



Karelia-ammattikorkeakoulu
Restonomi (AMK)

Lettukahvila Kalliolinnan perehdyttämisen ja rekrytoinnin kehittäminen

Aino Hirvonen

Opinnäytetyö, joulukuu 2022

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2022
Matkailun koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Aino Hirvonen

Nimeke
Lettukahvila Kalliolinnan perehdyttämisen ja rekrytoinnin kehittäminen

Toimeksiantaja
Lettukahvila Kalliolinna

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön aiheena oli kehittää Savonlinnassa sijaitsevan Lettukahvila Kalliolinnan perehdytys- ja rekrytointiprosesseja. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda pohja sähköiselle perehdytyskansiolle, edistää perehdytysuunnitelmaa sekä löytää rekrytoinnista kehittämistä vaativia kohteita. Lettukahvila on monen nuoren kesätyöpaikka ja ensikosketus matkailu- ja ravintola-alaan, minkä vuoksi Lettukahvilalla halutaan ottaa erityisesti nuoret työntekijät huomioon perehdytyksessä ja rekrytoinnissa.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin perehdyttämistä sekä perehdyttämisen kehittämistä. Lisäksi opinnäytetyössä syvennyttiin rekrytoinnin trendeihin ja nuorten rekrytointiin. Aineistonkeruumenetelminä opinnäytetyössä käytettiin Lettukahvilan työntekijöille toteutettua kyselyä sekä teemahaastattelua kahvilan yrittäjistä toiselle. Aineistonkeruumenetelmien avulla saatiin tietoa perehdytyksen ja rekrytoinnin kehittämiseen.

Kyselyn vastaukset osoittivat, että Lettukahvila on pidetty työpaikka, työyhteisö on ystävällinen ja ilmapiiri kannustava. Nuoret hakevat Lettukahville töihin etenkin sosiaalisen median perusteella, ja sitä kannattaa hyödyntää yhä enemmän rekrytoinnissa. Perehdytysprosessia vastaajat pitivät melko toimivana, mutta myös kehittämiskohteita löytyi. Ehdotusta sähköisestä perehdytyskansioista pidettiin hyvänä ja käytännöllisenä ideana. Vastausten mukaan sähköiselle perehdytyskansiolle on Lettukahvilalla todellinen tarve.

Kieli
suomi

Sivuja 42
Liitteet 4
Liitesivumäärä 10

Asiasanat
perehdyttämisen, rekrytointi, henkilöstöjohtaminen, kesätyö



THESIS
December 2022
Degree Programme in Tourism and Hospitality Management

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Aino Hirvonen

Title
Development of Employee Orientation and Recruitment in Café Kalliolinna
Commissioned by
Lettukahvila Kalliolinna

Abstract

The topic of this thesis was to develop the employee orientation and recruitment processes in crepe café Lettukahvila Kalliolinna in Savonlinna. The aim of the thesis was to create a basis for an electronic employee orientation folder, to promote the orientation plan, and to find out areas of development in the recruitment process. The crepe café provides summer jobs for many young people and offers them the first contact with the tourism and restaurant field, which is why the café wants to pay particular attention to young employees orientation and recruitment.

The knowledge base of the thesis covered employee orientation and the development of orientation. In addition, the thesis handled recruitment trends and recruitment of young people. The data collection methods used in the thesis were a survey carried out for café employees and theme interviews for the entrepreneur of the café. The data collection methods provided information for the development of employee orientation and recruitment.

The answers to the questionnaire showed that working in the café was a well-liked job, the working community was friendly, and the atmosphere was encouraging. Young people applied for work in the café especially because of social media. The respondents considered the employee orientation process to be quite effective, but there was also room for development. The proposal for an electronic employee orientation folder was considered as a good and practical idea. According to the answers, there is a real need for the orientation folder.

Language
Finnish

Pages 42
Appendices 4
Pages of Appendices 10

Keywords
orientation, recruitment, human resource management, summer job

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Lettukahvila Kalliolinna.....	6
3	Perehdyttäminen.....	7
3.1	Perehdyttäminen yleisesti.....	7
3.2	Perehdyttämisen hyödyt	8
3.3	Kaksisuuntainen perehdytys.....	9
3.4	Perehdytysmateriaalit.....	10
3.5	Työturvallisuus ja lainsäädäntö	10
4	Muuttuva rekrytointi.....	11
4.1	Nuorten rekrytointi.....	11
4.2	Rekrytinnin trendit	12
5	Perehdytysprosessin vaiheet.....	14
5.1	Rekrytointi aloittaa perehdytyksen	14
5.2	Perehdytysuunnitelma	14
5.3	Perehdytys käytännössä	16
5.4	Perehdytyksen seuranta.....	18
6	Perehdyttämisen kehittäminen	19
6.1	Perehdyttäjän roolin tärkeys	19
6.2	Perehdytys tulevaisuudessa	20
7	Tutkimuksen toteuttaminen	21
7.1	Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet	21
7.2	Luotettavuus ja eettisyys	22
7.3	Aineistonkeruumenetelmät	23
7.3.1	Kysely Lettukahvilan työntekijöille	23
7.3.2	Teemahaastattelu	24
8	Opinnäytetyön tulokset ja tuotokset	25
8.1	Kyselyn tulokset.....	25
8.2	Teemahaastattelu Lettukahvila Kalliolinnan yrittäjälle	31
8.3	Perehdytyskansio Google Classroomissa	34
8.4	Rekrytinnin kehitysideat.....	36
8.5	Tietoperustan ja tulosten tarkastelu	38
9	Pohdinta.....	39
	Lähteet.....	41

Liitteet

Liite 1	Kysely Lettukahvilan työntekijöille
Liite 2	Haastattelukysymykset yrittäjille
Liite 3	Perehdytyskansion Google Classroom -runko
Liite 4	Perehdyttämisen tarkistuslista Lettukahvilalle

1 Johdanto

Muuttuva työelämä puhuttaa kaiken aikaa, ja työpaikoilta vaaditaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Työntekijät vaativat yrityksiltä esimerkiksi tietynlaista arvomaailmaa, yhdenvertaisuutta, mielekästä ilmapiiriä, joustavuutta, läpinäkyvyyttä ja ekologisuutta. Kilpailu työpaikoista ja työntekijöistä on kovaa. Yritysten täytyy tehdä tulevaisuudessa yhä enemmän töitä sitoutuneiden ja ammattitaitoisten työntekijöiden eteen, ja siksi työsuhteen alkuun eli rekrytointiin ja perehdytykseen kannattaa panostaa.

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Lettukahvila Kallioliinalle. Tavoitteena on kehittää Lettukahvilan perehdytysprosessia ja luoda pohja perehdytys-suunnitelmalle sekä sähköiselle perehdytyskansiolle. Opinnäytetyön avulla kehitetään myös Lettukahvilan rekrytointiprosessia. Perehdytystä ja rekrytointia kehitetään erityisesti nuoret työntekijät huomioon ottaen.

Lettukahvila Kallionlinnan toiminta on alkanut vuonna 2012 ja kehittynyt vuosi vuodelta. Alun perin kahvilan toimintaa on pyöritetty pelkästään yrittäjien voimin. Parhaimmillaan yritystoiminnassa on ollut viisi yrittäjää mukana. Kahvilan toiminta on kuitenkin kehittynyt ja asiakaskunta laajentunut. Uusia työntekijöitä on tullut lisää vuosittain, ja yrittäjäporukka on pienentynyt. Perehdytykseen ja rekrytointiin panostaminen on noussut yrityksessä entistä ajankohtaisemmaksi.

Lettukahvilalla ei ole entuudestaan varsinaista suunnitelmaa perehdytyksestä eikä myöskään perehdytyskansiota, joten opinnäytetyön tuotokset tulevat olemaan tarpeellisia. Perehdytysprosessista halutaan tehdä entistä parempi ja sujuvampi, jotta työskentelystä tulee yhtenäisempää, virheitä vältytään ja työteko tehostuu.

Lettukahvilalla ei ole myöskään rekrytointiin entuudestaan olemassa erillistä suunnitelmaa. Lettukahvilan rekrytointi-ilmoitus julkaistaan sosiaalisessa mediassa, ja haastattelut toteutetaan etäyhteyksin videohaastattelujen avulla. Tässä

opinnäytetyössä selvitetään, mitkä ovat rekrytoinnin tämän päivän trendejä, ja miten hakijoiden nuori ikä vaikuttaa rekrytointiin. Lettukahvila Kalliolinna on avoinna vain kesäkausina, joten työ Lettukahvilassa on kausityötä. Työntekijät ovat pitkälti nuoria kesätyöntekijöitä, joten perehdytys ja rekrytointi kohdennetaan nuorille mahdollisimman sopivaksi.

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusotetta. Aineistonkeruumenetelmiä ovat kysely sekä teemahaastattelu. Kysely toteutettiin Lettukahvilan työntekijöille ja teemahaastattelu toiselle kahvilan yrittäjistä. Kyselyn avulla kartoitettiin, millaisena työntekijät ovat kokeneet perehdytyksen, ja miten sitä voitaisiin kehittää jatkoa ajatellen. Haastattelun avulla selvitettiin yrittäjien käsitystä perehdyttämisestä sekä rekrytoinnista.

2 Lettukahvila Kalliolinna

Lettukahvila Kalliolinna on Savonlinnan Sulosaassa toimiva kesäkahvila. Kahvila sijaitsee Sulosaaren ainoassa rakennuksessa, vaaleanpunaisessa pitsihuvilassa, joka on rakennettu vuonna 1899. (Lettukahvila Kalliolinna 2022.) Saareen kuljetaan valkoisia puusiltoja pitkin kävellen tai pyörällä. Matkaa Spahotel Casinon parkkipaikalta tulee noin 400 metriä.

Kahvilan valikoimaan kuuluvat nimensä mukaisesti letut niin suolaisilla kuin makeilla täytteillä. Täytevalikoima on laaja, ja jokainen voi valita mieleisenä letun yhdistelemällä eri täytteitä. Myös erityisruokavaliot on otettu valikoimassa huomioon. Lisäksi tarjolla on kahvia, teetä ja virvoitusjuomia. Kahvilatuotteiden lisäksi kahvilalla on esillä vaihtuvia taidenäyttelyitä läpi kesän. Kahvila on myös mukana erilaisissa tapahtumissa, kuten Savonlinnassa vuosittain järjestettävillä Luontoelokuvafestivaaleilla. Lettukahvila on monelle kesäinen kohtaamispaikka, eikä kahvilan maine ole suotta kiirinyt ympäri Suomen. Lettukahvila Kalliolinna on mainittu muun muassa Helsingin Sanomien ”Tässä ovat Suomen ihanimmat kahvilat” -jutussa (Hällfors 2022).

Pitsihuvila Kallioliinalla on mielenkiintoinen historia, sillä se on alun perin toiminut Olavin kylpylaitoksen tai Vesiparantolan matkailijoille tarkoitettuna vuokrahuvilana. Huviloita oli Sulosaassa aiemmin enemmänkin. Niitä olivat huvilat Väinölä, Pohjola, Runolinna sekä Metsäpirtti, mutta Sulosaaren huviloista Kalliolinna on ainut jäljellä oleva. (Lettukahvila Kalliolinna 2022.)

Lettukahvila Kalliolinna on avoinna kesän jokaisena päivänä, myös juhannuksena, ilman säävarausta. Kahvilan aukioloaika on päivittäin 10–19. Kesällä 2022 Lettukahvilan työyhteisöön kuului yksitoista työntekijää ja kolme yrittäjää.

3 Perehdyttäminen

3.1 Perehdyttäminen yleisesti

Perehdytyksen avulla opitaan uuteen työhön sekä sovelletaan jo olemassa olevia tietoja ja taitoja uuteen toimenkuvaan (Eklund 2018, 25). Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimia, joiden avulla uusi työntekijä saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiä sekä oppimaan omat työtehtävänsä. Perehdyttämistä tarvitaan, kun työntekijä tulee uuteen työpaikkaan tai hänen toimenkuvansa yrityksen sisällä vaihtuu. Hyvin hoidettu perehdytys vaatii suunnittelua ja aikaa. (Joki 2021, 85.) Perehdytys antaa perehdytettävälle perusvalmiudet työssä suoriutumiseen, ja sillä pyritään vähentämään uuden työntekijän jännitystä, epävarmuutta, virheitä ja väärinkäsityksiä. Perehdyttämisen tavoitteena on työn oppimisen nopeutuminen sekä työsuorituksen ja tuottavuuden parantuminen. Sillä voidaan vaikuttaa merkittävästi työssä viihtymiseen ja jopa vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Kjelin & Kuusisto 2003.)

Perehdyttäminen voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen. Ensimmäiseen osa-alueeseen kuuluvat yritykseen, työyhteisöön ja asiakkaisiin tutustuminen. Tässä vaiheessa uudelle työntekijälle muodostuu kuva yrityksestä, yritystoiminnan

tarkoituksesta, arvoista, toimintatavoista sekä organisaation rakenteesta. Lisäksi uusi työntekijä saa tietoa työsuhteesta. Toinen osa-alue pitää sisällään varsinaiseen työhön perehdyttämisen eli työnopastuksen, jossa käydään läpi kaikki tarvittavat työtehtävät. (Kangas & Hämäläinen 2010.)

3.2 Perehdyttämisen hyödyt

Osaava henkilöstö on minkä tahansa organisaation merkittävin kilpailutekijä. Ammattitaitoiset työntekijät luovat yritykselle arvokasta kilpailuetua, ja heistä halutaan pitää kiinni, sillä uusien työntekijöiden rekrytointi on kallista ja aikaa vievää. Rekrytoinnilla tulisi pyrkiä pitkäaikaisiin, tyytyväisiin ja aikaansaaviin työntekijöihin. Pelkkä onnistunut rekrytointi ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan myös onnistunut perehdytysprosessi. Ilman ammattitaitoista henkilökuntaa yrityksen toiminta heikentyy. Perehdyttäminen on parhaimmillaan osa hyvää henkilöstöjohtamista sekä yrityksen strategiaa. (Tainio-Keinonen 2020.)

Jos perehdytys onnistuu odotusten mukaisesti, uusi työntekijä helpottaa omalla työpanoksellaan nykyisten työntekijöiden työtaakkaa sekä kasvattaa organisaation tehokkuutta. Mitä nopeammin työntekijä pystyy itsenäiseen työhön sekä kykenee ottamaan vastuuta työstään, sitä nopeammin hän tuottaa myös lisäarvoa yritykselle. Perehdyttäminen on yksi organisaatioiden tärkeimmistä ja kalleimmista prosesseista. (Eklund 2020.)

Hyvä perehdytys luo vahvan pohjan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Sen avulla pyritään luomaan myönteistä asennoitumista sekä luottamusta työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitouttamaan uusi työntekijä työyhteisöön. Perehdytys tehostaa uuden työn oppimista ja vähentää mahdollisten virheiden määrää. Myös työtapaturmat ja turvallisuusriskit vähenevät merkittävästi laadukkaan perehdytyksen myötä. Aloittelijalta voi puuttua turvallisen työskentelyn perustietoja ja -taitoja, joten itsestäänselvyyksiltäkin tuntuvat asiat tulee opastaa. Ammattitaitoisella tulokkaalla on yleistiedot ja -taidot turvallisesta työskentelystä, mutta hän ei välttämättä tunne uuden työpaikan riskitekijöitä. Siksi turvallisuusasiat ovat

keskeinen osa perehdytysohjelmaa. Poissaolot ja vaihtuvuus työpaikalla vähenvät, kun perehdytys on hoidettu hyvin ja työntekijällä on tervetullut olo työpaikalla. Perehdytys vaikuttaa myös merkittävästi kustannuksiin ja yrityskuvaan. Virheiden, sekaannusten ja yrityksen huonon maineen selvittäminen tulevat kalliiksi. Tieto huonosta työyhteisöstä tai perehdytyksestä leviää nopeasti esimerkiksi nuorten harjoittelijoiden keskuudessa. Huonosti hoidettu perehdytys näkyy etenkin asiakkaalle ammattitaidon puutteena. (Kangas & Hämäläinen 2010.) Lisäksi huono perehdytys lisää työntekijöiden stressitasoa ja huonontaa heidän asennettaan yritystä kohtaan (Eskelinen 2022).

3.3 Kaksisuuntainen perehdytys

Perehdytys ajatellaan usein yksisuuntaisena prosessina, jossa organisaatio antaa ohjeita ja asettaa odotuksia sekä tavoitteita uudelle työntekijälle. Uusi työntekijä toimii tiedon vastaanottajana. Tehokas perehdytys ottaa huomioon myös uuden työntekijän roolin perehdytyksessä. Uusi työntekijä voi toimia perehdyttäjänä organisaatiolle antaen uusia näkökulmia ja palautetta organisaatiolle. Organisaation vastuulla on tällöin ottaa avoimesti vastaan palautetta ja kehitysideoita. Uudella työntekijällä on usein vanhoja työntekijöitä parempi kyky kyseenalaistaa ja näin ollen kehittää totuttuja käytäntöjä. Kaksisuuntainen perehdytysprosessi hyödyttää molempia osapuolia ja mahdollistaa organisaation kehittymisen pitkällä aikavälillä. (Eklund 2020.)

Osaamisen hyödyntäminen uudistaa työelämää. Niin yritystä kuin työntekijääkin hyödyttävä tavoitteellinen yhteistyö on avainasemassa nopeasti muuttuvassa maailmassa ja työelämässä. Puhutaan ekosysteemimäisestä tavasta toimia, joka tarkoittaa kokonaisuutta, jossa osapuolet hyötyvät toisistaan mahdollisimman paljon. Työntekijöiden omat tarpeet ja tavoitteet yhdistetään yrityksen tavoitteisiin ja tarpeisiin, ja näin luodaan koko ekosysteemin kannalta kestävämpää menestystä. Osaaminen ja sen kehittäminen auttavat yritystä sekä sen työntekijöitä tulevaisuuden muutoksissa ja rakentavat samalla kestävää tulevaisuutta. (Sitra 2022.)

3.4 Perehdytysmateriaalit

Perehdytysmateriaalit ovat tärkeitä apuvälineitä perehdytyksen tueksi. Kun materiaalit on koottu yhteen paikkaan, ne ovat työntekijöiden saatavilla vaivattomasti. Materiaaleja tulee päivittää, jotta ne ovat mahdollisimman ajantasaisia. Nykyään monissa työpaikoissa perehdytysmateriaalit löytyvät netistä. Erilaiset sovellukset toimivat alustoina monille perehdytysmateriaaleille, ja saatavuus mobiililaitteelle mahdollistaa sen, että perehdytysmateriaalit kulkevat työntekijöiden mukana päivittäin. Esimerkiksi opetusvideot ovat hyviä apuvälineitä perehdytyksen tueksi. Videoiden avulla työntekijä voi perehtyä ohjeisiin rauhassa missä tahansa ja kerrata haluamansa asian niin monta kertaa kuin on tarpeen.

Perehdytysohjelma on osa perehdytysmateriaalia. Sen tulee olla työntekijän saatavilla heti perehdytyksen alussa. Sen lisäksi uudelle työntekijälle kannattaa koota tietopaketti, josta löytyy oleellista tietoa yrityksestä, kuten toiminta- ja vuosikertomus, esitteitä, henkilöstö- ja asiakaslehtiä, työohjeet, toimenkuvat sekä henkilöstön yhteystiedot. Työntekijälle tulee opastaa, mistä tarvittavaa lisätietoa sen lisäksi löytyy. Lisätietoa voi olla esimerkiksi yrityksen kotisivuilla, tietojärjestelmissä ja intranetissä. (Joki 2021, 92–93.)

3.5 Työturvallisuus ja lainsäädäntö

Jokaisella on lakiin perustuva oikeus saada laadukasta perehdytystä uuden työsuhteen alussa. Myös lyhempiin työsuhteisiin, kuten keikkatöihin ja kesätöihin, kuuluu yhtäläinen oikeus perehdytykseen. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee perehdyttää työntekijät työtehtäviin, työvälineiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön sekä turvallisiin ja ergonomisiin työtapoihin. Työntekijälle esitellään työpaikan tilat, työntekijät sekä kulttuuri. On myös tärkeää keskustella työpaikan toimintatavoista, käytännöistä sekä työntekijään kohdistuvista odotuksista. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Työturvallisuuslain 2002/738 luvun 14 §:ssa käsitellään työntekijälle annettavaa opetusta ja opastusta seuraavasti:

1. työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista
2. työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi
3. työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta ja
4. työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738: 14 §.)

Työturvallisuudessa Lettukahvilalla tulee huomioida etenkin eri laitteiden oikeaoppinen käyttö ja mahdolliset riskit, kuten palovammat. Esimerkiksi lettupannujen ja tiskikoneen käytössä tulee noudattaa erityistä huolellisuutta. Lisäksi ahtaiden tilojen takia työturvallisuuteen on syytä kiinnittää huomiota.

4 Muuttuva rekrytointi

4.1 Nuorten rekrytointi

Työelämä on ollut murroksessa viimeiset vuodet, ja se on vaikuttanut merkittävästi myös rekrytointiin. Tulevaisuuden osaajat ovat nuoria aikuisia, joiden ajatusmaailmat eivät välttämättä kohtaa jo pitkään työelämässä olleiden aikuisten kanssa. Jokainen hakija on erilainen ja kiinnostunut erilaista asioista. Tämän vuoksi rekrytoijan tulee tietää, minkälaista työntekijää hän on rekrytoimassa, ja mikä juuri kyseistä työntekijää motivoi. (Kaijala 2016, 151.)

Z-sukupolvi (1995–2009 syntyneet) sekä Y-sukupolvi eli milleniaalit (1980–1994) muodostavat suuren osan tämän päivän työvoimasta. Väestörakenteen muutos työelämässä on vaikuttanut merkittävästi työnantajiin ja työasenteeseen työpaikoilla. Z-sukupolvea pidetään sosiaalisena ja digitaalisena sukupolvena, ja etenkin digitaalisuus näkyy nuorten työnhakukäyttäytymisessä. Moni nuori esimerkiksi tarkastelee mahdollisen työpaikan nettisivuja ja sosiaalisia medioita työnhaun yhteydessä. Lisäksi nuoret etsivät tietoa siitä, minkälainen kuva muilla ihmisillä on kyseessä olevasta yrityksestä. (McCrindle & Fell 2019.) Myös tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksista selvisi monen hakeneen Lettukahvilaan töihin yrityksen somekuvan perusteella.

Etenkin korkeakoulutettujen nuorten työnhakuun vaikuttaa paljon se, minkälaisen kuvan rekrytoiva yritys antaa itsestään esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tai yrityksen verkkosivuilla. Myös aiemmin yrityksessä työskennelleiden nuorten mielipide on uusille työnhakijoille tärkeä. Kun yritys antaa itsestään hyvän kuvan, se saa luonnollisesti myös enemmän kiinnostuneita hakijoita silloin, kun uusille työntekijöille on tarvetta. (Kaijala 2016, 156.)

E erityisen tärkeää nuorille ja kokemattomille työntekijöille on luoda työkuultuuri, jossa saa esittää kysymyksiä. Myös oppiminen ja uusien asioiden hallitseminen tehostuu, kun asioista kysyminen koetaan helpoksi ja vaivattomaksi. (Tomaskovic-Devey & Orellana 2022.) Jo rekrytointivaiheessa kannattaa tuoda ilmi, että työyhteisössä ollaan helposti lähestyttäviä ja kysymysten esittäminen on enemmän kuin suotavaa. Kysymysten avulla myös työnantaja saa tietoa hakijoiden todellisesta kiinnostuksesta.

4.2 Rekrytoinnin trendit

Tulevaisuuden suurimpana trendinä pidetään teknologian jatkuvaa kehitystä, mutta todellisuudessa väestörakenteen muutoksilla on tulevaisuuteen yhä teknologiaakin suurempi vaikutus (McCrindle & Fell 2019). Tulevaisuuden työelämässä yksi suurimmista muutoksista tulee tapahtumaan työntekijöiden arvoissa

ja asenteissa. Arvojen ja asenteiden muutoksen lisäksi tulevaisuuden työelämän trendeinä pidetään globalisaatiota, työn liikkuvuutta, teknologian jatkuvaa kehitystä sekä työn muotojen muuttumista. (Kaijala 2016, 151.)

Monimuotoinen, tasapuolinen ja osallistava strategia eli DE&I (*Diversity, Equity & Inclusion*) on yksi rekrytoinnin trendeistä vuodelle 2023. DE&I tarkoittaa strategiaa, jossa huomioidaan työntekijöiden erilaisuus ja kohdellaan kaikkia tasapuolisesti eroavaisuuksista huolimatta. Jokaista työntekijää tuetaan ja kohdellaan tasapuolisesti esimerkiksi iästä, sukupuolesta, seksuaalisuudesta, kansallisuudesta ja etnisestä taustasta riippumatta. (Teem 2022.)

Rekrytoinnin trendejä vuodelle 2023 ovat positiivinen hakijakokemus, työnantajabrändi, mahdollisuus hybridityöhön, monimuotoinen, tasapuolinen ja osallistava strategia (DE&I) sekä yrityksen arvomaailma. Kaikki nämä ovat asioita, joihin työnhakijat kiinnittävät yhä enemmän huomiota jo nyt sekä tulevaisuudessa. (Teem 2022.)

Työnantajabrändillä on ilmeinen vaikutus rekrytoinnin onnistumiseen myös Duunitorin kansallisen rekrytointitutkimuksen mukaan. Lisäksi tutkimuksessa on selvinnyt, että rekrytointipäätökseen vaikuttaa eniten hakijan motivaatio, sopivuus työkuulttuuriin, erityistaidot, kotimaisten kielten taito sekä edellinen työtehtävä. (Karhunen 2022.)

Myös tasapuolisuuden huomioiminen tulee kansallisessa rekrytointitutkimuksessa esiin, sillä tutkimuksen mukaan kaksi kolmesta vastaajasta kokee, että työnhaussa on havaittavissa ikäsyryntää. Lisäksi 61 % kyselyn vastaajista kokee, että rekrytointien monimuotoisuutta tulisi lisätä. (Karhunen 2022.)

5 Perehdytysprosessin vaiheet

5.1 Rekrytointi aloittaa perehdytyksen

Perehdytysprosessi alkaa jo ennen varsinaisen perehdytyksen alkua siitä, kun mietitään, minkälaisia työntekijöitä yritykseen tarvitaan. Tässä vaiheessa on tärkeää miettiä, mitä osaamista työ vaatii, ja mitä ominaisuuksia omaava henkilö olisi työhön sopivin. Haetaanko yritykseen ”hyvää tyyppiä” täydentämään osaamista, vai onko uudelle työntekijälle valmiiksi rajattu tehtävä? Perehdytyksen painopiste määräytyy tarpeen mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Kun yrityksen tarve työntekijälle on selvillä, voidaan aloittaa rekrytointiprosessi. Se on tärkeä osa perehdytystä. Rekrytointivaiheessa hakija saa tietoa työtehtävistä, työyhteisöstä, organisaation vaatimuksista ja erityispiirteistä. Myös organisaatio saa tietoa hakijasta. Jo haastatteluvaiheessa uuden työntekijän osaaminen kehittyy ja jatkoperehdyttämislle luodaan hyvä pohja. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Lettukahvilan rekrytointiprosessi alkaa tammikuussa, kun työpaikkailmoitus julkaistaan Instagramissa sekä Facebookissa. Avoimien hakemusten perusteella valitaan haastateltavat. Haastattelut toteutetaan etänä videoyhteyden välityksellä. Lettukahvilan työntekijöiltä vaaditaan asiakaspalvelutaidon ja reippauden lisäksi vähintään 15-vuoden ikää sekä hygieniapassia. Alan aiempi kokemus ei ole välttämätöntä, mutta se katsotaan eduksi.

5.2 Perehdytys suunnitelma

Kun rekrytointi on saatu päätökseen, voidaan alkaa suunnittelemaan tulevaa perehdytystä ja laatimaan perehdytys suunnitelma. Perehdytys suunnitelman luominen alkaa tavoitteiden määrittämisellä. Kun tavoitteet ovat selvillä, on helppompaa pyrkiä niitä kohti. Perehdytys suunnitelma on tärkeä apuväline

perehdytyksessä. Suunnitelman tulee olla selkeä ja käyttötarkoitukseen sopiva, jotta siitä on käyttäjilleen mahdollisimman paljon hyötyä. (Eklund 2018.)

Hyvässä perehdytys suunnitelmassa on viisi avainkohtaa:

1. Kuka on vastuussa? Vastuunjaon tulee olla selvillä. On tärkeää tietää, kuka opastaa minkäkin osa-alueen, sekä tietää, keneltä perehdyttävä voi kysyä neuvoa tarvittaessa. Onnistunut delegointi säästää aikaa ja vähentää työmäärää.
2. Mitä asioita uuden työntekijän kanssa käydään läpi? Eri tehtävien, toimintatapojen, sääntöjen, laitteiden ja järjestelmien läpikäynti. Suunnitelmassa tulisi lukea kaikki asiat, jotka työntekijän tulee oppia. Tarkistuslista auttaa perehdyttäjää pysymään ajan tasalla perehdytyksen kulusta.
3. Milloin perehdytys tapahtuu, ja kuinka kauan se kestää? Missä järjestyksessä asiat käsitellään, että oppiminen olisi tehokkainta?
4. Miten perehdytys tapahtuu käytännössä? Esimerkiksi koulutustilaisuudet, käytännön tekeminen, keskustelu perehdyttäjän/esihenkilön kanssa, ryhmätyöskentely, itsenäinen opiskelu, verkkokurssit, webinaarit ja videot sekä pelit ovat keinoja perehdyttämiseksi.
5. Kenelle perehdytys on suunnattu? Yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen ja joustava perehdytysprosessi hyödyttää molempia osapuolia.
(Eklund 2020.)

Työ Lettukahvilalla on kesätyötä ja perehdytys suunnitelman tulee olla kesätyön luonteeseen sopiva. Suunnitelman tulee olla joustava, jotta sitä voidaan muokata eri työntekijöiden tarpeiden mukaan. Työ Lettukahvilalla on ennen kaikkea mukavaa ja asiakaslähtöistä, ja jokainen saa tuoda töissä esiin omaa persoonansa. Perehdytyksen tarkoituksena on nopeuttaa työtehtävien oppimista kaivoihin kangistamatta. Esimerkiksi Lettukahvilan asiakaspalvelussa tyylierot saavat näkyä.

5.3 Perehdytys käytännössä

Käytännön perehdytykseen kuuluvia osa-alueita on neljä: ennen työhöntuloa tapahtuva informointi, vastaanotto ja yritykseen perehdyttäminen töiden alkaessa, työsuhteperehdyttäminen sekä työtä koskeva työnopastus. Varsinainen perehdytys työtehtävään päättyy, kun uusi työntekijä kokee, ettei perehdytykselle ole enää tarvetta. Osaamisen kehittämistä kuitenkin jatketaan myös varsinaisen perehdytyksen päätyttyä. Perehdytyksen päätyttyä puhutaan suoriutumisen johtamisesta. (Viitala 2021, 98–100.)

Ennen ensimmäistä työvuoroa työntekijään otetaan yhteyttä ja sovitaan työn aloituksesta. Työntekijä saa tarvittavat tiedot, kuten aloitusajan, -paikan, vastassa olevan henkilön ja mukaan tarvittavat asiat. Näin varmistetaan, että uuteen työhön on mukava tulla. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Työntekijän vastaanotto on perehdytyksen kannalta erityisen tärkeää. Silloin työntekijä saa ensivaikutelman uudesta työpaikasta ja työyhteisöstä. Hyvä alku on oleellinen jatkon kannalta. Rauhallinen ja ystävällinen vastaanotto luo tervetulleen olon. (Kupias & Peltola, 2009, 104.)

Perehdyttäminen aloitetaan keskustelemalla. Keskustelun tavoitteena on perehdyttäjän ja perehdytettävän keskinäinen tutustuminen, sekä perehdytysohjelman esittely. On tärkeää tuoda esiin perehdytyksen aikataulu, ja vaihe, jossa perehdytettävältä odotetaan itsenäisiä tuloksia. Perehdytys voi edetä esimerkiksi niin, että aluksi perehdytettävä seuraa asiakaspalvelutilannetta taustalta, seuraavassa vaiheessa hän osallistuu tilanteeseen, mutta perehdyttäjä hoitaa käytännön työn. Kolmannessa vaiheessa roolit vaihdetaan: perehdytettävä tekee asiakaspalvelutilanteen vaatimat tehtävät, ja perehdyttäjä seuraa vierestä. Neljännessä vaiheessa perehdytettävä on valmis kohtaamaan asiakastilanteen itsenäisesti. (Joki 2021, 86.)

Kuviossa 1 on listattu asiat, jotka perehdytyksessä tulisi käydä läpi. Lista toimii apuna perehdytysohjelman tekemisessä. Aihealueita on kuviossa yhteensä 11 ja ne on selitetty alla olevassa listauksessa tarkemmin:

1. Yrityksen toiminta-ajatus, liike- ja palveluidea, yrityksen omistussuhteet, asiakkaat ja heidän odotuksensa, yrityksen toimintaan liittyvä aineisto, esitteet, videot, internet, intranet
2. Organisaatio ja toimenpiteet, johto ja esimiehet, työhönopastaja, yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio sekä -henkilöt
3. Yrityksen arvot, odotukset, käytös, työasu, asiakaspalvelu, myyntityö, vaitiolovelvollisuus
4. Yrityksen tai työpaikan sijainti, kulkeminen, kulunvalvonta
5. Koeaika, työajat ja -vuorot, vuoronvaihto, ylityöt, ruoka- ja kahvitauot, lomat
6. Palkkaus, palkanmaksu, mahdolliset lisät, sairausajan palkka, loma-ajan palkka, lomarahaa ja -korvaukset, verokortti, luontaisedut
7. Työhöntulotarkastus, todistukset, työterveyshuollon palvelut, turvallisuus-suunnitelma, ensiapu, tapaturma, sairaskohtaus, paloturvallisuus, muut poikkeustilanteet
8. Työkaverit, esimiehet, asiakkaat, sidosryhmät, työpiste ja muut tilat, siisteys, jätehuolto
9. Omat tehtävät ja vastualueet, tavoitteet ja työn laatu, koneet ja laitteet, ergonominen työskentely, työn riskit
10. Perehdyttämisaineisto, palautekeskustelut, jatkokoulutus
11. Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet, työ- ja toimintakyvyn ylläpito, vakuutukset, eläkkeet



Kuvio 1. Perehdyttämisen esimerkkitarkistuslista (Joki 2021, 89–90, mukailten).

5.4 Perehdytyksen seuranta

Kun perehdytys on aloitettu, on tärkeää seurata, miten perehdytys etenee. Perehdytettävän työntekijän kanssa on hyvä sopia, milloin istutaan alas ja arvioidaan miten työtehtävät sujuvat ja miten työntekijä on sopeutunut työyhteisöön. Perehdyttämisen seurantakeskustelut ovat tärkeitä myös epäkohtien selvittämiseksi. Keskustelujen avulla perehdytettävälle tulee varmuus, että hänen perehdyttämiseensä suhtaudutaan tarvittavalla vakavuudella ja sitä pidetään tärkeänä. (Joki 2021, 95.)

Perehdyttäjä sekä perehdytettävä työntekijä valmistautuvat seurantakeskusteluun etukäteen miettimällä perehdytystä esimerkiksi perehdyttämisen tarkistuslistan tai apukysymysten avulla. Miten perehdytys on toteutunut? Seurantakeskustelun avulla perehdyttäjä saa tietoa siitä, miten perehdytystä tulisi jatkaa.

Seurantakeskustelujen määrää on aiheellista miettiä tilannekohtaisesti. Esimerkiksi harjoittelijoiden kanssa keskusteluja tulisi käydä säännöllisesti harjoittelijan oppilaitoksen ohjeiden mukaan. (Kangas & Hämäläinen 2010.)

6 Perehdyttämisen kehittäminen

6.1 Perehdyttäjän roolin tärkeys

Monesti suurin perehdytyksen ongelmakohta etenkin palvelualueilla on se, ettei perehdytystä yksinkertaisesti ole. Työntekijä saa opetella monet asiat työpaikalla itse ilman kenenkään ohjeistusta. Ylen kyselyssä nuorten työoloista selvisi, että olematon perehdytys on nuorilla yksi työpaikkojen suurimmista ongelmista. (Hukkanen & Jansson 2021.)

Perehdyttäjään kannattaa panostaa. Kun perehdyttäjä on aidosti kiinnostunut perehdyttämisestä, uuden työntekijän oppiminen tehostuu. Perehdyttäjä huomioi perehdytettävän yksilönä ja tukee oppimista. Perehdyttäjä on valmis tekemään töitä perehdytyksen eteen ja on sitoutunut työhönsä sekä kokee sen merkityksellisenä. Myös positiivinen asenne on tärkeää, sillä välinpitämätön asenne välittyy helposti uudelle työntekijälle. (Eklund 2018, 141–142.)

Perehdytykseen tarvitaan myös aikaa. Suurin syy puutteelliseen perehdytykseen on kiire. Tällöin ajankäytön hallinnan tärkeys korostuu. Uusi työntekijä ei saisi jäädä taka-alalle, vaikka pakolliset tehtävät painaisivat päälle, joten ajankäyttö täytyy priorisoida. Mitä nopeammin perehdytys saadaan laadukkaasti hoidettua, sitä nopeammin perehdyttäjän työtaakka kevenee, ja uudesta työntekijästä tulee tuottava osa organisaatiota. (Eklund 2018, 144.)

Perehdyttäjällä tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot, ja hänen on huolehdittava toimivasta vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutustaidot ovat osa jokaisen työelämäntaitoja. On tärkeää, että perehdytettävä ymmärtää, mitä perehdyttäjä milloinkin

tarkoittaa. Vuorovaikutuksen tulisi olla selkeää viestintävälineestä tai tilanteesta huolimatta. Jokainen yksilö on erilainen ja kiinnittää huomiota erilaisiin asioihin, joten toimivan vuorovaikutuksen varmistaminen on tärkeää. Hyvä vuorovaikutus vähentää väärinymmärryksiä, turhautumista sekä konflikteja työpaikalla. (Eklund 2018.)

Perehdyttäjän tulee myös osata antaa palautetta. Rakentava palaute on oleellista oppimisen kannalta, ja ilman palautetta voi olla vaikeaa kehittyä. Etenkin aloittelija tarvitsee oppimisen tueksi paljon palautetta. Esimerkiksi palautekeskustelut voivat olla osa perehdytystä ja keino huolehtia palautteen antamisesta. Keskusteluissa keskitytään niin perehtyjän oppimiseen ja osaamiseen kuin myös kehittämistä vaativiin asioihin. Hyvä vuorovaikutus ja ilmapiiri perehdyttäjän ja uuden työntekijän välillä helpottavat palautteen antamista. (Kupias & Peltola 2009, 137–138.)

6.2 Perehdytys tulevaisuudessa

Työelämän nopea muutos on ajankohtainen ja paljon puhuttu aihe. On monia eri skenaarioita siitä, miltä työelämä voi tulevaisuudessa näyttää. Yleisimpiä megatrendejä ovat globalisaatio sekä digitalisaatio. Työtavat muuttuvat kaiken aikaa. Pätkätyöt lisääntyvät ja etätyömahdollisuus kasvaa jatkuvasti. Työajan tarkasta seurannasta ollaan siirtymässä yhä enemmän lopputuloksen seurantaan. Näin ollen yksittäisen henkilön vastuu omasta työstään kasvaa. (Eklund 2018, 40–42.)

Perehdyttämisessä on kyse uuden oppimisesta ja sopeutumisesta uuteen työympäristöön. Kun työelämä muuttuu jatkuvasti, epävarma ja jatkuvassa muutoksessa oleva ympäristö voi pienentää uuden työntekijän kapasiteettia oppia uutta. Hektinen ympäristö saa sekä työnantajan että työntekijän keskittymään vain tiettyyn hetkeen, ja pitkän tähtäimen ajattelu jää taka-alalle. Tulevaisuuden ajattelu on kuitenkin tärkeää, ja tämän hetken panostus uuden työntekijän

perehdytykseen vaikuttaa organisaation menestykseen pitkällä tähtäimellä. (Ek-lund 2018, 40–42.)

Digitalisaation vaikutus matkailuyritysten liiketoimintaan on suuri, ja se kasvaa entisestään. Digitalisaatio muokkaa merkittävästi matkailualaa, mutta antaa sille myös loputtomasti mahdollisuuksia. Digitalisaation ansiosta suomalaisilla matkakohteilla ja palveluilla on mahdollisuus nousta kansainvälisten toimijoiden rinnalle. Digitaalinen uudistus pakottaa yritykset kehittämään digitaalista ymmärrystään ja osaamistaan eli perehdyttämään. Uudistus tuo kuitenkin koulutustyön lisäksi paljon mahdollisuuksia mukanaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 45.)

Digiosaaminen on kilpailuvaltti, johon tulee nykypäivänä panostaa. Digitaalinen osaaminen tulee monessa yrityksessä esiin jo perehdytysvaiheessa, kun perehdytysmateriaalit ovat digitaalisessa muodossa. Jos tietotekniikan taidoissa on puutteita, tulee perehdytys aloittaa laitteiden ja sovellusten käytön opastamisella. Tulevaisuudessa perehdytys tapahtuu yhä enemmän etäyhteyksin sekä digitaalisilla alustoilla.

7 Tutkimuksen toteuttaminen

7.1 Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet

Työskentelin Lettukahvila Kalliolinnassa kesän 2022, ja työkokemukseni oli erittäin mieluista. Työyhteisössä tunsin itseni tervetulleeksi, ja kaikkien kanssa oli mukavaa tehdä töitä. Työympäristö on vertaansa vailla, ja eräs asiakas tokaisikin: ”Täällä on varmaan ihanaa olla töissä.” Loppukesästä ajattelin, että olisi kiva tehdä opinnäytetyö itselle jo tuttuun ja mieluiseen paikkaan. Puhuimme Lettukahvilan yrittäjien Elinan, Vesan ja Pekan kanssa, että opinnäytetyölle olisi myös oikea tarve Lettukahvilalla. Aiheeksi valikoitui perehdytyksen ja rekrytointin kehittäminen. Kesällä 2023 Lettukahvilalla on kolmen yrittäjän sijaan vain

kaksi, joten myös perehdytysprosessin olisi hyvä olla sujuvampi, jotta yrittäjien työtaakka helpottuisi.

Kiinnostus työn tekemiselle lähti omista perehdytyskokemuksistani ja Lettukahvilan tarpeesta perehdytyksen kehittämiseksi. Olen työskennellyt useammassa ravintola-alan yrityksessä ja saanut erilaisia kokemuksia perehdytyksestä. Usein perehdytyksen taso on melko huono. Haluan opinnäytetyölläni kehittää Lettukahvilan toimintaa sekä luoda etenkin nuorille työntekijöille positiivista kuvaa ravintola-alasta ja hyvän perehdytyksen tärkeydestä.

Lettukahvilalla työskentelee paljon nuoria työntekijöitä, ja osalle lettukesä on ensimmäinen kesätyö ja samalla ensikosketus ravintola-alaan. Etenkin heinäkuu on kahvilalla kiireinen, ja silloin osaamisen merkitys korostuu entisestään. Työssä on monia huomioon otettavia asioita, etenkin jos kahvilatyöskentelystä ei ole entuudestaan kokemusta. Esimerkiksi kahvilan pienet tilat tuovat haastetta työskentelyyn. Päivät voivat olla kiireisiä, mutta silti jokainen asiakas tulisi kohdata hymyssä suin, ja kiire ei saisi näkyä asiakkaalle. Päivät voivat olla myös hyvin erilaisia, joten esimerkiksi tuotteiden menekkiä on osattava ennakoita, jotta ruokahävikkiä syntyisi mahdollisimman vähän.

Kahvilalla ei ole entuudestaan varsinaista perehdytyskansiota tai perehdytysuunnitelmaa. Ohjeita toki löytyy, mutta ne tulisi saada yksiin kansiin. Tavoitteena on luoda perehdytyskansio sekä -suunnitelma, jotka helpottavat työntekijöiden perehdytystä ja näin ollen niin työntekijöiden kuin yrittäjienkin arkea kahvilalla. Perehdytyskansio toteutettiin sähköisessä muodossa, ja oppimisympäristönä toimii Google Classroom.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan niitä toimintatapoja, joita tutkijan tulee noudattaa, jotta hän tuottaa eettisesti kestäväää tietoa sekä kohtelee tutkimiaan ihmisiä

hyvin ja oikeudenmukaisesti. Tutkimusetiikka kuuluu hyvään tieteelliseen tutkimukseen ja on osa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Vuori 2022.)

Noudatin työssäni Tutkimuseettisen neuvottelukunnan tekemää ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tutustuin Karelian opinnäytetyön ohjeisiin ja noudatin ohjeistusta opinnäytetyössäni. Lisäksi noudatin tutkimuksessani Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita ja ihmistieteiden eettistä ennakkoarviointia, sillä työni sisältää kyselyn sekä haastattelun. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019).

Kaikki työssäni olevat lähteet löytyvät työn loppupuolelta lähdeluettelosta. Tavoitteena on ollut käyttää mahdollisimman luotettavia ja ajankohtaisia lähteitä lähdekritiikki huomioiden.

7.3 Aineistonkeruumenetelmät

7.3.1 Kysely Lettukahvilan työntekijöille

Opinnäytetyön toisena aineistonkeruumenetelmänä käytettiin Webropol-kyselyä. Laadin kyselyn lokakuussa, ja Lettukahvilan yrittäjät hyväksyivät kyselyn ennen sen lähettämistä eteenpäin. Kysely toteutettiin Lettukahvilan kesän 2022 työntekijöille, ja sen avulla saatiin konkreettista tietoa, miten perehdytys yrityksessä koettiin, ja miten sitä tuli kehittää. Lettukahvilan työyhteisö on avoin, joten uskoin saavani riittävästi vastauksia kyselyyn. Kaikki 10 työntekijää vastasivat kyselyyn, joten vastausprosentti oli 100 %. Kysely lähetettiin Lettukahvilan WhatsApp-ryhmään 30.10, ja vastausaikaa oli yksi viikko eli 6.11 asti. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin kaksi kertaa vastausajan aikana. Kyselyssä on yhteensä 19 kysymystä (liite 1) ja vastaamiseen kuluu aikaa noin 10–15 minuuttia. Kyselyyn vastanneet saavat ensi kesänä lettukahvit Kallioliinassa.

Kyselytutkimuksen avulla pyritään keräämään ja tarkastelemaan tietoa. Tietoa kerätään kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake on mittausväline, jota käytetään kyselytutkimuksen pohjana. Kyselyn avulla pyritään selvittämään vastaajan mielipiteitä asenteita ja arvoja. Tutkimuskysymykset tulee määritellä tarkoin, jotta saadaan mahdollisimman hyödyllisiä vastauksia. Kyselytutkimus luokitellaan yleensä määrälliseksi tutkimukseksi, jossa sovelletaan tilastotieteitä. Vaikka kysymykset esitetäänkin sanallisesti, vastaukset annetaan usein numeerisesti. Lisäksi voidaan antaa sanallisesti numeerista tietoa täydentävää yksityiskohtaisempaa tietoa. (Vehkalahti 2019.) Koska Lettukahvilan työyhteisö on pieni, opinnäytetyössäni puhutaan laadullisesta kyselytutkimuksesta. Vastauksien laatu on määrää oleellisempaa.

7.3.2 Teemahaastattelu

Toinen käyttämäni tutkimusmenetelmä on teemahaastattelu Lettukahvilan yrittäjälle. Haastattelu on usein käytetty, joustava tutkimusmenetelmä. Siinä haastattelija on vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Haastattelulla pyritään informaation keräämiseen. Se on ennalta suunniteltua toimintaa, jolla pyritään tiettyyn päämäärään eli informaatioon. Haastattelutyyppinä on olemassa monia erilaisia kuten esimerkiksi lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja strukturoimaton haastattelu. Teemahaastattelu luokitellaan puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi. Teemahaastattelu eli englanniksi *the focused interview* eli kohdennettu haastattelu tarkoittaa, että haastateltavat ovat kokeneet jonkin saman tilanteen. Haastattelussa keskitytään siis tiettyihin rajattuihin teemoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2015.)

Haastattelin Teams-haastatteluna Lettukahvilan toista yrittäjää Elina Lammasaarta. Haastattelu tallennettiin, jonka jälkeen litteroin haastattelun vastaukset, ja lähetin litteroidun version vielä täydennettäväksi kahvilan molemmille yrittäjille. Opinnäytetyön haastattelukysymykset käsittelivät perehdyttämistä sekä rekrytointia Lettukahvilalla. Haastattelukysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteestä 2.

8 Opinnäytetyön tulokset ja tuotokset

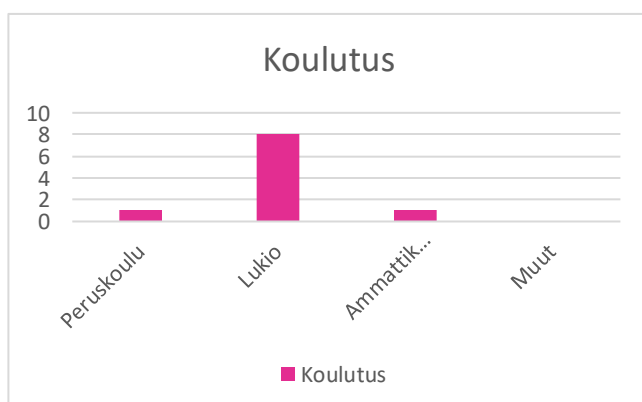
8.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn vastausprosentti oli 100 % ja vastanneita yhteensä 10. Kyselyn alussa kysyttiin taustatietoja vastaajista, kuten ikää, koulutusta ja aiempaa työkokemusta. Kuviossa 2 kuvataan vastaajien ikäjakauma.



Kuvio 2. Vastaajien ikä (n = 10).

1 vastaajista oli käynyt peruskoulun, 8 vastaajista lukion ja 1 ammattikoulun (kuvio 3). Vastauksista voidaan päätellä työskentelyn Lettukahvilalla kiinnostavan erityisesti lukiolaisia tai lukion käyneitä nuoria. Kukaan vastanneista ei ollut vielä valmistunut korkeakoulusta.



Kuvio 3. Vastaajien koulutustausta (n = 10).

Lettukahvila oli ensimmäinen kesätyökokemus 20 %:lle vastaajista, ja 80 % oli ollut muissa kesätöissä ennen Lettukahvilassa työskentelyä. Aiempaa ravintola-alan työkokemusta 50 %:lla ei ollut ollenkaan. 30 %:lla vastaajista työkokemusta ravintola-alalta oli alle vuosi, 10 %:lla 1–2 vuotta ja 10 %:lla yli 4 vuotta. Ensimmäistä kesää Lettukahvilalla työskenteli 40 % vastaajista, toista kesää 30 %, 10 % kolmatta ja 20 % vastasi olevansa Lettukahvilla töissä neljättä kesää tai enemmän.

Työvuorojen määrästä kysyttäessä 60 % vastaajista vastasi työskentelevän kahvilalla 5–6 vuoroa viikossa. 3–4 vuoroa viikossa työskenteli 30 % vastaajista. Yksi työntekijä eli 10 % vastasi työskennelleensä 1–2 vuoroa viikossa.

Kysymyksessä seitsemän kysyttiin, miksi vastaajat päätyivät hakemaan Lettukahvilalle töihin (taulukko 1). Kysymykseen sai vastata omin sanoin. Vastauksista nousivat esiin etenkin sosiaalisen median vaikutus, Lettukahvilan hyvä maine sekä miljö.

Miksi päädyit hakemaan Lettukahvilalle töihin?

Vastaajien määrä: 10

Vastaukset
Paikka oli niin ihana ja yrittäjät sitäkin ihanempia, vaikutti työpaikalta missä tulen viihtymään.
Minua pyydettiin lettukahvilalle töihin
Paikka ja työilmapiiri vaikuttivat mukavalta.
Hyvä maine, kiva porukka ja työympäristö! Mukavan kuuloinen työ.
Olin kuullut paljon kehuja paikasta työpaikkana ja satuin näkemään heidän ilmoituksen vapaasta kesätyöpaikasta instagramissa.
Lettukahvila vaikutti mukavalta työpaikalta somen perusteella :)
Olin käynyt Lettukahvilassa itse asiakkaana ja ihastuin sekä kahvilan tuotteisiin että miljöeseen. Kuulin, että kahvilalle haetaan työntekijöitä ja päätin hakea. Halusin saada enemmän kokemusta esimerkiksi asiakastyöskentelystä sekä oppia uusia taitoja, kuten kehittää paineensietokykyäni, vastuunottamista jne.
Lettukahvila tuli somessa vastaan ja vaikutti kivalta paikalta
Lettukahvilan sijainti ja merkitys Savonlinnan kesäkultuurissa kiinnostivat.
Vaikutti somen perusteella kivalta paikalta!

Taulukko 1. Kysymys 7. Työpaikan valinta.

Kysymysten 8 ja 9 vastausasteikot olivat 1–10. Kysymyksessä 8 kysyttiin, miten paljon vastaaja tiesi työstä ja työpaikasta etukäteen. Suuri luku kuvaa hyvää

tietämystä. Minimiarvo vastauksissa oli 3, maksimiarvo 8 ja vastausten keskiarvo 5. Kysymyksessä 9 kysyttiin yhteydenpidon sujuvuudesta ennen työn aloitusta. Minimiarvo oli 3, maksimiarvo 10 ja keskiarvo 7,7. Yhteydenpito ennen työn aloitusta oli ollut hyvällä tasolla. Sen sijaan työntekijöiden tiedot työstä ja työpaikasta olivat olleet hieman puutteellisia.

Kysymyksissä 10 ja 11 vastaajan täytyi muistella oman perehdytyksensä kulkua ja ensimmäisiä työpäiviään Lettukahvilalla (taulukot 2 ja 3). Arviointiasteikko on 1–5. Vastaus 1 kuvastaa vastaajan olevan täysin eri mieltä ja vastaus 5 täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

10. Perehdytysprosessi, valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto

Vastaajien määrä: 10

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Lähes samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulle oli nimetty oma perehdyttäjä	10,0 %	30,0 %	10,0 %	30,0 %	20,0 %	3,2	3,5
Ohjeet ennen ensimmäistä työvuoroa olivat selkeät	0,0 %	20,0 %	20,0 %	30,0 %	30,0 %	3,7	4,0
Tiesin millaiseen työhön olin tulossa	0,0 %	0,0 %	0,0 %	70,0 %	30,0 %	4,3	4,0
Minulla oli luottavainen ja rauhallinen olo töihin saapumisesta	0,0 %	0,0 %	20,0 %	50,0 %	30,0 %	4,1	4,0
Sain käyttöni perehdytysmateriaaleja (perehdytyskansio, kirjalliset ohjeet, esitteet, nettisivut yms.)	10,0 %	30,0 %	10,0 %	30,0 %	20,0 %	3,2	3,5

Taulukko 2. Kysymys 10. Perehdytysprosessi.

Kysymyksessä 11 käsiteltiin perehdytystä käytännössä (taulukko 3). Eniten puutteita oli vastaajien mukaan työturvallisuus- ja hyvinvointiasioiden perehdyttämisessä. Toiseksi eniten parantamisen varaa oli vastaajien mukaan perehdytysmateriaaleissa. Jokainen vastaajista piti vastaanottoa työpaikalla ystävällisenä. Sopeutuminen työpaikalle oli vastaajien mukaan helppoa, ja kaikki vastaajat viihtyivät työssään Lettukahvilalla.

11. Perehdytys käytännössä

Vastaajien määrä: 10

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Lähes samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediानी
Vastaanotto työpaikalla oli ystävällinen	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	5,0	5,0
Työporukka esiteltiin, kaikkia tervehdittiin	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %	90,0 %	4,9	5,0
Työpaikan tilat esiteltiin	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %	90,0 %	4,9	5,0
Työpaikan käytännöt kerrottiin (esim. tauot, palkanmaksu, työvaatteet ym.)	0,0 %	10,0 %	0,0 %	10,0 %	80,0 %	4,6	5,0
Työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiat käytiin läpi (työn mahdolliset vaaratilanteet, työterveys, sairaspöissaolot)	0,0 %	40,0 %	10,0 %	30,0 %	20,0 %	3,3	3,5
Perehdyttämiseen käytettiin riittävästi aikaa	0,0 %	0,0 %	10,0 %	30,0 %	60,0 %	4,5	5,0
Perehdytys oli ammattimaista ja eteni johdonmukaisesti	0,0 %	0,0 %	20,0 %	10,0 %	70,0 %	4,5	5,0
Aiempi osaamiseni huomioitiin perehdytyksessä	0,0 %	0,0 %	20,0 %	50,0 %	30,0 %	4,1	4,0
Perehdytysmateriaalit olivat helposti saatavilla	0,0 %	0,0 %	40,0 %	10,0 %	50,0 %	4,1	4,5
Sain tukea ja kannustusta oppimiseeni	0,0 %	0,0 %	10,0 %	20,0 %	70,0 %	4,6	5,0
Sopeutuminen työpaikalle oli helppoa	0,0 %	0,0 %	0,0 %	30,0 %	70,0 %	4,7	5,0
Viihdyin työssäni	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	4,5	4,5
Voisin harkita ravintola-alalla työskentelemistä myös jatkossa	0,0 %	20,0 %	10,0 %	40,0 %	30,0 %	3,8	4,0

Taulukko 3. Kysymys 11. Perehdytys käytännössä.

Kysymyksessä 12 kysyttiin mitä oleellista perehdytyksestä jäi vastaajan mielestä pois (taulukko 4). Kysymykseen oli avoin vastaus ja vastauksia kertyi yhteensä viisi kappaletta. Kolme vastaajista kertoi, ettei mitään oleellista jäänyt pois. Yksi vastaaja kiinnitti huomiota asiakashyvitystilanteissa toimimiseen, ja yksi vastaajista kertoi sairaspöissaolosten, työvaatetuksen ja työajan käsittelyn unohtuneen tai jääneen puutteelliseksi perehdytyksessä.

Jäikö perehdytyksestä jotain oleellista pois, mitä?

Vastaajien määrä: 5

Vastaukset
Ei mielestäni.
Ei muistaakseni jäänyt.
Mielestäni ei jäänyt
Perehdytykseen voitaisiin mielestäni lisätä informaatiota erilaisissa "korvaustilanteissa" toimimisesta: esimerkiksi jos asiakas ei ole tyytyväinen annokseensa, millainen korvaus asiakkaalle annetaan missäkin tilanteessa. Yhdenmukaiset käytännöt selkeyttäisivät ongelmatilanteissa toimimista työntekijöille. Tällöin reagoiminen kyseenomaisiin tilanteisiin olisi helpompaa myös silloin, kun yrittäjät eivät itse ole paikalla kahvilassa.
Sairaspoissaolot ja työterveyshommat jäi käymättä läpi, mutta tajusin itse kysyä ne myöhemmin. Iltavuorojen roskienviennistä olisi ollut hyvä mainita heti kesän alussa, merkataanko se työajaksi. Työasusta ei ollut ennen töiden alkua puhetta, ennen kuin tajusin itse edellisena iltana kysyä, joten siitä voisi olla hyvä uusille työntekijöille laittaa infoviesti ennen ekaa työvuoroa. Itseäni ei haittaa jos joku asia jää sanomatta koska kyselen oikein mielelläni tyhmiä kysymyksiä, mutta monilla nuoremmilla voi olla isompi kynnyks kysyä 😊

Taulukko 4. Kysymys 12. Puuttuvat kohdat perehdytyksessä.

Kysymyksessä 14 perehdytyksestä sai kertoa muita huomioita omin sanoin (taulukko 5). Muut huomiot perehdytysprosessiin liittyen olivat positiivisia. Avoimia vastauksia muista huomioista tuli yhteensä kolme. Perehdytysprosessia kuvailtiin selkeäksi, kannustavaksi ja huolelliseksi. Yksi vastaajista kertoi, että aiempi osaaminen huomioitiin hyvin ja omalle työskentelytavalle annettiin tilaa. Myös yrityksen arvot tulivat perehdytyksessä esiin työtehtävien ohella. Vastauksista nousi esiin myös perehdytettyjen asioiden kertaamisen vaivattomuus.

Muita huomioita perehdytysprosessista?

Vastaajien määrä: 3

Vastaukset
Perehdytys oli selkeää ja erityisen tärkeää oli, että perehdyttäjä oli koko perehdytyksen ajan tukena auttamassa tarvittaessa.
Olen iloinen siitä, että lettukahvilalla perehdytys tavallaan pysyy mukana työn ohella aina, myös muulloinkin kuin ensimmäisinä työpäivinä. Esimerkiksi jos otetaan käyttöön uusia käytäntöjä jne., on niihin aina perehdytetty huolellisesti. Lisäksi vaikka jokin aiemmin opeteltu tuttu taitokin olisi päässyt unohtumaan, on siihen aina perehdytetty auttavaisesti uudestaan ilman ongelmaa!
Perehdytys oli ystävällistä ja kannustavaa. Ja hyvin perusteellista myös! Informaatiota tuli paljon ja itselläni meni hetki sisäistää kaikkia, mutta heti alussa tehtiin selväksi että on ihan ok opetella omaan tahtiin, ja että aina saa kysyä lisäneuvoja. Eikä pientä mokailuakaan katsottu pahalla! Koin että perehdytyksessä huomioitiin hyvin työntekijöiden aiempi osaaminen, ja annettiin myös tilaa tehdä asioita omalla tavalla ja löytää itselle sopiva tyyli työskennellä. Tykkäsin kovasti myös siitä että perehdytyksessä ei keskitytty vain siihen miten asiat toimii ja miten työtehtävät tehdään, vaan tuotiin esiin tavallaan myös yrityksen arvoja.

Taulukko 5. Kysymys 14. Muut huomiot.

Taulukossa 6 on vastaajien ajatuksia sähköisestä perehdytyskansiosta. Sähköinen perehdytyskansio sai kannatusta 90 %:lta vastaajista. 10 % vastaajista ei ottanut sähköiseen perehdytyskansioon kantaa. Kannatusta sai etenkin materiaalien helppo saatavuus esimerkiksi kotoa käsin. Yksi vastaajista painotti selkeän ja jäsennellyn kokonaisuuden tärkeyttä.

Mitä ajatuksia sähköinen perehdytyskansio sinussa herättää?

Vastaajien määrä: 10

Vastaukset
Kuulostaa oikein hyvältä ja selkeältä ratkaisulta, ehkä tällöin ei stressaa niin paljon kaikesta mitä täytyy muistaa ulkoa. Luulen että sille olisi todellakin käyttöä.
se olisi mielestäni kätevä koska sen saisi aina tarvittaessa esille helposti
Sähköinen kansio mahdollistaa perehdytyksen missä tahansa, eikä ainostaan työpaikalla.
Hyvä idea!
Mielestäni sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali olisi loistava. Asioihin voisi rauhassa tutustua jo etukäteen, mikä helpottaisi töiden aloittamista. Sähköisessä muodossa oleva materiaali myös kulkee joka paikassa mukana, joten materiaaliin tutustuminen on helppoa missä vain. Lisäksi sähköiseen materiaaliin on helppo lisätä esimerkiksi havainnollistavia videoita ja kuvia, jotka varmasti auttavat työntekijää käytäntöjen ja uusien asioiden oppimisessa.
Todella hyvä idea! Tukee työhön perehtymistä :)
Sähköinen perehdytyskansio voisi olla ainakin sen suhteen kätevä, että sen sisältöihin voisi omalla ajalla tutustua rauhassa myös kotoa käsin.
ei oikeastaan minkäänlaisia
Kuulostaa oikein käytännölliseltä! Tällä hetkellä kansiot on löydettävissä vain työpaikalta, ja uusien työntekijöiden on ehkä vaikea tietää mitä odottaa, kun materiaalit rajoittuvat kotisivuihin ja yhteyshenkilöön, joka ei tietysti voi kaikkea viesteissä kirjoittaa.
Kuulostaa ihan kätevältä, jos perehdytysmatskuja voi katsoa puhelimelta. Varmasti toimii ihan hyvin, jos sisältö on selkeä ja jäsennellyt niin, että haluamansa infon löytää nopeasti ja helposti. Kassan laskuun ja kassakoneen erikoisempiin toimintoihin voisi ainakin olla selkeät step by step -ohjeet, jos sattuu niin että pitää vaikkapa hyvittää asiakkaalle jotain eikä paikalla ole kokenempaa työntekijää neuvomassa.

Taulukko 6. Kysymys 15. Mieliapiteet sähköisestä perehdytyskansiosta.

Lettukahvilan työn opettelussa työntekijöitä motivoi etenkin kannustava ilmapiiri. Tyytyväisyyden keskiarvo Lettukahvilalla työskentelyyn kesällä 2022 oli 9,1. Minimiarvo vastauksissa oli 7 ja maksimiarvo 10. Työntekijät olivat siis kokonaisuudessaan todella tyytyväisiä Lettukahvilalla työskentelyyn.

Taulukossa 7 on vastaajien kehitysideoita perehdytykseen. Perehdytyksen kehitysideoiksi vastaajat mainitsivat pidemmän perehdytysajan, kirjalliset

materiaalit, nimetyt perehdytyshenkilön sekä kokonaisuudessaan hieman tarkemman perehdytyksen. Kaksi vastaajista vastasi pitävänsä perehdytysprosesseja jo nyt toimivana.

Miten kehittäisit perehdytysprosessia?

Vastaajien määrä: 7

Vastaukset
-
Mielestäni perehdytys prosessi on hyvä ja toimiva.
Kaksi 4 tunnin perehdytysvuoroa tuntui ehkä vähän liian vähältä määrältä.
Ehkäpä noita kirjallisia matskuja voisi olla perehdytyksen tukena!
hieman tarkempi perehdytys
Nimetty, luotettava perehdytyshenkilö, johon uusi työntekijä voisi ottaa pienemmistäkin kysymyksistä yhteyttä. Näin ei jää kaikki työvuorojen aikana selvitettäväksi :)
Ei tule mieleen mitään kummempia kehitysehdotuksia, mielestäni perehdytys oli kattavaa ja perusteellista.

Taulukko 7. Kysymys 18. Perehdytysprosessin kehittäminen.

Kysymykseen 19 sai vastata muita huomioita tai terveisiä. Vastauksissa tulee ilmi, että Lettukahvilan yhteishenki on ystävällinen ja Lettukahvilaa arvostetaan työpaikkana. Eräs vastaajista totesi: "Lettulassa pidettiin työntekijöistä erinomaista huolta, mikä loi positiivista ilmapiiriä työpäiviin."

8.2 Teemahaastattelu Lettukahvila Kalliolinnan yrittäjälle

Haastattelin Lettukahvilan toista yrittäjää 2.11 perehdytykseen ja rekrytointiin liittyen. Haastattelu tapahtui Microsoft Teamsissa ja se tallennettiin sekä litteroitiin. Tallentamiseen kysyin luvan ennen haastattelua ja lisäksi mainitsin tallentamisesta vielä haastattelun alussa. Haastattelun jälkeen litteroin haastattelun, ja lähetin litteroidun version vielä Lettukahvilan molemmille yrittäjille varmistaakseni haastattelun vastaukset ja mahdolliset lisäykset. Haastattelun kesto oli noin 20 minuuttia. Haastattelun avulla sain tietoa perehdytyksen nykytilasta sekä rekrytointiprosessista Lettukahvilalla. Lisäksi sain työhaastatteluissa käytettävän kysymyspatteriston luettavakseni.

Viimeisinä vuosina Lettukahvilalla on ollut kolme yrittäjää. Yksi yrittäjistä on toiminut kahvilan perehdytysvastaavana ja hoitanut uusien työntekijöiden perehdyttämisen, mutta myös muut yrittäjät ovat hoitaneet perehdytysvuoroja satunnaisesti. Perehdytysvuoroja on ollut työsuhteen alussa kaksi ja yksi perehdytysvuoro on kestänyt neljä tuntia. Ensimmäisessä työvuorossa on esitelty työpaikka, ja käyty läpi sen päivän työtehtävät. Perehdytysvuoroissa harjoitellaan johonkin työtehtävään ennen kuin työntekijä on täysin vastuussa omasta työtehtävästään.

Yrittäjien mukaan Lettukahvilan perehdytyksessä onnistunutta on stressittömyys. Perehdytysvuorot ovat lyhyitä, eikä töihin tullessa työtehtäviä tarvitse osata etukäteen. Kaikki työtehtävät opastetaan ja kerrataan niin usein kuin on tarvetta. Kahvilan arkeen pääsee helposti mukaan perehdytyksen avulla. Perehdytysvuoroissa kahvilalla on myös tarpeeksi henkilökuntaa töissä, joten uusi työntekijä ei korvaa kenenkään työpanosta, vaan saa harjoitella rauhassa.

Haastavimpana yrittäjät pitävät nuorten ja kokemattomien työntekijöiden perehdyttämistä. Jokaisella yrittäjällä on myös hieman erilainen tyyli perehdyttää, ja perehdyttämiseen kaivattaisiin yhtenäisyyttä. Elina Lammassaari kertoo, että: ”Perehdyttäminen joudutaan tekemään useita kertoja kesässä, joten yhtenäinen kaava perehdytykselle tulisi varmasti tarpeeseen.”

Kehittämiskohde perehdytyksessä on yrittäjien mukaan perehdytysuunnitelma. Tavoitteena on, että kaikki tieto löytyisi yhdestä paikasta ja olisi mahdollisimman helposti saatavilla sekä jaettavissa henkilökunnalle. Työntekijöiden omaa kansiota/tiedostoa on suunniteltu Lettukahvilalla jo aikaisemmin.

Perehdytykseen käytetään eniten resursseja ajallisesti. Yhden yrittäjän työaika kuluu yhden työntekijän perehdyttämiseen yhteensä kahdeksan tuntia eli kahden perehdytysvuoron verran. Yrittäjät tekevät kuitenkin myös muita työtehtäviä perehdyttämisen ohella. Palvelun sujuvuuteen perehdyttäminen saattaa vaikuttaa hetkellisesti lettutuotannon hidastumisena, ja siksi perehdyttäminen halutaan hoitaa mahdollisuuksien mukaan alkukesästä, kun kahvilalla on

rauhallisempaa. Lettukahvilalla ei haluta, että uusi työntekijä tulee suoraan heinäkuun kiireeseen.

Lettukahvilalla ei ole varsinaisesti seurattu perehdyttämisen kulkua. Perehdytyksen onnistuminen tulee esiin silloin, kun työntekijä hoitaa työnsä hyvin. Puutteet perehdytyksessä sen sijaan ilmenevät, kun työntekijä ei selviydy tehtävistään ja sattuu virheitä tai sekaannuksia. Asioista täytyy silloin muistuttaa, mikä on toki perusarkea.

Perehdytyksen käsittelyn jälkeen haastattelussa siirryttiin rekrytointiprosessiin. Lettukahvilan rekrytointiprosessi alkaa vuosittain vuodenvaihteen jälkeen tammi-helmikuussa, kun työpaikkailmoitus julkaistaan Instagramissa sekä Facebookissa. Työhakemukset tulevat Lettukahvilan sähköpostiin, jonka jälkeen yrittäjät pitävät kokouksen, jossa päätetään, ketkä hakijoista kutsutaan haastatteluun. Haastattelut on toteutettu viime vuosina videohaastatteluun, ja yhden hakijan haastattelu kestää noin puoli tuntia. Haastattelujen jälkeen yrittäjät tekevät mahdollisimman nopeasti päätöksen valituista, ja ilmoittavat valinnoista hakijoille. Tänä vuonna yrittäjät pyrkivät sopimaan työntekijöistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta yllättäviltä käänteiltä välttyttäisiin.

Lettukahvilan työntekijän toivotaan olevan asiakaspalvelutaitoinen, reipas ja iloinen eli niin sanotusti helppo persoona, jotta työnteko on yhdessä mukavaa. Kahvilan tilat ovat pienet ja töitä tehdään lähekkäin. On tärkeää, että työntekijä on sosiaalisesti mukautuva, mutta jokaisen oma persoona saa kuitenkin Lettukahvilalla näkyä.

Rekrytoinnissa toimivaa on ollut videoyhteyden ottaminen haastateltavien kanssa. Yrittäjät kokevat tärkeäksi nähdä, miten hakija sosiaalisesti reagoi uusiin tilanteisiin. Spontaani kyky tulla haastatteluun sekä esiintyä videolla ovat tärkeitä piirteitä. Lisäksi yrittäjät painottavat läsnäolon taidon tärkeyttä, sillä töissä ollaan jatkuvasti ihmisten katseiden alla.

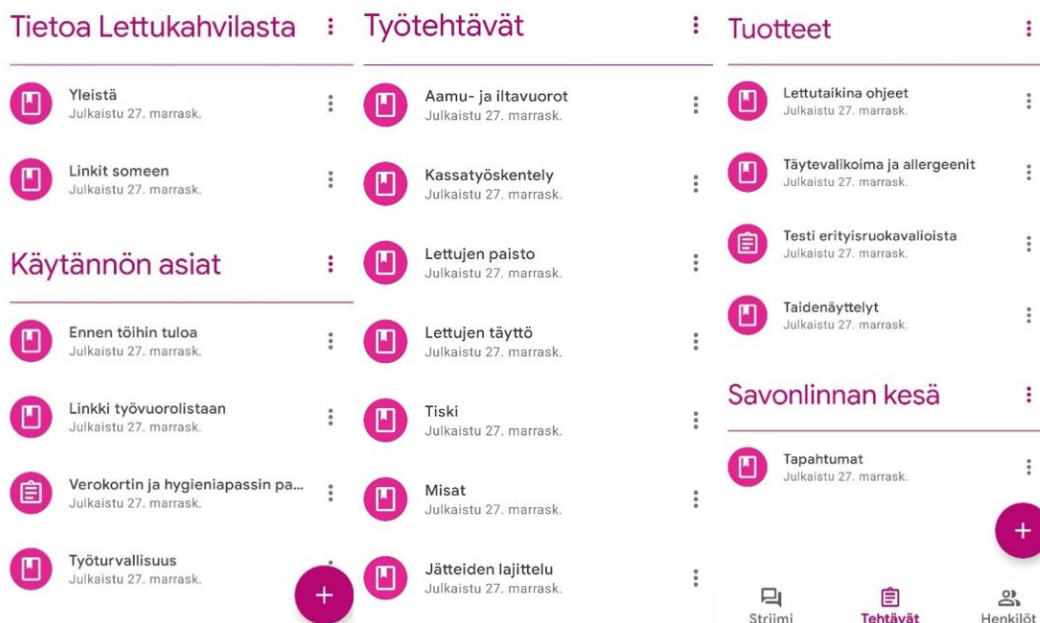
Rekrytoinnin haasteina on ollut esimerkiksi liian vähäinen hakemusmäärä ja hakijoiden vähäinen kokemus. Hakemusten vähäisyyden vuoksi Lettukahvilalla on välillä jouduttu valitsemaan kokemattomia työntekijöitä.

Työntekijöiden tarve vaihtelee Lettukahvilalla vuosittain. Rekrytointiin vaikuttaa pitkälti se, kuinka moni edellisen kesän työntekijä jatkaa seuraavana kesänä. Myös työntekijöiden kokemus on merkittävä tekijä rekrytoinnissa. Kokeneen työntekijän tilalle on aloittelijaa vaikeampaa löytää uutta työntekijää. Yrittäjien mukaan ensikertalaiset pääsevät kuitenkin usein yllättämään hyvällä suoriutumisellaan.

8.3 Perehdytyskansio Google Classroomissa

Sähköinen perehdytyskansio toteutetaan Lettukahvilalle Google Classroom -alustalla. Google Classroomia ei ole käytetty Lettukahvilalla aiemmin. Kahvilan työvuorolistat julkaistaan Google Sheets -alustalla, ja kahvilan sähköposti on Gmailissa, joten Google -alustan käyttäminen tuntui luontevalta ratkaisulta perehdytyskansion toteuttamiselle. Lisäksi valintaan vaikutti se, että Google Classroom -alustan käyttäminen on ilmaista. Valinta Google Classroomin käyttämisestä tehtiin yhdessä Lettukahvilan yrittäjien kanssa.

Tein opinnäytetyössäni perehdytyskansion rungon Google Classroomiin (kuva 1). Runko sisältää otsikot ja ehdotuksia kansion sisällöstä. Lettukahvilan yrittäjät vastaavat perehdytyskansion varsinaisista materiaaleista, sekä kansion päivittämisestä ja muokkaamisesta tulevaisuudessa.



Kuva 1. Google Classroom -runko.

Google Classroom toimii jokaisen puhelimella, ja sovellus on helppokäyttöinen. Ensimmäisenä näytölle aukeaa striimi eli suoratoiste, jonne voi kirjoittaa viestejä työntekijöille ja muille yrittäjille. Esimerkiksi kesän alussa striimiin voi laittaa kaikille yhteisen tervetuloviestin. Lisäksi striimin kautta on helppo ilmoittaa ajan-kohtaisista asioista kahvilan arkeen liittyen.

Tehtävät välilehdeltä löytyy varsinainen perehdytyskansio. Kansiossa on eri välilehdet eri aihealueille. Yhteensä aihealueita on viisi: tietoa Lettukahvilasta, käytännön asiat, työtehtävät, tuotteet ja Savonlinnan kesä.

Ensimmäinen aihealue sisältää yleistä tietoa Lettukahvilasta sekä linkit Lettukahvilan sosiaalisiin medioihin ja verkkosivuille. Toinen aihealue koostuu käytännön asioita, kuten asioista, jotka tulee tietää ennen ensimmäistä työvuoroa. Lisäksi toisesta aihealueesta löytyy linkki työvuorolistaan sekä palautuskansio verokortille ja anniskelupassille. Aihealueen viimeinen kansio sisältää tietoa ja ohjeita työturvallisuuteen liittyen.

Kolmas aihealue koostuu työtehtävien ohjeista. Kaikki työtehtävät löytyvät erillisistä kansioista, joten etsimäänsä tietoon pääsee vaivattomasti käsiksi ilman

turhaa selaamista. Työtehtäviä ovat: aamu- ja iltavuorot, kassatyöskentely, lettujen paisto, lettujen täyttö, tiskaaminen, misat eli esivalmistelut sekä jätteiden lajittelu.

Neljäs aihealue sisältää tiedot Lettukahvilan tuotteista. Kansioista löytyy: lettutaikinoiden ohjeet, lettutäytteiden valikoima ja allergeenit, testi erityisruokavalioiden tietämyksestä sekä tietoa taidenäyttelyistä.

Viimeisen aihealueen otsikko on ”Savonlinnan kesä” ja otsikon alta löytyy kansio, jonne yrittäjät voivat koota hyödyllistä tietoa Savonlinnan alueen tapahtumista esimerkiksi oopperajuhlilla. Lisäsin tapahtumat kansion perehdytyskansioon asiakkaita, mutta myös työntekijöitä ajatellen. Yrittäjät voivat halutessaan muuttaa perehdytyskansiota ja sen sisältöjä mieleisensä. Aihealueiden otsikoita ja sisältökansioita on helppo muuttaa ja päivittää.

Kyselyn vastaajat pitivät sähköistä perehdytyskansiota hyvänä ja käytännöllisenä ideana, joten ideaa lähdettiin toteuttamaan käytännössä. Sähköistä perehdytyskansiota on helppo päivittää tulevaisuudessa, ja siihen voi lisätä interaktiivista materiaalia, kuten videoita, kuvia tai erilaisia testejä, joiden avulla työntekijät voivat perehtyä ohjeisiin kotoa käsin. Esimerkiksi video lettujen paistosta olisi hyvä ja havainnollistava. Lisäksi erilaiset testit, joiden avulla työntekijä voi testata muistiaan ja osaamistaan, voivat olla hyödyllisiä. Uusia välilehtiä tai tehtäviä on helppo lisätä perehdytyskansioon jatkossa. On kuitenkin hyvä pitää perehdytyskansio selkeänä ja pelkistettynä, jotta tarvittava tieto löytyy mahdollisimman nopeasti ja vaivattomasti.

8.4 Rekrytoinnin kehitysideat

Lettukahvilassa työskentelee pääosin nuoria työntekijöitä ja tämä kannattaa huomioida jo rekrytointivaiheessa. Opinnäytetyössä toteutetussa kyselyssä viime kesän työntekijöille selvisi, että 90 % työntekijöistä oli alle 25-vuotiaita.

Rekrytoinnissa voitaisiin tuoda yrityksen arvoja ja nuorekasta ilmapiiriä ilmi, ja näin ollen motivoida nuoria työntekijöitä hakemaan Lettukahvilalle töihin. Lisäksi voitaisiin tehdä yhteistyötä Savonlinnalaisten oppilaitosten kanssa, kuten Savonlinnan lukioiden tai Xamk ammattikorkeakoulun kanssa. Kyselyn vastauksista selviää myös, että sosiaalinen media on innoittanut useampaa työntekijää hakemaan töihin. Sosiaalinen media on siis tärkeä nuorten rekrytoinnin kanalta, ja rekrytointia kannattaa markkinoida erityisesti sosiaalisen median kanavilla. Lisäksi yrityksen somekuvaan tulee kiinnittää erityistä huomiota niin asiakkaiden kuin mahdollisten työnhakijoidenkin kiinnostuksen lisäämiseksi.

Rekrytointi sosiaalisen median alustoilla on toimiva ratkaisu Lettukahvila Kalliolinnan tarpeisiin, mutta rekrytointi-ilmoituksen julkaiseminen esimerkiksi Duunitorissa voisi kuitenkin lisätä ammattitaitoisten hakijoiden määrää. Kahvilan Instagram- ja Facebook-seuraajat ovat enimmäkseen kahvilan asiakkaita, eivätkä välttämättä paras kohderyhmä, jos etsitään kokeneita ravintola-alan osaajia.

Rekrytointi-ilmoituksen voisi jakaa Savonlinnan eri oppilaitoksille kuten Samiedun matkailu- ja ravintola-alan opiskelijoille, Savonlinnan lukioille tai Xamk ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Rekrytointi-ilmoituksen voisi esimerkiksi julkaista Tuudossa eli korkeakouluopiskelijoille tarkoitettussa mobiilisovelluksessa. Kysely osoitti, että suurin osa Lettukahvilan työntekijöistä olivat lukion käyneitä. Yhteistyötä oppilaitosten kanssa voisi harkita sen mukaan, minkälaisia työntekijöitä Lettukahvilalle milloinkin tarvittaisiin.

Rekrytointivaiheeseen voisi lisätä myös ennakkotehtävän, joka hakijoiden tulisi tehdä. Esimerkiksi somepäivityksen tai lettusuosituksen teko voisi toimia ennakkotehtävänä. Tehtävään panostaminen toisi esiin hakijan innostuksen sekä valmentaisi samalla hakijaa työhön.

8.5 Tietoperustan ja tulosten tarkastelu

Tulosten mukaan perehdytysmateriaaleissa on Lettukahvilalla kehitettävää. Joki (2021, 92–93) kirjoittaa, että perehdytysmateriaalien eli perehdytysohjelman tulisi olla työntekijän saatavilla heti perehdytyksen alussa. Digitaalinen perehdytyskansio on tulevana kesäkausina helppo jakaa työntekijöille jo ennen työn aloitusta tai viimeistään ensimmäisessä työvuoressa.

Perehdyttäminen on parhaimmillaan osa hyvää henkilöstöjohtamista sekä yrityksen strategiaa (Tainio-Keinonen 2020). Tuloksista selviää, että Lettukahvilan henkilöstöjohtaminen on hyvällä tasolla, ja työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä yrityksen toimintaan. Tuloksista selviää myös kehityskohteita, joiden avulla yrityksen henkilöstöjohtamista ja strategiaa on mahdollista parantaa entisestään.

Lettukahvilan yrittäjän haastattelussa selvisi, ettei perehdytyksen onnistumista ole seurattu kahvilalla. Kupias ja Peltola (2009, 137–138) painottavat palautteen antamisen tärkeyttä oppimisen kannalta. Kupias ja Peltola suosittelevat palautekeskusteluja osana perehdytystä. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt perehdyttämisen tarkistuslista lisää rakentavan palautteen määrää, kun työtehtävien osaaminen tarkistetaan osana perehdytystä (liite 4).

McC Crindle ja Fell (2019) kirjoittavat, että moni nuori tarkastelee työpaikan nettisivuja ja sosiaalisia medioita työnhaun yhteydessä. Kirjoittajien mukaan Z-sukupolvi on sosiaalinen ja digitaalinen sukupolvi. Sosiaalisuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että nuoret etsivät tietoa siitä, minkälainen kuva muilla ihmisillä on kyseessä olevasta yrityksestä. Kokemusten jakaminen ja vertaistuki on siis nuorille tärkeää, kuten myös yrityksen somekuva. Väite pitää paikkansa Lettukahvilan työyhteisössä, sillä moni kyselyn vastaajista kertoi Lettukahvilan sosiaalisen median vaikuttaneen työnhakupäätökseen. Kyselyn vastaajat mainitsivat myös Lettukahvilan hyvän maineen vaikuttaneen hakupäätökseen.

9 Pohdinta

Nykyään vaihtoehtoja työuran suhteen on lukemattomia. Valinnan vaikeus on monella edessä koulu- tai työpaikkaa valitessa, ja tulevaisuudessa työnantajat joutuvat taistelemaan alan osaajista yhä nykyistäkin enemmän.

Perehdytys on yksi tärkeimmistä prosesseista organisaatioissa, mutta kuitenkin liian usein kuulee perehdytyksen olleen puutteellista. Kun toimintatavat kehittyvät ja työntekijät työpaikalla vaihtuvat, myös perehdytysprosessia on aiheellista tarkastella ja kehittää muutosten myötä.

Digitaalisessa perehdytyskansiossa erityisen tärkeää käyttäjäkokemukselle on selkeä ja jäsenelty kokonaisuus. Sähköisesti toteutettavaa perehdytyskansiota ja -suunnitelmaa on helppo päivittää tulevaisuudessa. Materiaalit ovat työntekijöiden saatavilla helposti esimerkiksi puhelimen välityksellä. Perehdytyskansion on tarkoitus helpottaa perehdytyksen kulkua, nopeuttaa työntekijöiden oppimista ja vaikuttaa työnteon järjestelmällisyyteen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää perehdytysprosessia niin, että se sopisi mahdollisimman hyvin nuorille työntekijöille, joilla ei ole vielä alan kokemusta.

Olen tyytyväinen opinnäytetyöni tuloksiin ja tuotoksiin. Toteutettu kysely oli onnistunut. Olin tyytyväinen, että jokainen työntekijöistä jaksoi nähdä vaivaa ja vastata kyselyyn. Kyselyn avulla selvitettiin perehdytyksen nykytilaa ja kehityskohteita. Kyselyn vastaukset tukivat sähköistä perehdytyskansiota, ja vastauksista selvisi, että perehdytyksen kehittämiseksi ja yhtenäistämiseksi on tarvetta. Lettukahvilan työntekijät olivat olleet pääasiassa tyytyväisiä, mutta vastausten avulla toiminnasta saadaan kehitettyä entistä parempaa ja työntekijälähtöisempää. Tekemäni Google Classroom -runko on selkeä, toimiva ja helppokäyttöinen.

Opinnäytetyön aihe on ollut minulle mieleinen ja tärkeä. Työskentelin Lettukahvilalla kesän 2022, ja paikasta tuli minulle merkityksellinen. Lettukahvilan miljöö

ja ilmapiiri olivat mielestäni vertaansa vailla. Kahvilalla niin asiakkaat, työntekijät kuin yrittäjätkin olivat hyväntuulisia, ja se välittyi tunnelmasta.

Opinnäytetyön jatkotutkimuskohteena voi tarkastella esimerkiksi sähköisen perehdytyskansion toimivuutta käytännössä. Voidaan selvittää, miten hyvin sähköinen perehdytyskansio tukee perehdytystä todellisuudessa, ja parantuuko perehdytyksen laatu perehdytyksen tarkistuslistan sekä perehdytyskansion avulla.

Lähteet

- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Helsinki: Grano Oy.
- Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Johtamisen ja esimiestyön ammattilehti. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>. 13.9.2022.
- Eskelinen, K. 2022. Työhön perehdytys – miten perehdyttää onnistuneesti? <https://seppo.io/blogi/tyohon-perehdytys-miten-perehdyttaa-onnistuneesti/>. 16.11.2022.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. Ellibs-ekirjat.
- Hukkanen, V & Jansson, K. 2021. Nuoret raatavat pitkiä työpäiviä nälissään ja kuuntelevat pikkupomojen huutoa palvelualalla – yli 300 nuorta kertoi Ylelle kokemuksistaan. <https://yle.fi/uutiset/3-12100560>. 6.10.2022.
- Hällfors, S. 2022. Tässä ovat Suomen ihanimmat kahvilat. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/hyvintoimi/art-2000008934486.html>. 14.11.2022.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- Kangas, P & Hämäläinen, J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Työturvallisuuskeskus.
- Karhunen, M. 2022. Näiltä puheenaiheilta et voi välttyä vuonna 2022 – katso rekrytoinnin tärkeimmät trendit. Duunitori. https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointitutkimus-2022-rekrytoinnin-trendit?cq_src=google_ads&cq_cmp=1684044693&cq_term=&cq_plac=&cq_net=g&cq_plt=gp&qclid=Cj0KCQIAg_KbBhDLARI-sANx7wAzsNj1yjTYOYNI9FmPJGtErgCy_BTdo-CDOG6OjCtvM6PRdaOqJYLUaAm92EALw_wcB. 22.11.2022.
- Kjelin, E & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lettukahvila Kallioliina. 2022. <https://lettukahvilakallioliina.com/>. 13.9.2022.
- McCrinkle, M & Fell, A. 2019. Understanding generation Z. McCrinkle Research Pty Ltd. https://generationz.com.au/wp-content/uploads/2019/12/Understanding_Generation_Z_report_McCrindle.pdf. 16.11.2022.
- Sitra. 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä (Tiivistelmä). <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra-tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa-tiivistelma.pdf>. 6.10.2022.
- Tainio-Keinonen, K. 2020. Vaikuttava perehdytys – tarkoitus, toteutustavat ja tulokset. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/vaikuttava-perehdytys-tarkoitus-toteutustavat-ja-tulokset>. 9.9.2022.
- Teem. 2022. 5 Top Hiring and Recruitment Trends for 2023. <https://www.teem.com/blog/2023-hiring-and-recruitment-trends>. 16.11.2022.

- Tomaskovic-Devey, D & Orellana, R. 2022. The Key to Retaining Young Workers? Better Onboarding. <https://hbr.org/2022/05/the-key-to-retaining-young-workers-better-onboarding>. 10.11.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 20.9.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. 20.9.2022.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Yhdessä enemmän – kestävä kasvua ja uudistumista Suomen matkailuun. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161906/TEM_2019_60.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 26.10.2022.
- Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. [https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttämisen-tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf). 16.11.2022.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. HELDA. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/305021>. 4.10.2022.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita.
- Vuori, J. 2022. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>. 4.10.2022.

Liitteet



Perehdytyskysely Lettukahvila Kalliolinnan työntekijöille

Moi!

Tämän kyselyn tarkoitus on kerätä tietoa Lettukahvilan perehdytys- ja rekrytointiprosesseista sekä mahdollisista kehityskohteista. Kyselyyn vastaamalla autat kehittämään Lettukahvilan toimintaa, etenkin perehdytystä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vie aikaa noin 10-15 minuuttia. Kaikkia vastauksia käsitellään anonyymisti. Vastaaajille on luvassa lettukahvit :) Vastausaikaa kyselyyn on 4.11 asti.

Opiskelen Karelia-ammattikorkeakoulussa restonomiksi ja kysely on opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmä. Opinnäytetyön aiheena on Lettukahvila Kalliolinnan perehdyttämisen ja rekrytoinnin kehittäminen. Opinnäytetyön tuloksena syntyy sähköinen perehdytyskansio Lettukahvilalle.

Vastauksia innolla odottaen,
Aino

1. Minkä ikäinen olet?

- Alle 18
- 19-25
- Yli 25

2. Mikä on koulutuksesi?

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammattikoulu

- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- Joku muu, mikä? _____

3. Oliko Lettukahvila ensimmäinen kesätyöpaikkasi?

- Kyllä
- Ei

4. Kuinka paljon sinulla on ravintola-alan työkokemusta ennen Lettukahvilassa työskentelyä?

- Ei ollenkaan
- Alle vuosi
- 1-2 vuotta
- 2-4 vuotta
- Yli 4 vuotta

5. Kuinka monena kesänä olet työskennellyt Lettukahvilassa?

- 1
- 2
- 3
- 4 tai enemmän

6. Kuinka monta vuoroa työskentelit keskimäärin viikossa?

- 1-2
- 3-4
- 5-6

7. Miksi päädyit hakemaan Lettukahvilalle töihin?

8. Miten paljon tiesit työstä ja työpaikasta etukäteen?



9. Miten sujuvaa yhteydenpito oli ennen työn aloitusta?



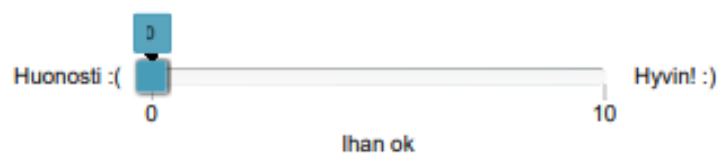
10. Perehdytysprosessi, valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Lähes samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Minulle oli nimetty oma perehdyttäjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeet ennen ensimmäistä työvuoroa olivat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiesin millaiseen työhön olin tulossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli luottavainen ja rauhallinen olo töihin saapumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain käyttööni perehdytysmateriaaleja (perehdytyskansio, kirjalliset ohjeet, esitteet, nettisivut yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Perehdytys käytännössä

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 En osaa sanoa	4 Lähes samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Vastaanotto työpaikalla oli ystävällinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työporukka esiteltiin, kaikkia tervehdittiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan tilat esiteltiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan käytännöt kerrottiin (esim. tauot, palkanmaksu, työvaatteet ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiat käytiin läpi (työn mahdolliset vaaratilanteet, työterveys, sairaspoissaolot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttämiseen käytettiin riittävästi aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys oli ammattimaista ja eteni johdonmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aiempi osaamiseni huomioitiin perehdytyksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytysmateriaalit olivat helposti saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain tukea ja kannustusta oppimiseeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopeutuminen työpaikalle oli helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voisin harkita ravintola-alalla työskentelemistä myös jatkossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Jälkö perehdytyksestä jotain oleellista pois, mitä?

13. Miten ensimmäiset työvuorot sujuivat?

14. Muita huomioita perehdytysprosessista?

Teen opinnäytetyössäni Lettukahvilalle perehdytyskansion sähköisessä muodossa. Sähköisessä perehdytyskansiossa ohjeet ja kaikki tärkeät asiat työhön liittyen löytyvät helposti Google Classroom alustalta. Työntekijä voi tällöin perehtyä ohjeisiin esimerkiksi puhelimella aina kun on tarvetta. Digitaalista perehdytyskansiota on helppo päivittää tulevaisuudessa. Oppimismateriaalit voivat olla kirjallisia ohjeita, kuvia, videoita tai esimerkiksi testejä.

15. Mitä ajatuksia sähköinen perehdytyskansio sinussa herättää?

16. Mitkä asiat motivoivat sinua Lettukahvilan työn opettelussa ?

17. Kuinka tyytyväinen olit lettukesään 2022?

18. Miten kehittäisit perehdytysprosessia?

19. Muita huomioita tai terkkuja! :)

Haastattelukysymykset yrittäjille

- Miten perehdytys hoidetaan Lettukahvilassa?
- Mikä toimii nykyisessä perehdyttämisessä?
- Mitä haasteita perehdyttämisessä on ollut?
- Mitkä asiat vaativat kehittämistä?
- Miten perehdyttämisen onnistumista seurataan?
- Kuinka paljon resursseja perehdytykseen käytetään?
- Millainen on Lettukahvilan rekrytointiprosessi?
- Minkälaisia ominaisuuksia Lettukahvilan työntekijältä toivotaan?
- Mitkä asiat toimivat rekrytoinnissa?
- Mitä haasteita rekrytoinnissa on ollut?
- Kuinka paljon työhakemuksia tulee vuosittain?
- Miten rekrytointiprosessia voitaisiin kehittää?

Perehdytyskansion runko Google Classroom

Tietoa Lettukahvilasta

- Yleistä
- Linkit someen

Käytännön asiat

- Ennen töihin tuloa
- Linkki työvuorolistaan
- Verokortin ja hygieniapassin palautuskansio
- Työturvallisuus

Työtehtävät

- Aamu- ja iltavuorot
- Kassatyöskentely
- Lettujen paisto
- Lettujen täyttö
- Tiski
- Misat
- Jätteiden lajittelu

Tuotteet

- Lettutaikina ohjeet
- Täytevalikoima ja allergeenit
- Testi erityisruokavalioista
- Taidenäyttelyt

Savonlinnan kesä

- Tapahtumat

Perehdyttämisen tarkistuslista Lettukahvilalle

Tervetuloa töihin Lettukahvila Kallioliinnaan!

Tämä tarkistuslista on tarkoitettu perehdytyksen tueksi. Listan avulla seurataan perehdytyksen kulkua. Listaan merkitään jokaisen perehtyjän kohdalla, milloin perehdytettävät asiat on opastettu ja kuka on toiminut perehdyttäjänä. Viimeiseen sarakkeeseen merkitään, milloin osaaminen on tarkistettu.

Ihanaa lettukesää!

Työntekijän nimi:

Perehdytyksen aloitus:

Perehdytyksen lopetus:

Yleistä Lettukahvila Kallioliinnasta			
	Perehdyttäjä	Päiväys	Tarkistus
Yrityksen esittely (toiminta-ajatus, yrittäjät, työntekijät, asiakkaat)			
Nettisivut, sosiaaliset mediat			
Yrityksen tilat, avaimet, valvontakamerat			
Työvaatteet			
Kallioliinnan rakennuksen ja Sulosaaren historia lyhyesti			
Savonlinna kesäkaupunkina			
Jätehuolto, kierrätys, roskakatokset			
Muut tärkeät asiat esim. kuorman purku, virkistyspäivä			

Työsuhde			
	Perehdyttäjä	Päiväys	Tarkistus
Työehtosopimus			
Työsopimuksen läpikäynti ja allekirjoittaminen			
Hygieniaopas			
Työvuorot, vapaat, tauot			
Sairaspoissaolot ja niistä ilmoittaminen			
Toiminta ongelmatilanteissa			
Työtodistus töiden päättyessä			

Palkka-asiat			
	Perehdyttäjä	Päiväys	Tarkistus
Palkka ja palkanmaksu			
Lisät, sairausajan palkka			
Lomakorvaukset			
Verokortti			
Työsuhde-edut			

Työtehtävät			
	Perehdyttäjä	Päiväys	Tarkistus
Omat työtehtävät, työohjeet ja vastualueet			
Työn tavoitteet ja laatu			
Laitteet ja välineet			
Työturvallisuus			
Ergonomiset työskentelytavat			

Perehdyttämisen tarkistuslista (Työturvallisuuskeskus 2022, mukailten).