

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

LIIKETALouden OPISKELIJOIDEN PEREHDYTYSKOKEMUKSET TYÖ- ELÄMÄSSÄ JA SEN VAIKUTUS TYÖ- HYVINVOINTIIN

TEKIJÄT Mervi Urrila
Mira Urrila

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Mervi Urrila, Mira Urrila	
Työn nimi Liiketalouden opiskelijoiden perehdytyskokemukset työelämässä ja sen vaikutus työhyvinvointiin	
Päiväys 24.02.2023	Sivumäärä/Liitteet 44/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin opiskelijoiden perehdytyskokemuksia työelämässä. Tavoitteena oli selvittää minkälaiset seikat vaikuttavat haitallisen stressin määrään perehdytyksen aikana ja sen jälkeen. Lisäksi tutkittiin, onko perehdytyksellä vaikutusta työnantajamielikuvaan ja mitkä asiat koettiin perehdytyksessä hyväksi ja missä oli parannettavaa.</p> <p>Opinnäytetyössä tehtiin kyselytutkimus Savonia-ammattikorkeakoulun liiketalouden alan päiväopiskelijoille. Kyselyssä kysyttiin opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä. Taustakysymyksiä kyselyssä oli muun muassa yrityksen kokoon ja työsuhteen laatuun ja pituuteen liittyvät kysymykset. Tämän lisäksi opiskelijoilta kysyttiin, kuinka hyvin he kokivat perehdytyksen onnistuneen, sekä kuinka paljon he kokivat haitallista stressiä perehdytyksen eri vaiheissa. Tutkimuksessa selvitettiin myös, miten hyvin perehdytyksen osa-alueet, kuten hallinnollinen perehdytys ja työyhteisöön perehdyttäminen oli hoidettu.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista selvisi, että esimerkiksi perehdytyksen pituudella ja sillä, oliko henkilölle nimetty yrityksessä perehdyttäjää, oli vaikutusta koetun stressin määrään. Tutkimuksen tuloksista selvisi myös, että yli 30 henkilöä työllistävissä yrityksissä perehdytys oli hoidettu yleisesti paremmin. Koetun stressin määrä oli kyselyn perusteella korkeimmillaan varsinaisen perehdytyksen loputtua, eli silloin kuin itsenäinen työskentely alkaa. Tuloksista huomattiin kuitenkin, että stressin määrä vähenee, kun työtä on tehty pidempään.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, stressi, perehdytys	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author(s) Mervi Urrila, Mira Urrila	
Title of Thesis Business Students' Experiences of Orientation in Working Life and Its Effect on Well-being at Work	
Date 24.02.2023	Pages/Appendices 44/4
Client Organisation /Partners -	
<p>Abstract (NOTE: write/insert all your text in the grey box below, also if you use copy + paste)</p> <p>This thesis studied students' experiences about orientation in working life. The goal was to find out which factors affected the amount of harmful stress during the orientation period and after it. In addition, the thesis studied if orientation had an effect on employer image, which elements of the orientation were considered good and if there was something the employer could do better.</p> <p>In the thesis, a survey was conducted for students in the field of business administration at Savonia University of Applied Sciences. The survey contained questions about the experiences the students had about orientation. Background questions of the survey included, among other things, questions related to the size of the company and the quality and length of the employment relationship. In addition to this, the students were asked how successful they regarded the orientation and how much harmful stress they had experienced during the different phases of the orientation. The study also contained questions about how well the different aspects of orientation, such as administrative orientation and introduction to the work community, were handled.</p> <p>The results of the study showed that, the length of the orientation and the fact whether the employee had been assigned an orientation person in the company or not had an effect on the amount of perceived stress. The results of the study also revealed that in companies employing more than 30 people, orientation was handled better than in general. Based on the survey, the amount of perceived stress was at its highest after the orientation ended and the employees started to work independently. However, the results showed that the amount of stress decreased when time passed.</p>	
Keywords Well-being at work, stress, orientation	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset	7
2.2	Työhyvinvointi määräaikaaisessa työsuhteessa	7
2.3	Työhyvinvoinnin tekijät.....	8
3	PEREHDYTYS	10
3.1	Perehdytyksen suunnittelu.....	10
3.2	Perehdytys etätyössä	11
3.3	Esihenkilön asema perehdytyksessä	12
3.4	Perehtyvä työntekijä	13
4	STRESSI JA KOETTU STRESSI	14
4.1	Pitkittänyt stressi ja työuupumus.....	14
4.2	Positiivinen ja negatiivinen stressi	15
4.3	Stressin taloudelliset vaikutukset.....	15
4.4	Stressimallit ja -teoriat	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
5.1	Määrällinen tutkimus	18
5.2	Kyselytutkimus Savonian liiketalouden opiskelijoille	18
5.2.1	Kyselyn rakenne	19
5.3	Kyselyn tulokset.....	20
5.3.1	Avoimet kysymykset	30
5.4	Tulosten analysointi	32
5.5	Yrityksen koon vaikutus kokemuksiin perehdytyksestä.....	32
5.6	Tutkimuksen johtopäätökset.....	35
6	POHDINTA.....	36
6.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	36
6.2	Oma opinnäytetyöprosessi.....	37
	LÄHTEET	39
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	41

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee liiketalouden opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä ja sitä, kuinka paljon perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää tutkimuksen kautta, kuinka paljon perehdytyksellä on vaikutusta koetun haitallisen stressin määrään työsuhteen alussa. Halusimme myös selvittää, millainen perehdytys yleensä koetaan hyväksi ja riittäväksi. Pyrimme löytämään tutkimuksen avulla tekijöitä, jotka vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti työhyvinvointiin perehdytyksen aikana ja sen jälkeen. Teetimme tammikuussa 2023 Savonian ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoille kyselyn, jossa kysyttiin heidän viimeisimmästä perehdytyskokemuksestaan. Kysely lähti vuosina 2019, 2020 ja 2021 Savoniassa liiketalouden opinnot aloittaneille päiväryhmien opiskelijoille.

Mielenkiinto opinnäytetyön aiheeseen syntyi omista havainnoistamme työelämässä ja omista perehdytyskokemuksistamme. Halusimme selvittää pätevätkö samat seikat laajemmin perehdytyksessä, kun mitä olimme itse huomanneet vai onko perehdytys täysin yksilö ja yritys kohtaista ilman selkeitä lainalaisuuksia. Perehdytys on työsuhteessa viihtymisen ja pysymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Etsimme tutkimuksia, joissa olisi tutkittu perehdytyksen vaikutusta työhyvinvointiin. Löysimme joi-tain opinnäytetöitä, jossa näistä teemoista oli tehty tutkimusta jonkun yrityksen sisäisesti. Tutkimusta, jossa olisi kysytty eri yrityksissä olleilta henkilöitä kokemuksia perehdytyksestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin emme löytäneet. Uskoimme, että erityisesti työpaikan koolla ja sillä onko yrityksessä nimetty perehdyttäjä uudelle työntekijälle, on vaikutusta perehdytyksen toteutumiseen ja sen onnistumiseen. Uskoimme myös perehdytyksen keston vaikuttavan koetun haitallisen stressin määrään perehdytyksen aikana sekä viikkoina perehdytyksen päätyttyä. Kaikilla työpaikoilla on huolehdittava riittävästä perehdytyksestä. Jos työn sisällöt ovat palkitsevia ja rutiinit ja haasteet ovat tasapainossa voi silloin kokea iloa työstä ja siinä onnistumisesta. Ja se vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. (Leinikki 2010, 103.)

Selvitimme tutkimuksessa myös, kuinka uudet työntekijät oli otettu osaksi työyhteisöä ja kuinka työyhteisön pelisääntöihin tutustuttaminen oli hoidettu. Tätä näkökulmaa halusimme tutkia siksi, että sosiaalisilla suhteilla työpaikalla on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Sosiaalisen pääoman ollessa vähäistä, terveyden heikentymisen riski on 1,3-kertainen keskimääräiseen verrattuna (Manka & Manka, 2016). Uskoimme myös, että jos henkilö pääsee heti aluksi hyvin osaksi työyhteisöä voi tällä olla positiivisia vaikutuksia haitallisen stressin määrään. Tutkimuksemme tuloksista työnantajat voivat saada näkökulmia siihen, milloin uudet työntekijät kokevat eniten haitallista stressiä. Näin työnantajien on helpompaa kehittää omaa perehdytysprosessiaan ja keskustella aiheista uusien ja vanhojen työntekijöiden kanssa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on laaja tieteenala, jota tutkitaan jatkuvasti. Sitä on tarkasteltu mm. psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian ja terveystieteiden sekä kauppatieteiden näkökulmasta. Työhyvinvointi on tärkeä osa työssäkäyvän ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista.

Työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä. Siihen vaikuttavat muun muassa organisaation rakenne, johtamiskulttuuri ja se kuinka toimivaksi työyhteisö koetaan. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin selvittämiseksi tulee myös tarkastella työhyvinvoinnin ilmentymiä eli työntekijöiden omia kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnin ilmentymät riippuvat siitä, koetaanko työhyvinvointi hyvänä vai huonona. Hyvä työhyvinvointi voi ilmentyä esimerkiksi Flow-tilana, työn imun kokemuksena sekä työtyytyväisyytenä. Jos työntekijä voi huonosti töissä, voi siitä seurata työhön tylsistymistä, stressiä sekä uupumista. (Tampereen yliopisto julkaisuajankohta tuntematon.)

Työhyvinvointi ei vaikuta pelkästään siihen, kuinka työntekijä viihtyy töissä, vaan hyvinvoivat työntekijät ovat myös tehokkaampia ja sitoutuneempia. Kun työhyvinvoinnista pidetään huolta, voi se näkyä myös organisaatiotasolla mm. parempana tuloksellisuutena ja sairauspoissaolojen vähentymisenä. Myös työntekijöiden vaihtuvuus vähenee, kun työhyvinvoinnista on pidetty huolta ja siihen panostetaan. (Tampereen yliopisto julkaisuajankohta tuntematon.)

Työhyvinvointiin panostetaan ja sitä tutkitaan yhä enemmän. Työterveyslaitos on tehnyt tutkimuksen ”Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä”. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työhyvinvointi on kehittynyt korona-aikana. Kuvaajina tutkimuksessa toimivat työn imu, työuupumus, työkyky, työssä tylsistyminen ja työtyytyväisyys. Tutkimuksessa huomattiin, että arviot omasta työkyvystä olivat heikentyneet ja myönteiset hyvinvoinnin kokemukset, kuten työtyytyväisyys ja työn imu olivat lievästi laskeneet. Tutkimuksessa havaittiin myös, että nuorten aikuisten (alle 36-vuotiaat) työhyvinvointi on muita huonommalla tasolla. Nuorten palautumisen tarve ja epävarmuus lisääntyivät ja tuki esihenkilöltä oli hieman laskenut. Kyse-lyssä saatujen tulosten perusteella hybridityötä tekevät voivat töissä kaikista parhaiten. Krooninen väsymys oli vähentynyt puolen vuoden aikana ja työssä tylsistymistä koettiin hybridityössä vähiten. Työn imua ja tyytyväisyyttä työhön koettiin myös kaikista eniten hybridityössä. Etätyössä työ tyytyväisyys oli laskenut, kun taas lähityössä laskua oli työkyvyssä. (Työterveyslaitos 2022.)

Työpaikat, jossa työntekijät saivat riittävästi tukea myös poikkeusoloissa, lisäsivät saatujen tulosten perusteella työntekijöiden hyvinvointia ja työn imua. Näissä työpaikoissa myös työntekijöiden välinen luottamus sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden välinen arvostuksen kokemus lisäsivät työntekijöiden sitoutumista työpaikkaansa. Myös yleinen tyytyväisyys elämäänsä oli näissä työpaikoissa lisääntynyt, eli työ vaali myönteistä mielenterveyttä poikkeusaikoina, jotka koettelivat kaikkia ihmisiä. Tutkimuksen tuloksista voitiin myös päätellä, että nuorten aikuisten työhyvinvointiin ja jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Tätä päätelmää tukivat muun muassa epävarmuus ja työuupumusoireita pidemmällä aikavälillä ennustavan palautumisen tarpeen kasvu. Tuloksista huomattiin myös, että hybridityö oli ainoa työmuodoista, jossa ei ole tapahtunut puolesta vuodesta työhyvinvoinnin heikkenemistä. Kaikissa työmuodoissa on omat vahvuutensa, joihin kannattaa panostaa ja vertailussa on

syytä huomioida, että kaikissa ammattiryhmissä etä- ja hybridi työ ei ole mahdollista. Työntekijäryhmät, jossa tehtiin etä- tai hybridityötä, olivat keskenään samankaltaisempia, kun pelkkää lähityötä tekevät. (Työterveyslaitos 2022.)

2.1 Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset

Työterveyslaitoksen arvion mukaan työhyvinvoinnin laiminlyönnin taloudelliset vaikutukset ovat jopa 41 miljardia euroa vuositasolla. Summaan sisältyy sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläkkeelle jäämiset, työtapaturmat, sairaana töissä oleminen, terveyden- ja sairaanhoitokulut. Kulut ovat suuret, kun otetaan huomioon myös se, että työpaikkojen rahallinen panostus työhyvinvointiin on vuosittain 2 miljardia euroa. Jotta kustannuksia saataisiin pienennettyä, täytyisi panostaa lisää ja alan tutkimustoimintaa tulisi edelleen kehittää, sanoo professori Guy Ahonen Työterveyslaitokselta. (Manka & Manka 2016, 38-39.)

Tulokset ovat kuitenkin vain arvioita. Sosiaali- ja terveysministeriö on tehnyt raportin, jossa on analysoitu menetetyt työpanoksen kustannuksia. Tässä raportissa kokonaismenetykseksi oli arvioitu 24 miljardia euroa vuosittain. Arvio on paljon pienempi kuin Työterveyslaitoksen tekemä arvio, mutta kuitenkin edelleen 12-kertainen työhyvinvointiin sijoitettuun panokseen nähden. (Manka & Manka, 2016, 38-39.)

2.2 Työhyvinvointi määräaikaisessa työsuhteessa

Määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä voi kokea pelkoa esimerkiksi työttömäksi joutumisesta. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän tulee huolehtia jaksamisesta ja riittävästä vapaa-ajasta, vaikka haluaisi osoittaa työnantajalle olevansa hyvä ja tehokas työntekijä. Kun töissä kokee innostusta ja uppoutuu töihin, on työntekijä silloin tehokkaimmillaan. Jos työntekijän koko elämä pyörii vain työn ympärillä, eikä vapaa-aikaa ole riittävästi innostus työhön laskee ja sitä myötä myös työteho. Työnantaja ei saa kohdella määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää eri tavalla, kuin vakituista työntekijää. Määräaikaiselta työntekijältä ei voida vaatia suuria määriä ylityöitä. Ammattiliitot suojelevat myös määräaikaisissa työsuhteissa olevia. (Leinikki 2010, 79-80.)

Paras tapa estää uupumien työelämässä on huolehtia riittävästä elpymishetkestä päivän aikana. Se voi tapahtua monin eri tavoin ja jopa töiden ohessa. Kun työ lisää taitoja ja kokonaisvaltaisia elämänhallinnan edellytyksiä se luo mahdollisuuden ammatti-identiteetin rakentumiseen. Ammatilliseen identiteettiin liittyy kokonaisvaltainen kokemus itsestä osaajana ja omien ammatillisten mahdollisuuksien hahmottaminen, joka suoja uupumukselta. Kun oma ammatillinen identiteetti on hahmotettu ja kirkkaana mielessä, näyttää tulevaisuus positiivisemmalta ja valoisammalta. Uupumiselta suojelee myös jatkuva kehittyminen, joka motivoi ja antaa oppimisen ja osaamisen ilon kokemuksia. Välillä uupumus hiipii kuitenkin vaivihkaa osaksi arkea. On tärkeää havainnoida pieniä merkkejä ja myös hyväksyä ja huomata kehon antamat merkit uupumuksesta. Esimerkiksi asioiden unohtelu, univaje, poikkeava syöminen tai nautinnonhalu, sairastelu ja vyötärön leveneminen voivat olla merkkejä uupumuksesta. Aluksi pelkkä asian tiedostaminen ja tietoinen rentoutuminen voivat auttaa,

mutta tilanteen pitkittyessä on syytä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla on yhtäläinen oikeus työterveydenpalveluihin, kuin vakituisilla työntekijöilläkin. Jatkuva ja toistuva stressi esimerkiksi lyhyistä määräaikaisuuksista ja siitä saako uusia töitä tai uutta määräaikaista sopimusta altistaa uupumiselle ja jopa masennukselle. On siis tärkeä huolehtia omasta jaksamisesta myös lyhyissä työsuhteissa. (Leinikki 2010, 83-84.)

2.3 Työhyvinvoinnin tekijät

Työpaikoilla työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät, sen vuoksi jokaisen työntekijän kokemus omasta työhyvinvoinnin tasostaan on erilainen. Marja-Liisa Manka (2015) on teoksessaan Stressi-kirja: mistä virtaa? kehittänyt työhyvinvointimallin, jossa otetaan huomioon työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet.



Kuva 1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2015)

Mallilla haetaan vastauksia siihen, mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin. Sen vuoksi mallin lähtökohta on voimavarakeskeisyys. Mallissa keskitytään siihen, miten eri osa-alueet mahdollistavat työhyvinvoinnin siten, että tuloksena on hyvin ja menestyksellisesti toimiva työpaikka. Samanaikaisesti kuitenkin myös terve ja hyvinvoiva työntekijä, jonka on mahdollista kokea työn imua ja työniloa. (Manka 2015.)

Kuvio koostuu työntekijästä itsestään ja organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä. Eri työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista samassa työyhteisössä voi vaihdella todella paljon, koska tul-

kintaan vaikuttavat työntekijän oma psykologinen pääoma, mahdollisuus vaikuttaa työhön, työyhteisö, terveys ja jopa fyysinen kunto. Vaikka organisaatiossa kaikki ominaisuudet tukisivat työhyvinvointia, voi työntekijän oma tulkinta olla eri, koska jokainen työntekijä tulkitsee työpaikkaansa omien asenteidensa pohjalta. Ryhmän hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti se, kuinka moni työyhteisön jäsenistä kokee itsensä hyvinvoivaksi. Mitä useampi kokee voivansa hyvin, sitä vahvempi on myös ryhmän hyvinvointi. Työhyvinvointiin ei vaikuta pelkästään työpaikka, vaan se on hyvin moniulotteinen kokonaisuus, jossa eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös esimerkiksi asiakkaat ja jokaisen työntekijän kotiolot. (Manka 2015.)

Työpaikan kokonaisvaltaisella kehittämisellä on suurempi vaikutus stressinhallintaan, kuin yksittäistä työntekijää koskevilla kehitystoimilla. Yhdessä tutkimuksessa on saatu selville, että kaikista onnistuneimpia stressin vähennyskeinoja työpaikoilla ovat olleet erilaiset kehittämistoimet. Onnistuneimissa hankkeissa puututtiin yhtäaikaaisesti työympäristön olosuhteisiin, työaikajärjestelyihin ja työorganisaation puitteisiin. Olosuhteiden osalta erityisesti fyysiset ja kemialliset kehitystoimet, kuten melun, tärinän ja pölyn vähentäminen oli hyväksi. Työaikajärjestelyissä taas kiinnitettiin huomiota esimerkiksi työtahtiin, taukoihin, määräaikoihin ja vuorotyöjärjestelyihin. Organisaation puitteissa oli paljon kohtia mihin tarttua ja mitä kehittää. Esimerkiksi kehitettiin työprosessien sujuvuutta lisääviä toimenpiteitä, kuten työn hallintaan, palkkoihin, johtamiseen, työtapoihin, tiimien toimintaan ja hierarkian vähentämiseen liittyviä asioita. (Manka 2015.)

3 PEREHDYTYS

Perehdyttämällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikansa, sen ihmiset ja tavat sekä työhön liittyvät odotukset (Työturvallisuus keskus, julkaisuajankohta tuntematon). Jokaisella työntekijällä on lakiin perustuva oikeus perehdytykseen, oli kyseessä vakituinen työsuhde, kesätyö tai lyhyt keikkatyö. Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan perehdyttävä uusi työntekijä työtehtäviin, työvälineiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Jokaisen työntekijän tulee saada riittävästi tietoa työstä, jota hän tekee sekä työpaikasta. Tyypillisesti lähiesimies vastaa uuden työntekijän perehdytyksestä, mutta se ei tarkoita, että esihenkilö perehdyttäisi uuden työntekijän yksin. Vastuu perehdytyksestä voi olla usealla henkilöllä ja perehdytykseen on hyvä laatia selkeä suunnitelma. Perehdytys ei saa rajautua vaan tehtäviin töihin, vaan perehdytyksen aikana on annettava työntekijälle riittävästi tietoa myös työpaikan pelisäännöistä, suojavälineiden ja koneiden käytöstä sekä turvallisesta työskentelystä. Lisäksi on hyvä kertoa työhön liittyvistä vaaroista ja riskeistä. (STTK julkaisuajankohta tuntematon.)

Perehdytykseen on tärkeää varata riittävästi aikaa ja resursseja. Perehdytyksessä on hyvä huomioida myös sen jatkuvuus. Perehdytyksessä on aina hyvä kuunnella myös perehdytettävää henkilöä, ja tarvittaessa jatkaa perehdytystä tilanteen vaatiessa. On myös muistettava, että perehdytystä ei anneta vain uusille työntekijöille, vaan perehdytystä tarvitaan aina työmenetelmien tai työtehtävien muuttuessa. (Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon.) Jos perehdytys hoidetaan huonosti se voi tulla yritykselle todella kalliiksi. Rekrytointi sekä perehdytys vaativat sijoituksia ja, jos perehdytys hoidetaan huonosti se aiheuttaa stressiä sekä työntekijälle, että työnantajalle. Huonon perehdytyksen vuoksi uusi työntekijä saattaa lopettaa työt heti alkumetreillä ja silloin yritys joutuu sijoittamaan rahaa taas uuteen rekrytointiin ja perehdytykseen. (Brik 2022.)

Modernissa perehdytyksessä työpaikkaan ja työhön perehtyminen voi alkaa jo ennen kuin työt alkavat. Niin sanotussa esiperehdytyksessä otetaan huomioon jo aika ennen työn aloitusta. Sillä voidaan pyrkiä varmistamaan, että tulevan työntekijän innostus ja motivaatio kestävät työpaikan saamisen ja töiden aloituksen välisen ajan. Aika työn vastaanottamisesta töiden aloitukseen ei saisi olla pelkkää odottelua ja epätietoisuutta. Tätä pyritään esiperehdytyksessä vähentämään. Esiperehdytyksessä voidaan myös tutustuttaa työntekijää uusiin työkavereihinsa ja työpaikan käytänteisiin, jotta varsinaisen työssä aloittaminen sujuisi kivuttomammin. Kun työntekijäkokemukseen panostetaan jo ennen työsuhteen varsinaista alkua, luodaan työhyvinvointia, sitoutuneisuutta ja tuottavuutta. (Operaaria 2021.)

3.1 Perehdytyksen suunnittelu

Kun perehdytystä suunnitellaan, on tärkeää, että tavoitteet ovat selvät. Sen lisäksi, että suunnitelmaan mitä teoriaa ja järjestelmiä uudelle työntekijälle tulee opettaa, pitää muistaa myös hallinnollisen perehdyttämisen tärkeys. Jotta työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä perehdyttämisen jälkeen, täytyy hänen perehdytyksensä aikana päästä tutustumaan myös työyhteisön pelisääntöihin ja toimintatapoihin.

Johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti Brik on julkaissut artikkelin perehdytyksen viidestä avainkohdasta, joista tulee huolehtia, jotta perehdytys on onnistunut. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta. Perehdyssuunnitelma voidaan laatia, kun perehdytyksen tavoitteet ovat selvillä. Perehdytysprosessi vaihtelee tehtävä- ja yksilökohtaisesti, mutta organisaatiolla on hyvä olla etukäteen määritelty perehdytysuunnitelma. Suunnitelmassa tulee ottaa huomioon viisi avainkohtaa, kuka, mitä, milloin, miten ja kenelle. Suunnitelmassa tulee selvittää, kuka on vastuussa tehtävän opastamisesta perehdyttävälle. Kun vastuunjako on selvä, ei tule epäselvyyksiä siitä, kenen vastuulla on työn eri osa-alueiden opastus uudelle työntekijälle. Jos suunnitelmassa on epäselvyyksiä osa asioista, saatetaan perehdyttää useasti ja jotkin osa-alueet voivat jäädä liian vähälle huomiolle. Seuraavana on suunniteltava mitä asioita uudelle työntekijälle opetetaan. Asioiden läpikäymisessä tulee ottaa huomioon, mitä tehtäviä, järjestelmiä, laitteita, toimintatapoja ja pelisääntöjä täytyy käsitellä perehdyttävän kanssa. Suunnitelman pohjalta on helppo tehdä tarkistuslista, joka auttaa perehdyttäjää ja siten perehdytyksestä saadaan tasalaatuisempaa. Perehdytyksen aikataulutus eli milloin on myös syytä suunnitella. Aikataulutus voi olla karkea, mutta siitä tulee selvittää, milloin mikäkin asia käydään läpi ja kuinka kauan vaihe arviolta kestää. On myös hyvä suunnitella, missä järjestyksessä asiat voidaan käsitellä ja mikä järjestys on paras oppimisen kannalta. Aikataulu kannattaa pitää arviona, koska kaikki uudet työntekijät oppivat asiat eri aikataulussa, jollain voimennä huomattavasti kauemmin asian sisäistämiseen, kuin toisella. Siihen miten perehdytys toteutetaan, on olemassa rajattomasti vaihtoehtoja. Sen vuoksi toteutustapojen suunnittelu on tärkeää. Tapoja ovat esimerkiksi, itsenäinen opiskelu, verkkokurssit, käytännön tekeminen, ryhmätyöskentely, pelit, videot, webinaarit ja koulutustilaisuudet. Lopuksi vielä suunnitelmasta tulee selvittää kenelle. Kenelle perehdytys on suunnattu ja miten yksilölliset ominaisuudet saadaan huomioitua. Kuinka perehdytysprosessin aikana varmistetaan yksilöllinen ja joustava perehdytys. Perehdytysprosessi tulee olla joustava, koska joustamaton prosessi ei palvele työnantajaa eikä työntekijää. (Brik 2022.)

3.2 Perehdytys etätyössä

Perehdyttämisessä tulee nykyään ottaa huomioon myös se, että monissa työpaikoissa työtä on mahdollista tehdä myös ainakin osittain etänä. Jos myös perehdytys tapahtuu osittain etänä, on erityisen tärkeää seurata perehdytyksen etenemistä ja uuden työntekijän kanssa on käytävä jatkuvaa keskustelua. Etänä tapahtuva perehdytys ei ole pelkästään huono asia vaan se tarjoaa myös mahdollisuuksia. Jos esimerkiksi kyseessä on organisaatio, jolla on useita toimipisteitä voi etänä perehdyttäminen olla ainakin joiltain osin hyvin toimiva vaihtoehto. Tällöin perehdytyksestä vastuussa olevien henkilöiden ei välttämättä tarvitse matkustaa erikseen perehdytyksen vuoksi.

Etäperehdytyksessä on kuitenkin otettava huomioon, minkälaiset edellytykset uudella työntekijällä on työskennellä ja perehtyä työtehtäviinsä itsenäisesti. Oikeastaan aina, kun perehdytys tapahtuu etänä, vaatii se tietoteknistä osaamista. Kun perehdytystä suunnitellaan tehtäväksi etänä, tulee työn aloituksen yhteydessä tai jo sitä ennen varmistua työntekijän teknisistä taidoista. Jos työpaikalla käytettävät järjestelmät ja viestintäkanavat eivät ole työntekijälle entuudestaan tuttuja, täytyy työntekijä perehdyttää niiden käyttöön ennen kuin hän voi alkaa perehtymään etänä.

Monelle etäperehdytys kuitenkin sopii hyvin. Esimerkiksi silloin kun työhön liittyy paljon teorian opettelua, voi perehdytys videoita katsomalla omaan tahtiin olla hyvä vaihtoehto. Monissa tilanteissa kuitenkin on hyvä, että perehdytys tapahtuisi kuitenkin ainakin osittain myös työpaikalla. Täysin etänä tapahtuvassa perehdytyksessä on mahdollista, että työhön liittyvä teoria hallitaan perehdytyksen jälkeen hyvin, mutta työyhteisöön sisään pääseminen on usein vaikeaa, jos lähikontakteja työpaikalla ei ole ollenkaan.

Kun varsinainen perehdytys loppuu, on tärkeää seurata, kuinka uuden työntekijän osaaminen kehittyy. Perehdytyksen aikana ja varsinaisen perehdytysjakson päätyttyä keskustelu perehtyvän työntekijän ja perehdytyksestä vastuussa olevan henkilön välillä on tärkeää. Jos keskustelua ei ole, voi perehdytykseen jäädä aukkoja huomaamatta. Keskustelun puute voi johtaa myös epäselvyyksiin ja turhaan stressiin.

3.3 Esihenkilön asema perehdytyksessä

Esimiehen rooli perehdytyksessä on keskeinen. Esimies voi delegoida perehdytyksen toiselle työntekijälle, mutta se täytyy tehdä selvästi. Esimiehen tulee olla oikeudenmukainen jokaista samassa tilanteessa olevaa kohtaan ja kohdella heitä samalla tavalla. Oikeudenmukaisen organisaation päätöksenteko sekä kohtelu on avointa, tasapuolista ja ulottuu koko työyhteisöön. Mikäli kyseessä on määräaikainen työsuhde, perehdytyksen aikana esimiehen tulee kertoa avoimesti työn kesto ja sisältö. Lisäksi esimies huolehtii, että koko perehdytysprosessi on kunnossa ja työn vaatimukset ovat kohtuulliset. (Leinikki 2010, 95-96.)

Esimiehen tulee huolehtia, että työpaikalta löytyvät oppaat ovat ajan tasalla, jotta perehdyttäjän ja perehtyjän on helpompi noudattaa niitä. Esimies huolehtii perehdytyksen kaikista osa-alueista. Uudelle työntekijälle on perehdytettävä käytettävien koneiden ja ohjelmien käyttö, työpaikan käytännöt ja arvomaailma, työtehtävät ja työprosessit. Lisäksi hallinnollinen perehdytys on tärkeää hoitaa. Se onnistuu helposti oppaan avulla, josta löytyy tärkeät osoitteet, puhelinnumerot, lähiesimiehen nimi ja yhteystiedot, työterveyshuolto, sairastumiset ja niistä ilmoittaminen, tauot ja etuudet. Oppaassa kaikki on helposti saatavilla ja siinä oleviin tietoihin on helppo palata esimerkiksi sairauden yllättäessä. (Leinikki 2010, 95-96.)

Esimies voi omalla toiminnallaan parantaa sosiaalisten tilanteiden sujumista ja varmistaa, että jokainen työyhteisönjäsen tuntee olonsa kotoisaksi ja luontevaksi osaksi ryhmää. Joku voi syrjäytyä helposti yhteisistä keskusteluista, mikäli yhteisöllisyyden tunnetta ei synny. Johtaminen voi myös yhdistämisen sijaan eristää työyhteisön jäsenet toisistaan ja näin yhteisiä voimavaroja ei päästä käyttämään. Kun yhteisiä voimavaroja ei päästä käyttämään, mahdollisuus hyvien tulosten tekemiseen vaarantuu. Työyhteisön uudelle työntekijälle on erityisen haastavaa liittyä uuteen ryhmään ja se tulee huomioida. Ryhmään liittyminen ei ole tärkeää ainoastaan turvallisuuden tunteen takia, vaan kun tuntee olevansa tärkeä osa työyhteisöä, syntyy myös koko tiimin kannalta myönteisiä seurauksia. (Kuusela 2013, 72.)

3.4 Perehtyvä työntekijä

Vaikka työpaikalla ja sen esihenkilöllä on suuri vastuu perehdytyksestä ja sen toteutuksessa on uudella työntekijällä myös omat vastuunsa. Perehtyvä työntekijä on vastuussa siitä, että hän oppii ja paneutuu uusiin tehtäviin ja asioihin työpaikalla. Esimiehen antamien ohjeiden ja määräysten mukaan perehtyvän työntekijän on velvollisuus suorittaa työnsä huolellisesti ja niin, ettei siitä koidu vahinkoa työnantajalle. Perehtyvän työntekijän on hyvä muistaa, että kysyminen kannattaa enemmän kuin kokeilu. Mikäli ei ole aivan varma mitä tekee, kannattaa pyytää neuvoja, ettei aiheuta itselleen, toisille työntekijöille tai työnantajalle vahinkoa. Käytännön oppien lisäksi perehtyvän työntekijöiden kannattaa perehtyä työehtosopimukseen ja selvittää ketä ovat työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. (Leinikki 2010, 98.)

Koska uusi työntekijä tulee osaksi valmista työyhteisöä, on sopeutuminen perehtyjältä tarpeen, mutta hyvä perehdyttäminen työyhteisön tapoihin ja toimintamalleihin auttaa sopeutumaan. Uusi työntekijä näkee työyhteisön toimintatavat uusin silmin ja tunnistettuaan ajan kuluessa kehitettäviä asioita, voi uusi työntekijä kertoa rohkeasti kehitysehdotuksia esihenkilölle. Perehtyjällä on aina oikeus tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun, vaikka työyhteisössä olisi kirjoittamattomia hierarkioita ja tiiviitä ryhmiä. Perehtyjällä on oikeus antaa ja saada palautetta ja sitä on perusteltua myös pyytää. Kun tietää miten työnteko sujuu, se on myös helpompaa. Kun perehtyvä työntekijä kokee työkaverinsa tasapuolisiksi, asiallisiksi ja oikeudenmukaisiksi, on silloin työyhteisön ilmapiirikin parempi ja sen ylläpitäminen on helppoa. (Leinikki 2010, 98.)

4 STRESSI JA KOETTU STRESSI

Jokainen kokee elämänsä aikana stressiä erilaisissa tilanteissa ja kaikki stressi ei aina ole haitallista. Lyhytaikainen stressi voi saada ihmisen tekemään parhaansa ja ajaa tärkeitä päätöksiä oikeaan suuntaan. Mutta pitkittyessä stressi muuttuu haitalliseksi, kun käytettävissä olevat voimavarat ylittyvät tai venyvät äärimmilleen. Stressin kestämiseen jokaisella ihmisellä on oma maksimimäärä, paljonko stressiä sietää ilman, että jää stressin taakan alle. Yleisimmin stressiä aiheuttaa ihmisuhteet, terveys ja työ. (Mehiläinen julkaisuajankohta tuntematon.)

Pitkään jatkunut haitallinen stressi voi aiheuttaa monenlaisia oireita ihmisestä riippuen. Yleisimpiä fyysisiä stressin oireita ovat esimerkiksi stressivatsa, päänsärky ja erilaiset ihottumat. Myös hikoilu, tihentynyt virtsaamisen tarve, sydämentykytys ja toistuvat flunssat voivat olla liiallisen stressin oireita. Psykkisiä stressin oireita voivat olla levottomuus, uniongelmat, ahdistuneisuus ja vaikeus tehdä päätöksiä. (Mehiläinen julkaisuajankohta tuntematon.)

4.1 Pitkittynyt stressi ja työuupumus

Kun työstressi pitkittyy, sen seurauksena voi syntyä työuupumus. Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä seuraava häiriö, jossa työntekijän psyykkiset voimavarat ehtyvät. Koetussa stressissä isossa osassa ovat huolen kokemus ja epävarmuus siitä, selviytykö, ehtiikö ja osaako tarpeeksi. Stressaantunut ihminen on levoton ja käy kovilla kierroksilla, hänen on vaikea keskittyä työntekoon ja rentoutua. Stressiä ei aina ole helppo erottaa kiireestä tai huolista, koska se kumpuaa niistä. Kun stressi jatkuu pitkään, että siitä tulee niin tavallinen olotila ja edes huomaa olevansa stressaantunut, se on haitallisinta. Jatkuva stressi kuluttaa ja heikentää esimerkiksi vastustuskykyä ja altistaa siten jopa sairauksille. Myös hyvin voimakas yksittäinen tai usein toistuva stressitilanne voi muodostua haitalliseksi. Haastavien tilanteiden miettiminen ja ennakointi voi käynnistää kehossa samanlaisen stressireaktion, kun itse stressaavassa tilanteessa oleminen. (Työterveyslaitos 2018.)

Pitkään jatkuneella stressillä on todettu monia yhteyksiä terveyteen. Kun stressi pitkittyy, sydäntaudin riski kasvaa jopa 20 prosenttia. Pitkään jatkunut stressi lisää myös riskiä sairastua diabetekseen ja se voi välillisesti laukaista kroonisen tulehduksen. Se myös lyhentää elinikää, aiheuttaa muisti- ja unihäiriöitä ja synnyttää masennusta. (Manka & Manka, 2016, 34.)

Työuupumukselle ei ole olemassa vain yhtä selvää määritelmää ja syytä vaan niitä on useita. Erään määritelmän mukaan uupumuksen synnyttää pitkäkestoisen väsymys, masennus ja turhautuminen. Ne alkavat siitä, että työntekijä ei saa työstä odotettuja palkkioita, vaikka olisi kuinka sitoutunut työhönsä. Toisen määritelmän mukaan työuupumusta on pidetty tunnepohjaisena reaktiona stressitekijöihin. Stressitekijöitä voivat olla epätasapaino omien voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, joka johtaa ahdistukseen, väsymykseen ja uupumukseen. Kolmannen hyvin yleisen määritelmän mukaan työuupumuksella tarkoitetaan vakavaa, vähitellen kehittyvää stressioireyhtymää. Stressioireyhtymälle on ominaista kokonaisvaltainen uupumukseksi kehittyvä fyysinen ja henkinen väsymys. Lisäksi siihen liittyy kyynistynyt asennoituminen työhön ja ammatillisen itsetunnon lasku. Uupumus on kehittynyt asteittain, kun työntekijä on liian kauan antanut itsestään liian paljon työlle. (Manka 2015.)

4.2 Positiivinen ja negatiivinen stressi

Stressi ei aina ole haitallista. Silloin kun stressi kestää vain vähän aikaa ja sitä ei ole liikaa, voi se vaikuttaa työhyvinvointiin jopa positiivisesti. Stressiä voidaan kuvata positiivisena ja negatiivisena paineena. Positiivinen paine kuvataan työhyvinvointia haastavaksi, joka tarkoittaa sitä, että vaikka henkilö kokee painetta se ei ole haitallista. Positiivinen paine on psykologisesti tervettä ja sitä syntyy sellaisista tekijöistä, jotka antavat työntekijälle mahdollisuuden kehittyä ja tuntea aikaansaavuuden tunnetta. Vastaavasti haitallinen, estävä paine ja stressi aiheuttaa pitkittyessään työsuorituksen heikentymistä ja voi viedä voimat ihmiseltä kokonaan. (Manka & Manka 2016, 174-175.)

Erittäytyypisten positiivisen ja negatiivisen paineiden erottaminen on tärkeää. Tämä johtuu siitä, että estävä eli negatiivinen paine vaikuttaa työsuoritukseen negatiivisesti ja vie pitkään jatkuessaan kokonaan ihmiseltä voimat. Tutkijat selvittivät, miten kuormittavuuden vaikutusta työntekijöiden vaihtuvuuteen ja työtyytyväisyyteen on tutkittu. Tutkijat löysivät 150 eri tutkimusta, joissa näiden välisiä yhteyksiä oli selvitetty. Tutkimukset keskittyivät pääasiassa negatiivisten tekijöiden etsimiseen eli työhyvinvointia estävään paineeseen ja sen vaikutuksiin. Työtytymättömyyteen heikentävä paine oli erittäin vahvasti yhteydessä, mutta se vaikutti myös työssä lopettamisaikaisiin ja vaihtuvuuteen. Työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen oli yhteydessä haastava paine, koska tutkimustulosten mukaan työntekijät nauttivat haasteista. He halusivat työskennellä yrityksissä, joissa tavoitteet olivat korkealla. Jos työn voimavarat, vaatimukset, tuki ja hallinnan tunne ovat tasapainossa voi paineen tunteesta hyötyä. Aina pieni stressi ja paineen tunne ei ole siis pahasta, mutta on muistettava, että paine ei saa kasvaa liian suureksi, ettei se muutu negatiiviseksi ja voimavaroja lamaannuttavaksi. (Manka 2015.)

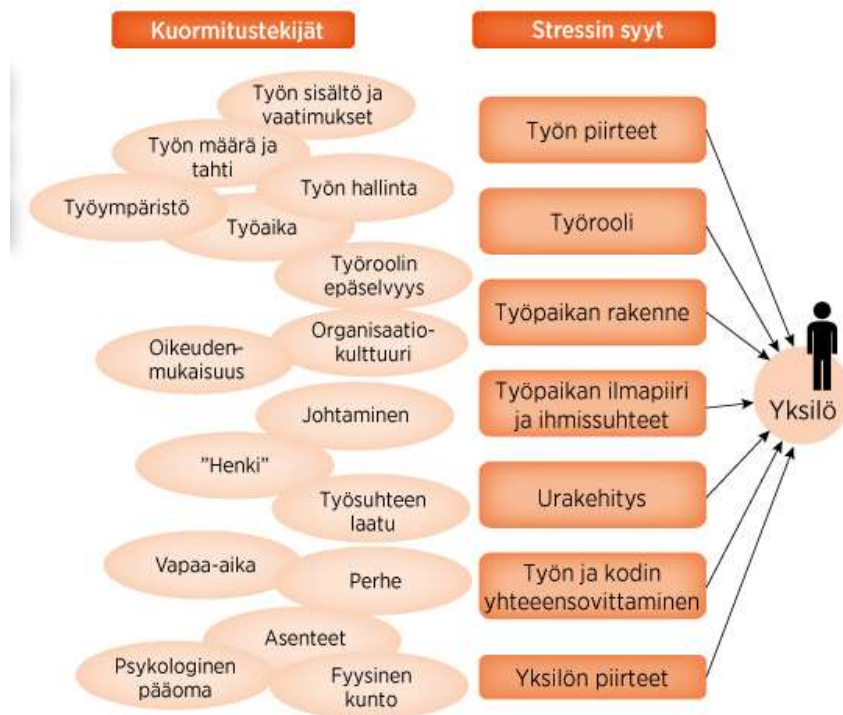
4.3 Stressin taloudelliset vaikutukset

Stressin taloudellisia vaikutuksia on selvitetty Euroopan Työturvallisuus- ja työterveysvirastossa. Esimerkiksi sydänsairauksien arvioitiin vuonna 2009 aiheuttaneen 196 miljardin euron menetykset. Näistä menetyksistä runsas puolet johtui suorista julkisenterveydenhoidon kuluista. Noin neljäsosa näistä kuluista syntyi sydänsairauksien aiheuttamista tuottavuusmenetyksistä, jotka syntyivät poissaoloista, sairaana töissä olemisesta ja tuottavuuden vähenemisestä. Suomessa sydän- ja verisuonitautien hoitamiseen käytettiin vuonna 2009 12 prosenttia kaikista terveydenhuollon menoista. Stressi altistaa myös muille sairauksille, joiden aiheuttamat kulut ovat merkittäviä. Esimerkiksi masennuksen arvioitiin jo vuonna 2004 aiheuttaneen Euroopan Unionin maissa kustannuksia noin 118 miljardia euroa. Vaikka edellä mainitut luvut ovat arvioita, saa niistä hyvän kuvan siitä millaisia talousvaikutuksia stressillä on. Täytyy kuitenkin muistaa, ettei stressin vähentäminen täysin poista kaikkia sairauksia, mutta niiden esiintyvyyttä voidaan saada vähennettyä. (Manka & Manka, 2016, 34-35.) Stressi aiheuttaa yhteiskunnan lisäksi kustannuksia myös yksittäisille ihmisille. Terveyden heikentymisen vuoksi yksittäisellä ihmisellä aiheutuu kustannuksia, kuten palkkatulojen pienentymistä, lääkemenoja ja elämänlaadun heikkenemistä. (Manka 2015.)

4.4 Stressimallit ja -teoriat

Stressiteoriat ja -mallit ovat kehittyneet vuosien saatossa. Niiden erona on, että teoriat ovat käytännössä tutkimuksellisesti todettu ja testattu, kun taas mallit ovat todellisuuden kuvauksia. Stressimallit ovat etsineet stressin syitä, koska stressin on todettu tuhoavan ihmisten terveyttä. Tutkimustulokset ovat osoittaneet, että työstressi altistaa hyvinvoinnin ongelmille. Ongelmat voivat pitkäkestoisina johtaa sairastumiseen, etenkin sydän- ja verisuonisairauksiin. Stressimalleja on käytetty monissa tutkimuksissa, mutta niiden keskinäisiä suhteita on vertailtu vähän. Stressimalleja on hyvin paljon, mutta niitä yhdistää ajatus, että stressin syntymiseen vaikuttaa työyhteisön ja työn tietyt piirteet, mutta myös yksilöllä itsellään on iso rooli, koska jokainen tulkitsee niitä tekijöitä omalla tavallaan riippuen omista voimavaroistaan. Vapaa-aikaa ja henkilökohtaista elämää on pidetty myös tärkeänä työstressin syntymisen näkökulmasta. Etenkin palautumiseen vaikuttaa suuresti henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika, jos henkilö ei palaudu työstään voi se johtaa työstressiin. (Manka 2015.)

Useimmat mallit ja teoriat kuvaavat stressiä negatiivisesti. Stressiä pidetään usein epätoivottuna, koska stressin tulkinta on ollut varsin negatiivista. Stressi voidaan nähdä kuitenkin myös myönteisessä valossa, ja se liittyy tavalliseen arkeen. Toimintaympäristö voi samanaikaisesti kuormittaa, mutta se voi myös edistää hyvinvointia. Kun kiinnittää huomiota voimavareteijöihin ja vahvistaa niitä, stressi vähenee, vaikka itse ongelmaa ei pystyittäisi poistamaan. Samanaikaisesti on hyvä kuitenkin pyrkiä ratkaisemaan ongelma. Stressin on uskottu syntyvän, kun omat toiveet tai voimat ovat ristiriidassa todellisuuden kanssa. Kun kiinnittää huomiota vahvuuksiin ja myönteisiin tunteisiin ei tarvitse välttämättä pyrkiä tasapainoon työnvaatimusten ja omien edellytysten kanssa, koska ne toimivat torjuntakeinona stressille. Näin kuormitustekijät ovatkin voimavareteijöitä, kun tarkastelee asiaa toiselta kantilta. Stressin muodostuminen ja sen välttäminen ovat hyvin monimutkaisia kehityskulkuja ja aiemmin stressimallit ovat pyrkineet suoraviivaisesti voimavarojen tasapainoon. Erityisesti positiivisen psykologian myötä ajatus mutkikkaasta kehityskulusta on astunut kuvaan. Tutkimuksissa on esitetty erilaisia tekijöitä, jotka aiheuttavat psykologista kuormitusta työntekijöille. Niitä on esitetty alla olevassa kuvassa. (Manka 2015.)



Kuva 2 Yhteenveto stressin syistä eri teorioiden mukaan (Manka 2015)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tammikuussa 2023 Savonian ammattikorkeakoulun liiketalouden päiväopiskelijoille lähetettiin kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää heidän perehdytyskokemuksiansa ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksella haluttiin selvittää, onko perehdytyksen toteutuksella vaikutusta koettuun haitalliseen stressiin työsuhteen alussa. Kyselyssä keskitytään haitalliseen ja epämiellyttävältä tuntuvaan stressiin, joka haittaa jaksamista. Kysely luotiin Webropol-ohjelmalla, ja opiskelijat saivat kyselylinkin sähköpostitse.

5.1 Määrällinen tutkimus

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus tehdään erilaisilla tutkimusaineistoilla. Kun tutkimusongelma, kysymyksenasettelu, teoreettinen viitekehys ja resurssit on tiedossa, voidaan valita tutkimusmenetelmät. Kvantitatiivinen tutkimus voidaan tehdä jo olemassa olevista aineistoista ja materiaaleista, mutta mikäli sopivaa tutkimusaineistoa ei löydy omaan tutkimuskysymykseen sopivassa muodossa, tehdään uusi tutkimus. Uutta aineistoa voidaan kerätä haastattelemalla, havainnoimalla tai kyselemällä. Tutkimus tapa tulee miettiä oman tutkimusongelman ja teoreettisen viitekehysten kannalta parhaalla menetelmällä. (Tietoarkisto 2021).

Tutkimus etenee samalla kaavalla, ja siinä on kuusi pääkohtaa. Ensimmäisenä määritetään tutkimusasetelma tai tutkimuskysymykset ja tutkimusongelma. Tässä vaiheessa tutustutaan myös kirjallisuuteen, teoriaan ja keskeisiin käsitteisiin tutkimuksen ympärillä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020.) Opinnäytetyössämme keskeiset käsitteet ovat perehdyttäminen, työhyvinvointi, stressi ja haitallinen stressi. Kun tutkimusasetelma on määritelty ja teoriaan tutustuttu voidaan aloittaa suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaihe on iso osa tutkimuksen tekoa. Siinä määritellään yksityiskohtaisemmin tutkimusongelmat ja määritetään ne ala- ja pääongelmiin. Suunnitteluvaiheessa määritellään ja valitaan myös tutkimuksen tarkastelukulma ja laaditaan teoreettiset väittämät eli esimerkiksi hypoteesit. Lisäksi määritetään käsitteet, muuttujat ja indikaattorit ja niihin laaditaan niihin liittyvät kysymykset ja mittarit. Tutkimusmenetelmien valinta ja aineistonkeruumenetelmien, kuten otoksen ja keruutavan määrittäminen ovat myös osa suunnitteluvaihetta. Lopuksi suunnitellaan aineiston analysointitavat ja raportointi. Suunnittelun jälkeen alkaa kenttätöväihe eli varsinainen aineiston keräysvaihe. Kun aineisto on kerätty, siirrytään esikäsittelyyn ja siitä aineiston analysointiin. Kun saadut tulokset on käsitelty ja analysoitu tehdään lopullinen tutkimuksen raportointi. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020.)

5.2 Kyselytutkimus Savonian liiketalouden opiskelijoille

Toteutimme kyselyn Savonia-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoille tammikuussa 2023. Kysely jaettiin vastaajille sähköpostitse. Valitsimme taustakysymyksiksi henkilön iän ja sukupuolen. Nämä valitsimme siksi, että halusimme tutkia, onko esimerkiksi pitkällä työuralla vaikutusta koetun stressin määrään uudelle työpaikalle mentäessä. Sukupuolta kysyimme vastaajilta, koska halusimme nähdä, vaikuttaako sukupuoli siihen, kuinka paljon stressiä koetaan. Emme kokeneet tarpeelliseksi

saada vastaajasta enempää henkilökohtaisia tietoja, sillä niillä ei ole vaikutusta tutkimuksessa kysytyihin asioihin. Tämän lisäksi kyselyssä esitettiin monivalintakysymyksiä liittyen perehdytyksen toteutukseen ja koetun stressin määrään perehdytyksen eri vaiheissa. Stressi on käsitteenä laaja ja henkilöt kokevat stressin eritavoin, joten päätimme kyselyn tuloksien vertailtavuutta parantaaksemme määrittellä, mitä kyselyssä stressillä tarkoitamme. Kyselyssä stressi kuvailtiin epämiellyttävänä ja jakamista haittaavana. Tällä pyrittiin vaikuttamaan siihen, ettei kyselyyn vastaaja luokittelle stressiksi jännitystä tai innostusta uudesta työpaikasta. Näin teimme siis siksi, että tulokset ovat paremmin vertailtavissa ja koska halusimme kyselyssä nimenomaan keskittyä tutkimaan haitallisen stressin määrään perehdytyksen eri vaiheissa.

5.2.1 Kyselyn rakenne

Kyselyn alussa kysyimme taustakysymyksiä liittyen vastaajaan, sekä yritykseen, jossa hän oli työskennellyt. Toteutimme taustakysymykset monivalintakysymyksinä, koska emme kokeneet tarvitsevamme tietoa esimerkiksi henkilön tarkasta iästä tai yrityksen tarkasta henkilöstömäärästä. Taustakysymyksissä kysyttiin myös työsuhteen pituuteen ja laatuun liittyvät monivalintakysymykset, sekä kysymys oliko henkilölle nimetty perehdyttäjää.

Viimeisenä taustakysymyksenä kysyimme, saiko henkilö ennakkoperehdytystä. Jos vastaaja oli saanut tehtäviinsä ennakkoperehdytystä, aukesi hänelle avoin kysymys, jossa pyydettiin kuvaamaan, minkälaista ennakkoperehdytystä henkilö oli saanut. Tämän kysymyksen sisällyttimme tutkimukseen, koska halusimme tutkia voisiko ennakkoperehdytyksellä vähentää stressiä työhön valituksi tulemisen ja varsinaisen työssä aloittamisen välisenä aikana.

Stressiin sekä perehdytyksen onnistumiseen liittyen esitimme kysymykset antamalla vastausvaihtoehdot 1-5. Perehdytykseen liittyvissä kysymyksissä 1 vaihtoehto oli ”täysin erimielistä” tai ”todella huonosti” ja 5 kuvasti toista ääripäätä eli ”täysin samaa mieltä” tai ”todella hyvin”. Perehdytyksen onnistumista arvoimme esimerkiksi sitä kautta, kokiko henkilö perehdytyksen jälkeen tietävänsä mitä hänen työtehtäviinsä kuului. Varsinaisiin työtehtäviin perehdytyksen lisäksi kysyimme, onko hallinnollinen perehdytys ollut riittävää.

Koettuun stressiin liittyvissä kysymyksissä vastausvaihtoehto 1 tarkoitti ”en lainkaan” ja 5 tarkoitti ”todella paljon”. Stressiin liittyvät kysymykset oli jaettu siten, että saimme tietää, mikä on koetun stressin määrä perehdytyksen eri vaiheissa. Kysyimme siis stressin määrää ennen, aikana ja jälkeen perehdytyksen. Päätimme kysyä myös ennen työn aloitusta ollutta stressin määrää siksi, että halusimme nähdä voisiko ennakkoperehdytyksellä olla vaikutusta siihen, kuinka paljon stressiä koetaan.

Päätimme toteuttaa ison osan kysymyksistä positiokysymyksinä eli kysymyksiä, jossa on vaihtoehdot 1-5, koska halusimme että kyselyyn vastaaminen on mahdollisimman nopeaa ja vaivatonta. Lisäksi positiokysymyksillä saadaan helposti hyvää tietoa siitä, kuinka vastaaja on kokenut kysymyksessä esitettävän asian.

Lopussa esitimme vastaajalle avoimet kysymykset:

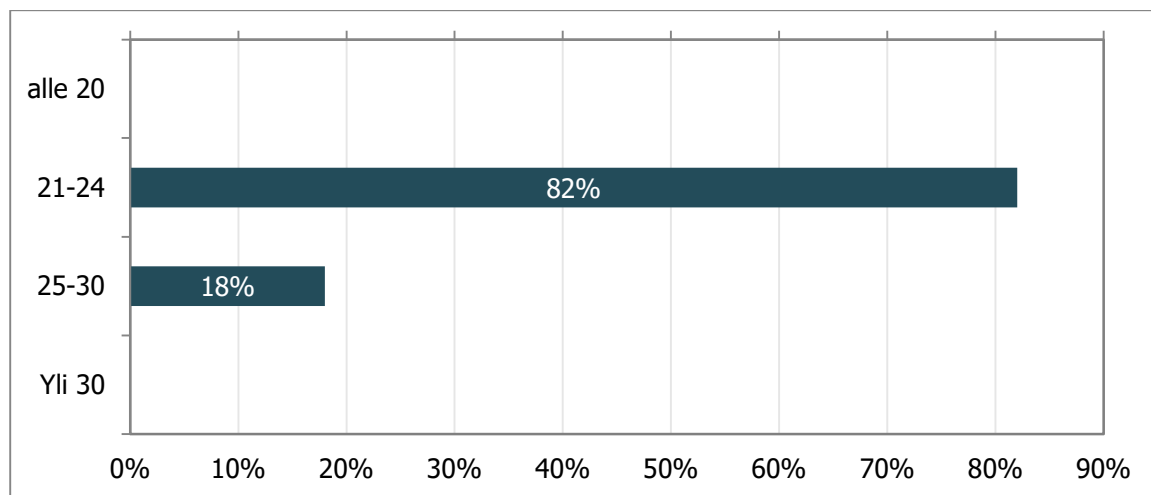
- Vaikuttiko perehdytys työntajamielikuvaan ja haluun pysyä yrityksessä, miten?

- Perehdytyksessä onnistui:
- Perehdytyksessä jäi parannettavaa:

Näiden avoimien kysymyksiä avulla toivoimme saavamme lisätietoa siitä, onko jokin tietty asia mikä perehdytyksestä tekee onnistuneen tai epäonnistuneen. Työnantajamielikuva ja henkilön halu pysyä yrityksessä taas kertovat hyvin myös siitä, kuinka onnistuneesti henkilö on perehdytyksen aikana saatu sitoutettua yritykseen ja työyhteisöön. Kun henkilöllä on hyvä mielikuva työnantajastaan ja hän haluaa pysyä yrityksessä, voi hän yleensä töissä paremmin. Halusimme selvittää voiko huonosti toteutettu perehdytys jopa saada henkilön haluamaan vaihtaa työpaikkaa pian perehdytyksen päätyttyä.

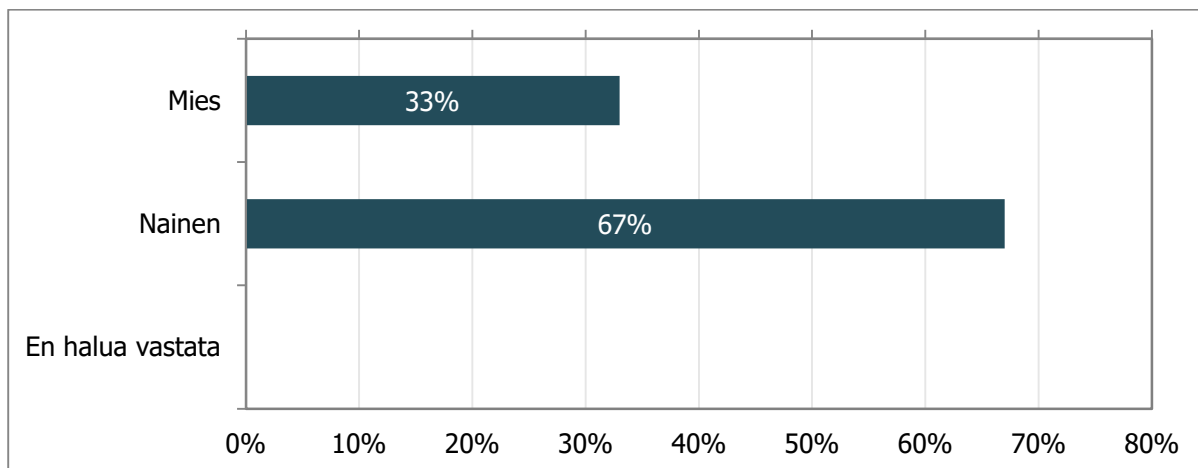
5.3 Kyselyn tulokset

Vastaajien ikäjakauma ei ollut kovin suuri, mikä oli odotettavissa, kun kysely kohdistettiin päiväopiskelijoihin. Kyselyn perusteella ei siis voida tehdä päätelmiä esimerkiksi pitkän työuran vaikutuksesta siihen miten stressaavaksi uuteen työhön perehtyminen koettiin. Kaikkien vastaajien ollessa 21-30 vuotiaita, ei työuran pituudessa ole sellaisia eroja joita voitaisiin pitää merkittävänä.



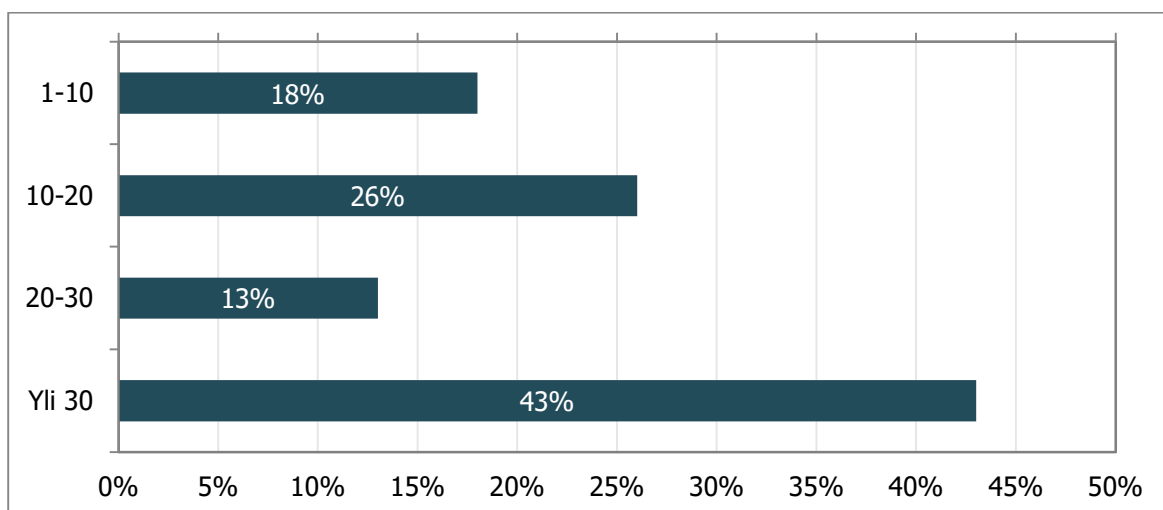
Kuva 3 Vastaajien ikä (n=39)

Vastaajista isompi osa oli naisia. Annoimme vastaajille myös vaihtoehdon olla vastaamatta kysymykseen, sillä vaikka halusimmekin selvittää voiko sukupuoliolla olla vaikutusta koetun stressin määrään, emme kokeneet pakolliseksi saada tietoa vastaajan sukupuolesta.



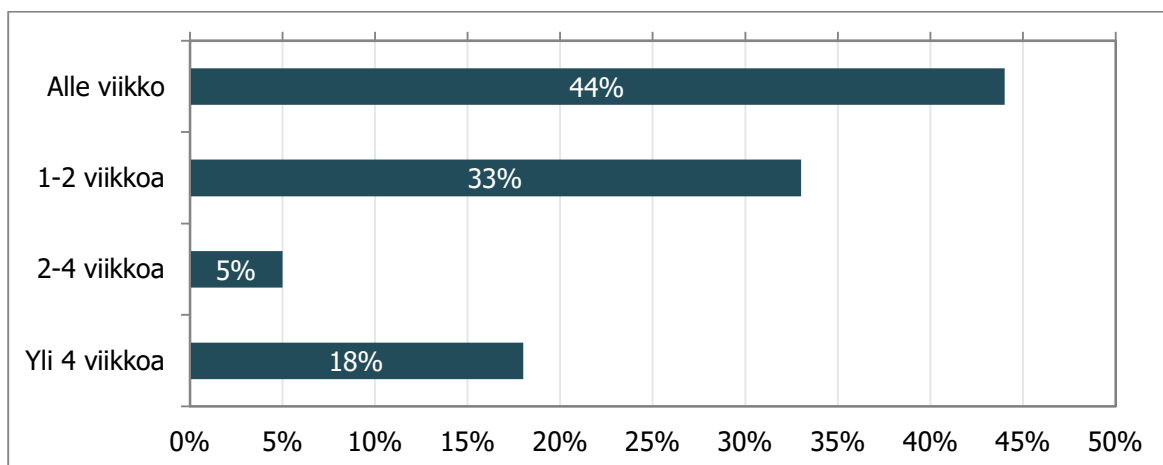
Kuva 4 Vastaajien sukupuoli (n=39)

Yrityksen henkilöstömäärän halusimme selvittää, koska kokemuksemme mukaan sillä voi olla vaikutusta perehdytyksen toteutukseen (Kuva 5). Kyselyyn vastanneista 43% oli ollut töissä yrityksessä joka työllistää yli 30 henkilöä (Kuva 5).



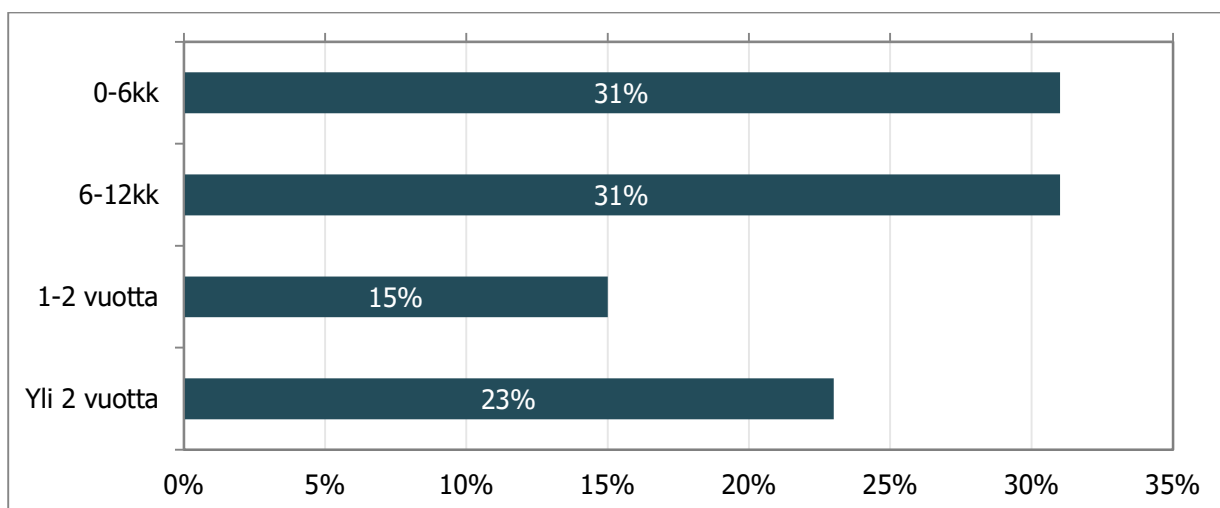
Kuva 5 Yrityksen henkilöstömäärä (n=39)

Perehdytyksen kestoa kysyimme (Kuva 6), koska uskoimme että lyhyt perehdytys saattaa johtaa haitallisen stressin lisääntymiseen. Tutkimme tätä tarkemmin osiossa 5.5. Halusimme selvittää pitääkö tämä paikkaansa. Perehdytyksen kesto riippuu myös paljon siitä, millaisiin tehtäviin henkilö on valittu. Joskus lyhytkin perehdytys voi olla tarpeeksi laaja, mutta uskoimme että alle viikon kestänyt perehdytys olisi useissa tapauksissa liian lyhyt. Perehdytyksen kestäessä hyvin vähän aikaa, on todennäköistä, että asioita unohtuu eikä henkilö välttämättä ole perehdytyksen päätteeksi selvillä kaikista työhön liittyvistä käytännöistä.



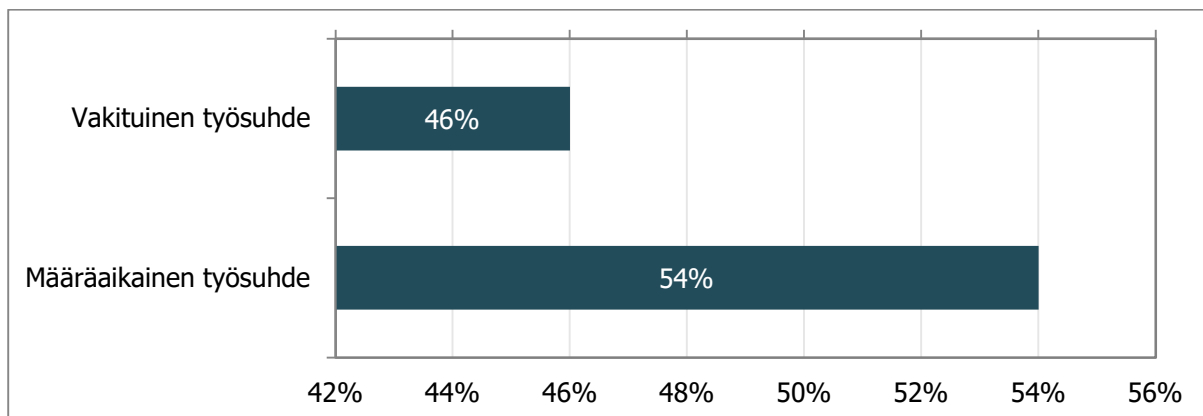
Kuva 6 Perehdytyksen kesto (n=39)

Selvitimme myös, kauanko perehdytyksestä on kulunut aikaa (Kuva 7). Ajattelimme, että jos perehdytyksestä on kulunut jo yli 2 vuotta, voi henkilön muistukuvat perehdytyksen ajalta jo olla hieman heikommat kuin sellaisella henkilöllä, jonka perehdytys on päättynyt viimeisen vuoden aikana.



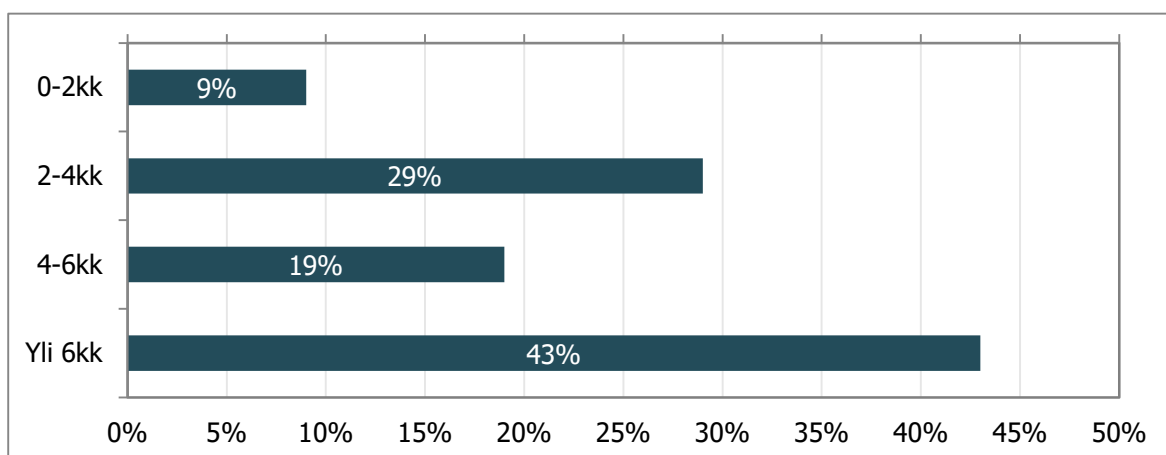
Kuva 7 Perehdytyksestä kulunut aika (n=39)

Työsuhteen laatua kysyimme (Kuva 8), jotta näkisimme, onko sillä vaikutuksia perehdytyksen keston ja laajuuteen. Uskoimme, että vakituiseen työsuhteeseen tai pitkään määräaikaiseen työsuhteeseen palkattu henkilö perehdytetään laajemmin ja perehdytykseen saatetaan panostaa muutenkin enemmän. Työsuhteen kesto tai laatu ei saisi vaikuttaa epäedullisemmin, ellei ole perusteltua ja asiallista syytä. (Leinikki 2010, 43.)



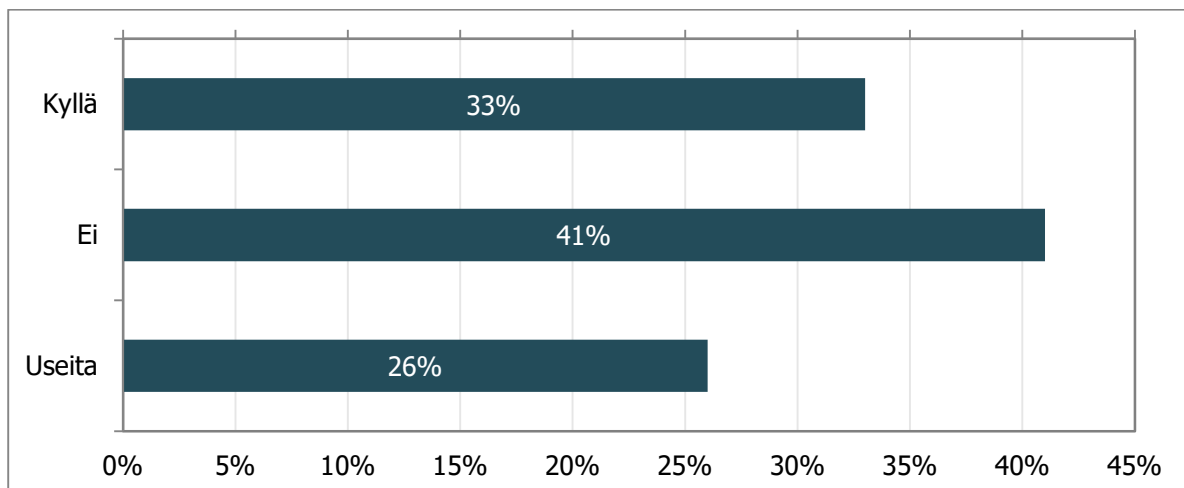
Kuva 8 Työsuhteen laatu (n=39)

Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä vain perustellusta syystä, syy voi olla sijaisuus, työharjoittelu tai muu vastaava työn tilapäisyyttä osoittava seikka. Määräaikaista työntekijää ei voi irtisanoa ennen määräajan päättymistä. (Leinikki 2010, 43.) Tuloksista huomataan, että suurin osa määräaikaisuuksista oli pitkiä yli kuuden kuukauden mittaisia. Myös 2-4 kuukauden mittaisia määräaikaisia työsuhteita oli paljon, jotka voivat olla esimerkiksi kesätöitä.



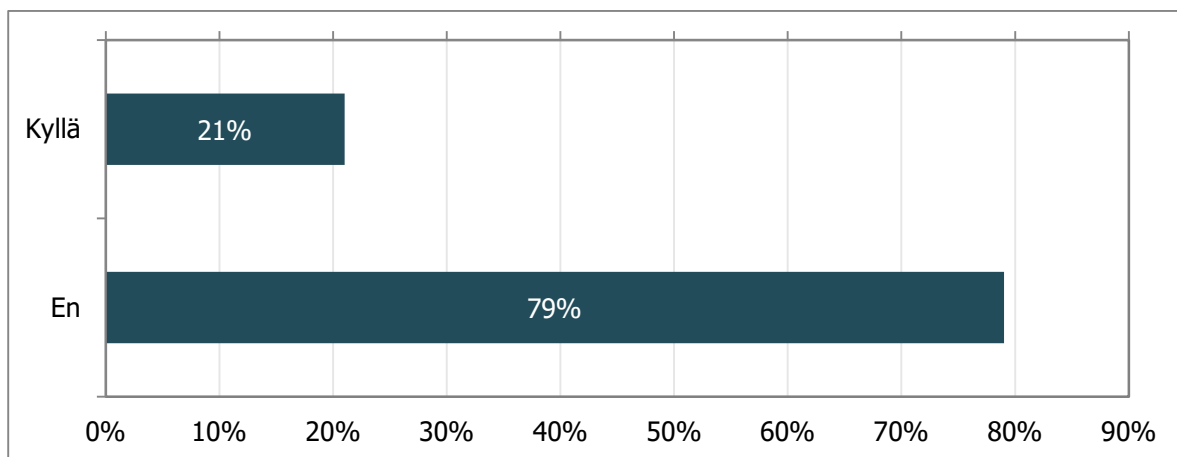
Kuva 9 Määräaikaisen työsuhteen kesto (n=21)

Esimiehen tehtävä yrityksessä on vastata siitä, että perehdytykseen on selkeät toimintatavat ja säännöt. Näihin lukeutuvat esimerkiksi se mihin asioihin, milloin, miten paljon ja kuka vastaa perehdytyksestä. (Leinikki 2010, 96.) Tämän vuoksi halusimme selvittää, oliko yrityksessä nimetty perehdyttäjää.



Kuva 10 Nimetty perehdyttäjä (n=39)

Kysyimme vastaajilta, saivatko he ennakkoperehdytystä (Kuva 11), koska halusimme selvittää kuinka yleistä, ennakkoperehdytys on ja saadaanko sillä vähennettyä koettua stressin määrää, kun varsinainen työpaikalla alkava perehdytys käynnistyy. Mikäli vastaaja vastasi "Kyllä" hänelle avautui avoin kysymys, mihin sai kirjoittaa, millaista ennakkoperehdytystä hän oli saanut.

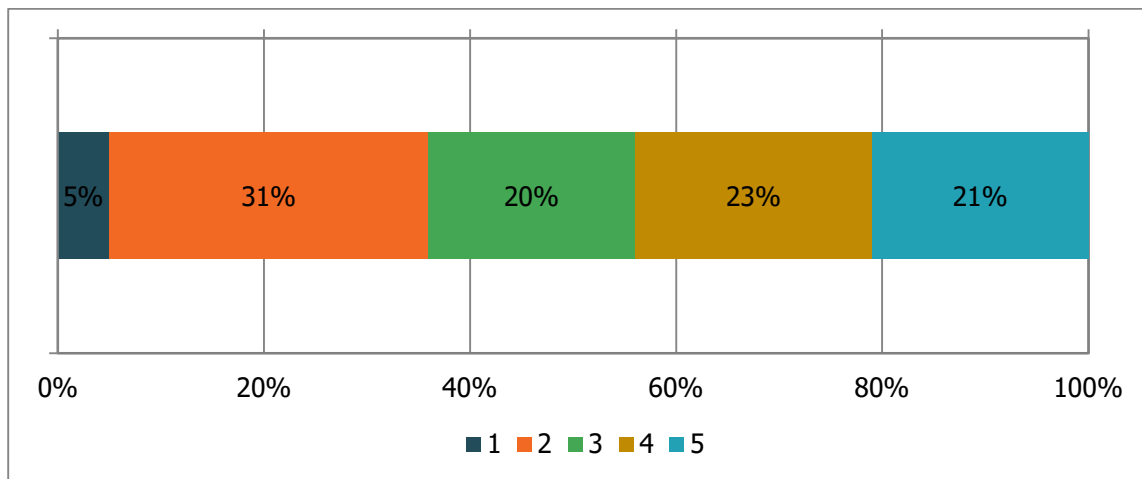


Kuva 11 Vastaajien saama ennakkoperehdytys (n=39)

Millä keinoin ennakkoperehdytystä annettiin? (Tapaamisia, materiaalia tms.) (n=8)

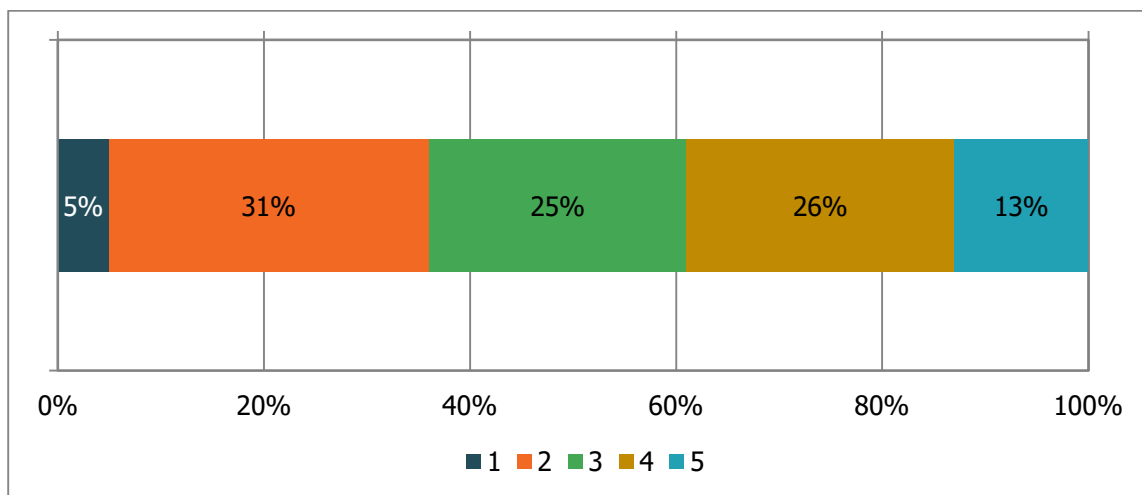
- "Luettava materiaali"
- "Ennakkomateriaalit"
- "4 päivän mittainen perehdytys jakso, kuukausi ennen töiden alkua."
- "Tunnin verran näytettiin paikkoja. Olin ollut vastaavassa yrityksessä ennen joten ajattelivat, että osaan asiat."
- "Teams-perehdytys"
- "Sain sähköpostiini perehdytys Powerpoint diaesityksen ja siihen liittyvän tentin, joka piti olla suoritettuna ennen työn aloittamista."
- "Minulle annettiin linkki ennakkomateriaaliin liittyen tulevaan työtehtävään, työympäristöön, yrityksen sisäisiin käytäntöihin ja ensimmäiseen työpäivään sekä muuta olennaista infoa, joka oli tarpeen tietää ennen aloittamista. Lisäksi neuvottiin mihin ensimmäisenä päivänä tullaan."
- "50 sivuinen opas, ja 30 sivuinen salassa pito/ hyvätavan toimet+ oikeus käsitteet ja opit"

Halusimme selvittää, miten hyvin perehdytyksen eri osa-alueet on tehty ja kokivatko vastaajat perehdytyksen olleen riittävää (Kuva 12). Tässä vaiheessa ei vielä otettu kantaa koettuun stressiin perehdytyksessä.



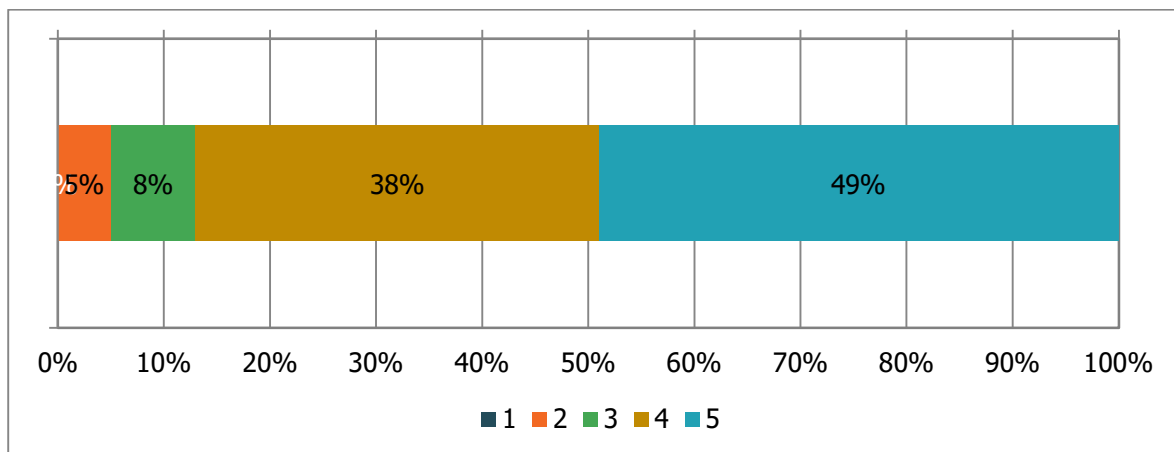
Kuva 12 Perehdytys oli riittävän laaja (n=39) (1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Uudella työntekijällä on oikeuksia ja velvoitteita lain ja työehtosopimuksen mukaan. Näitä ovat esimerkiksi työaika, palkka, mahdollisten työkalujen käyttö, työterveyshuolto ja lomaoikeus. (Leinikki 210, 97.) Jotta työntekijä tietää velvoitteensa ja oikeutensa hänet on perehdytettävä niihin. Hallinnollinen perehdytys on äärimmäisen tärkeää, mutta se jää usein vähäiseksi tai puutteelliseksi. Määrittelimme kysymykseen esimerkkejä hallinnolliseen perehdytykseen liittyvistä asioista, jotta käsite varmasti avautuu kaikille vastaajille.



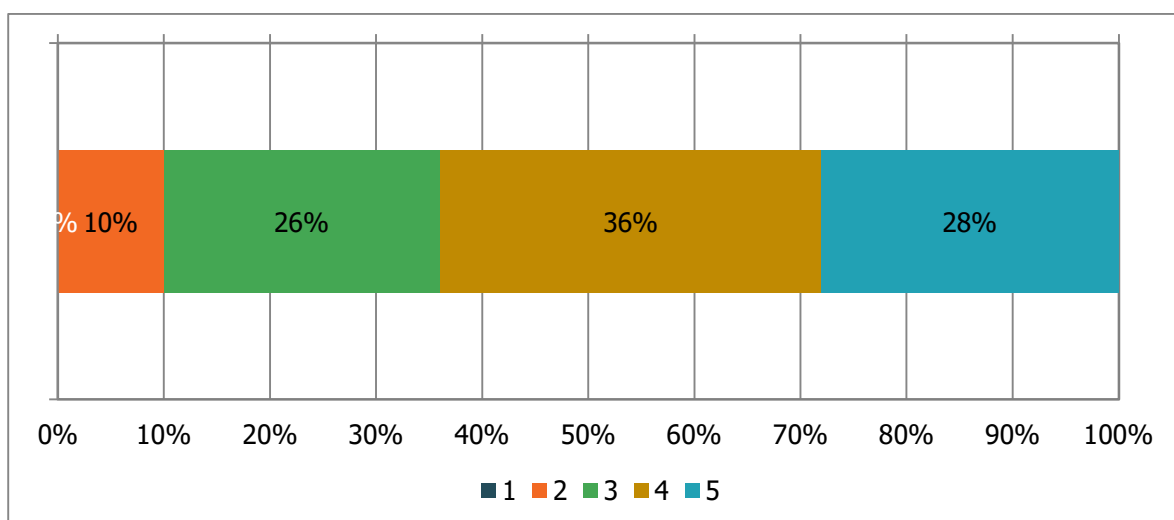
Kuva 13 Hallinnollisen perehdytyksen toteutus (n=39) (1=todella huonosti, 5= todella hyvin)

Työyhteisöön ja sen toimintatapoihin sitouttaminen on työhyvinvoinnin kannalta merkittävää. Työyhteisön toimivuus ja organisaatorakenne vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin ja kun työssä voi hyvin se lisää tehokkuutta ja myönteisiä tunteita työtä kohtaan. (Tampereen yliopisto julkaisuajankohta tuntematon.)



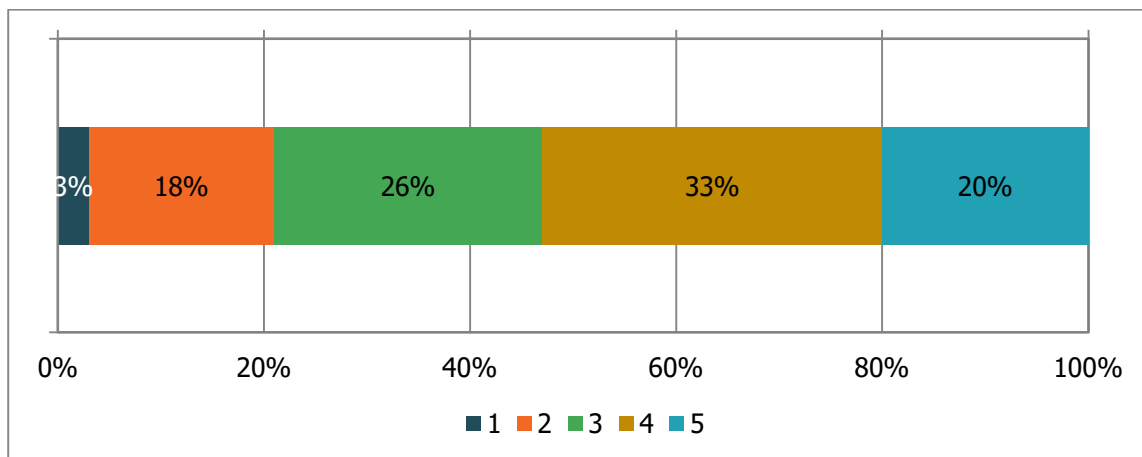
Kuva 14 Hyvä vastaanotto yritykseen (n=39) (1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Esimiehen tehtäviin kuuluu huolehtia siitä, että uudet ja tilapäiset työntekijät otetaan mukaan työyhteisön kokouksiin ja virkistystoimintaan (Leinikki 2010, 97.) Tämä edesauttaa työyhteisöön pääsemistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sen vuoksi työyhteisöön ja sen toimintatapoihin tutustuttaminen on erittäin tärkeää.



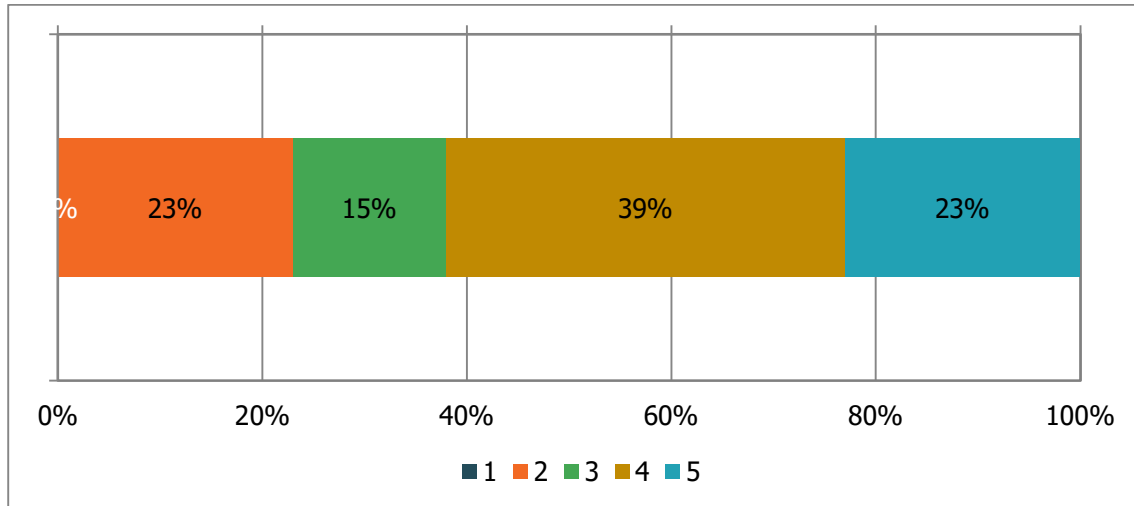
Kuva 15 Työyhteisön toimintatapoihin tutustuttaminen (n=39) (1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Jokainen työntekijä on osaltaan vastuussa työyhteisön ilmapiiristä. Vakituisten henkilöstön oltava valmiita sopeuttamaan työtään uusien työntekijöiden saapuessa. He oppivat itse uutta ja opastavat uutta työntekijää. Työyhteisöllä on oikeus saada palautetta omasta toiminnastaan sekä oikeus antaa asiallista palautetta. Palaute annetaan usein esihenkilölle tai luottamushenkilölle. (Leinikki 2010, 96-97.) Kysimme työyhteisöön kuulumuksesta sen vuoksi, että vaikka vastaanotto työpaikalle olisi hyvä, voi työyhteisöönkuulumuksen tunne viedä aikaa.



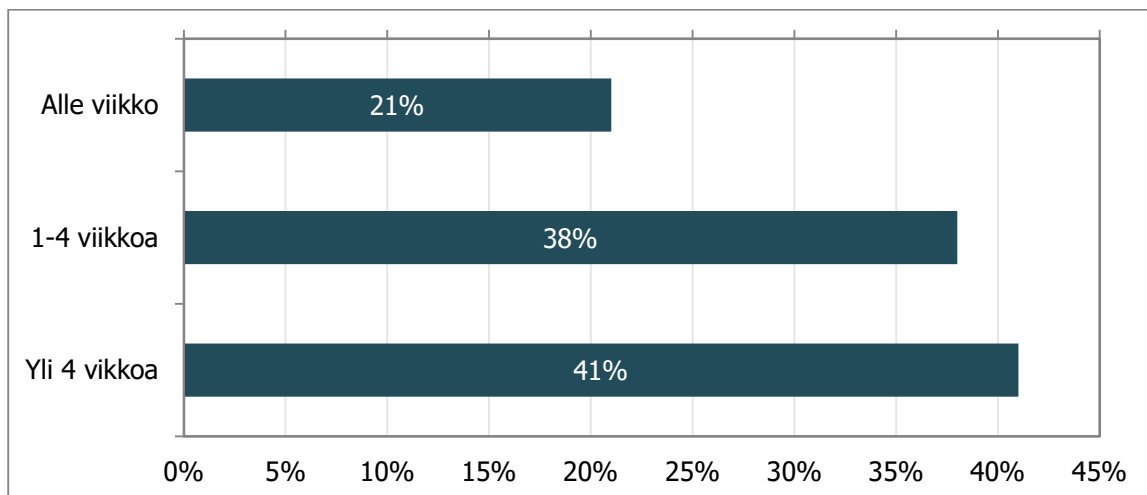
Kuva 16 Kokemus työyhteisöön kuulumisesta perehdytyksen päätteeksi (n=39) (1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Vastauksista voidaan huomata, että moni koki vastaanoton työpaikalle olevan hyvä (Kuva 14). Työyhteisön toimintatapoihin ja työyhteisöön kuulumisen tunne olivat kuitenkin huonommalla tasolla (Kuva 15 ja Kuva 16). Koska kysyimme vain, kokivatko vastaajat olevansa osa työyhteisöä perehdytyksen päätteeksi, emme voi ottaa kantaa siihen pääsivätkö vastaajat ajan kanssa paremmin osaksi työyhteisöä. Kun työtehtävät on määritelty selkeästi ja niiden merkitys on kerrottu koko työyhteisön kannalta, voi työyhteisö ehkäistä uuden työn tekijän uupumista (Leinikki 2010, 85.)



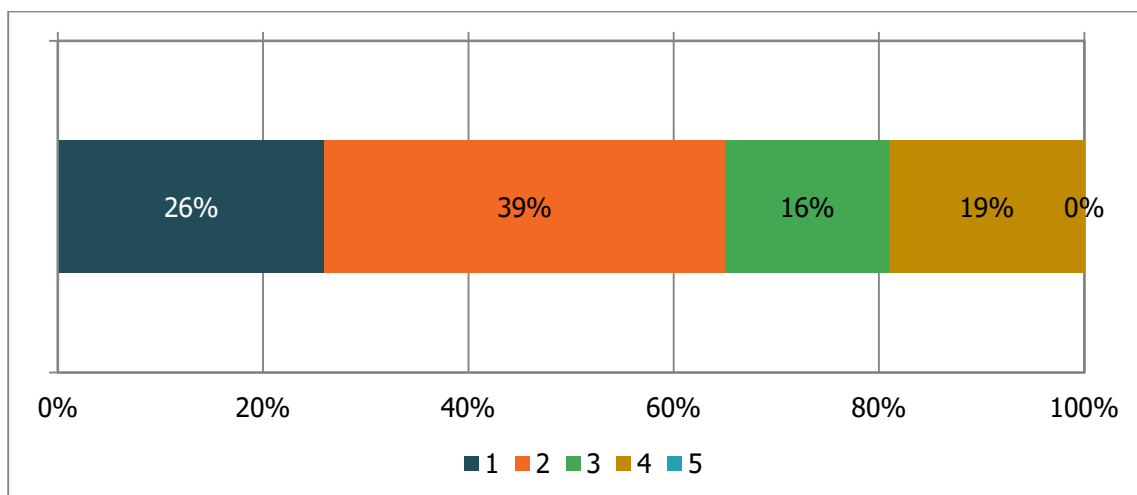
Kuva 17 Perehdytyksen lopuksi vastaaja tiesi mitä työtehtäviin kuuluu ja mitä häneltä odotetaan (n=39) (1=täysin eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Kyselyn lopulla keskityttiin koettuun stressiin eri vaiheissa työsuhteen alkua. Määrittelimme stressin vastaajille, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman yhtenäisiä. Stressi oli määritelty seuraavasti: "Seuraavaksi saat kysymyksiä liittyen töissä koettuun stressiin. Tässä kyselyssä tarkoitamme sellaista työhön liittyvää stressiä, joka tuntuu epämiellyttävältä ja haittaa jaksamista."



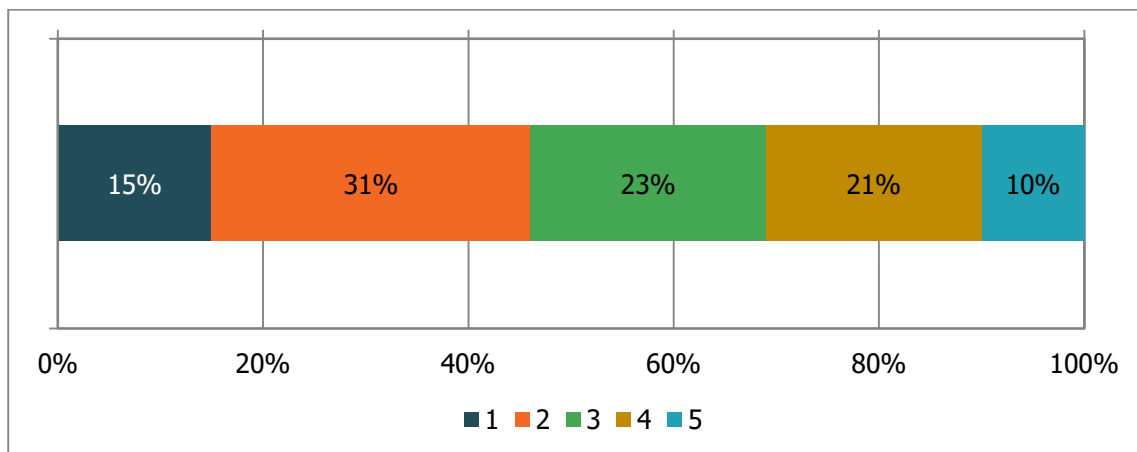
Kuva 18 Valituksi tulemisen ja työn aloittamisen välinen aika (n=39)

Mikäli vastasi edeltävään kysymyksen (Kuva 16) vastausvaihtoehdon "Alle viikko" ei saanut kysymystä stressin määrästä valituksi tulemisen ja työn aloittamisen välisenä aikana. Alla olevaan kysymykseen (Kuva 19) vastasi 31 vastaajaa.

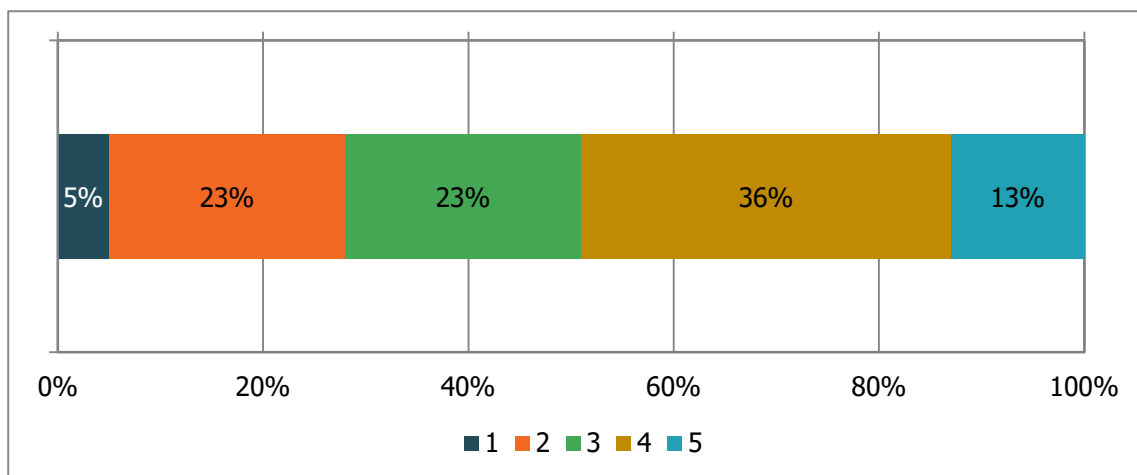


Kuva 19 Kokemus stressistä tehtävään valituksi tulemisen ja työn aloittamisen välisenä aikana? (n=31) (1= Todella paljon, 5= Todella vähän)

Kaikki vastaajamme olivat nuoria aikuisia ja työterveysliiton tekemän tutkimuksen mukaan nuoret aikuiset (alle 36-vuotiaat) voivat töissä vanhempia huonommin (Työterveyslaitos 2022.) Työnantajien tulisi kiinnittää erityistä huomiota tähän ja pyrkiä heti työuran alusta asti pitämään huolta työhyvinvoinnista. Halusimme selvittää, missä vaiheessa stressiä koetaan eniten, perehdytyksen aikana (Kuva 18), heti sen päätyttyä (Kuva 21) vai ajan kuluessa (Kuva 22).

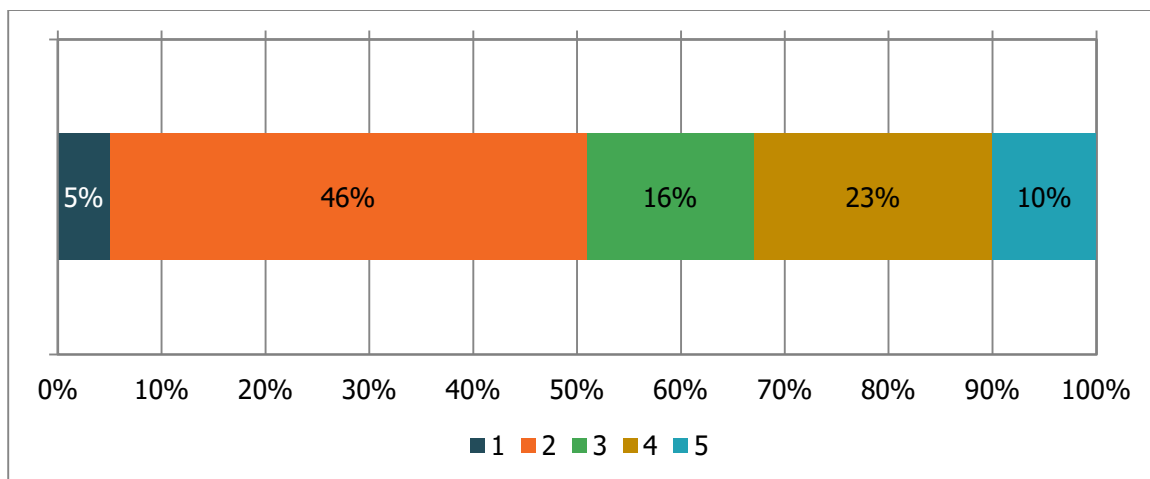


Kuva 20 Kokemus stressistä perhdytyksen aikana (n=39) (1= Todella paljon, 5= Todella vähän)
Tuloksista huomasimme, että koetun stressin määrä oli suurimmillaan 0-2 viikkoa perhdytyksen päätymisen jälkeen.



Kuva 21 Kokemus stressistä perhdytyksen päättyttyä seuraavan 0-2 viikon aikana (n=39) (1= Todella paljon, 5= Todella vähän)

Kysymykset koetusta haitallisesta stressistä perhdytyksen päättyttyä on jaettu kahteen eri ajanjaksoon, koska sen avulla voimme selvittää väheneekö koettu haitallinen stressi ajan kuluessa.



Kuva 22 Kokemus stressistä perhdytyksen päättyttyä seuraavan 2-4 viikon aikana (n=39) (1= Todella paljon, 5= Todella vähän)

Vastauksista voidaan huomata, että eniten stressiä koetaan perehdytyksen päätyttyä 0-2 viikon aikana. On kuitenkin hyvä huomata, että stressi vähenee, kun aikaa kuluu, joka on hyvä asia. Eli perehdytys itsessään ei ole niin stressaavaa, kuin itsenäisesti töiden aloittaminen. Työpaikoilla olisikin hyvä miettiä, millä keinoilla itsenäisen työn aloittamisesta aiheutuvaa stressiä voitaisiin vähentää.

5.3.1 Avoimet kysymykset

Kyselyssä vastaajat pääsivät omin sanoin kertomaan, kuinka perehdytys vaikutti työnantajamielikuvaan, jos se vaikutti. Lisäksi kysyimme, mikä perehdytyksessä onnistui ja missä jäi parannettavaa. Avoimet kysymykset eivät olleet pakollisia vastattavia kysymyksiä, joten vastauksien määrä jäi niissä hieman alhaisemmiksi.

Vaikuttko perehdytys työnantajamielikuvaan ja haluun pysyä yrityksessä, miten? (n=23)

Työnantajamielikuvaan vaikutti selvästi negatiivisesti, jos perehdytys oli repaleinen tai puutteellinen. Myös nimetyn perehdyttäjän puuttuminen vaikutti negatiivisesti työnantajamielikuvaan. Esimerkkejä negatiivisista työnantajamielikuvista.

- "Negatiivisesti, sillä perehdytys oli olematonta. Halusin nopeasti pois yrityksestä ja edelleen huono kuva koko isosta ketjusta työnantajana vaikuttaa jopa ostopäätöksiini."
- "vaikutti negatiivisesti, työskentely olisi vaatinut laajemman perehdytyksen ja alkuvaiheessa harkitsin useasti työpaikan vaihtamista, sillä työn tekeminen tuntui haastavalle alkuun"
- "Vaikutti. Perehdytyksen jälkeen joistain asioista jäi epävarma olo. Tuntuu, ettei halua jatkaa yrityksessä kun ei osaa kaikkea. Tässä tapauksessa siis työskennellään pääosin yksin eli apua vaikea saada."
- "Katkonainen perehdytys vaikuttaa viihtyvyyteen työsuhteen alussa ja siten haluun pysyä yrityksessä"
- "Perehdytys vaikutti työnantajamielikuvaan negatiivisesti. Työnantaja antoi huonoin kuvan itsestään. Työnantaja vaikuttaa tiukalta ja ettei hyväksy muita toimintapoja. Halu pysyä kyseisen työnantajan alaisena heikentyi."

Myös positiivista palautetta työnantajamielikuvasta tuli paljon. Eniten positiivisia mielikuvia työnantajasta syntyi, jos perehdytys oli pitkä ja se oli selkeästi suunniteltu ja toteutettu.

- "Kyllä, positiivisella tavalla. Perehdytys oli kattava."
- "Kyllä, positiivisesti ja perehdytys antoi hyvän kuvan yrityksestä."
- "Perehdytys oli laaja ja jaettu pitkälle aikavälille, jonka takia ei tullut painetta oppia kaikkea yhdessä päivässä"
- "Kyllä, meitä oli iso porukka ketä perehdytettiin samaan aikaan työhön. Meistä hitsautui hyvä työporukka ja osa edelleen tekee samaa työtä."
- "Vaikutti ehdottomasti. Tuli olo, että välitetään ja työntekijät otetaan tosissaan."
- "Kyllä, perehdytys vaikutti positiivisesti työnantajamielikuvaan ja olisin mielelläni jatkanut työskentelyä pidempään heidän kanssaan."

Perehdytyksessä onnistui: (n=20)

Positiivisia ja onnistuneita asioita perehdytyksessä oli selvästi selkeät suunnitelmat, nimetty perehdyttäjä, tukimateriaalit ja rauha perehdytyksessä.

- "Perehdyttäjäksi valittiin henkilö, jolla oli kokemusta ja jota ei haitannut perehdyttää uusia työntekijöitä."
- " Nimetty perehdyttäjä, virallinen perehdytyskansio jota seurattiin, avoin ympäristö jossa pystyi pyytämään apua, pidettiin huoli että joutui olemaan yksi ensimmäisen kerran vasta yli kuukauden jälkeen työn aloittamisesta, kokonaisuudessaan hyvin kattava perehdytys"
- "Esihenkilöllä oli perehdytyslista, joka sisälsi yksityiskohtaisesti asiat, jotka uuden työntekijän kanssa kuuluu käydä läpi. Kävimme kaikki kohdat yhdessä läpi ja tämän lisäksi heillä oli verkossa perehdytysmateriaalit, jotka kävin alkuviikkoina omatoimisesti läpi. Virallinen perehdytys oli noin viikon mittainen, mutta osaltaan perehdyttäminen jatkui koko työsuhteen ajan. He auttoivat aina, kun eteen tuli uusi asia tai ongelma."
- " Nimetyt perehdyttäjät olivat hyvä, sillä heiltä pystyi alussa pyytämään aina apua. Jos toinen heistä oli poissa, toiselta sai apua."
- "Opastus, viestintä, huumori, opetti siten ettei tuntenut itseään tyhmäksi."
- "Aikataulutettu perehdytys, tietyt asiat tiettyyn aikaan ja käytiin kattavasti eri asiat läpi. Perehdytyksessä kävi puhumassa myös työntekijöitä ja esihenkilöitä omasta työstään ym."

Perehdytyksessä jäi parannettavaa: (n=22)

Perehdytyksessä parannettavaa jäi monella etenkin laajuudessa, kaikkia asioita ei ollut ehditty tai muistettu käydä selvästi läpi.

- " Perehdytykseen olisi varattu aikaa ilman muita häiriötekijöitä. Asioiden jäsentely paremmin, eikä kerralla isoa informaatiomäärää."
- " Laajempi perehdytys olisi ollut tarpeen. Ennakkomateriaali, jossa olisi vinkkejä olisi ollut hyödyllinen"
- "Kaikkea ei keretty perehdyttämään minulle alussa, jolloin kiireaikana olin hieman omillani asioiden kanssa."
- " Turvallisuuteen liittyvät asiat (esim miten tietyssä tilanteessa toimitaan), toimintavat selkeämmäksi. Lisäksi minulle annettiin ns checkkilista, jota ei kuitenkaan koskaan käyty läpi. Eli se oli täysin turha."
- "Liian lyhyt, ei ennakkovalmistautumista"
- " Kaikkiaan laajempi ja kattavampi perehdytys olisi ollut patempi. Tunnissa hieman vaikeaa oppia asiat."
- " Parempi perehdytys tiimin yleiseen toimintatapaan."
- "Perusasiat jäivät käymättä läpi. Esim. missä on taukotila tai WC."

5.4 Tulosten analysointi

Tekemäämme tutkimukseen vastasi kaikkiaan 39 Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijaa. Kysely lähetettiin noin 300 liiketalouden päiväopiskelijalle. Vastausprosentti on pieni, joka tulee ottaa huomioon, kun tuloksia analysoidaan ja tietoa yleistetään. Yritimme saada lisää vastauksia lähettämällä muistutusviestin vastausajan puolivälissä. Tämän avulla saimme joitain vastauksia lisää. Otannan ollessa suppea, ei yleistyksiä voida kovin luotettavasti tehdä. Tutkimuksen perusteella pystyimme kuitenkin tekemään tiettyjä päätelmiä siitä, millaisissa tilanteissa opiskelijat olivat työhön perehtymään eniten stressaantuneita.

Yksi näkökulma, jota halusimme vastauksista tutkia, oli se, onko yrityksen henkilöstömäärällä vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Perehdytyksen onnistumisella tarkoitamme tässä yhteydessä erityisesti sitä, että työhön perehtyvä uusi työntekijä ei kokenut oloaan stressaantuneeksi perehdytyksen aikana tai seuraavina viikkoina varsinaisen perehdytyksen päätyttyä. Syy siihen, että halusimme tutkia tätä näkökulmaa, oli meidän omat kokemuksemme siitä, kuinka perehdytys on hoidettu erikokoisissa yrityksissä. Ajatuksenamme oli, että koska isommissa yrityksissä rekrytointeja saatetaan järjestää useammin ja resurssit rekrytointiin ja perehdyttämiseen voivat olla suuremmat, saattaisi tämä vaikuttaa perehdytyksen laatuun.

Kysymykset koetusta stressistä oli aseteltu ajanjaksokohtaisesti. Halusimme tietää vastaajan kokemasta stressin määrästä kaikissa perehdytyksen vaiheissa. Koimme, ettei pelkkä tieto siitä, miten stressaavaksi vastaaja koki perehdytysjakson riittänyt. Kysyimme siis myös ajasta työhön valitukseksi tulemisen ja työn aloituksen välillä. Olimme myös kiinnostuneita ajasta varsinaisen perehdytysjakson jälkeen. Tuloksia tutkiessamme huomasimmekin, että osa vastaajista koki olleensa stressaantuneempia 0-2 viikkoa perehdytyksen päätyttyä, kuin varsinaisen perehdytyksen aikana.

Tutkimme erilaisten raporttien avulla, minkälaisia yhtäläisyyksiä löytyi sellaisten vastaajien vastauksista, jotka olivat kokeneet stressiä joko hyvin paljon tai hyvin vähän perehdytyksen eri vaiheissa. Yritimme tällä tavoin löytää syitä sille, miksi toiset olivat kokeneet enemmän haitallista stressiä kuin toiset.

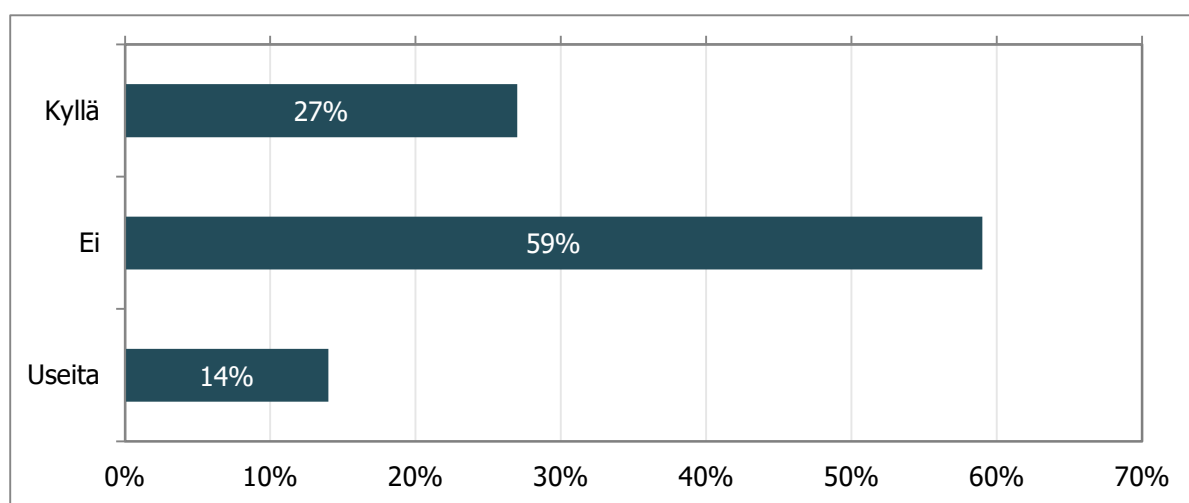
5.5 Yrityksen koon vaikutus kokemuksiin perehdytyksestä

Loimme Webropol-alustalla tuloksista raportin, jossa valitsimme ehdoksi, oliko vastaaja valinnut työskennelleensä yrityksessä, joka työllistää yli 30 henkilöä. Vastaavasti loimme myös raportin, jossa näkyi niiden vastaajien vastaukset, jotka olivat työskennelleet alle 30 henkilöä työllistävässä yrityksessä. Yli 30 henkilöä työllistävässä yrityksessä oli ollut töissä vastaajista 17. Loput 22 vastaajaa olivat olleet töissä pienemmissä yrityksissä.

Yleisesti yli 30 henkilöä työllistävissä yrityksissä työskennelleet olivat olleet tyytyväisempiä perehdytykseen sekä kokeneet vähemmän haitallista stressiä, kuin pienemmissä yrityksissä työskennelleet vastaajat. Tässä tulee kuitenkin ottaa huomioon, että otanta on pieni ja ei se ota huomioon esimerkiksi sitä, millaisissa tehtävissä henkilö on yrityksessä toiminut.

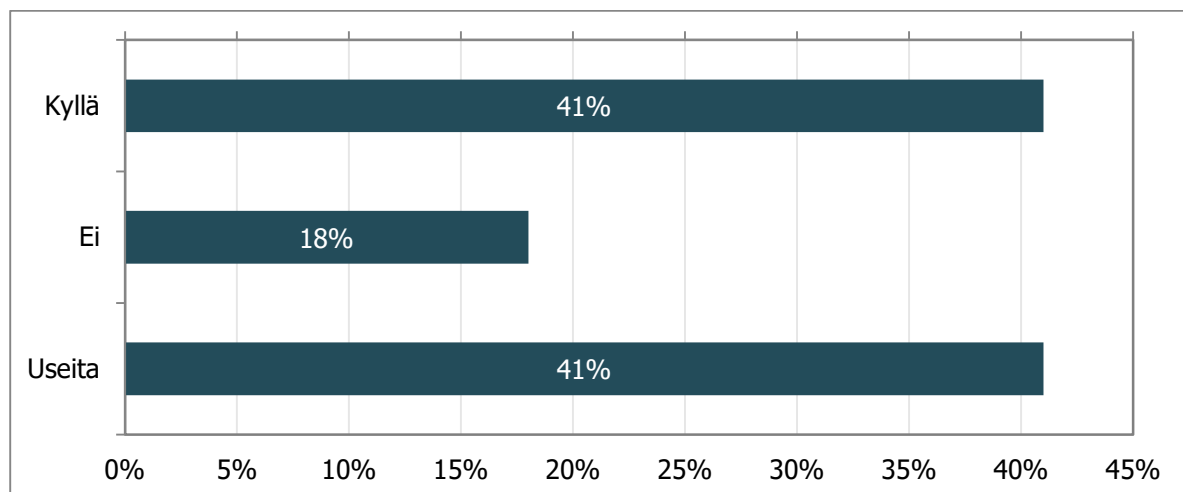
Alle 30 henkilöä työllistäneessä yrityksessä töissä olleet vastaajat olivat siis kokeneet enemmän haitallista stressiä jokaisella kyselyyn eritellyllä ajanjaksolla, kuin yli 30 henkilön yrityksissä työskennelleet. Tutkimme muiden kuin stressin määrään liittyneiden kysymyksiä vastauksista, mistä tämä voisi johtua ja huomasimme muutaman seikan, joiden uskomme vaikuttaneen stressin määrään.

Pienemmissä yrityksissä töissä olleista henkilöistä suurimman osan (14 henkilöä) perehdytys oli kestänyt vain alle viikon. 7 vastaajista kertoi perehdytyksen kestäneen 1-2 viikkoa ja vain yhden henkilön perehdytys oli kestänyt yli 4 viikkoa. Perehdytyksen pituuteen voi tietenkin vaikuttaa myös muut seikat kuin yrityksen koko, eikä siksi suoria päätelmiä siitä, että yrityksen koko vaikuttaisi perehdytyksen keston. Esimerkiksi se millaisiin tehtäviin henkilö perehtyy vaikuttaa siihen, kuinka laaja ja pitkä perehdytyksen pitää olla.



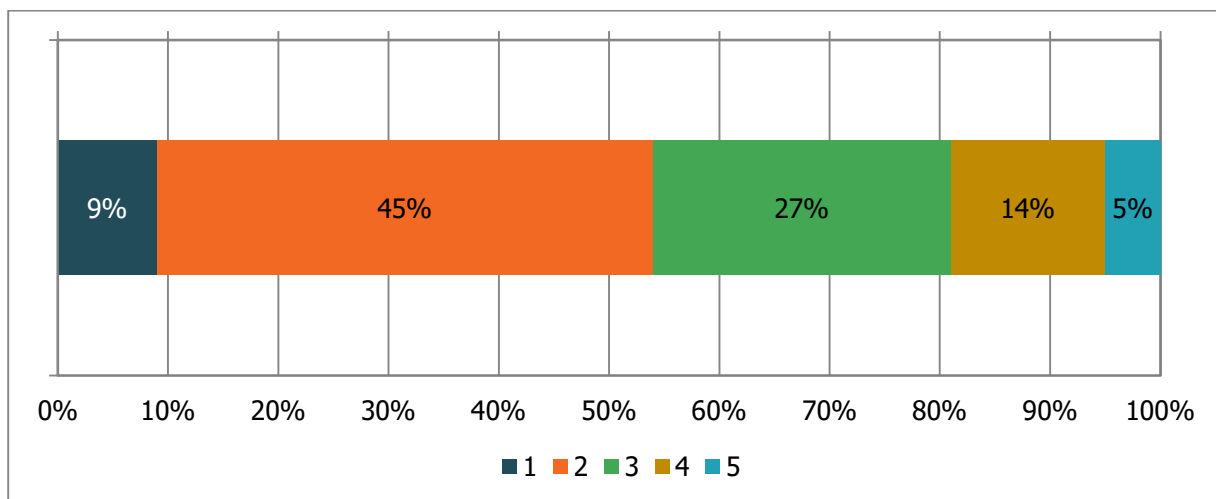
Kuva 23 Nimetty perehdyttävä (n=22) Alle 30 hengen yritykset

Pienemmissä yrityksissä nimettyä perehdyttäjää ei myöskään yli puolella vastaajista ollut. Tämän uskomme voineen vaikuttaa koetun stressin määrään negatiivisesti. Kun nimettyä perehdyttäjää ei ole, voi uudella työntekijällä olla epäselvyyksiä siinä, kenen puoleen kääntyä, kun kohtaa työssään ongelman tai ei tiedä kuinka toimia.



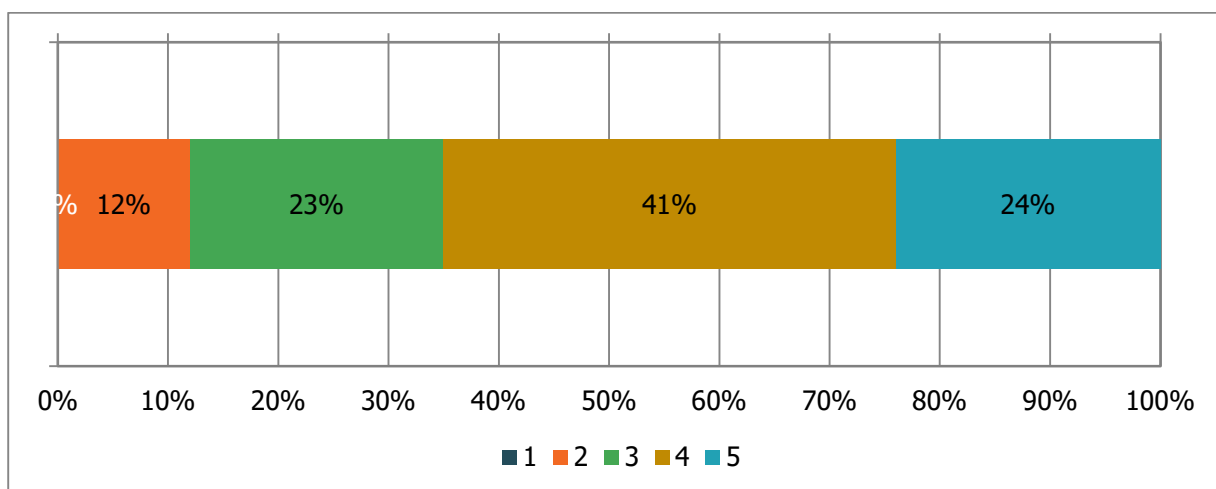
Kuva 24 Nimetty perehdyttävä (n=17) Yli 30 hengen yritykset

Nimetyt perehdyttäjän puute ja lyhyt perehdytysjakso saattoivat olla osatekijöinä siihen, että pienemmissä yrityksissä työskennelleet vastaajat kokivat myös, että hallinnollinen perehdytys oli hoidettu heikosti. Vastaajista 12/22 vastasi kysymykseen hallinnollisesta perehdytyksestä vaihtoehdon 1 tai 2. Nämä vaihtoehdot kuvastivat siis sitä, että hallinnollinen perehdytys ei ollut tarpeeksi kattava.



Kuva 25 Hallinnollisen perehdytyksen toteutus (n=22) Alle 30 hengen yritykset

Isommissa yrityksissä työskennelleet kokivat hallinnollisen perehdytyksen onnistuneen selkeästi paremmin. Tämä voi selittyä sillä, että suuremmissa yrityksissä rekrytoinnit ovat tavallisempia ja perehdytys on suunnitelmallisempaa. Tällöin myös tärkeät, mutta pitkään työpaikalla olleille työntekijöille itsestään selvät hallinnolliset asiat tulee kerrottua uusille työntekijöille. Myös hallinnollisen perehdytyksen onnistumiseen voi suuresti vaikuttaa se, ettei kaikille vastaajille ollut nimetty perehdyttäjää.



Kuva 26 Hallinnollisen perehdytyksen toteutus (n=17) Yli 30 hengen yritykset

Teimme myös raportin, jossa näkyi niiden vastaajien vastaukset, jotka olivat vastanneet koetun stressin määrään liittyviin kysymyksiin vastausvaihtoehdon 4 tai 5. Kaikista kyselyyn vastanneista 39 henkilöstä seitsemän oli vastannut kokeneensa paljon stressiä sekä perehdytyksen aikana, että viikoina sen jälkeen. Raportista selvisi, että eniten stressiä kokeneista vastaajista kuuden perehdytys

oli kestänyt alle 2 viikkoa. Näistä seitsemästä vastaajasta ainoastaan yhdelle oli nimetty perehdyttäjä. Tämä havainto tuki oletustamme siitä, että lyhyt perehdytys ja nimetyn perehdyttäjän puuttuminen vaikuttivat koetun stressin määrään negatiivisesti. Toki täytyy muistaa, että tutkimuksemme otanta on hyvin pieni, joten yleistystä ei voida tehdä luotettavasti.

5.6 Tutkimuksen johtopäätökset

Onnistuneella perehdytyksellä voidaan vähentää koetun haitallisen stressin määrää työsuhteen alkuaikoina. Tutkimuksessa selvisi, että jos perehdytys koettiin onnistuneeksi, vastaaja koki vähemmän haitallista stressiä. Eniten haitallista stressiä koettiin 0-2 viikkoa perehdytyksen päätyttyä. Työnantajat voisivat mahdollisesti vähentää koetun haitallisen stressin määrää viikkoina perehdytyksen päätyttyä, pitämällä huolta siitä, että uuden työntekijän kanssa käydään riittävästi keskusteluita. Keskustelu uuden työntekijän kanssa on hyvä tapa saada tietoa perehdytyksen etenemisestä. Kun keskustelua uuden työntekijän ja perehdytyksestä vastuussa olevan henkilön välillä käydään tarpeeksi, pysytään paremmin perillä siitä, kuinka perehtyminen sujuu ja onko perehdytyksen sisältöön tarpeen tehdä muutoksia.

Tutkimuksessa selvisi, että suuremmissa yrityksissä aloittaneet vastaajat olivat kokeneet vähemmän haitallista stressiä perehdytyksen aikana, sekä sen jälkeen kuin vastaajat, jotka työskentelivät pienissä yrityksissä. Kyselyssä ei kysytty yrityksen kokoa tarkemmin, jos yritys työllisti yli 30 henkilöä. Siksi ei voida ottaa kantaa siihen, kuinka yrityksen koko vaikuttaa perehdytyksen aikana koetun haitallisen stressin määrään suurissa, esimerkiksi yli 100 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Nyt toteutetussa tutkimuksessa pystyttiin toteamaan yrityksen koon vaikuttaneen koetun haitallisen stressin määrään enimmäkseen siltä osin, että isommissa yrityksissä oli pieniä yrityksiä useammin nimetty perehdyttäjä.

Tutkimuksessa selvisi myös, että perehdytyksen toteutuksella ja sillä kuinka onnistuneeksi se koettiin, on merkitystä työnantajamielikuvaan. Tutkimuksen avoimissa vastauksissa kysyttiin perehdytyksen vaikutuksesta työnantajamielikuvaan ja haluan pysyä yrityksessä. Erityisesti lyhyt perehdytys ja selkeiden ohjeiden ja perehdytys suunnitelman puuttuminen vaikuttivat työnantajamielikuvaan negatiivisesti. Positiivisina asioina työnantajamielikuvan kannalta koettiin mm. pitkä perehdytys, selkeä sisältö ja nimetty perehdyttäjä.

6 POHDINTA

Vaikka tekemämme tutkimuksen otanta jäi pieneksi, saimme vastausten pohjalta tehtyä päätelmiä opiskelijoiden työhön perehtymisen aikana kokeman stressin määrästä. Lähdimme tekemään tutkimusta ja rakentamaan siihen liittyviä kysymyksiä oman kiinnostuksemme ja kokemuksiemme kautta.

Vaikka pienessä yrityksessä varsinainen perehdytys olisikin hoidettu hyvin, saattoi stressin määrää lisätä oman kokemuksemme pohjalta se, ettei omat työtehtävät olleet aluksi kovin selkeitä. Tutkimuksessamme selvisikin, että suuremmissa yrityksissä työskennelleet vastaajat olivat olleet tyytyväisempiä ja heidän kokemansa haitallisen stressin määrä oli ollut pienempi kuin pienissä yrityksissä työskennelleillä. Mielestämme oli mielenkiintoista huomata, kuinka monessa vastauksessa kävi ilmi, että perehdytys oli kestänyt vain alle viikon. Työ, johon uutta henkilöä perehdytetään vaikuttaa toki osaltaan siihen, kuinka laaja perehdytys on riittävä, mutta aikana alle viikko kuulostaa silti hyvin lyhyeltä.

Yksi mielenkiintoisimmista havainnoista, joita tutkimuksesta teimme, oli se, että moni koki olonsa kaikista stressaantuneimmaksi juuri perehdytyksen päätyttyä. Tämä sai meidät pohtimaan sitä, että onko työntekijän kanssa käyty perehdytyksen päätteeksi tai perehdytyksen aikana keskusteluita siitä, miten tämä kokee sisäistäneensä perehdytettävät asiat. Jotta uusi työntekijä ei kokisi perehdytyksen aikana tai viikkoina sen jälkeen työhyvinvointiin vaikuttavaa haitallista stressiä, olisi työnantajien hyvä muistaa keskustelu. Jos keskustelua ei ole, ongelmat ja mahdolliset osaamispuutteet jäävät helposti huomaamatta.

Löysimme tutkimuksessamme paljon yhtäläisyyksiä haitallisen stressin määrän kasvuun, kun perehdytys on ollut epäselvää ja nimettyä perehdyttäjää ei ollut. Tämä oli myös oma kokemuksemme ja ennako-oletuksemme. Otanta tutkimuksessa oli kuitenkin pieni ja emme löytäneet aikaisempaa tutkimustietoa tästä aiheesta, joten luotettavaa yleistystä ei pystytä tekemään.

Tavoitteenamme oli saada tietoa ja katsoa löytyykö perehdytykseen ja siihen liittyvään stressiin yhtäläisiä kokemuksia. Vastaajajoukkomme jäi suppeaksi, mutta saamamme vastaukset tukivat ennako-oletustamme. Parannettavaa opinnäytetyössä jäi siis vastausaktiivisuudessa. Koska resursseimme olivat rajalliset, emme aktiivisesti yrittäneet saada lisää ja lisää vastauksia. Vastausaika kyselyssämme oli kaksi viikkoa ja puoli välissä lähetimme muistutusviestin, jonka avulla saimme hieman lisää vastauksia. Vähäisistä vastauksista huolimatta saimme rakennettua hyvän kokonaisuuden, missä tarkastellaan useista eri näkökulmista saatuja tuloksia ja niiden yhteyttä toisiinsa. Teoriapohja ja aiempien tutkimusten tarkastelu olisi voinut olla laajempaa ja siten olisimme voineet saada lisää luotettavuutta pohdinnoille ja havainnoille.

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti on yksi tärkeimmistä luotettavuuden mittareista. Reliabiliteetilla eli menetelmän tai mittarin luotettavuudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyä vahvistaa mittaustulosten pysyvyys ja antaa ei-sattumanva-

raisia tuloksia. Kun mittaus antaa saman tuloksen toistettaessa, se merkitsee pysyvyyttä. Mittaustuloksen toistettavuus on hyvä silloin, kun mittaus antaa saman tuloksen riippumatta henkilöstä tai tilanteesta. (LibGuides Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus 2022.) Tutkimuksessamme selvitetiin vastaajan kokemaan haitallista stressiä, joten se ei ole toistettavissa, koska jokaisen vastaajan kokemus on yksilöllinen. Pyrimme lisäämään luotettavuutta määrittelemällä haitallisen stressin vastaajille, mutta kokemus on aina silti yksilöllinen. Reliabiliteettia parantaa tutkimuksen huolellinen suunnittelu, virhelähteiden kontrollointi, menetelmän valikoiminen sekä tutkittavien valinta satunnaisotannalla (LibGuides Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus 2022.) Valitsimme menetelmän kyselylomakkeeksi, koska uskoimme sillä saavamme eniten vastauksia, jota voimme vertailla.

Yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti kaikissa tutkimuksissa tulee kunnioittaa tutkittavan yksityisyyttä, ihmisarvoa, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia. Myös merkittävien riskien, vahinkojen ja haittojen aiheuttamista tutkittavana oleville tulee välttää. Tämä on hyvin merkittävä yleinen eettinen periaate. Tutkijan tulee muistaa, että hän ei aina ole tutkittavien kanssa samaa mieltä, mutta missään tilanteessa tutkija ei saa vaikuttaa tulkintoihin esimerkiksi väärin väittäen. Tutkija ei saa käyttää tulokseen niin, että muiden ihmisten elämä hankaloituu, tämä korostuu esimerkiksi vähemmistöjä ja alakulttuureja tutkittaessa. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Tutkimuksessamme, emme keränneet henkilökohtaisia tietoja kuin iän ja sukupuolen, koska muut tiedot eivät olleet tutkimuksen kannalta oleellisia. Näin suojelimme vastaajien yksityisyyttä ja siten heitä ei voi suoraan tunnistaa vastauksista. Raportoidut vastaukset ovat kaikki suoraan saatuja tuloksia ilman muokkauksia. Tutkimme vastauksia myös osin suodattimien kautta, kuten esimerkiksi kuinka suuressa organisaatiossa vastaaja oli työskennellyt. Nämä suodatetut vastaukset ovat tekstiin ilmaistu selvästi, ettei niistä aiheudu epäselvyyksiä koko tutkimuksen tulosten kannalta.

6.2 Oma opinnäytetyöprosessi

Teimme opinnäytetyön parityönä. Työskentelytavoiltamme olemme hyvin erilaisia ja siten täydensimme toisiamme. Annoimme toistemme työskennellä omilla vahvuusalueillaan ja tuimme toisiamme. Työ jaettiin tasaisesti ja molemmat tekivät töitä työn valmistumisen eteen. Haasteita ajankäytön suhteen oli paljon, mutta saimme molemmat puskettua toisiamme eteenpäin. Parina työskentely oli ainoastaan positiivinen asia, koska Miralle ajan löytäminen oli erityinen haaste, mutta Mervi pakotti löytämään sitä. Merville taas ison kirjallisen kokonaisuuden tuottaminen on vaikeaa ja Mira auttoi ja kannusti tekemään työtä eteenpäin.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi opetti paljon aineistojen hankintaa ja hyödyntämistä. Teorian ja aiempien tutkimusten löytäminen oli alussa haasteellista, mutta saimme teoriaa lopulta kasattua tarpeeksi. Aineistojen lukeminen ja hyödyntäminen osana teoriakokonaisuutta tuntui aluksi työläältä ja mahdottomalta saada kasaan. Iso työ kuitenkin teoriaosuuden kanssa tehtiin ja loppua kohden teorian etsiminen ja aineistojen käyttö helpottui. Lähteiden käyttö ja niihin viittaaminen oikein oli haastavaa ja ohjetta jouduttiin lukemaan useaan otteeseen ja tarkistamaan asioita useammin kuin kerran. Myös kuvien ja kuvatekstien muotoilu oli aluksi vaikeaa, mutta lopulta saimme nekin lait-

tua paikoilleen. Tutkimuksen tekeminen ja kyselyn laatiminen oli uutta, mutta saimme hyvän kokonaisuuden aikaan ja opimme paljon. Seuraava tutkimus on varmasti helpompi tehdä saatujen oppien pohjalta. Tutkimuksen tulosten analysointi tuntui luontevalta, mutta isoja johtopäätöksiä ei päästy tekemään, koska vastaajaprosentti oli niin pieni. Toivotaan, että jos joskus vielä teemme kyselytutkimusta, että saisimme enemmän vastauksia tutkimukseemme.

Vaikka opinnäytetyötä tehdessä oli välillä ongelmia ja työ tuntui raskaalta ja hyvin vaikealta saada kasaan lopulta onnistuimme ja ylitimme myös omat oletuksemme. Ajan ja motivaation löytäminen ei ollut itsestään selvää, mutta töitä tehtiin työn valmistumisen eteen. Koska olemme siskoksia, emme sallineet toisiltamme minkäänlaista vapaamatkustamista ja myös siten työ eteni, kun sen oli pakko. Vastaavaa isoa projektia tehtäessä, haluamme tulevaisuudessa molemmat varmistaa, että käytettävissä on paremmat resurssit. Täytyisi olla enemmän aikaa syventyä ja käyttää työn tekemiseen ilman, että joutuu puskemaan oman jaksamisensa äärirajoille, kuten tässä työssä kävi. Oppia tuli siis niin opinnäytetyön aiheen ympäriltä, kuin omassa työskentelyssä, ajankäytössä ja jaksamisessakin.

LÄHTEET

- Brik 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Brik johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti. Verkkojulkaisu. Päivitetty 23.5.2022. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/> Viitattu 9.2.2023
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. Viitattu 3.2.2023
- Kuusela, Sari 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. E-Kirja. Taletum. Viitattu 9.2.2023
- Leinikki, Sikke 2010. Pätkätöissä!: Selviytymisen opas. Edita Prima Oy.
- LibGuides 2022. Osallistavan ja tutkittavan kehittämisen opas 2.0. Tutkimus- ja kehittämistyön luottavuus. Verkkojulkaisu. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642> Viitattu 3.2.2023
- Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja: mistä virtaa? E-kirja. Helsinki: Taletum. Viitattu 9.2.2023
- Manka, Marja-Liisa & Manka Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Taletum Pro
- Mehiläinen julkaisuajankohta tuntematon. Stressi. Verkkojulkaisu. <https://www.mehilainen.fi/mielen-terveys/stressi> Viitattu 22.11.2022
- Operaria, 2021. Esiperehdytys – kaikkea muuta kuin odottelua ja epätietoisuutta. Verkkojulkaisu <https://operaria.fi/esiperehdytys-kaike-muuta-kuin-odottelua-ja-epatietoisuutta> Viitattu 2.1.2023
- STTK julkaisuajankohta tuntematon. Perehdytys. Työelämään.fi Verkkojulkaisu. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/> Viitattu 25.10.2022
- Tampereen yliopisto julkaisuajankohta tuntematon. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Verkkojulkaisu. <https://www.tyohyvinvointi.fi/> Viitattu 3.11.2022
- Tietoarkiston ylläpitämää kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirjaa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/> Viitattu 31.1.2023
- Työterveyslaitos 2018. Stressiä vai työuupumusta? Lopulta pinnistelykään ei auta. Verkkolehti. <https://www.ttl.fi/tyopiste/stressia-vai-tyouupumusta-lopulta-pinnistelykaan-ei-auta> Viitattu 30.1.2023
- Työterveyslaitos julkaisuajankohta tuntematon. Perehdyttäjän Top 10 -muistilista. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista> Viitattu 25.10.2022
- Työterveyslaitos 2022. Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Verkkojulkaisu. <file:///C:/Users/Urrila%20Mervi/Downloads/miten-suomi-voi-tyouupumus-on-kasvanut.pdf> Viitattu 30.1.2023

Työturvallisuus keskus julkaisuajankohta tuntematon. Perehdyttäminen ja työhönopastus – Ennakoivaa työsuojausta. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojausta/> Viitattu 25.10.2022

Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero & Broberg, Mari 2020. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja C. Oppimateriaalit. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/149687/Tilastollisen_aineiston_k%C3%A4sittelyn_ja_tulkinnan_perusteita_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y Viitattu 5.2.2023

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

Liiketalouden opiskelijoiden perehdytyskokemukset työelämässä Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Haluamme tämän lyhyen kyselyn avulla selvittää, millaisia perehdytyskokemuksia opiskelijoilla on. Lisäksi haluamme selvittää onko perehdytyksellä ollut vaikutusta koettuun stressiin töissä. Vastaa kysymyksiin viimeisimmän perehdytyksesi pohjalta.

1. Ikä? *

- alle 20
 21-24
 25-30
 Yli 30

2. Sukupuoli *

- Mies
 Nainen
 En halua vastata

3. Yrityksen henkilöstömäärä? *

- 1-10
 10-20
 20-30
 Yli 30

4. Kauanko perehdytys kesti? *

- Alle viikko
 1-2 viikkoa
 2-4 viikkoa
 Yli 4 viikkoa

5. Kauanko perehdytyksestä on? *

- 0-6kk
 6-12kk
 1-2 vuotta
 Yli 2 vuotta

6. Työsuhteen laatu, voi jatkua edelleen *

- Vakituinen työsuhde
- Määräaikainen työsuhde

8. Oliko yrityksessä nimetty perehdyttäjä? *

- Kyllä
- Ei
- Useita

9. Saitko ennakkoperehdytystä? (Valituksi tulemisen ja työsuhteen alun välisenä aikana tapahtunut perehdytys) *

- Kyllä
- En

11. Sain mielestäni riittävän laajan perehdytyksen tehtäviini? *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

11. Sain mielestäni riittävän laajan perehdytyksen tehtäviini? *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

12. Miten hyvin hallinnollinen perehdytys toteutettiin? (Esim. Sairastumiseen, palkanmaksuun ja organisaatorakenteeseen liittyvät asiat) *

	1	2	3	4	5	
Todella huonosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella hyvin

13. Minut otettiin hyvin vastaan *

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

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

22. Vaikuttiko perehdytys työntajamielikuvaan ja haluun pysyä yrityksessä, miten?

23. Perehdytyksessä onnistui:

24. Perehdytyksessä jäi parannettavaa:
