tavalla kuin henkilö, joka ei tiedä ennakkoon yrityksestä mitään. Ulkopuolinen voi auttaa näkemään asioita uudesta näkökulmasta. (Metsämuuronen 2011, 228.)

### 3 PEREHDYTYS

Perehdytys, prosessinhallinta sekä ammattitaito ovat tutkimuksen keskeisiä termejä. Lähtökohtaisesti tutkimus käsittelee perehdytystä, joka kokonaisuudessaan tulisi koostua useammasta prosessinosaista. Prosessin osien toteutus vaatii prosessinhallinnan taitoja. Perehdytyksen tarkoituksena on kerryttää uuden työntekijän ammattitaitoa, mutta sitä tarvitaan ennen kaikkea myös perehdyttäjältä. Tutkimus kohdistetaan pääasiassa perehdyttäjään ja hänen näkökulmaansa, jotta tutkimuksesta ei tule liian laaja ja sekava.

Tuula Haavasojan (2017), mukaan huono perehdytys saa pahimmillaan työntekijän tuntemaan olonsa arvottomaksi ja epävarmaksi. Asiakaspalvelutyössä, kuten päivittäistavarakaupassa laaduton perehdytys näkyy myös asiakkaille epäammattimaisena olemuksena tai tietotaidon puuttumisena, mistä jopa yrityksen kannattavuus voi kärsiä.

#### 3.1 Perehdytyksen tarkoitus

Perehdyttämisen tulisi sisältää kaikki ne asiat, jotka edesauttavat uuden työntekijän sopeutumista työhönsä. Tarkoitus on saada hänet mahdollisimman hyvin itsenäiseen toimintaan yrityksessä sekä samalla saada hänet osaksi työyhteisöä. Perehdyttäminen itsessään on pakollista aina, vaikka kyseessä olisi työkierto, eli työntekijä vaihtaa tehtävää yrityksen sisällä. Jokaisen yrityksen tavoitteena varmasti on, että perehdytys olisi mahdollisimman kustannustehokasta ja nopeaa. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, mikäli halutaan varmistua laadukkaasta perehdytyksestä. Se vaatii aikaa, mutta kuitenkin loppujen lopuksi on jokaisen käytetyn tunnin ja euron arvoinen. (Joki 2018, 111.) Jos siis johonkin kannattaa panostaa työntekijän alku-uralla, on se ehdottomasti perehdytys. Laadukkaan ja asiantuntevan ohjauksen ansiosta myös työntekijälle jää hyvä kuva yrityksen toiminnasta ja näin ollen hän oletetusti haluaa tällaisessa työpaikassa työskennellä.

Laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään uudet työntekijät työhönsä, jotta työnteko olisi turvallista ja turhilta työtapaturmilta välttyttäisiin. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Lisäksi työnantajan tehtävä on tarkkailla, että turvallisuus ja terveellisyys työssä

säilyvät työyhteisössä, toimenpiteissä ja siinä, että työt tehdään turvallisesti. Työntekijän on saatava riittävästi tietoa ja ohjausta työpaikan vaaroista ja haitoista hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioiden. Perehdytettävä täytyy opastaa uuden työnsä työmenetelmiin, työolosuhteisiin, työtapoihin ja työvälineisiin ennen uuden työn alkamista. Koska päivittäistavarakaupassa työtä tehdään asiakkaiden parissa, työntekijän on saatava riittävä ohjeistus terveyttä uhkaavien tilanteiden varalle, jota täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 783/2002 2.8 §, 2.14 §.)

Perehdytyksen ajanjakson kesto riippuu työsuhteen laadusta. Lyhytkestoisiin työsuhteisiin, kuten esimerkiksi kesätyöntekijöihin, ei ole välttämättä suotavaa järjestää täyslaajuista perehdyttämisyksikkoa. Kuitenkin on muistettava, että myös kesätyöntekijät ja sijaiset tarvitsevat perehdytyksen, joka sisältää kaikki oleelliset asiat. Näin vältetään virheitä ja varmistetaan turvallisuus. Perehdytyksen suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon myös erinäisiä tekijöitä, kuten ikä, ura, taidot sekä tuleva työtehtävä. Vasta työelämänsä aloittaneet ovat usein hieman arkoja sekä pelkäävät virheitä ja näin ollen tarvitsevat enemmän tukea verrattuna heihin, jotka ovat jo rakentaneet pitkän työuran. (Joki 2018, 112.) Uuden työntekijän mielipide on myös tärkeä ja sitä kannattaa kuunnella. Hän nimittäin alkuun näkee kaiken asiakkaan silmin ja voi huomata epäkohtia, joita pitkään kyseenomaisessa työpaikassa olleet työntekijät eivät enää huomaa. (Onni 2022.)

Erään työturvallisuuskoulutuksia tarjoavan organisaation mukaan perehdytysoppaaseen kannattaa sisällyttää tarkistuslista, jotta kaikki uudet työntekijät tulevat perehdytettyä samalla tavalla perehdyttäjistä riippumatta (Perehdyttämisen tarkistuslista 2016). Yrityksen toiminnan kannattavuuden kannalta on olennaista oikeanlainen perehdytys, sillä osaamisella ja nimenomaan osaamisen hyödyntämisellä varmistetaan toiminnan kannattavuus. On ymmärrettävä, että ilman osaamista ei ole mahdollista saada toimivaa liiketoimintaa. (Viitala 2007, 172.)

### 3.2 Perehdyttäjän ominaisuudet

Onnistunut perehdytys sitouttaa työntekijän työyhteisöön, parantaa yrityksen tehokkuutta uuden työntekijän panostuksella ja helpottaa yrityksen työntekijöiden

työtaakkaa. Perehdyttäjän tehtävä on huolehtia perehdytettävän tutustumisesta koko työyhteisöön, jolloin hän voi tuntea työnsä merkitykselliseksi, sekä antaa riittävä tuki ja turva itsensä kehittämiseksi. Perehdytys ei suju välttämättä silloin, kun virhe on tehty jo rekrytointivaiheessa. Pieleen menneessä perehdytyksessä työntekijä saattaa jättää työnsä, jolloin rekrytointi- ja perehdytysprosessiin käytetty aika on ollut turhaa ja kallista. Hyvä perehdyttäjä toimii oikeudenmukaisesti ja samanarvoisesti kaikkia perehdytettäviään kohtaan. (Eklund 2020.)

Perehdyttäjä vaikuttaa perehdytettävään työntekijään omalla asenteellaan ja toiminnallaan, ja sillä voi olla kauaskantoiset seuraukset yrityksen kannalta. Jos perehdyttäjän työmoraaali on huono ja hän ei itse viihdy työssään, saattaa hän latis-taa uuden työntekijän innon. Vastuun perehdyttämisen toteuttamisesta kantaa esimies ja on tärkeää, että perehdyttäjiksi valitaan motivoituneita ja siihen halukkaita henkilöitä. Työntekijä, jolla oman osaamisen oppiminen on tuoreessa muistissa voi olla perehdyttäjänä kannattavampi kuin rutinoituneempi tekijä, joka ei ehkä huomaa antaa riittävästi työn perusteisiin tarvittavaa tukea. (Joki 2018, 114.)

Ylipäättänsä rekrytointin vaiheessa tulisi tehtävänkuva kertoa rehellisesti. Joskus voidaan törmätä tilanteeseen, missä työtehtävää ei ole kuvailtu tarpeeksi avoimesti ja työntekijällä on täysin vääristynyt kuva siitä, mitä hän tulee yritykseen tekemään. Tämä voi johtua tietynlaisesta houkuttelusta työnantajan puolelta, jotta saadaan lupaavalta vaikuttava työntekijä yritykseen. Pidemmän päälle tässä tekniikassa on liian isot riskit ja kustannukset ollakseen toimiva. (Rötkin 2015, 44.)

Jo haastatteluvaiheessa työnhakijalla on usein tietynlaiset ennakkoluulot ja odotukset haastattelua ja yritystä kohtaan. Olisikin tärkeää tehdä hyvä ensivaikutelma jo tässä vaiheessa. Rekrytointin tarkoitus on löytää sopiva tekijä juuri siihen, mihin sitä sillä hetkellä tarvitaan. Mikäli tämä vaihe toteutetaan huonosti, on täysin ennakoimattomissa, millainen työntekijä yritykseen saapuu ja onko hänellä tarvittavaa osaamista tehtävänsä. Tämä puolestaan aiheuttaa merkittävän määrän lisää työtä perehdytysvaiheessa. Yrityksen olisikin hyvä miettiä jo ennalta sitä, millaista työntekijää he hakevat ja mitä osaamista häneltä odotetaan. Kun

näihin on perustellut vastaukset, on hakemuksia helpompi suodattaa. Usein päätökset tehdään tunnepohjalta, mutta tulee muistaa katsoa myös hakijan osaamistasoa. Todennäköisimmin paras valinta on henkilö, kenen kanssa kemiaat kohtaavat ja jonka osaaminen on vaadittavalla tasolla. (Rötkin 2015, 45–60.)

### 3.3 Perehdytyksen suunnittelu

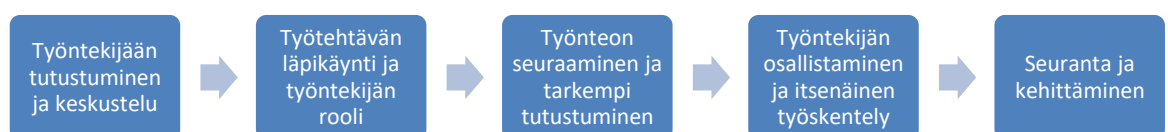
Perehdytys tulee suunnitella hyvin ja perusteellisesti. Usein kaupan alan työelämä on niin hektistä, ettei suunnittelua voida tehdä silloin kun uusi työntekijä saapuu, vaan se on pakko tehdä ennakkoon. Suunnitelman luomisella myös varmistetaan siitä, ettei mikään tärkeä kohta jää käymättä läpi. Joen (2018, 115) mukaan ohjelma kannattaa olla tarkkaan mietitty, jotta sen käyttäminen on sujuvaa ja ohjelmaa harjoittamalla siitä saadaan rutiininomainen tapa toimia. Kuitenkaan ei voida tuudittautua siihen, että sama suunnitelma toimisi vielä vuosienkin päästä, sillä liiketoiminta sekä siihen liittyvät lait kehittyvät ja muuttuvat koko ajan. Laadukas suunnitelma on kuitenkin muokattavissa, mikäli sitä on muistettu päivittää aika ajoin.

Perehdytysuunnitelmasta tulisi vastata henkilö, joka on jo asiantuntija yrityksessä ja tuntee toiminnan kauttaaltaan. Joki (2018, 115–116) mainitsee, että suunnitelmaan voidaan sisällyttää useita perehdyttäjiä, sillä usein työpaikalla keskitytään omaan toimialueeseen, josta tiedetään enemmän. Tämän takia he pystyvät kertomaan omasta työtehtävästään tarkemmin, kuin virallinen perehdyttäjä. Joki luettelee kirjassaan asioita, jotka tulisi käydä perehdytyksen aikana läpi. Näitä ovat yrityksen liiketoiminta, työntekijät, toimipaikan käytännöt, tilojen esittely mukaan lukien palo- ja muuhun turvallisuuteen liittyvät asiat, työssäoloaika, palkanmaksuun liittyvät asiat, tulevaan työnkuvaan ja siihen kuuluvien asioiden tutustuminen sekä koulutuksiin tai valmennuksiin tutustuminen. Myös muu hyödyllinen tieto, kuten työsuhde-edut ja muut mahdollisuudet tulee käydä läpi perehdytysvaiheessa.

### 3.4 Perehdytyksen toteutus

Perehdytys aloitetaan uuteen tekijään tutustumalla, keskustelemalla ja kyselemällä. Uusi työntekijä tutustutetaan tulevaan perehdytykseen ja sen eri osioihin. On hyvä tuoda ilmi, kuinka kauan varsinainen perehdytys tulee kestämään sekä kaikki odotukset, joita häntä kohtaan asetetaan. Aloitusvaiheessa työntekijälle kerrotaan mitä hänen työtehtäväänsä sisältyy ja millaista osaamista siihen vaaditaan. Aloituskeskustelussa tuodaan myös ilmi, mikä hänen roolinsa ja vaikutuksensa on yrityksen strategiassa ja sen kehittämisessä. Olisi suotavaa, että uutta työntekijää ei aseteta heti kiireen keskelle, vaan että hän pääsisi ensiksi rauhassa tutustumaan liiketoimintaan ja esimerkiksi seuraamaan vierestä, miten muut kollegat toimivat. Tämän osion voi myös perehdyttäjä hoitaa, eli näyttää mallia, kuinka työ tulee tehdä. Tämän jälkeen voidaan aloittaa osallistaminen, jolloin työntekijä saa kokeilla työtehtäviä, mutta perehdyttäjä on koko ajan tukena ja seuraa työtä. Tällä varmistutaan, ettei uudelle työntekijälle tule epävarma olo ja hän tuntee, että saa tukea tarvittaessa. On myös hyvä tuoda ilmi, että työntekijä saa aina kysyä, kun tuntee olonsa epävarmaksi, sillä näin luodaan luotettava ilmapiiri perehdytettävän ja perehdyttäjän välille. (Joki 2018, 112.)

Työntekijän tulisi saada opetetuista asioista myös muistiinpanot tai muunlainen muistio, jossa nostetaan esiin tärkeimmät asiat, sillä tietoa tulee kerralla paljon. Muistiinpanojen avulla perehdytettävä voi palata opetettuihin asioihin myöhemmin ja sisäistää ne paremmin. (Hyppänen 2013, 183.) Tällaisen infopakauksen voi tehdä uudelle työntekijälle myös etukäteen, jotta hän tietää, että yritys on valmistautunut hänen tuloonsa. Pakkaukseen voi sisällyttää muun muassa erilaisten tuotteiden esitteitä, vastuuhenkilöiden yhteystietoja sekä muita tietopaketteja, joista uusi työntekijä voisi hyötyä. (Joki 2018, 118.) Perehdytyspolku on kuvattu kuviossa 1.



### Kuvio 1. Perehdytyksen polku (mukaillen Joki 2018)

Perehdytyskauden kesto määräytyy myös tulevan työnkuvan ja työsuhteen keston mukaan. Esimerkiksi, jos perehdytetään henkilöä, joka tulee tekemään esimiestyötä, tulee hänen perehdytyksensä olla laajempi ja näin ollen myös kestoltaan pidempi. Lisäksi tuleva esimies tulee tutustuttaa koko organisaatioon ja sen toimintaan, kun taas esimerkiksi kesätyöntekijöille se ei ole välttämätöntä. Esimiehen perehdytykseen sisältyy myös tarkka tutustuminen vaikutusvaltaan, viestintään, uusien työntekijöiden hakuun, kouluttamiseen sekä taloushallinnon puoleen. Perehdyttäjän on muistettava, että perehdytys antaa ensivaikutelman yrityksestä ja siksi vaikuttaa uuden työntekijän asennoitumiseen yritystä ja työtehtäviä kohtaan. (Joki 2018, 113.) Sitoutuneisuus ja motivaatio työtä kohtaan kasvaa, kun perehdyttävälle annetaan kiitosta ja kehuja hänen suorittamastaan työstä ja hänen työpanostaan arvostetaan. Perehdyttävälle on kerrottava, kuinka hänen tekemänsä työ on tärkeää yrityksen liiketoiminnan kannalta, jotta hän voi tuntea olevansa arvokas. (Ilola 2021.)

Tällä hetkellä Suomessa vallitsee työvoimapula, joka koskee myös kaupan alaa. Lisäksi näyttää siltä, että tämän asian suhteen ollaan menossa huonompaan suuntaan muun muassa koronapandemian vuoksi. (Ismail & Miettinen 2021.) Tämän takia onkin tärkeää pystyä sitouttamaan uusi työntekijä yritykseen ja varmistaa liiketoiminnan jatkuvuus.

### 3.5 Perehdytyksen seuranta

Perehdytysjakson loputtua, uuden työntekijän kanssa käydään perehdytyskeskustelu, miten uusi työtehtävä on alkanut sujua. Seurannan tarkoitus on arvioida, kuinka perehdytys on onnistunut, niin työntekijän, kuin perehdyttäjän osalta. Aika voidaan käyttää kuulumisten vaihtoon, kerrata vaikeiksi havaittuja asioita sekä tarkastella kuinka sopeutuminen työyhteisöön on onnistunut. Perehdyttäjä voi ottaa myös puheeksi sen, millaista apua uusi työntekijä kokee tarvitsevansa ja miten perehdytys kaiken kaikkiaan hänen mielestään sujui. Tässä on hyvä mahdollisuus saada rakentavaa palautetta ja hyödyntää sitä seuraavassa perehdytyksessä. (Joki 2018, 122.)

Perehdytys ei pääty varsinaisen perehdytysjakson päätyttyä, vaan perehdytyskeskustelu olisi syytä käydä uudestaan, kun itsenäistä työskentelyä on kulunut tietty ajanjakso. Tässä tapaamisessa tarkastellaan, kuinka työntekijä on kehittynyt ja viihtynyt työssään sekä annetaan palautetta molemmin puolin. Perehdytyksen seurantaan kuuluvilla seurantakeskusteluilla perehdyttäjät saa arvokasta tietoa perehdyttävältä, mihin hän tarvitsee tukea juuri silloin ja mitkä asiat sujuvat itsenäisesti. Systemaattisella seurannalla tieto kulkee työntekijän ja työnantajan välillä ja mahdollisiin epäkohtiin voidaan reagoida nopeasti ja varmistaa, että kehitys on jatkuvaa. (Eklund 2018, 110–119.)

Eklund (2018, 123) mainitsee teoksessaan, että perehdytykselle kannattaa asettaa tavoitteita, koska näin sen onnistumista on helpompi seurata vaiheittain. Kun työntekijä onnistuu hänelle annetussa tavoitteessa, onnistumisen tunne kannustaa häntä eteenpäin uuteen pidemmän aikavälin tavoitteeseen. Perehdytyskeskustelu voi olla toimialasta riippuen esimerkiksi viikoittainen lyhyt juttelutuokio tai harvemmin käytävä tunnin mittainen seurantakeskustelu. Keskustelussa perehdytettävä voi tuoda ilmi omat toiveet ja tavoitteet missä hän haluaa kehittyä tulevaisuudessa. Perehdyttäjät asettaa perehdyttävälle uuden tavoitteen, jotta työntekijä voi ne saavuttaa ja näin hän saa yksilöllistä perehdytystä.

Perehdytyksen seurannassa palautteen antaminen ja vastaanottaminen on tärkeä osa-alue koko perehdytysprosessia, sillä palautteella voi vaikuttaa työntekijän merkittävästi. Palaute kannustaa ja auttaa kehittymään entistä paremmaksi työntekijäksi tai se voi nostaa esiin ongelmakohtia, joita on syytä tarkastella huolellisemmin. Palautetta antaessa on pystyttävä puhumaan suoraan, rehellisesti hyvässä hengessä ja toista kunnioittavasti. Korjaavan palautteen antamista ei kannata viivytellä, vaan se tulee antaa heti tapahtuneen jälkeen, kun tilanne on vielä vaikuttavimmillaan, mutta niin, että tilanne ja tunteet ovat rauhoittuneet molemmin puolin. Perehdyttävän näkökulma tilanteeseen tulee ottaa huomioon kuuntelemalla hänen oma kantansa tapahtuneesta. Joskus palautetta annetaan tunnekuohun vallassa, mutta hyvä perehdyttäjät kuuntelee viestin sisällön, mitä palaute todellisuudessa koskee. (Eklund 2018, 127.)



#### 4 PEREHDYTETTÄVÄN VASTUU

Tavallinen ajattelumalli on, että perehdytys olisi kokonaan perehdyttäjän vastuulla oleva prosessi, jossa noudatetaan pelkästään esimerkiksi tiettyä perehdytysopasta. Onnistuneen perehdytyksen kannalta on tärkeää, että perehdytettävä on oma-aloitteinen ja motivoitunut sekä halukas oppimaan uutta. Nykyaikainen perehdytys sisällyttää myös uuden työntekijän osaksi prosessia. Hänen roolinsa on antaa uusia näkökulmia liiketoimintaan liittyen. Nämä näkökulmat ovat tärkeää huomioida myös yritystoiminnan strategian ja vision kehittämisen vuoksi. On tärkeää antaa uudelle työntekijälle mahdollisuus kritisoida ja kyseenalaistaa yrityksen toimintaa ja sen käytäntöjä, jotta sen kehitys olisi jatkuvaa. (Onni 2022.)

Uuden työntekijän olisi hyvä opiskella uuden työtehtävän alkeet ja perehtyä niihin jo ennen työn alkamista. Uusi työnantaja hyvin todennäköisesti arvostaa, että perehdytettävällä itsellään on jo jonkinlainen käsitys yrityksen toiminnasta. Muita ominaisuuksia, joita uudelta työntekijältä haetaan, on oma-aloitteisuus, asiakaspalvelualltius, sosiaaliset vuorovaikutustaidot sekä kyky ratkaista ongelmia. Näiden taitojen kerryttäminen ei välttämättä vaadi useiden vuosien työkokemusta, vaan niitä voidaan hankkia jo esimerkiksi vapaa-ajan tai opintojen kautta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Työntekijällä on vastuu työnantajaa kohtaan noudattaa työehtosopimusta ja työturvallisuutta, tehdä työtä mahdollisimman hyvin ja näyttää omat vahvuutensa sekä kantaa vastuu sekä asiakkaista että toiminnan kehittämisestä. Työntekijän täytyy noudattaa hänelle annettuja ohjeita ja määräyksiä siitä, mitä työtehtäviä ja työtapoja hänen on opeteltava, joita työnantaja määrää. Työyhteisöä kohtaan perehdytettävän vastuulla on noudattaa yhteisiä toimintatapoja ja sitoutua työyhteisöön ja sen kehittämiseen hyviä tapoja kunnioittaen. Hyvään työilmapiiriin vaikuttaa jokaisen työntekijän suhtautuminen työyhteisöönsä kunnioittavasti ja toisiaan arvostaen sekä hyvät vuorovaikutustaidot, joten näitä ominaisuuksia odotetaan myös perehdytettävältä työntekijältä. Perehdytettävän on pidettävä yllä ammattitaitoaan ja kehitettävä osaamistaan jatkuvasti. Hänen on huolehdittava itsensä johtamisesta, jotta työt hoituvat ajallaan, oma-aloitteisuus työssä säilyy ja oma

hyvinvointi on kunnossa. Työntekijän menestymisen kannalta viestintä- ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä työelämätaitoja, sillä silloin perehdyttäminen on helpompaa, kun perehdytettävä osaa tuoda ajatuksensa ymmärrettävästi esille. (Eklund 2018, 163–166.)

Uuden työntekijän vastuulla on kertoa perehdyttäjälle, missä hän tarvitsee vielä tukea ja mitkä tehtävät hän hallitsee sekä mitkä asiat mahdollisesti hidastavat tai rajoittavat hänen työntekoaan. Kollegoille kirjaamattomat pelisäännöt voivat olla itsestäänselvyksiä, eikä niistä ole mainittu perehdytyksessä, mikä saattaa aiheuttaa ikäviä tilanteita perehdytettävälle arjessa. Perehdytettävän on tuotava esille kaikki mieltä painavat asiat, jotta niistä ei pääse koitumaan ongelmia missään vaiheessa ja työilmapiiri säilyy positiivisena. (Eklund 2018, 167.)

## 5 NYKYINEN PEREHDYTYKS HAVAINNOINNIN PERUSTEELLA

Tutkimuksessa käytetään osallistavaa havainnointia, jonka avulla perehdytyksestä saa intensiivisen kuvan perehdytyksen toteuttamisesta. Koska toinen tutkimuksen tekijöistä työskentelee päivittäistavarakauppa X:ssä, seurattiin siellä perehdytyksen onnistumista käytännössä havainnoinnin avulla. Hän pääsi seuraamaan perehdyttämistä läheltä ja kirjasi tästä muistiinpanoja. Havainnointi suoritettiin alkuvuodesta 2022, kun yrityksessä aloitti uusi työntekijä.

Perehdytys alkoi, kun uusi työntekijä aloitti työnsä. Hän luki kirjallisen oppaan yrityksen toimintatavoista, joka sisälsi kaiken oleellisen tiedon, kuten esimerkiksi työturvallisuutta koskevat asiat, työterveyslaitoksen tiedot, pukeutumiseen, käytökseen ja tietosuojaan liittyvät asiat tai taukojen pituudet. Tästä työntekijä ei kuitenkaan saanut esimerkiksi kopioita mukaansa, joten voidaankin miettiä, minkä verran tietoa uudelle työntekijälle jäi mieleen.

Perehdytyksen alkuvaiheessa selvitettiin työntekijän osaamisen lähtötaso, hänet esiteltiin toisille työntekijöille ja kierrettiin työympäristö läpi. Ensimmäisenä päivänä perehdyttäjänä toimi sama henkilö, mutta seuraavassa työvuorossa se saattoi olla vaihtunut ja työohjeistus muuttua perehdyttäjän mukaan. Tiiviimpi perehdytysjakso kesti muutaman päivän riippuen kokemustasosta, jonka jälkeen apua painotettiin pyytämään aina tarvittaessa. Perehdytyksen kesto määräytyi sen mukaan, kuinka kauan uusi työntekijä koki sitä tarvitsevänsä.

Seurantakeskustelut käytiin lähinnä kahvipöytäkeskusteluina, eikä perehdytyksestä tehty suunnitelmaa tapauskohtaisesti. Kaikki perehdytettiin tasapuolisesti alusta saakka riippumatta työsuhteen mahdollisesta kestosta. Perehdytyksessä tavoiteltiin tiettyä osaamistasoa, jonka jälkeen tehtäviä annettiin osaamisen kehittyessä lisää. Koska päivän kulusta ei ollut kirjallista perehdytysopasta, perehdyttäjältä saattoi unohtua kertoa tärkeitäkin asioita, kuten turvallisuuden olennaiset asiat, esimerkiksi vartijakutsupainikkeen näyttäminen.

## 6 PEREHDYTYKSEN NYKYTILA

Tutkimusosion toteuttaminen järjestettiin kyselynä. Päivittäistavarakaupan alan työntekijöille laadittiin kysely, johon heillä oli mahdollista vastata täysin anonyymisti. Kysely tehtiin Google Forms -ohjelmistolla ja vastauksia saatiin 19 kappaletta. Kysymykset ovat nähtävillä liitteessä 1. Kyselyn ajankohta pidettiin 22.3-31.3.2022. Tämän kappaleen tarkoitus on kertoa kyselyn tuloksista. Kysymykset on kehitelty teoriaosuuden perusteella, jotta kysymykset tukevat tutkimusta. Kysymykset keskittyvät vastaajien omiin kokemuksiin perehdyttämisestä sekä sen seurannasta.

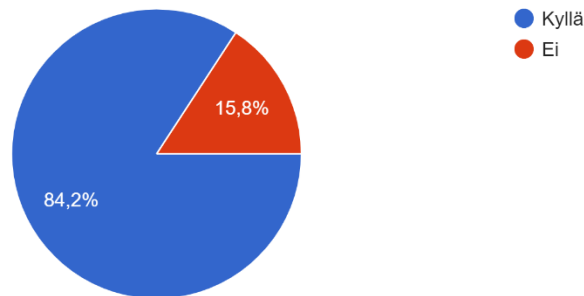
Kysely jaettiin sosiaalisessa median kanavassa, Instagramissa, jotta se saavuttaisi mahdollisimman monta päivittäistavarakaupan alalla työskentelevää. Kyselyssä mainittiin selkeästi, että se on tarkoitettu päivittäistavarakaupan alalla työskenteleville sekä niille, jotka ovat olleen kyseenomaisella alalla. Suurin osa kysymyksissä olivat muotoa Kyllä tai Ei. Lisäksi muutamiin kysymyksiin vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin mielipiteensä tai tarkentaa vastaustaan.

### 6.1 Työtehtävän kuvaus

Kyselyn ensimmäinen kysymys käsittelee työnantajan luomaa kuvaa tulevasta työtehtävästä, joten tämä on ensimmäinen analysoinnin kohde. Kuviosta 2 nähdään, kuinka yleistä on, että työnantaja antaa tällä alalla virheellisen kuvan tulevasta työtehtävästä. Aikaisemmin kerrottiin, kuinka tärkeää on kertoa rehellisesti tuleva työnkuva. Tällä on myös merkitystä siinä mielessä, että saadaan rekrytointia oikeanlainen ihminen työhön. Usein, varsinkin vaikeasti työllistyvillä aloilla saatetaan tarkoituksella luoda vääränlainen kuva työtehtävästä, jotta rekrytointi ei olisi niin vaikeaa ja aikaa vievää. (Rötkin 2015, 44.) Vastausten perusteella voidaan kuitenkin todeta, ettei tämä ole yleinen ongelma päivittäistavarakaupan alalla. Vastanneista jopa 84,2 % koki saavansa todenmukaisen kuvan tulevasta työtehtävästä.

Vastasiko työnantajan kuvaus työstä todellisuutta?

19 vastausta



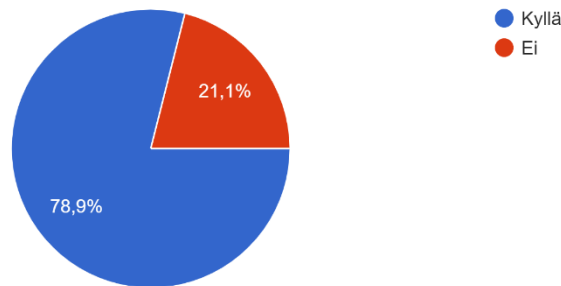
Kuvio 2. Työnantajan esittämän työnkuvauksen vastaavuus todellisuuteen.

## 6.2 Perehdytyksen vaikutus työmotivaatioon

Tässä vaiheessa tutkimusta tiedetään perehdytyksen olevan iso osa alkavaa työuraa. Kyselyn vastauksien perusteella myös nähdään, miten paljon se vaikuttaa työmotivaatioon. Huono ja kiireellisesti toteutettu ohjaus sekä liian nopeasti liiallisen vastuun antaminen aiheuttaa stressiä sekä ahdistuksen tunteita. Siksi onkin tärkeää antaa uudelle työntekijälle aikaa sisäistää uudet asiat ja antaa mahdollisuus kysyä aina, kun kysyttävää herää. (Joki 2018, 112.) Suurin osa vastanneista (78,9 %) kokee, että perehdytyksellä oli olennainen rooli motivaation kannalta.

Kuten kuvio 3 näyttää, vaikka niinkin iso prosenttiosuus vastasi kyllä, kuitenkin 21,1 % vastasi, ettei perehdytyksellä ollut merkitystä työn motivaatioon. Jotkut työntekijät eivät siis koe tarvitsevänsä kokonaisvaltaista tai pitkäkestoista perehdytystä ollakseen motivoitunut työntekijä. On muistettava, että motivaatioon vaikuttaa myös muut asiat, kuten esimerkiksi hyvät kollegat, palkkaus sekä työntekijän saama arvostus (Mielen Ihmeet 2022).

Oliko perehdytyksellä vaikutusta työmotivaatioosi?  
19 vastausta

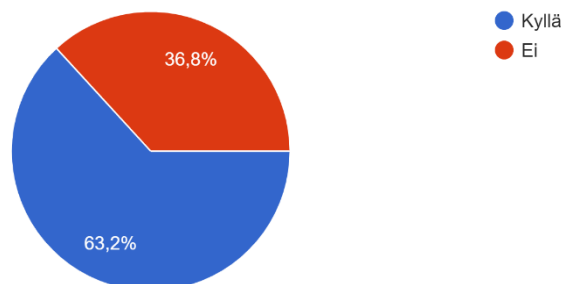


Kuvio 3. Perehdytyksen vaikutus työmotivaatioon.

### 6.3 Perehdytyksen riittävyys

Kolmannessa kysymyksessä tarkoitus oli selvittää, kokeeko päivittäistavarakaupalla aloittavat perehdytyksensä olleen riittävä, kun otetaan huomioon aloittavan työntekijän kokemus, osaamis- sekä koulutustaso. Kuvio 4 kertoo, että vastaukset ovat hiukan edellisiä tasavertaisempia. 63,2 % vastaa, ettei perehdytys tunnut olevan riittävän kattava ottaen huomioon yllä mainitut asiat. 36,8 % puolestaan kokee perehdytyksen riittäneen.

Koitko perehdytyksen olevan riittävä kokemukseen, osaamistasoon ja koulutustasoon verrattuna?  
19 vastausta



Kuvio 4. Perehdytyksen keston riittävyys verrattuna kokemukseen, osaamistasoon ja koulutustasoon.

Vastaukset olivat hieman tasavertaisempia, kuin aikaisemmat, mutta vastauksiin varmastikin vaikuttanee vastaajien työtehtävä, koulutustaso sekä aikaisemmat työtehtävät. Täysin uudelle alalle tulija tarvitsee enemmän perehdytystä verrattuna sellaiseen työntekijään, joka on jo ehtinyt luoda uraa päivittäistavarakaupassa. Esimerkiksi yrityksen sisällä työkiertoon menevä työntekijä tuntee jo ennestään yrityksen tuotteet, palvelut, toimintatavat ja kulttuurin, eikä näin ollen tarvitse kokonaisvaltaista perehdytystä, vaikkakin myös hänet tulee perehdyttää yhtä kattavasti tulevaan työtehtävään liittyen. (Pro PK-Pilvipalvelut 2022.)

#### 6.4 Perehdyttäjän tarjoama tuki

Neljännessä kysymyksessä selvitetään perehdyttäjän antaman tuen tärkeyttä. Kysymyksessä selvitettiin, kokivatko uudet työntekijät saaneensa tarpeeksi henkistä tukea perehdytyksen sekä seurannan aikana. Kysymyksen vastaamisen lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus vastata vapaamuotoisesti, millaista tukea on saanut. Kysymykseen vastanneista 4 henkilöä kertoi, että tuen määrä ei ollut riittävä. He kertoivat kokemuksistaan, jolloin lyhyen, jopa jo muutaman tunnin perehdytyksen jälkeen heidät oli jätetty yksin.

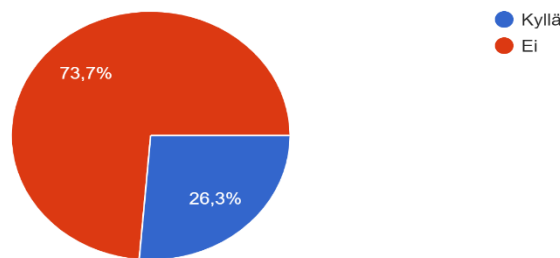
Yhdelle vastanneista oli kerrottu, että hän voi soittaa esimiehelle, mikäli kysyttävää tuli, mutta tilanteen tullessa esimies ei ollut vastannut puhelimeen. 15 henkilöä koki, että tukea oli tarpeeksi. He puolestaan nostivat esiin muun muassa oman aktiivisuuden sekä työilmapiirin tärkeyttä. He myös kokivat tärkeäksi sen, että lähellä on kokeneempi henkilö, jonka apuun voi tarvittaessa tukeutua. Vastauksista siis nähdään, kuinka iso vaikutus työuran alun saamalla tuella on ja kuinka tärkeää on huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työskentelemään yksin liian aikaisin.

#### 6.5 Kehitysideoiden tai palautteen antaminen

Seuraavalla kysymyksellä selvitetään tuntemusta siitä, oliko perehdyttävillä mahdollista antaa yritykselle kehitysideoita, kritiikkiä tai palautetta. Kuvio 5 näyttää, että kysymykseen vastanneista jopa kolme neljäsosaa (73,7 %) koki, ettei heille annettu tähän mahdollisuutta. 26,3 % puolestaan koki saaneensa tähän

mahdollisuuden. Luvussa 5 käsitelimme perehdytettävän vastuuta ja siellä kerrottiin, kuinka tärkeää on ottaa uusi työntekijä osaksi yrityksen kehitystä, sillä hän näkee yrityksen toiminnan vielä ulkopuolisen silmin ja voi löytää tärkeitä kehityskohtia, joita pidemmän aikaa työssä olevat eivät enää hoksaa (Onni 2022). Voidaankin vastauksien perusteella todeta tässä asiassa olevan vielä paljon petrattavaa, sillä suurin osa koki, ettei voinut tätä tärkeää palautetta antaa tai, ettei heille annettu mahdollisuutta siihen. Toki uudet työntekijät eivät varmastikaan usein oma-aloitteisesti ala kritisoimaan uutta työpaikkaa tai sen toimintaa, joten olisikin ehdottoman tärkeää hienovaraisesti antaa siihen uudelle työntekijälle mahdollisuus.

Koitko, että sinulla oli mahdollisuus alusta alkaen antaa kehitysideoita tai palautetta yrityksen toiminnasta?  
19 vastausta



Kuvio 5. Uuden työntekijän mahdollisuus antaa palautetta tai kehitysideoita yritykselle.

## 6.6 Perehdyttäjän ominaisuudet

Seuraava kysymys antoi haastateltaville mahdollisuuden itse kertoa mitä ominaisuuksia he olisivat toivoneet perehdyttäjältä. Kyselyn tuloksista nousi esiin perehdyttäjältä toivotut piirteet, kuten helposti lähestyttävä, kärsivällinen, ymmärtäväinen, kannustava sekä avulias. Lisäksi nousi esiin uudelleen henkisen tuen antaminen perehdyttäjän puolelta. Vastajat toivoivat myös enemmän aikaa perehdytykseen, selkeää perehdytysuunnitelmaa, säännöllisiä kehityskeskusteluja, samaa perehdyttäjää usean sijasta, seurantaa ja kuulumisten kyselyä sekä vastaanottavaisuutta.



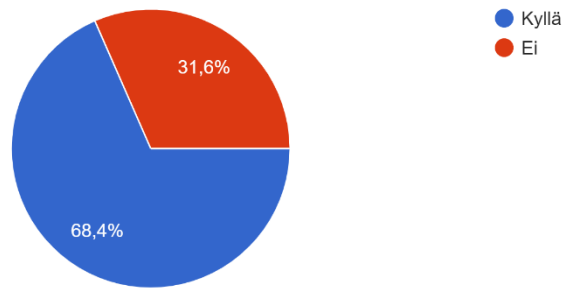
Yksi vastaajista kertoi, että hän oli kysynyt perehdyttäjältä työterveydestä sekä sen kattavuudesta. Tämä oli otettu loukkauksena ja merkinä siitä, että hän aikoo olla sairaslomalla usein. Kyse oli ollut työntekijän ensimmäisestä työpäivästä ja hän koki tilanteen ahdistavaksi. Yksi vastaajista tuo myös esiin tärkeän huomion. Hän kertoo, että perehdytys olisi hyvä kertoa kokonaisuudessaan, sillä vähäinen tieto aiheuttaa epätietoisuutta, eikä perehdytettävä välttämättä osaa kysyä tarvittavia kysymyksiä, silloin kun siihen on mahdollisuus. Luvussa 3.2 käsiteltiin sitä, kuinka tärkeää on, että perehdyttäjä kohtelee kaikkia perehdytettäviä tasa-arvoisesti. Lisäksi myös mainittiin motivoituneisuus sekä riittävän tuen antaminen. Vastausten perusteella voidaan todeta näiden olevan paikkansapitäviä sekä olennaisia ominaisuuksia perehdyttäjältä.

Lisäksi tähän kohtaan kirjoitettiin myös selkeästä ja hyvin suunnitellusta perehdytysuunnitelmasta useampaan otteeseen. Vastaajat kokevat tärkeäksi sen, että jokainen uusi työntekijä saa samanlaisen perehdytyksen ja saavat samat tiedot. Teoriaosuudessa käsiteltiin myös tämän tärkeyttä, joten se voidaan todeta myös relevantiksi tiedoksi.

## 6.7 Perehdytyksen kesto

Viimeisenä kartoitettiin perehdytyksen keston riittävyttä. Kuvio 6 näyttää, että vastaajista reippaasti yli puolet (68,4 %) ovat sitä mieltä, että heille järjestetty perehdytys oli kestoaltaan riittävä. 31,6 % puolestaan olisi kaivannut enemmän aikaa perehdytykselle. Kuten luvussa 3.1 on mainittu, perehdytyksen kesto määräytyy eri tekijöistä. Tähän vaikuttaa muun muassa tuleva työnkuva, kesto sekä aiempi kokemus. Kuitenkin melko moni koki, ettei perehdytyksen kesto ollut tarpeeksi pitkä, joten tämä on asia mihin perehdyttäjien kannattaa kiinnittää huomiota.

Oliko perehdytyksen kesto mielestäsi riittävä?  
19 vastausta



Kuvio 6. Perehdytyksen keston riittävyys.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa perehdytyksen eri osioiden tärkeyttä. Näihin sisältyy muun muassa perehdytyksen kesto sekä taso, vaikutus työmotivaatioon, henkinen tuki, perehdyttäjän ominaisuudet sekä uuden työntekijän sitouttaminen. Päättökysymys oli ”Millainen on laadukas perehdytys päivittäistavarakaupan toimialalla?” ja alakysymyksinä tutkittiin, millaisia ominaisuuksia vaaditaan perehdyttäjältä, mitkä ovat tärkeimmät vaiheet perehdytyksessä sekä mitä vaaditaan onnistuneelta perehdytykseltä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia perehdyttämistä ja mitä siltä vaaditaan, jotta se saadaan toteutettua onnistuneesti loppuun asti. Perehdytyksen voidaan todeta olevan todella tärkeä osa työuraa, eikä sen tärkeyttä tule vähätellä. Jokaisen työnantajan tulisi keskittyä perehdyttämiseen sekä uuden työntekijän tukemiseen uran alkuvaiheessa, mutta myös sen jälkeen.

Tutkimuksen jälkeen voidaan todeta, että isoin ja tärkein vaihe perehdytyksessä tapahtuu varsinaisen perehdytyksen lisäksi myös ennen ja jälkeen perehdyttämisen. Perusteellinen suunnittelu on onnistuneen perehdytyksen perusta. Suunnittelun tärkeys nousi esiin niin havainnoinnin kuin kyselynkin yhteydessä. Toinen toteamus tutkimustulosten perusteella on, että perehdyttämisen tasossa on parantamisen varaa, sillä muun muassa havainnoinnin perusteella kirjallista materiaalia ei jaeta sekä kyselyihin vastanneet kokivat perehdyttäjällä olevan uupuvia ominaisuuksia. Myös vastuuta annettiin liian nopealla aikataululla liian aikaisin. Melkein samaa mieltä oltiin kuitenkin perehdytyksen kestosta. Tiedossa ei ole kuinka pitkä vastaajien perehdytys on ollut, mutta vastauksien perusteella voidaan todeta, ettei kestolla ole niinkään väliä, vaan perehdytyksen laadulla.

Työnantajan rekrytointivaiheessa antama kuvaus tulevasta työtehtävästä voidaan todeta olevan onnistunut, koska suurimmalle osalle vastaajista virheellisiä käsityksiä tulevasta työnkuvasta ei ollut syntynyt. Tähän voi vaikuttaa se, että ihmiset asioivat päivittäistavarakaupoissa usein sekä työnteko alalla on näkyvää, joten heille on jo syntynyt käsitys siitä, millaista työtä siellä tehdään. Työtehtävät vaihtelevat kuitenkin eri osastojen välillä, sekä myös työntekijän aseman ja roolin mukaan (Ruokatieto Yhdistys ry 2022).

Työmotivaatioon perehdytys tuntuu vaikuttavan merkittävästi, kun se on hoidettu alusta saakka asianmukaisella tavalla. Motivoituneena työntekijä on sitoutuneempi tekemään työtä yrityksen eteen ja viihtyy työssään. Vastaajien perusteella voidaan todeta, että perehdytys on tärkeää, sillä kun se on hoidettu hyvin, työntekijän motivaatio työtä kohtaan kasvaa.

Työntekijän koulutus, kokemus ja osaamistaso vaikuttaa perehdytysprosessin onnistumiseen, koska vastaajista 63,2 % koki sen olleen riittävä. Kuitenkin lähes 38,8 % taas koki, että perehdytystä, jota he olivat saaneet ei ollut ollut riittävästi ja tämän vuoksi perehdytys tulisi kohdistaa yksilöllisesti jokaiseen perehdytettävään. Perehdyttäjän apu tulee olla helposti saatavilla, sillä se lisää turvallisuuden tunnetta itsenäiseen työskentelyyn ja tähän työnantajien olisi syytä kiinnittää huomiota. Uusi työntekijä tuo usein mukanaan myös uusia ideoita, mutta kuten tutkimus osoitti, heidän kantaansa ei aina kuunnella. Neljännes vastaajista oli kokenut, että heillä ei ollut mahdollisuutta tuoda omia näkökulmia esiin ja siksi perehdyttäjän onkin muistettava ottaa avoimesti vastaan kehitysideoita aloittavilta työntekijöiltä sekä aktiivisesti kysyä niitä itse.

Tutkimuksessa kävi ilmi myös se, miten paljon perehdytyksen suunnittelua arvostetaan. Suunnitelman toteuttamisella myös varmistetaan se, ettei mikään perehdytyksen osio jää käymättä läpi. Perehdytyksen laatuun, mutta myös kestoon on kiinnitettävä huomiota unohtamatta seurantakeskusteluja, joita tarvitaan selvästi enemmän. Myös tutkimuksessa käytetyn havainnoinnin perusteella voidaan todeta samat haasteet, mitä kyselyyn vastanneet olivat kohdanneet. Koko perehdytysprosessi on suunniteltava alusta loppuun, niin että se palvelee sekä työnantajaa että perehdytettävää. Tärkeimmät asiat siis loppujen lopuksi perehdytyksen suhteen voidaan kertoa olevan hyvin suunniteltu, laadukkaasti ja kiireettömästi toteutettu, asiantuntijan vetämä sekä henkisen tuen tarjoama perehdytysprosessi.

Tutkimusosion kyselyyn saatiin tarpeeksi vastauksia, jotta tutkimuksen toteuttaminen oli mahdollista. Tutkimus ei ole täysin reliaabeli, sillä kyselyyn vastasi suh-

teellisen pieni määrä ihmisiä, joilla kaikilla myös omat mielipiteet ja arvot. Suositus on, että ainakin 100 ihmistä vastaa, jotta kyselystä saadaan mahdollisimman luotettava (Vilkkä 2021, 28). Tutkimuksessa ei tutkittu vain yhtä päivittäistavara-kauppaa, vaan kyselyyn vastasi ihmisiä eri päivittäistavarakaupoista, mikä nostaa tutkimuksen validiteettia. On epätodennäköistä, että kyselyyn olisi vastattu väärin, sillä kysymykset olivat operationalisoitu niin, että ne olivat helposti ymmärrettävissä (Metsämuuronen 2011, 128).

Jokainen vastaaja myös vastasi jokaiseen kysymykseen ja vapaa-kirjoituskenttiin saatiin hyviä pohdintoja sekä havaintoja. Kyselytulokset antoivat ison osan vastauksista tutkimukseen. Oma osaamisemme kehittyi tutkimuksen ja opinnäytetyön teon myötä perehtyessämme aiheeseen eri näkökulmista. Pääsimme pureutumaan perehdytysprosessin jokaiseen vaiheeseen ja ratkomaan, mitä ne käytännössä tarkoittavat. Koemme, että tutkimuksen tekemisestä tulee olemaan hyötyä urapoluillamme.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus saatiin toteutettua. Lisätutkimuksena voisi vielä tutkia enemmän rekrytointivaihetta sekä perehdytyksen jälkeistä kriittistä aikaa. Myös työntekijöiden kouluttamisesta voisi saada mielenkiintoisen tutkimuksen aikaiseksi.

## LÄHTEET

Eklund, A. 2018. Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Brik 6.2.2020. Viitattu 9.2.2022. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>.

Haavasoja, T. 2017. Perehdytys – selitys, syy ja seuraus. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 13.6.2017. Viitattu 11.12.2021 <https://www.jhl.fi/blogi/perehdytys-selitys-syy-ja-seuraus/>.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita. E-kirja. Viitattu 9.2.2022 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs.

Ilola, H.-M. 2021. Työntekijöiden vaihtuvuus on imagohaitta – näin sitoutat henkilöstöä. Talented 12.3.2021. Viitattu 18.2.2022 <https://talented.fi/fi/blog/tyontekijoiden-vaihtuvuus-on-imagohaitta/>.

Ismail, B. & Miettinen, M. 2021. Kauppa kärsii osaavan työvoiman pulasta – onko se pysyvää ja miten sitä voisi helpottaa? Kaupan liitto 21.9.2021. Viitattu 29.1.2022 <https://kauppa.fi/uutishuone/2021/09/21/kauppa-karsii-osaavan-tyovoiman-pulasta-onko-se-pysyvaa-ja-miten-sita-voisi-helpottaa/>.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntija käsikirja. 6., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. E-kirja. Viitattu 11.1.2022 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, AlmaTalent verkkokirjahylly.

Kaupan liitto 2021. Kauppa ja työelämä tutuksi nuorille Maailman suurimmassa etäTETissä. Tiedote 14.9.2021. Viitattu 21.2.2022. <https://kauppa.fi/uutishuone/2021/09/14/kauppa-ja-tyoelama-tutuksi-nuorille-maailman-suurimmassa-etatetissa/>.

Kaupan liitto 2022. Toimialat. Viitattu 29.1.2022 <https://kauppa.fi/kaupan-ala/toimialat/>.

Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2. Opiskelijalaitos. Helsinki: International Methelp Oy. E-kirja. Viitattu 12.12.2021 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, booky.fi.

Mielen Ihmeet 2022. Kolme teoriaa työmotivaatiosta. Viitattu 16.04.2022 <https://mielenihmeet.fi/tyomotivaatio-kolme-teoriaa/>.

Onni 2022. Urapalvelu uusien työntekijöiden tukena. Viitattu 16.04.2022 <https://www.onnion.fi/blogi/urapalvelu-tukee-uusia-onnilaisia>.

Perehdyttämisen tarkistuslista 2016. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Viitattu 12.12.2021 [https://ttk.fi/oppaat\\_ ja\\_ohjeet/verkkokauppa/tyoohyvinvointi\\_ ja\\_ tyosuojelu/perehdyttamisen\\_ tarkistuslista\\_ %28vain\\_ pdf%29%2824110%29.5901.shtml#646ef936](https://ttk.fi/oppaat_ ja_ohjeet/verkkokauppa/tyoohyvinvointi_ ja_ tyosuojelu/perehdyttamisen_ tarkistuslista_ %28vain_ pdf%29%2824110%29.5901.shtml#646ef936).

Pro PK-Pilvipalvelut 2022. Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta. Viitattu 17.4.2022 <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>.

Päivittäistavarakauppa ry 2021. Päivittäistavaroiden vähittäismyynti kasvoi elokuussa 1,4 prosenttia edellisvuodesta. Myyntitiedotteet 1.10.2021. Viitattu 29.1.2022 <https://www.ptv.fi/paivittaistavaroiden-vahittaismyynti-kasvoi-elokuussa-14-prosenttia-edellisvuodesta/>.

Ruokatieto Yhdistys ry 2022. Kaupassa työtehtävät ovat monipuolisia. Viitattu 30.3.2022 <https://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/ruokavisa-vastuullisuus-ruokaketjussa/tyohyvinvointi-ruoka-alalla/toissa-ruoka-alalla/kaupassa-tyotehtavat-ovat-monipuolisia>.

Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Helsinki: Talentum. <https://luc.finna.fi/lapinamk>, AlmaTalent verkkokirjahylly.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi. E-kirja. Viitattu 28.12.2021 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Arvioi osaamistasi ja valmiuttasi työelämään. Viitattu 16.2.2022 <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/loyda-toita/vinkkejatyonhakuun/arvioi-osaamistasi-ja-valmiuttasi-tyoelamaan>.

Työturvallisuuslaki 23.10.2002/738.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. E-kirja. Viitattu 29.1.2022 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs.

Vilka, H. 2021. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 15.04.2022 <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

## LIITTEET

Liite 1. Kyselyn kysymykset



### Liite 1. Kyselyn kysymykset

- Vastasiko työnantajan kertoma työnkuva todellisuutta?
- Oliko perehdytyksellä vaikutusta työmotivaatioosi?
- Koitko että perehdytys oli riittävä kokemukseen, osaamistasoon ja koulutustasoon verrattuna?
- Koitko saavasi tarpeeksi tukea perehdytyksen sekä seurannan aikana?
- Kuuluiko perehdytysprosessiisi seurantakeskustelu? Jos kyllä, koitko siitä olevan hyötyä?
- Koitko, että sinulla oli mahdollisuus alusta alkaen antaa kehitysideoita tai palautetta yrityksen toiminnasta?
- Mitä ominaisuuksia toivoisit/olisit toivonut perehdyttäjältä?
- Oliko perehdytyksen kesto mielestäsi riittävä?