



Karelia-ammattikorkeakoulu  
Tradenomi (AMK)

# Oppimisvaikeuksien huomioiminen perehdyttämisessä

Antti Ryynänen

Opinnäytetyö, huhtikuu 2023

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Huhtikuu 2023**  
**Liiketalouden koulutus**

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

Tekijä  
Antti Ryyänen

Nimeke  
Oppimisvaikeuksien huomioiminen perehdyttämisessä

Toimeksiantaja  
Ei toimeksiantajaa

**Tiivistelmä**

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö keskittyi oppimisvaikeuksien ja perehdyttämisen teemoihin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä selkoa yleisimmistä oppimisen häiriöistä ja etsiä keinoja huomioida nämä vaikeudet uuden työntekijän perehdyttämisessä työelämässä. Tavoitteena oli myös selvittää missä määrin maa- ja metsätalouskoneita valmistavassa teollisuuden suuryrityksessä otettiin oppimisvaikeudet huomioon perehdyttämisessä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineistonkeruumenetelmät olivat kyselytutkimus ja haastattelu. Kyselyn ja haastattelun kohdeyrityksenä toimi Joensuussa sijaitseva metsäkonetehtas ja sen henkilöstö. Teoriaosuudessa käsiteltiin laajasti perehdyttämisen perusteita ja hyötyjä sekä oppimisvaikeuksien taustoja, laajaa kirjoa ja tukimuotoja. Lähdeaineiston avulla pyrittiin löytämään ja tuomaan esiin neuvoja ja käytänteitä, joilla oppimisvaikeudet voitiin parhaiten ottaa huomioon perehdyttämisessä. Esille tuotiin myös hyödyt sekä työntekijälle että työnantajalle oppimisvaikeuksien huomioimisesta perehdyttämisessä.

Lähdeaineiston ja tutkimustulosten perusteella oppimisvaikeuksia ei ollut otettu juuri lainkaan huomioon perehdyttämisessä. Tutkimusaineistosta selvisi myös, että näiden vaikeuksien huomioimisesta oli selkeää ja suurta hyötyä perehdytyksen kaikille osapuolille. Opinnäytetyön tuotoksia syntyi kaksi: yleishyödyllinen perehdyttämisohje ja muistitaulu. Perehdyttämisohje oli tehty lähdeaineiston ja tutkimushavaintojen pohjalta ja siinä oli huomioitu oppimisvaikeuksien näkökulma. Muistitauluun oli tiivistetty tämän opinnäytetyön olennaiset löydökset. Sen tarkoituksena oli perehdyttämisohjeen lisäksi toimia tukimateriaalina työnantajalle perehdyttämisen aikana.

Kieli  
suomi

Sivuja 51  
Liitteet 4  
Liitesivumäärä 9

Asiasanat  
perehdyttäminen, oppimisvaikeudet, työelämä, uusi työntekijä



**THESIS**  
**April 2023**  
**Degree Programme in Business Economics**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600

Author  
Antti Ryyänen

Title  
Learning Difficulties in New Employee Orientation

Commissioned by  
No commissioner

#### Abstract

This functional thesis focused on the themes of learning difficulties and new employee orientation. The aim of the thesis was to identify about the most common learning difficulties and to find ways to take these difficulties into account in the orientation of a new employee. The aim was also to find out to what extent learning difficulties were being considered in the new employee orientation in a large industrial company manufacturing forestry machinery.

The thesis was implemented as a qualitative study, using questionnaires and interviews as data collection methods. The target company of the survey and interview was a forest machine factory in Joensuu and its personnel. The aim was to identify effective practices for addressing learning difficulties during the new employee orientation process.

The results showed that learning difficulties had hardly been taken into account during the orientation. However, the research data demonstrated that considering these difficulties was greatly beneficial to all parties involved in the orientation. The thesis generated two outputs: a general orientation guide and a board template. The orientation guide took into account the perspective of learning difficulties and the board template presented the core findings of the thesis.

Language  
Finnish

Pages 51  
Appendices 4  
Pages of Appendices 9

Keywords  
orientation of employees, learning difficulties, working life, new employee

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Tavoitteet ja tekemisen kuvaus.....	6
3	Lähtökohta-analyysi.....	8
3.1	Aiemmat julkaisut.....	8
3.2	Yhtäläisyydet, eroavaisuudet ja oma näkökulma .....	9
4	Oppimisvaikeudet .....	9
4.1	Oppimisvaikeuksien yleisyys .....	9
4.2	Oppimisvaikeuksien taustatekijät.....	11
4.3	Kielelliset vaikeudet .....	12
4.4	Matemaattiset vaikeudet.....	13
4.5	Hahmottamisen vaikeudet .....	14
4.6	Tarkkaavaisuuden häiriöt.....	14
4.7	Toiminnanohjauksen pulmat.....	15
4.8	Apua oppimisvaikeuksiin .....	16
5	Perehdyttäminen.....	19
5.1	Perehdyttäminen ja lainsäädäntö.....	19
5.2	Perehdytyksen tarkoitus ja hyödyt.....	20
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	23
6.1	Laadullinen tutkimus .....	23
6.2	Kyselytutkimus ja haastattelu.....	24
7	Haastattelu ja kyselytutkimus.....	25
7.1	Aineiston keruumenetelmien suunnitelma ja taustatiedot .....	25
7.2	Haastattelun havainnot .....	26
7.2.1	Perehdyttämisen tarkoitus ja oppimisvaikeudet.....	27
7.2.2	Oppimisvaikeuksien ilmeneminen ja taustatekijät.....	28
7.2.3	Oppimisvaikeuksien huomiointi ja perehdytyksen vaikutus .....	28
7.2.4	Yksilöllisen perehdyttämisen merkitys .....	29
7.2.5	Asioiden kertaaminen tukee oppimista .....	29
7.3	Kyselyn havainnot.....	30
7.4	Tulokset ja yhteenveto.....	35
8	Opinnäytetyön tuotos .....	37
9	Pohdinta.....	38
9.1	Luotettavuuden arviointi.....	38
9.2	Tulosten tarkastelu .....	40
9.3	Opinnäytetyöprosessin tarkastelu.....	43
9.4	Jatkokehittäminen.....	46
	Lähteet.....	49

### Liitteet

Liite 1	Kysely esihenkilöille
Liite 2	Haastattelurunko
Liite 3	Perehdytysohje
Liite 4	Muistitaulu

## 1 Johdanto

Yhteiskunta ja työelämän vaatimukset muuttuvat jatkuvasti digitalisaation, automaation, robotisaation ja tekoälyn vaikutuksesta. Suomessa on 600 000 työkäistä, jolla perustaidot eivät riitä vastaamaan näihin muutoksiin. Silti oppimisvaikeudet tunnetaan huonosti työelämässä. (Tikkamäki 2019.) Tämä opinnäytetyö käsittelee kahta teemaa, oppimisvaikeuksia ja perehdyttämistä. Oppimisvaikeuksista käsitellään niiden esiintyvyyttä, taustatekijöitä ja ilmenemismuotoja sekä pohditaan apukeinoja näiden vaikeuksien tuomiin haasteisiin. Perehdytyksestä lukijalle avataan sen tavoite, hyödyt ja lainsäädännölliset perusteet. Opinnäytetyö pyrkii yhdistämään oppimisvaikeuksien ja perehdyttämisen aihealueet ja vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Onko perehdytyksessä otettu oppimisvaikeuksia huomioon? Mitä hyötyä oppimisvaikeuksien huomioinnilla on perehdyttämisessä? Näihin kysymyksiin vastaaminen on tärkeää, koska Tikkamäen (2019) mukaan perustaidot luovat pohjan uuden oppimiselle, työnteolle ja työelämässä osallistumiselle sekä vaikuttamiselle. Näitä perustaitoja ovat kirjoitus- ja lukutaito, ongelmaratkaisutaidot sekä matemaattiset ja tietoteknilliset taidot. (Tikkamäki 2019.)

Opinnäytetyön aihe on rajattu oppimisvaikeuksien puolelta yleisimpiin ja tunnetuimpiin oppimisen häiriöihin ja haasteisiin. Keskeisinä käsitteinä toimivat perehdyttämisen ja työnopastuksen lisäksi oppimisvaikeudet ja laaja-alaiset oppimisvaikeudet. Oppimisvaikeuksista puhuttaessa ei käsitellä lievän kehitysvammaisuuden tai heikkolahjaisuuden termejä, vaikka ne käsitteenä ovatkin lähellä laaja-alaista oppimisvaikeutta (Verner 2019). Tämä opinnäytetyö ei tarkastele oppimisvaikeuksia koko koulu- tai työelämän kannalta vaan keskittyy oppimisvaikeuksien huomiointiin uuden työntekijän perehdyttämisen yhteydessä. Työn tavoitteena on vastata edellisen kappaleen kysymyksiin kerätyn lähdeaineiston ja aineistonkeruumenetelmillä saatujen tulosten perusteella. Opinnäytetyön tuotoksena syntyy perehdytysohje ja muistitaulu, jotka ovat löydettävissä tämän työn liitteistä (liite 3 ja liite 4). Perehdytysohje on kasattu tämän työn lähdeaineiston, tulosten ja havaintojen perusteella, ja siinä on tuotu esiin oppimisvaikeuksien näkökulma. Muistitaulussa pyrin tiivistämään keskeisimmät löydökset

tämän työn aiheista. Sen tarkoituksena on toimia helppona muisti- ja tukimateriaalina työnantajalle perehdyttämisen aikana. Tämän opinnäytetyön kaltaista, perehdyttämisen ja oppimisvaikeuksien teemat yhdistävää tutkimustyötä ei ole aikaisemmin tehty. Oppimiseen, oppimisvaikeuksiin ja perehdytykseen liittyviä opinnäytetöitä on kyllä julkaistu, mutta ei tästä näkökulmasta. Tämän vuoksi katson, että on perusteltua laajentaa aikaisempaa tutkimusta näiltä osin.

Opinnäytetyössä on yhdeksän päälukua. Ensimmäisessä luvussa esitellään opinnäytetyön aihe, tarve ja tuotokset. Toisessa luvussa esitellään tavoitteet ja kuvataan työn toteutustapa. Luvussa kolme tarkastellaan aikaisempia aiheesta kirjoitettuja opinnäytetöitä ja pohjustetaan omaa näkökulmaa. Luvuissa neljä ja viisi syvennyttään lähdeaineistoon. Menetelmälliset valinnat avataan luvussa kuusi ja luvussa seitsemän käydään läpi aineiston keruumenetelmät, havainnot ja tulokset. Luku kahdeksan käsittelee opinnäytetyön tuotoksia ja opinnäytetyö päättyy luvun yhdeksän pohdintaan.

## **2 Tavoitteet ja tekemisen kuvaus**

Tämä opinnäytetyö oli luonteeltaan toiminnallinen. Toiminnallisen opinnäytetyön juuret ovat vahvasti käytännöllisyydessä, ja se tavoittelee arjen tai työelämän käytäntöjen ja toiminnan opastamista, ohjeistusta tai järjestämistä. Järjestäminen voi olla esimerkiksi jonkun tapahtuman toteuttaminen, kuten näyttelyn, messujen tai konferenssin järjestäminen. Opinnäytetyön tulos voi olla ohjelma tai ohjeistus, joka liittyy esimerkiksi turvallisuuteen tai ympäristöön. Toteutustapa vaihtelee myös. Tutkittavasta kohteesta, ilmiöstä tai asiasta riippuen toteutustapoja voivat olla muun muassa kirja, opas, vihko ja verkkosivut. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9.) Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi ohje perehdyttämiseen, jossa oppimisvaikeuksien näkökulma on otettu huomioon. Tämän lisäksi syntyi muistitaulu perehdyttäjän tueksi perehdytyksen aikana.

Opinnäytetyöhön kuuluu aina teoreettinen viitekehys. Teoreettisella viitekehyksellä tarkoitetaan kaikkia malleja, teorian tietoa sekä tutkimuksia, jotka liittyvät

tutkittavaan asiaan tai ilmiöön. Viitekehys on katsaus kaikkeen aikaisempaan tietoon ja voidaan rakentaa opinnäytetyöhön kahdella eri tavalla. Perinteisempi tapa on esittää viitekehys työn alkuosassa ja tutkimustyö eli omat empiiriset havainnot viitekehysten jälkeen. (Kananen 2010, 44.) Tämä on ollut myös käsillä olevan opinnäytetyön rakenteen toteutustapa. Kappaleet neljä ja viisi muodostavat aineistopohjan, joka toimii teoreettisena viitekehysenä. Kappaleissa seitsemän ja kahdeksan avataan kyselyn ja haastattelun rakenne, niiden tulokset ja lopulta oma pohdinta, jotka muodostavat tutkimustyön ja havaintojen osuuden.

Tämä kirjallinen kokonaisuus, johon kuuluvat johdanto, teoriaosiot, menetelmälliset valinnat, tulokset, pohdinta ja lähdeluettelo, muodostavat opinnäytetyöraportin, joka on osa Karelia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön opintokokonaisuutta. Raportin tarkoituksena on koota yhteen ja kielellistää työprosessi, josta selviää mitä, miksi ja miten prosessia on toteutettu sekä tuodaan esiin havainnot, tulokset ja johtopäätökset. Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena syntyy tuotos, joka on usein kirjallinen. Tämä tuotos eli produkti on raportin ohella olennainen osa toiminnallista opinnäytetyötä. Produkti on usein suunnattu tietylle käyttäjäryhmälle, esimerkiksi henkilöstölle. Tämän vuoksi sen kirjoitusasu tai tekstin tyyli voi poiketa opinnäytetyön tutkimuksellisesta ulkoasusta. (Vilka & Airaksinen 2004, 38, 65.) Tämä opinnäytetyö liittyy perehdyttämisen ja oppimishäiriöiden teemoihin, jonka tuotoksena syntyi perehdytysohjeistus, jossa oppimishäiriöiden näkökulma on mahdollisimman hyvin otettu huomioon. Ohjeistuksen on tarkoitus olla yleispätevä eli se ei ole räätälöity minkään tietyn yrityksen tai toimialan tarpeisiin.

Perehdyttäminen pohjautuu työnantajaa velvoittaviin lakeihin, joista keskeisimmät ovat työsopimuslaki (55/2001) ja työturvallisuuslaki (738/2002).

Perehdyttämisessä on kyse työnantajan uudelle työntekijälle antamasta ohjauksesta ja tiedoista, joiden avulla työntekijällä on valmiudet työskennellä työyhteisössä oikein ja turvallisesti (Työturvallisuuskeskus 2023). Oppimisvaikeuksissa on kyse laajasta vaikeuksien kirjosta. Niillä tarkoitetaan vaikeutta omaksua tietoa tai taitoja. Oppimisvaikeudet voivat tulla esiin lukemisessa, laskemisessa, hahmottamisessa tai kirjoittamisessa ja hankaluutta voi esiintyä yhdellä tai useammalla alueella. (Lyytinen 2022.)

## 3 Lähtökohta-analyysi

### 3.1 Aiemmat julkaisut

Tämän opinnäytetyön kirjoittamista aloitettaessa tutustuttiin myös muihin vastaaviin opinnäytetöihin. Haluttiin selvittää, mitä aiheesta on jo kirjoitettu sekä julkaistu. Tämän työn kahteen pääteemaan, perehdyttämiseen ja oppimisvaikeuksiin liittyvää ja teemat yhdistävää opinnäytetyötä tai muuta tutkimusta ei löydetty. Näihin aiheisiin liittyviä julkaistuja opinnäytetöitä oli kuitenkin löydettävissä. Tämän työn teemoihin liittyviä valittiin lähtökohta-analyysiä varten kolme kappaletta. Nämä ovat:

- Resurssisuunnittelijan perehdytys – Perehdytyskäsikirja (Päivinen 2021)
- Laaja-alaiset oppimisvaikeudet osana työelämää (Koivuniemen & Mettälä 2019)
- Perehdyttäminen ja ihminen oppijana (Salonen 2014)

Päivisen (2021) opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja tehostaa uuden työntekijän perehdytysprosessia. Työn tuloksena luotiin sähköinen perehdyttämisen käsikirja toimeksiantajayritykselle. Työssä käsiteltiin paljon perehdyttämisen eri näkökulmia, muun muassa perehdyttämisen tavoitteita sekä merkitystä organisaatioissa. (Päivinen 2021.) Koivuniemen ja Mettälän (2019) opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla laaja-alaiset oppimisvaikeudet ilmenivät työelämässä ja työhaussa aikuisiällä sekä tukipalvelujen kattavuutta näille ihmisille (Koivuniemi & Mettälä 2019). Salosen (2014) opinnäytetyön tuloksena laadittiin toimeksiantajayritykselle myös perehdytysohjelma. Hänen opinnäytetyönsä keskeisenä teemana oli ihminen oppijana. (Salonen 2014.)

## 3.2 Yhtäläisyydet, eroavaisuudet ja oma näkökulma

Päivisen (2021) ja Salosen (2014) opinnäytetyöt liittyivät läheisesti tähän opinnäytetyöhön, sillä kaikkia yhdisti perehdyttämisen teema. Poikkeavuudet näiden opinnäytetöiden välillä olivat, että Päivisen ja Salosen töissä oli selkeä toimeksiantaja ja heillä työn tuloksena syntyi opas tietyn organisaation yksikön käyttöön. Käsillä olevassa opinnäytetyössä ei ollut toimeksiantajaa, ja työn tuloksena syntyi yleishyödyllinen ohjeistus perehdyttämiseen oppimisvaikeuksien näkökulmasta sekä muistitaulu. Salosen (2014) opinnäytetyöstä löytyi toinenkin yhdistävä tekijä tämän työn kanssa: oppiminen. Salonen kävi työssään läpi muun muassa oppimisen vaiheita, prosessia ja tyylejä. Hänen opinnäytetyössään oppimista katsottiin erilaisten haasteiden läpi ja tuotiin esille millaisia haasteita oppimisessa oli yleisesti havaittu. Siinä pohdittiin myös millaisilla keinoilla tai ratkaisuilla nämä haasteet olivat voitettavissa. Samoin pyrittiin löytämään myös positiivisia näkökulmia näihin haasteisiin. (Salonen 2014.)

Koivuniemen ja Mettälän (2019) opinnäytetyön tähän työhön yhdisti oppimisvaikeuksien teema. Heillä työssä oli asetettu kolme tutkimuskysymystä, joihin pyrittiin saamaan vastauksia teemahaastattelun avulla kerätyn aineiston avulla. Tällaisia tutkimuskysymyksiä käsillä olevassa työssä ei juuri laajemmin käytetty, mutta haastattelua tiedonkeruumenetelmänä kyllä käytettiin. Koivuniemen ja Mettälän työssä oppimisvaikeuksia pohdittiin koulumaailman kontekstissa sekä analysoitiin oppimisvaikeuksiin liittyviä syrjäytymisen riskejä. (Koivuniemi & Mettälä 2019.) Tämän opinnäytetyön näkökulma oli puhtaasti työelämälähtöinen ja käsitteli oppimisvaikeuksien huomioimista uuden työntekijän perehdyttämisessä.

## 4 Oppimisvaikeudet

### 4.1 Oppimisvaikeuksien yleisyys

“Oppiminen on muutosta tiedoissa, taidoissa tai asenteissa ja usein näissä kaikissa samanaikaisesti” (Kupias & Peltola 2019, 5). Voikin sanoa, että oppiminen

on parhaimmillaan kokonaisvaltaista ja tapahtuu usealla eri tasolla yhtä aikaa. Oppimiseen vaikuttavat keskeisesti aivot, mielen tuottamat omat ajatukset sekä tunteet ja ympäristö. 20–25 prosentilla väestöstä on yksilöllisiä pulmia ja haasteita oppimisen kanssa. (Kupias & Peltola 2019, 46.) Erilaisten oppijoiden liiton (2023) arviot ovat hyvin samansuuntaisia. Heidän mukaansa oppimisvaikeudet ovat yleisiä ja 10–20 prosentilla väestöstä on jonkinlaisia oppimisen vaikeuksia. (Erilaisten oppijoiden liitto 2023.) Silvennoinen (2015) lisää tähän, että suomalaisista aikuisista arviolta kymmenellä prosentilla on ongelmia esimerkiksi lukutaidon kanssa. Tämän tyyppiset ongelmat vaikeuttavat oppimista, työllistymistä ja työntekoa. (Silvennoinen 2015.)

Oppimisvaikeuksilla tarkoitetaan vaikeutta omaksua opetettavaa taitoa tai taitoja. Omaksumisen hankaluudet voivat ilmetä hitautena tai poikkeavana oppimisena. Näitä vaikeuksia voi olla yhdellä tai useammalla alueella, esimerkiksi lukemisessa, kirjoittamisessa ja laskemiskyvyssä. Tarkkavaisuuden häiriöt luetaan joskus myös oppimisvaikeuksiin, sillä keskittymisen puute vaikeuttaa koulutuksen tai opetuksen ymmärtämistä. Oppimisen erityisvaikeudet koskevat vähintään 5 % aikuisista ja koululaisista. (Lyytinen 2022.) Lyytisen (2022) mukaan haittaavimpia ongelmia oppimisessa ovat erilaiset vaikeudet omaksua tietoa lukemalla, sillä etenkin koulumaailmassa oppiminen pohjautuu paljolti lukutaidon varaan.

Oppimisvaikeudet ovat ns. sateenvarjokäsite, joilla usein viitataan vaikeuksiin matematiikassa, lukemisessa, kirjoittamisessa tai puhutussa kielessä (Korkeamäki 2010, 16–17). On hyvä muistaa, että oppimisvaikeudet eivät tarkoita tyhmyyttä, laiskuutta tai saamattomuutta, eivätkä ne ole itseaiheutettuja (Hämäläinen & Oksanen 2015, 4). Kuikan, Närhen ja Seppälän (2014) mukaan, silloin kun kirjoittamisen, matematiikan tai lukemisen taidot ovat merkittävästi matalammat suhteessa kuin yleinen älykkyys, koulutustaso tai ikä, puhutaan erityisistä oppimisen vaikeuksista. Tutkimuskirjallisuudessa käytetty termi ”hitaat oppijat” on taas käytössä tilanteissa, joissa kaikissa näissä osa-alueissa on heikoutta (Kuikka, Närhi ja Seppälä 2014, 25, 37). Kuntoutussäätiö (2021a) kertoo lisäksi, että oppimisvaikeuksien ilmenemismuodot voivat vaihdella iän ja oppimishaasteiden mukaan. Vaikeus voi olla kapea-alaista, jolloin se vaikuttaa vain

yhteen oppimisen alueeseen. Samalla henkilöllä voi myös esiintyä useita, momenttyyppisiä oppimisen vaikeuksia samanaikaisesti. (Kuntoutussäätiö 2021a.)

Pohjoismaisten tutkimusten tulokset paljastavat, että työhön perehdyttämisessä tai luottamusmies- ja työsuojelukoulutuksessa oppimisvaikeuksia huomioidaan hyvin vähän tai ei lainkaan. Näiden vaikeuksien huomioimista työyhteisöissä on tutkittu Suomen lisäksi Ruotsissa, Norjassa ja Islannissa. (Silvennoinen 2015.) Käytettiin tässä yhteydessä kumpaa arviota vain, niin suhteutettuna vuoden 2021 Suomen väestömäärään (5,55 miljoonaa) (Tilastokeskus 2022) puhutaan vähintäänkin yli puolen miljoonan joukosta ihmisiä, joita tämänkaltaiset ongelmat koskevat jossain määrin. Oppimisvaikeudet eivät kuitenkaan kerro yksilön tavasta tehdä työtä, hänen motivaatiostaan tai älykkyydestään, eivätkä ne useinkaan näy päällepäin. Näistä vaikeuksista kärsivillä on usein huonojen oppimiskokemusten seurauksena myös heikko itsetunto ja oppimiseen liittyviä ahdistus- tai pelkotiiloja. (Moilanen 2002, 10.)

## **4.2 Oppimisvaikeuksien taustatekijät**

Oppimisvaikeudet eivät suoraan liity erityisiin poikkeamiin aivojen oppimisen perusmekanismeissa, vaan vaikuttavatkin sen sijaan enemmän taustalla olevissa hermoverkoissa, jotka liittyvät jonkin tai joidenkin kognitiivisten, eli tiedollisten tai tajunnallisten (Duodecim, 2016) osatoimintojen käsittelyyn aivoperustassa. Tällaisia alueita ovat muun muassa puheen havainnoinnin, numeerisen käsityskyvyn, lukemisen tai emotionaalisen vuorovaikutuksen alueet. Neurologinen hermoverkkomme muovautuu biologisten ja toisaalta myös ei-biologisten tekijöiden vaikutuksesta ympäristön kanssa. Näiden tekijöiden äkilliset muutokset voivat heijastaa myös emotionaalisen vuorovaikutuksen tai esim. itsesäätelyn ja toiminnanohjauksen epätyypillistä kehitystä. (Ahonen, Aro, Lerkkanen & Siiskonen 2019, 109.) Puhuttaessa kehityksellisistä oppimisvaikeuksista, kuten lukihäiriö tai matematiikan vaikeus, Kuntoutussäätiön (2021a) mukaan taustalla eivät vaikuta esimerkiksi sairaudet tai koulutuksen puute. Kuitenkin oppimisvaikeuksia voi esiintyä myös muista kuin kehityksellisistä syistä. Tällöin taustalla voi olla neurologinen eli hermostoon liittyvä vaurio tai sairaus kuten aivoverenkierron häiriö. Oppimista voivat yhtä lailla vaikeuttaa myös mielenterveydelliset

sytyt. Työuupumus, masennus tai skitsofrenia ovat esimerkkejä tämän tyyppisistä syistä. (Kuntoutussäätiö 2021a.)

Korkeamäen (2010, 21) mukaan oppimisvaikeudet ovat usein myös perinnöllisiä. Näin toteavat lukivaikeudesta sekä tarkkavaisuushäiriöistä myös Hämäläinen ja Oksanen (2015, 7). Samoin selittäviä tekijöitä on haettu mm. syntymähetkestä, jolloin etenkin keskosilla mahdollinen hapenpuute tai äidin raskausmyrkytys voivat nostaa riskiä oppimisvaikeuksiin. Jos odottava äiti käyttää päiheteitä tai tupakoi, voi sillä olla vaikutusta sikiön kehitykseen ja tätä kautta myöhempiin oppimisvaikeuksiin. Lisäksi, jos varhaislapsuudessa, 0–3-vuotiaana, sairastaa toistuvia korvatulehduksia, niiden mahdollisesti aiheuttama kuulon alenema saattaa olla yhteydessä myöhemmin matematiikassa ja lukemisessa esiintyvään hankaluuteen. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 18.) Tällaiseen audiitiivisen eli kuuloaistia koskevan (Sivistyssanakirja, 2023) kanavan toimintaongelmat ovat taustalla myös lukemisen ja kirjoittamisen vaikeuksissa (Moilanen 2002, 11). Aivojen äännejärjestelmän heikentynyt tai hidas prosessointitapa vaikuttaa esimerkiksi niin, että kuulotieto saattaa jäädä osittain tai kokonaan rekisteröitymättä. Tiedon käsittely voi myös kestää normaalia kauemmin, jolloin osa informaatiosta ei tallennu muistiin. Tämä seikka korostuu taustamelun tai muun epäolennaisen informaation tulviessa eri viestikanaviin yhtä aikaa. Vieraan kielten oppiminen voi olla näistä syistä vaikeaa. (Mononen 2002, 14.)

### **4.3 Kielelliset vaikeudet**

Yleisin oppimisen häiriö on dysleksia, joka tarkoittaa lukemisessa ilmenevää erityisvaikeutta. Kirjoitusvaikeudesta puolestaan puhutaan dysgrafiana ja kielellisen erityisvaikeuden termi on dysfasia. (Korkeamäki 2010, 16–17.) Lukemisen harrastuneisuus näkyy selkeästi tyttöjen ja naisten eduksi, sillä heillä lukemisen erityisvaikeus on selvästi harvinaisempaa kuin pojilla ja miehillä (Duodecim 2022). Hämäläisen ja Oksasen mukaan (2015) näiden lisäksi on olemassa hahmotusvaikeuksia sekä tarkkaavaisuuden vaikeuksia, kuten ADHD ja ADD. Näihin palataan tarkemmin myöhemmin. Usein pulmat ovat päällekkäisiä ja niitä on monilla osa-alueilla samanaikaisesti. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 4.)

Oppimisvaikeudet voivat ilmetä eri tavoilla. Esimerkiksi lukivaikeus voi näkyä hankaluutena lukemisessa ja luetun ymmärtämisessä sekä kirjoittamisessa. Lukivaikeudessa lukeminen on hidasta tai kirjaimet ja rivit ”hyppivät” lukiessa. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 6.) Jos aikuisen kirjoitustaito on selkeästi alempitasoisista suhteessa hänen koulutukseensa, ikään tai mitattuun kyvykkyyteensä, on kyse kirjoittamisen erityisvaikeudesta. Tämä vaikeus näkyy esimerkiksi huonona käsialana, tavutus- tai kieliopillisina virheinä. (Lyytinen 2022.) Luetun ymmärtämisen puute näkyy osaamattomuutena tai muistamattomuutena ”mitään ei jää päähän” -tyyppisesti. Kirjoittamisessa tekstin tuottaminen itsessään on työllästä ja siinä on kirjoitusvirheitä. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 6–10.) Lukivaikeus ilmenee myös vieraan kielen oppimisen eri osa-alueilla. Sanaston, kuullun ymmärtämisen, ääntämisen, lukemisen ja tekstin ymmärtämisen, sekä kieliopin ja kirjoittamisen alueilla, eli lähes kaikilla kielen oppimisen osa-alueilla lukivaikeus näkyy oppimista heikentävänä tekijänä. (Moilanen 2002, 18–24.)

#### **4.4 Matemaattiset vaikeudet**

Mononen, Autio, Väisänen, Korhonen & Tapola (2017, 46) kirjoittavat, että matemaattiset oppimisen vaikeudet eivät liity pelkästään matematiikkaan oppiaineena, vaan nämä vaikeudet voivat olla läsnä aina kun tarvitaan matemaattisia taitoja esimerkiksi arjen toiminnoissa tai töissä. Ei olekaan olemassa vain yhtä matematiikan oppimisvaikeutta, vaan laaja kirjo näissä taidoissa ilmeneviä vaikeuksia. Matemaattisiin haasteisiin liitetään usein termi ja käsite dyskalkulia. Monosen ym. (2017) mukaan käsite dyskalkulia kuvaa vaikea-asteisia matemaattisia vaikeuksia, jotka näkyvät aivan perustaitojen vakavina puutteina. Lukumäärien ymmärtämisen ja prosessoinnin vaikeudet voivat johtua häiriöistä neurologisissa ja kognitiivisissa toiminnoissa. Dyskalkulian esiintyvyys on väestössä noin 5–7 prosentin luokkaa ja heikkoa osaamista matemaattisissa taidoissa esiintyy 10–15 prosentilla ihmisistä. (Mononen ym. 2017, 46–47.)

Matemaattiset hahmottamisen vaikeudet ilmenevät mm. lukumäärien ja suuruusluokkien arvioinnissa, lukujonotaidoissa tai peruslaskutoimituksissa (Hämäläinen & Oksanen 2015, 6–10). Matematiikan oppimisvaikeuksista voidaan puhua myös laskemisen erityisvaikeutena. Jo mainittujen ongelmien lisäksi

laskemisen erityisvaikeus voi ilmetä esimerkiksi työmuistin ja tarkkaavuuden ongelmina tai avaruudellisen hahmottamisen vajavaisuutena. Laskemisen vaikeudet voivat olla myös seurausta muista kognitiivisten toimintojen häiriöistä tai puutteista. (Lyytinen 2022.)

#### **4.5 Hahmottamisen vaikeudet**

Kliininen neuropsykologia on tieteenala, joka tutkii psyykkisen toiminnan ja aivojen välisiä suhteita sekä yhteyksiä (Neuropsykologia, 2023). Kliinisessä neuropsykologiassa hahmottaminen tarkoittaa nähdyn ymmärtämistä. Ymmärtämiseen ei pelkkä havainto vielä riitä, vaan siihen liitetään aivokuorella tulkintoja ja havainto yhdistyy aiempiin tietoihimme. Näin ollen hahmottaminen on visuaalisen tiedon käsittelyn perustason yläpuolella ja vaatii aivoilta laajempaa prosessointia. Tyypillisimpiä hahmottamisen häiriöitä ovat visuaalisen tarkkaavaisuuden vaikeudet ja avaruudellisen hahmottamisen vaikeudet. (Isomäki 2015, 13, 32.)

Hahmottamisen vaikeuksissa ympäristön ja kehon viestien havaitseva aistitoiminta on usein täysin normaalia, mutta sen tulkinnassa esiintyy pulmia. Hahmottamisen vaikeus voi liittyä näköön (nähdyn hahmottaminen), kuuloon (kuullun hahmottaminen) ja ympäröivän tilan tai ajan hahmottamiseen. Esimerkiksi oikea ja vasen sekoittuvat usein, suunnistaminen tai kartan lukeminen on vaikeaa tai samantapaiset kirjaimet ja sanat menevät sekaisin. (Hämäläinen & Okanen 2015, 12.)

#### **4.6 Tarkkaavaisuuden häiriöt**

Yleisiä oppimisen vaikeuksia ovat myös tarkkaavaisuuden vaikeudet kuten ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) joka tarkoittaa aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriötä (Hyttinen & Socada 2019). Toinen yleinen tarkkaavaisuuden vaikeus on kirjainlyhenne ADD (Attention Deficit Disorder) jolla tarkoitetaan tarkkaavuushäiriötä (Terveyskirjasto 2021). Perintötekijöiden lisäksi näiden häiriöiden syytä selittävät myös aivojen välittäjäaineiden toimintahäiriöt. Usein nämä ilmenevät käytännössä mm. lyhytjännitteisyytenä, huolimattomuutena,

impulsiivisuutena, vuorovaikutushaasteina ja jumittumisena itseään kiinnostaviin asioihin. (Aho ym. 2019, 115.)

Ahon ym. (2019) mukaan tarkkaavaisuudessa on kyse huomion suuntautumisesta tahallisesti tai tahattomasti ärsyккеeseen tai asiaan, jota mieleemme kullakin hetkellä käsittelee. Se kytkeytyy vahvasti itsesäätelyn ja toiminnanohjauksen haasteisiin, ja on ikään kuin valokeila, joka auttaa ihmistä valikoimaan ympäristön tarjoamasta ärsyккеkentästä sekä myös sisäisestä maailmastaan, muistoista ja ajatusten paljoudesta tietyt asiat. (Aho ym. 2019, 115.) On hyvä muistaa, että tarkkaavaisuushäiriöistä kärsivillä, kuten ADHD ja ADD-diagnoosin saaneilla, heidän luonteissaan ja persoonallisuuksissaan on myös paljon hyvää. He ovat kekseliäitä ja mielikuvituksellisia sekä usein keskimääräistä uteliaampia, energisiä, luovia ja innokkaita. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 15.)

#### **4.7 Toiminnanohjauksen pulmat**

Huutilainen ja Saarikivi (2018, 49) tuovat esiin inhibition käsitteen. Tällä käsitteellä on hyvin samankaltainen merkitys tieteen parissa. Inhibitiolla tarkoitetaan tieteessä estymistä, esimerkiksi kemialliseen reaktioon, kuten solun toiminnan estymistä tietyn aineen (inhibiittorin) vaikutuksesta (Tieteen termipankki 2023). Lääketieteen sanastossa inhibiittori tarkoittaa yhtä lailla estäjää, joka hidastaa esimerkiksi fysiologista toimintaa (Terveyskirjasto 2023). Toiminnanohjauksen yhteydessä inhibition käsite on hyvin edellisten kaltainen. Huutilaisen ja Saarikiven (2018) mukaan se tarkoittaa impulssikontrollia eli kykyä hillitä itseään ja huomioitaan. Tämä liittyy olennaisesti toiminnanohjauksen pulmiin, sillä hyvä toiminnanohjaus vaatii kolmen asian, inhibition, työmuistin ja kognitiivisen joustavuuden yhteispeliä. Hyvät toiminnanohjauksentaidot luovat perustaa henkilön suunnittelukyvyille, oppimiselle, luovalle ajattelulle sekä vuorovaikutukselle ja ongelmanratkaisulle. (Huutilainen & Saarikivi 2018, 50–51.) Kuikka, Närhi & Seppälän (2014, 68) mukaan toiminnanohjauksella tarkoitetaan suorituksen sekä käyttäytymisen hallintaa suhteessa tilanteeseen ja tavoitteisiin. Toiminnanohjauksella hallitaan kognitiivisen tiedonkäsittelyn toimintoja, kuten muistia, näköhavaintoja ja kielellisiä kykyjä (Kuikka ym. 2014, 68).

Toiminnanohjauksen ongelmassa on eri vaikeusasteita. Yleensä nämä pulmat näkyvät työelämässä selvimmin tilanteissa, joissa vaaditaan itsenäistä toimintaa. Lievimmin häiriöt näkyvät hankaluutena poiketa rutiininomaisesta tekemisestä, useampien asioiden rinnakkain tekeminen on vaikeaa ja uuden asian omaksuminen voi olla hidasta. Vaikeasta toiminnanohjauksen häiriöstä kärsivä henkilö voi olla esimerkiksi täysin aloitekyvytön. Nämä pulmat voivat ilmetä myös sosiaalisissa suhteissa, kun henkilö ei pysty käyttämään tiedonkäsittelyn toimintojaan kontrolloidusti. Tämä voi johtaa sellaisiin sosiaalisen vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen malleihin, jotka poikkeavat tavanomaisesta. Aloitteellisuus, tehokkuus ja joustavuus erilaisissa vaihtuvissa työympäristön tilanteissa joutuvatkin toiminnanohjauksen pulmista kärsivällä ihmisellä koetukselle. (Terveyskylä 2021.)

#### **4.8 Apua oppimisvaikeuksiin**

Jotta oppimisvaikeuksiin ja niiden tuomiin ongelmiin päästäisiin paremmin kiinni, on ne olennaista tunnistaa. Oppimisvaikeuksien mahdollisimman varhainen tunnistaminen ja niihin tuen saanti on tärkeää. Vertais- ja ammattilaistuen lisäksi oppimiseen on saatavilla paljon erilaisia välineitä ja erilaisia oppimisen tapoja voi harjoitella iästä riippumatta. Kuntoutussäätiön verkkosivuilta on löydettävissä 22-kohtainen oppimisvaikeuksien tunnistuslista, jonka avulla voi kartoittaa omaa tilannettaan näiden asioiden suhteen (Kuntoutussäätiö 2022). Erilaisten oppijoiden liiton verkkosivuilta ja Kuntoutussäätiön oppimisvaikeus.fi -verkkosivuilta voi hakea ja löytää paljon erilaista apua oppivaikeuksiin. (Erilaisten oppijoiden liitto 2023.) Yksi keino oppimisvaikeuksista kärsivän henkilön avuksi on myös pyrkiä hahmottamaan hänelle luontainen oppimisen tyyli ja tätä kautta tarjota sopivaa apua. Tästä tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Hahmotamme ja opimme asioita eri tavalla. Yksi tapa jäsentää oppimisen eri tapoja on esimerkiksi jako kokonaisuuksien kautta tapahtuvan oppimisen eli holistisen tyylin ja yksityiskohtien kautta tapahtuvan oppimisen eli analyyttisen tyylin välillä. Analyyttisen oppijan tyyli etenee yksityiskohdista kohti kokonaisuutta. Hänelle on tärkeää tietää yksityiskohtaisesti mitä tapahtuu seuraavaksi tai tulevaisuudessa. Asiat tehdään yksi kerrallaan ja hän kaipaa tietoja sekä faktoja

päätöksen teon tueksi. Holistinen oppija sitä vastoin haluaa tietää asiakokonaisuuden ensin ja etenee kokonaisuudesta yksityiskohtiin. Hänen päätöksensä ovat tunnepitoisempia ja hänelle hyöty tai asian merkitys on olennaista. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 45.)

Oppimisessa tulisi sietää virheitä, sillä virheiden sietäminen on tyypillistä oppimiselle. Ihmiselle tyypillisiä tarpeita ovat ennalta tietämisen tarve, kuin myös selkeyden ja kontrollin tarve. Ihmisen ja erityisesti ihmisaivojen toiminta on rakennettu niin, että sille on tyypillistä säästää energiaa. Ja koska oppiminen vie energiaa, niin siihen ryhtyminen on joskus kovan ponnistelun takana, ja tällöin on hyvä, ettei ympäristössä ole ylimääräistä hämmennystä, epävarmuutta tai säännönmukaisuuden jatkuvaa puutetta. (Huotilainen & Saarikivi 2018, 95–96.) Hyviä oppimistuloksia heijastelevat selkeästi myös hyvät toiminnanohjauksen taidot, sillä ne auttavat tarkkaavaisuuden suuntautumiseen kulloinkin käsillä olevaan, opittavaan asiaan. Ne auttavat myös asiaan sitoutumisessa sekä syventymisessä. (Ahonen ym. 2019, 119.)

Keskittymisvaikeuksien kanssa painiville ovat hyviä vinkkejä esimerkiksi seuraavat asiat: pilkotaan ohjeet osiin ja annetaan vain yksi ohje kerrallaan, jäsennetään eli ryhmitellään ja jaotellaan toiminta selkeisiin kokonaisuuksiin, noudatetaan ennalta sovittuja, tuttuja tapoja ja rutiineja, minimoidaan ulkopuoliset äänet ja muut ärsykkeet kuten keskeytykset ja pidetään usein taukoja. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 34.) Myös Huotilaisen ja Saarikiven (2018, 25) mukaan pahimmin ihmisiä häiritsee puheääni, josta saa selvää. Kupiaisen & Peltolan (2019, 46) mukaan musiikin kuuntelu auttaa tarkkaavaisuuden pulmissa sekä edistää oppimista.

Tietokoneella tai tietokoneen avulla työtä tekeville henkilöille on olemassa paljon hyödyllisiä vinkkejä ja ohjelmia, jotka helpottavat hahmottamista, lukemista ja sujuvoittavat työntekoa. Hämäläinen, Sarsama & Liimatainen (2017, 26–27) mainitsevat, että esimerkiksi tietokoneen järjestelmäasetuksista voidaan säätää näytön värejä, teksti -ja kuvakkeiden kokoa sekä kontrastia. Sanelutoiminnosta, jolla puhetta voi muuttaa tekstiksi voi olla hyötyä henkilölle, jolla kirjoittaminen tai tekstin tuottaminen ylipäättään on hankalaa. Hämäläinen ym. (2017) tuovat

esille myös ohjelman, joka toimii päinvastoin, eli muuttaa tekstiä äänimuotoiseksi. Hitaampi lukija voi näin kuunnella kirjoitetun tekstin omassa tahdisaan. (Hämäläinen ym. 2017, 48.)

Jos motoriset pulmat haittaavat kirjoittamista, voi erikoishiiristä ja näppäimistöistä olla apua. Näppäimistö voi tällöin olla esimerkiksi värikoodattu tai näppäimet voivat olla suurennetut. (Hämäläinen ym. 2017, 85.) Tämän lisäksi tietokoneen näytön voi vaihtaa kosketusnäytöksi ja osassa erikoisnäppäimistöjä voi olla myös äänipalautte (Hämäläinen, Kotiranta, Paloneva & Valkama 2010, 105–106). Tietotyötä tekeville tai muille henkilöille, jotka joutuvat työssään käyttämään paljon internettiä ja nettisivuja, voi olla apua verkkoselaimen sovelluksista, jotka siivoavat nettisivuilta pois kaiken ylimääräisen. Tällaisia ylimääräisiä asioita voivat olla kuvat, mainosbannerit ja muut lukemista haittaavat tekijät. Näin jäljelle jää vain luettava teksti. (Hämäläinen, Sarsama & Liimatainen 2017, 17.)

Ajattelu, luovuus, älykkyys ja oppiminen ylipäättään eivät ole vain aivojen, vaan koko kehon ilmiöitä. Näin kertoo Hannaford (2002) ja lisää, että päinvastoin kuin yleensä ajatellaan, ajattelu ja oppiminen eivät tapahdu vain aivoissa, vaan kehon liikkeillä ilmaisemme tietoamme ja tuemme henkisiä toimintoja. Keho toimii oppimisen välineenä, sillä se kerää aistimuksia esimerkiksi silmien, korvien, nenän tai ihon kautta, joita käytämme tietoperustana ympäristöstä ja itsestämme. (Hannaford 2002, 6–7.) Hannafordilla (2002) on näkemys myös muistamisen haasteisiin. Hänen mukaansa muistaakseen ajatuksen, se on ”ankkuroitava” toiminnalla tai materialisoitava sanoilla. Tässä tullaan liikkeen ja oppimisen yhdistämiseen. Ajatuksia voi kirjoittaa tai puhua ääneen. Molemmat tavat aktivoivat sekä rakentavat hermoverkkoja, ja auttavat ajattelua jäsentymään sekä uusia ajatuksia syntymään. Useimmat ihmiset myös ajattelevat paremmin, kun he tekevät jotain toistuvaa, vähäistä keskittymistä vaativaa fyysistä toimintaa. Tällaista tekemistä voi olla esimerkiksi kävely, kutominen tai parran ajaminen. (Hannaford 2002, 82–83.)

Moilanen (2002) puhuu myös kehon liittämistä oppimiseen. Hänen mukaansa ”kokovartalo-oppimisessa” on tärkeää, että oppimisessa aktivoidaan ja

hyödynnetään kaikkia aistikanavia ja molempia aivojen puoliskoja. Näiden kanavien yhtäaikainen stimulointi auttaa valjastamaan aivomme mahdollisimman monipuolisesti tiedon vastaanottamiseen, jäsentämiseen ja hahmottamiseen sekä lopulta muistamiseen. Muutamien tutkimusten mukaan suurin osa ihmisistä, jopa 85 prosenttia hyötyy kehollisen oppimistavan ja kanavan käyttämisestä oppimisessa. Liikkuminen, puuhastelu, itse kokeileminen ja tekeminen sekä opittavan asian ääneen puhuminen ovat hyviä esimerkkejä kinesteettisen kanavan hyödyntämisestä. Huumori, luovuus ja mielikuvitus tai elämykset ovat myös hyviä opetuksen elementtejä. (Moilanen 2002, 26–27.)

## **5 Perehdyttäminen**

### **5.1 Perehdyttäminen ja lainsäädäntö**

Työntekoon ja siihen liittyvä oppimiseen on laissamme kiinnitetty erityistä huomioita. Perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät lain vaatimukset velvoittavat työnantajia ja ne painottavat nimenomaan työnantajan vastuuta opastaa työntekijä työhönsä. Keskeisiä työnantajaa koskevia lakeja tässä suhteessa ovat työsopimuslaki (55/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) ja yhteistoimintalaki (1333/2021). Näiden lisäksi työnantajia ohjaavat myös työehtosopimukset. Erietyisesti työsopimuslain toisen luvun momentti 1, yleisvelvoite, liittyy työnantajan velvoitteisiin tästä näkökulmasta. Siinä tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta pyrkiä omassa toiminnassaan edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työurallaan. (työsopimuslaki.) Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) linjaa luvussa kolme, momentissa kymmenen, että työnantajan on huolehdittava nuoren työntekijän riittävästä opastuksesta ja ohjauksesta. Tässä kohden korostetaan nimenomaan henkilökohtaista, oman ikätason mukaista opastusta niin, ettei nuoren työntekijän työstä aiheudu vaaraa hänelle itselleen tai muille. (laki nuorista työntekijöistä.)

Työturvallisuuteen liittyviä ja vastaavia työnantajaa velvoittavia kohtia, löytyy sekä työsopimuslain että työturvallisuuslain luvuista kaksi. Työnantajan on siis

huolehdittava, että työolosuhteet ovat turvallisia eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Työntekijälle on suotu työturvallisuuslaissa lisäksi oikeus jopa työstä pidättäytymiseen, jos siitä aiheutuisi vakavaa vaaraa omalle tai muiden työntekijöiden terveydelle tai hengelle. (työturvallisuuslaki.) Eklund (2020, 26) tarjoilee työturvallisuuteen myös näkemyksen, että työturvallisuuden tulee olla yhtä lailla fyysistä sekä henkistä. Työterveyslaitoksen (2023a) mukaan henkisellä turvallisuudella tarkoitetaan muun muassa stressin ja työympäristön psyykkisten kuormitustekijöiden tunnistamista sekä ehkäisyä.

## 5.2 Perehdytyksen tarkoitus ja hyödyt

Perehdyttämisen käsite on muuttunut työelämän kehittyessä ja sen sisältö vaihtelee edelleen eri organisaatioiden sisällä. Sillä tarkoitetaan kuitenkin usein työpaikoilla tapahtuvaa, järjestelmällistä ja organisoitua työsuhteen alun ohjausta ja opastusta, jonka olennaisimpana tarkoituksena on saada ihminen tuntemaan, että häntä arvostetaan ja kunnioitetaan osana uutta työyhteisöä. (Kupias & Peltola 2009, 15.) Perehdytys on myös uuden oppimista ja saadun tiedon soveltamista (Eklund 2020, 25).

Menneinä aikoina perehdyttäminen tarkoitti käytännössä usein samaa kuin työnopastus. Laajempaa perehdyttämistä ei katsottu niin tärkeäksi, sillä työyhteisöt olivat yksinkertaisempia ja työtehtävät senlaatuisia, ettei laajempaa ymmärrystä organisaation toiminnasta tai olemassaolon tarkoituksesta tarvittu. Perehdytyksen yhteydessä usein käytetty termi, työnopastus, sisältyy perehdyttämisen kattotermin alle. Työnopastuksella tarkoitetaan usein käytännön työtehtävien opettelua ja osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 15–19.)

Helsilä (2009) jakaa perehdyttämisen kolmeen eri osa-alueeseen. Ne ovat yritysperehdyttäminen, työpaikkaan perehdyttäminen ja työhön perehdyttäminen. Yritysperehdyttämisessä uudelle työntekijälle käydään läpi yrityksen toiminta-ajatus, visio, strategia ja menettelytavat yrityksen toimintaympäristössä. Työpaikkaan perehdyttämisessä tutustutaan ainakin oman työn kannalta tärkeimpiin, muihin henkilöstön edustajiin, asiakkaisiin sekä työyhteisön pelisääntöihin. Tulevan tehtävän odotukset, velvoitteet ja toiveet käydään läpi työhön

perehdyttämisessä. (Helsilä 2009, 48.) Aina perehdyttäminen ei kuitenkaan liity työsuhteen alkuun, vaan perehdyttämistä tapahtuu myös silloin kun henkilö siirtyy uusiin työtehtäviin organisaation sisällä. Perehdyttämisen tuloksena työntekijä pääsee mahdollisimman vaivattomasti alkuun uudessa työyhteisössään ja työtehtävissään. Tällöin työkin sujuu tarvittavan itsenäisesti ja sujuvasti. (Kupias & Peltola 2009, 15–19.)

Österbergin (2014) mukaan hyötyjä hyvästä perehdyttämisestä on muitakin. Virheet vähenevät, jolloin säästyy niiden korjaamiseen käytetty aika, samoin turvallisuusriskit vähenevät, kun vaaralliset kohteet tiedostetaan heti alusta alkaen. Perusteellinen perehdytys luo positiivista mielikuvaa työnantajasta ja sitouttaa työntekijän nopeammin ja tuloksekkaammin osaksi työyhteisöä. (Österberg 2014, 115.) Järvinen (2002) korostaa hyvän työmotivaation syntyvän työn merkityksellisyydestä. Esihenkilön tulisi kertoa työntekijälle työsuhteen alusta saakka, miksi juuri hänen työnsä on erityisen tärkeää. Toisin sanoen, jos yksilö tai ryhmä ei koe työtään merkitykselliseksi, on huono työmotivaatio ja huono asenne työtä kohtaan Järvisen (2002) mukaan aivan luonnollinen asia. (Järvinen 2002, 30.) Eklund (2020) lisää, että onnistuneella perehdytyksellä on suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin, viihtyvyyteen sekä myös taloudellisesti, sillä uuden työntekijän rekrytoiminen on aina mittava investointi yritykselle. Perehdytyksen tehtävä on myös osaltaan varmistaa, että investointi on onnistunut ja muuttuu ajan myötä kannattavaksi. (Eklund 2020, 15.)

Edeltävissä kappaleissa on kuvattu perehdytyksen tarkoitusta ja hyötyjä. Helsilä (2009) tuo perehdytykseen ja sen toteutukseen hieman erilaisen näkökulman. Hänen mukaansa uutta henkilöä on aika turhaa opettaa talon tavoille. Uusi rekrytointi on huolella valittu, arvokas ja tärkeä voimavara, jonka osaamista on tarkoitus hyödyntää. Tämä ei kuitenkaan onnistu, jos hänet ohjataan ja jopa pakotetaan luopumaan kehittämisajatuksistaan ja aiemmin saatujen kokemusten hyödyntämisestä. Uusi rekrytointi on palkattu auttamaan yritystä menestymään ja uusien luovien ratkaisujen löytäminen tuo yritykselle sen kaipaamaa kilpailuetua. Tämä ei kuitenkaan onnistu, jos luovuus karsitaan nojaamalla vain perinteikkääseen ja ”talon tapa ajatella” -toimintamalleihin. (Helsilä 2009, 49–50.) Helsilän kuvaama tilanne voi hyvin kertoa psykologisen turvallisuuden ja

luottamuksen puutteesta työpaikalla. Great Place To Work -verkkosivuston (2022) mukaan psykologinen turvallisuus rakentuu luottamuksesta sekä tätä kautta syntyvästä turvallisuuden kokemuksesta. Kokemus on aitoja havaintoja siitä, ettei esimerkiksi ideoiden, kysymysten tai virheiden esiintuominen ei huononna tai vaaranna työntekijän asemaa työpaikalla. Tämä puolestaan vähentää stressiä sekä lisää työhyvinvointia ja tuottavuutta. (Great Place To Work 2022.)

Helsilä (2009) jatkaa, että tällaisella ”pakotetun perehdytyksen mallilla” toimittaessa hukataan myös uuden työntekijän motivaatio. Jollei hän lähde turhautuneena yrityksen palveluksesta pois, häneltä on turhaa odottaa myöhemmin mitään menestystä edistäviä, uusia ideoita. Helsilän (2009) mukaan perehdyttämisen, mutta erityisesti työnopastuksen toteutus erottelee hyvät ja huonot yritykset. (Helsilä 2009, 49–50.) Perehdytyksen laajuus ja siihen käytetty aika riippuvat työtehtävästä sekä työsuhteen pituudesta. Asiaan vaikuttavat myös henkilön ikä, aiempi ammatillinen osaaminen ja työkokemuksen määrä. Lyhyen aikaa kestävät työt, kuten sijaisuudet tai kesätyöt, ovat luonteeltaan töitä, joissa perehdytykseen kannattaa sisällyttää vain työn kannalta kaikkein oleellisin tieto. Pitkien poissaolojen jälkeen töihin palaavalle on perehdytyksen laajuus aina hyvä arvioida tapauskohtaisesti. (Österberg 2014, 116.)

Eklundin (2020) mukaan perehdytyksen on hyvä olla suunnitelmallista. Näin perehdytyksen onnistuminen ei ole kiinni pelkästään perehdyttäjän omasta motivaatiosta tai perehdyttäjän taidoista, ja tällä tavoin saadaan perehdytyksen prosessiin tasalaatuisuutta. Se myös mahdollistaa prosessin kehittämisen. (Eklund 2020, 20.) Näin todetaan myös Työterveyslaitoksen verkkosivuilla, joilla kehoitetaan osoittamaan uudelle työntekijälle henkilökohtainen, nimetty perehdyttäjä, joka huolehtii perehdyttämisvastuusta. Toki tätä vastuuta voi jakaa työyhteisössä laajemminkin. (Työterveyslaitos 2023b.) Vastuun perehdytyksestä voivat ottaa esimerkiksi muut, esihenkilön valitsevat työntekijät. Lopullista vastuuta perehdytyksestä ei kuitenkaan voi siirtää muille, vaan se säilyy esihenkilöllä ja johdolla. (Työelämään.fi 2023.)

Perehdyttämisen tärkeimmät asiat kannattaa sisällyttää tarkistuslistaan, jonka suunnitelmallisesta käytöstä hyötyvät kaikki perehdytyksen osapuolet.

Ideaalitilanteessa perehdytyksen läpikäyntiin varataan tarpeeksi aikaa ja osa-alueet käydään rauhalliseen tahtiin läpi. Oppimista tuetaan ennakoimalla hankalia tilanteita, keskustelemalla niistä ennakoivasti ja seuraamalla aktiivisesti uuden työntekijän työssä suoriutumista. (Työterveyslaitos 2023b.) Oppimista tuetaan myös rohkaisemalla uutta työntekijää kysymään joka kerta kun hänelle tulee kysyttävää mieleen sekä kannustamalla kirjaamaan tärkeät asiat omiin muistiinpanoihin (Työelämään.fi 2023).

## **6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat**

### **6.1 Laadullinen tutkimus**

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sisältää ajatuksen ihmistä ympäröivän todellisuuden moninaisuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan todellista elämää, ja sille on tyypillistä olla kiinnostunut asioista, joita ei voi yksinkertaisella tavalla mitata määrällisesti. Tyypillistä on myös ihmisen suosiminen tiedonkeruun lähteenä sekä tutkimussuunnitelman toteutuminen joustavasti olosuhteiden muutoksien mukaan. Pyrkimys kohteen tutkimiseen mahdollisimman kokonaisvaltaisella otteella, kuvaa hyvin laadullista tutkimusta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157–160.) Holistisesta eli kokonaisvaltaisesta tutkimusotteesta kertoo myös Kananen (2011) ja toteaa että kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymykseen ”mitä?”. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön ymmärtämiseen: ”Mistä tässä on kyse?”. Hänen mukaansa tiedon käsittely on subjektiivista sekä tulkinnallista. (Kananen 2011, 15.)

Hirsjärvi ym. (2008) mainitsee, tutkimusmenetelmän valintaa ohjaavat kysymykset tiedosta: mistä, keneltä ja minkälaista tietoa etsitään. Eri tutkimusstrategiat poikkeavatkin tässä suhteessa toisistaan siinä, miten paljon ne sallivat joustavuutta menetelmien valinnassa. Tutkimusmenetelmä koostuu niistä käytännöistä ja metodeista, joilla havaintoja kerätään. (Hirsjärvi ym. 178–179.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan niin ikään laadullisten metodien käyttöä aineiston hankinnassa. Tällaisia metodeja ovat esimerkiksi haastattelut,

havainnoinnit sekä erilaiset tekstianalyysit. Näissä tutkittavien ajatukset ja näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

## 6.2 Kyselytutkimus ja haastattelu

Kananen (2010, 48) toteaa ytimekkäästi, että havainnointi, haastattelut ja dokumentit ovat laadullisen tutkimuksen kolme tärkeintä tiedonkeruumenetelmää. Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään haastatteluja sekä kyselytutkimusta. Kyselytutkimuksen yhtenä etuna on laajan tutkimusaineiston kerääminen, sekä useiden asioiden kysyminen samalla kertaa. Kyselytutkimus on kohtuullisen vaikean toteuttaa ja säästää näin tutkijan aikaa. Tähän tutkimustapaan sisältyy kuitenkin myös heikkouksia. Tavallisimpia niistä ovat esimerkiksi varmuus siitä, miten huolellisesti ja rehellisesti osallistujat ovat suhtautuneet sekä vastanneet kyselyyn. Toisekseen usein tutkija ei myöskään ole selvillä siitä, millaista taustatietoa vastaajilla on aiheesta tai miten hyvin he ovat perehtyneet asiaan. (Hirsjärvi ym. 2008, 190.)

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa on käytetty myös haastattelua yhtenä tiedonkeruun menetelmistä. Hirsjärvi ym. (2008) luonnehtii tätä tiedonkeruumenetelmää "ainutlaatuiseksi" koska siinä ollaan välittömässä kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan henkilön kanssa. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa haastattelu toimii yleensä pääasiallisena menetelmänä. Tässäkin menetelmässä on etuja ja haittoja. Menetelmän suurimpana etuna pidetään joustavuutta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että saatuja vastauksia on mahdollista myönteillä, selventää ja tarvittaessa syventää lisäkysymyksillä. (Hirsjärvi ym. 2008, 199–200.) Tässä opinnäytetyössä haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastattelun muoto oli yhdistelmä strukturoitua eli lomakehaastattelua sekä teemahaastattelua (Hirsjärvi ym. 2008, 199–200).

Teemahaastattelulle tyypillistä on se että, haastattelussa käsiteltävät aiheet tiedetään ennakolta, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys saattavat vaihdella tai puuttua kokonaan. Lomakehaastattelussa haastattelu tapahtuu lomakkeen avulla, jossa kysymysten esittämisjärjestys ja muoto on mietitty sekä päätetty tarkkaan etukäteen. (Hirsjärvi ym. 2008, 202–203.) Haastattelun ja kyselyn

tuloksista, eli yleistäen empiirisistä havainnoista käsin eteneminen kohti teoriaa täyttää induktion käsitteen. Induktiossa päättelyn suunta on etenemistä yksittäisestä yleiseen, eli havainnoista käsin pyritään tekemään yleistyksiä. Induktiolla toteutetusta tutkimustavasta käytetään myös nimitystä ”aineistolähtöinen tutkimus” ja tällainen lähestymistapa vastaa laadullista tutkimusta. (Kananen 2010, 40.)

## **7 Haastattelu ja kyselytutkimus**

### **7.1 Aineiston keruumenetelmien suunnitelma ja taustatiedot**

Aineiston kerääminen suoritettiin tekemällä kaksi haastattelua ja lisäksi lähetettiin kyselylomake isommalle, 12 henkilön joukolle. Haastatteluista ensimmäinen toteutettiin tuotannossa toimivalle logistiikan työntekijälle ja toinen toimihenkilönä toimivalle tuotannon materiaalipäällikölle, Jaakko Aholle. Haastateltavien määrä haluttiin pitää maltillisena, mutta tahdottiin kuitenkin saada käytännön havaintoja erilaisen organisaatorakenteen (johto/työntekijä) että työuran pituuden (23 vuotta/4 kuukautta) näkökulmista. Haastattelut olivat samana päivänä, 2.3.2023 ja kysymysten sisältö oli molemmille henkilöille täsmälleen sama. Kaikki kysymykset, niiden rakenne ja asetelut ovat nähtävillä tämän opinnäytetyön liitteessä numero kaksi.

Haastateltu logistiikkatyöntekijä oli ollut kohdeyrityksen palveluksessa 4 kuukautta ja toimi tehtaassa logistiikkatiimin jäsenenä. Tiimiin kuului noin 40 työntekijää ja heidän tärkein tehtävänsä oli tehtaassa tuotannon tukeminen varmistamalla jatkuva ja sujuva materiaalivirta. Tiimin esihenkilö raportoi tehtaassa materiaalipäällikölle, joka puolestaan raportoi tehtaassa johtajalle. Toisella haastatellulla, materiaalipäällikkö Jaakko Aholla oli alaisinaan 7 esihenkilöä ja lisäksi hänelle raportoi 12 toimihenkilöä, jotka toimivat asiantuntijatehtävissä. Jaakon esihenkilönä toimi tehtaassa johtaja. Haastattelun ja kyselyn kohdeyrityksessä, metsäkonetehtaalla Joensuussa, työllistettiin haastatteluaineiston keruuhetkellä noin 360 työntekijää ja 80 toimihenkilöä. Haastateltavien kokemus ja työhistoria

poikkesivat toisistaan huomattavasti. Logistiikkatyöntekijän työsuhde oli haastatteluhetkellä hieman yli 4 kuukautta kun taas tuotantopäällikkö Jaakko Aho oli ollut yrityksen palveluksessa vuodesta 2000, ja esihenkilökokemustakin hänellä oli yli 15 vuoden ajalta. Tämä ero haastateltujen kokemuksessa antoi hyvän lähtökohdan tarkastella perehdytyksen ja oppimisvaikeuksien kysymyksiä sekä tuorein että kokenein silmin.

Webropol-työkalulla toteutettu kyselylomake lähetettiin sähköpostitse kaikille tuotannon esihenkilöille, joita oli kaikkiaan 12 henkilöä. Lähetettyyn sähköpostiviestiin oli liitetty Webropol -järjestelmässä luotu QR-koodi, josta kyselyn sai auki halutessaan puhelimella. Viestissä oli lisäksi kaikille yhteinen vastauslinkki, kyselyn täyttämiseen tietokoneella. Molemmat, sekä kysely että haastattelu koostuivat kahdesta eri osiosta, taustakysymyksistä ja varsinaisista sisältökysymyksistä. Kyselyn ja haastattelun rungot olivat hyvin pitkälti yhtenevät, kysymysten määrä sekä kysymysten asettelu olivat molemmissa miltei samanlaiset.

Taustakysymyksissä tiedusteltiin henkilön halukkuutta osallistua kyselyyn omalla nimellä tai vaihtoehtoisesti nimettömänä. Taustatiedoksi kysyttiin myös henkilön titteliä ja asemaa yrityksessä, työntekijöiden määrää omassa tiimissä sekä työsuhteen kestoa. Pääteemoina olivat perehdyttäminen ja oppimisvaikeudet. Sisältökysymysten määrä oli kaikkiaan 14. Kysymykset alkoivat perehdyttämisen tarkoitukseen liittyvillä kysymyksillä sekä haastateltavien omiin mielipiteisiin siitä, mikä perehdytyksessä on heidän mielestään olennaista. Seuraavaksi kysyttiin oppimisvaikeuksien tunnistamisesta sekä niiden ilmenemisestä, eli käytännön havainnoista. Lopuksi näitä kahta asiakokonaisuutta yhdisteltiin eri kysymyksiin ja pyrittiin selvittämään, että mikä osallistujien mielestä oli perehdyttämisessä oppimisvaikeuksien näkökulmasta hyvin ja toisaalta, mikä kaipasi vielä kehittämistä. Lopuksi kyselyyn osallistuneilta pyydettiin palautetta kyselystä. Haastattelun perustiedot, kysymykset sekä tietosuojalauseke lähetettiin kaikille osallistujille ennakoon heidän sähköpostiinsa.

## **7.2 Haastattelun havainnot**

### 7.2.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja oppimisvaikeudet

Työntekijän näkökulmasta perehdyttämisessä ja sen tarkoituksessa korostui käytännönläheinen, työtehtäviin ja työnkuvan eri tilanteisiin liittyvän toiminnan opetteleminen sekä opastus. Tuotantopäälliköllä tämä näkökulma oli laajempi, kuten yrityksen tarkoituksen, tuotteiden ja toimintatapojen tuntemus niin paikallisesti kuin globaalillakin tasolla. Työturvallisuuskulttuuri ja toimintatavat sen pohjalta nousivat molempien vastauksissa esille yhtenä perehdytyksen keskeisistä osa-alueista. Arvosanaksi nykyiselle perehdyttämisen laadulle organisaatiossa, asteikolla 4–10, logistiikkatyöntekijä antoi 6 ja tuotantopäällikkö 7–8 (kuva 1). Arvio oman perehdyttämisen laadusta työntekijällä oli vastaanottajan roolissa 7 ja tuotantopäälliköllä toteuttajan roolissa 8 (kuva 1).

<b>3. Miten tyytyväinen olet yrityksen/työpaikkasi perehdyttämisen laatuun?</b>			
<b>Asteikolla 4-10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras arvosana.</b>			
Vastaajien määrä: 2			
<b>Logistiikkatyöntekijä</b>	<b>Tuotantopäällikkö</b>	<b>Keskiarvo</b>	
6	7,5	6,75	
<b>Entä oman perehdyttämisesi (toteuttaja tai vastaanottaja) laatuun?</b>			
<b>Asteikolla 4-10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras arvosana.</b>			
Vastaajien määrä: 2			
<b>Logistiikkatyöntekijä</b>	<b>Tuotantopäällikkö</b>	<b>Keskiarvo</b>	
7	8	7,5	

Kuva 1. Haastateltujen vastaukset kysymykseen numero 3.

Kysymyksessä neljä kysyttiin mitä haastateltavien mielestä ovat oppimisvaikeudet. Logistiikkatyöntekijän mukaan esimerkkejä oppimisvaikeuksista voivat olla lukivaikeus, matemaattiset ongelmat, koordinaatiovaikeudet ja keskittymisen pulmat tai kehityshäiriöt. Tuotantopäällikön mukaan oppimisvaikeudet olivat pääosin henkilöiden eroavaisuuksia oppimisen eri tavoissa. Osa oppi hyvin lukemalla ja osa taas kuvien kautta. Näiden eroavaisuuksien taustalla voivat hänen mukaansa vaikuttaa myös esimerkiksi ADHD tai muut sairaudet.

### 7.2.2 Oppimisvaikeuksien ilmeneminen ja taustatekijät

Kysymyksessä viisi haastateltavilta kysyttiin mitä ovat heidän mielestään oppimisvaikeudet. Samoin kysyttiin, että olivatko haastatellut itse tunnistanee näitä vaikeuksia perehdyttäessään tai ollessaan perehdytettävänä. Työntekijä tunnisti näitä itsessään kolme kappaletta: keskittymisen vaikeus, kuullun ymmärtämisen vaikeus sekä ajoittaiset lukuvirheet. Nämä olivat tulleet käytännössä ilmi työohjeisiin perehtyessä sekä kuunnellessa työnopastajan antamia ohjeita niin, että keskittymisen herpaantuessa osa opastuksesta ”oli mennyt ohi”.

Tuotantopäällikkö Jaakko Ahon mukaan oppimisvaikeuksia luotiin jo itsessään antamalla liikaa informaatiota kerralla, jolloin asioiden sisäistäminen vaikeutui tai kävi mahdottomaksi. Tämä tiedon liiallinen jakaminen kerralla oli ilmennyt muun muassa asioiden muistamattomuutena ja prosessien hahmottamisen tai osaamisen irrallisuutena tai vajavaisuuksina. Tämä korostui etenkin toimihenkilöperehdytyksissä. Usein nämä puutteet tulivat ilmi keskusteluissa perehdytettävien kanssa.

### 7.2.3 Oppimisvaikeuksien huomiointi ja perehdytyksen vaikutus

Keskusteltaessa oppimisvaikeuksien näkökulman huomioimisesta perehdyttämisessä, haastateltavien vastaukset poikkesivat toisistaan selkeästi. Logistiikkatyöntekijän mukaan tätä näkökulmaa ei ollut huomioitu perehdyttämisessä juuri mitenkään, kun taas Jaakko Ahon mukaan nämä asiat huomioitiin aika hyvin. Työnopastuksen osalta hän nosti esiin työnopastajien kouluttamisen tarpeen ja tärkeyden etenkin oppimisvaikeuksien näkökulman osalta. Perehdytyksessä käytetty materiaali, kuten työohjeet, olivat molempien mielestä selkeät, sillä niissä oli yhdistetty tekstiä ja kuvia, ja näin tarvittu tieto onnistui löytää usealla eri tavalla.

Kysyttäessä huonon tai epäonnistuneen perehdyttämisen vaikutuksista molemmilta haastatelluilta tulee paljon negatiivisia esimerkkejä ja samansuuntaisia vastauksia. Heidän mukaansa virheiden määrä kasvaa, kun asioita tehdään väärin ja molemmat mainitsevat työtapaturman mahdollisuuden kasvavan

merkittävästi. Työntekijä kertoo työtapaturmasta esimerkkeinä selkävamman syntyminen vääränlaisen noston yhteydessä, esineen tippuminen jalan päälle tai trukin alle jääminen. Tuotantopäällikkö tuo esiin huonon perehdyttämisen aiheuttaman negatiivisen kuvan yrityksestä sekä vaikutuksen perehdytettävän huonon asenteen syntymiseen työntantajaa kohtaan.

#### **7.2.4 Yksilöllisen perehdyttämisen merkitys**

Kysymyksessä numero yhdeksän, kysyttiin uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioimisen merkityksestä perehdytyksessä. Tarkemmin sen merkityksestä tuottavuudelle sekä sitoutumiselle ja motivaatiolle. Logistiikkatyöntekijän mukaan näiden tarpeiden huomioimisen laiminlyönti johti tuottamattomaan ja jatkuvan tuen tarpeessa olevaan työntekijään. Tällöin työnkuva oli epäselvä ja syntyi virheitä, joiden korjaaminen satoi monen työntekijän työpanoksen. Yksilöllisten tarpeiden huomiointi taas nosti motivaatiota, sai tulemaan mieluummin töihin ja aiheutti arvostamisen tunteen: ”Kiva, että minut oli huomioitu”.

Tuotantopäällikkö Jaakko Ahon mielestä näiden asioiden oikeanlaisella huomioinnilla oli iso, positiivinen vaikutus uuden työntekijän motivaatioon. Tämä näkyi välittömästi myönteisesti myös yksilön tuottavuudessa ja sitoutuneisuudessa. Hän mainitsi, että pelkän palkan kertominen ei riitä, eikä sitouta tarpeeksi, vaan esimerkiksi työsuhteen edut, kuten tieto työntantajasta monipuoliseen urheiluun ja terveyden ylläpitoon olivat tärkeitä seikkoja tuoda esiin. Ne loivat positiivista työntantajamielikuvaa ja toivat esille mahdollisuudet yksilöllisten mielenkiinnon kohteiden hyödyntämiselle.

#### **7.2.5 Asioiden kertaaminen tukee oppimista**

Viimeisenä kysymyksenä keskusteltiin yrityksen nykyisistä perehdyttämisen käytännöistä oppimisvaikeuksien näkökulmasta: mikä toimi ja toisaalta mikä ei toiminut ja kaipasi kehittämistä. Työntekijän mukaan hyvää oli se, että perehdytettäessä asiat jaksettiin kertoa moneen kertaan. Kertaamiseen suhtauduttiin kärsivällisesti ja positiivisesti, jolloin asioita uskalsi kysyä avoimemmin ja rohkeammin. Kehittämistarpeeseen hän ei osannut vastata mitään.

Tuotantopäällikkö Jaakko Aho piti nykyistä perehdyttämisen ohjelmaa hyvin toimivana. Hyvää perehdyttämisen käytännöissä oppimisvaikeuksien näkökulmasta oli hänen mukaansa se, että perehdyttämisen jaksotus oli tehty hyvin ja asiat tuotiin siellä esille tarpeeksi pieninä osakokonaisuuksina. Hän myös nosti hyvänä asiana esille sen, että asioiden kertaamiselle annettiin mahdollisuus. Toisaalta tämän asian Jaakko Aho näki myös kehittämiskohteena. Kertausmahdollisuuksia ja aikaa työnopastukselle pitäisi järjestää nykyistä enemmän, sillä asioissa tahdottiin usein vieläkin edetä turhan nopeasti. Myös varsinaisen työn ääreen siirryttiin ajoittain liian nopeasti. Esimerkkinä toisenlaisesta perehdyttämisen mallista hän kertoi mallin Pohjois-Amerikasta, jossa työsuhteen pari ensimmäistä viikkoa olivat pelkästään koulutuksia ja työpisteelle siirryttiin vasta tämän jälkeen.

### 7.3 Kyselyn havainnot

Webropol-kyselyyn oli mahdollisuus vastata viiden arkipäivän ajan. Kyselyn linkki lähetettiin 12 esihenkilölle maanantaina 23.3. aamupäivällä ja se sulkeutui 24.3. perjantai-iltana. Kyselyyn vastasi tuona aikana kuusi esihenkilöä. Viisi heistä vastasi omalla nimellä ja yksi nimettömänä. Kaikki kuusi vastaajaa vastasivat jokaiseen kysymykseen. Työntekijöiden määrä tiimeissä vaihteli 9–50 henkilön välillä, ja aika, jonka esihenkilöt olivat työskennelleet organisaatiossa, vaihteli 5–25 vuoden välillä (kuva 2).

Mikä on tittelisi tässä organisaatiossa?	Mikä on työntekijöiden määrä tiimissäsi?	Kuinka kauan olet työskennellyt tässä organisaatiossa?
Tuotannon esimies	50	5 vuotta
Warehouse Supervisor	28	25 vuotta
Assembly Supervisor	42	20 vuotta
Työnjohtaja	33	5 vuotta 9kk
Esimies	9	12
Logistiikan esihenkil & OIA	39	8 vuotta

Kuva 2. Webropol-kyselyyn vastanneiden esihenkilöiden taustatiedot.

Palautetta kyselystä tuli vain yhdeltä vastaajalta. Hän toivoi palautteessaan mahdollisuutta tallentaa vastaukset ja jatkaa myöhemmin. Tutkimuksen aihealuetta pidettiin myös mielenkiintoisena. Kyselyn toteutuksesta pyydettiin myös

arviota asteikolla 1–10, jossa 1 on huonoin arvosana ja 10 paras. Kaikkien kuuden henkilön antamien arvosanojen keskiarvo oli 8,5 pistettä.

Kysely alkoi kysymyksellä ”Mitä on mielestäsi perehdyttäminen ja mihin sillä pyritään?” Viisi kuudesta esihenkilöstä luonnehti, että perehdyttäminen on joko opettamista, opastamista tai tutustuttamista työpaikan tietoihin, taitoihin ja ihmisiin. Mainittiin myös, että perehdyttämisessä annetaan ensivaikutelma talon toimintatavoista, kerrotaan turvallisuudesta, annetusta työtehtävästä sekä odotuksista työtä kohtaan. Perehdytyksen tavoitteena korostui useassa vastauksessa uuden työntekijän itsenäinen ja tuottava työnteko, työtehtävän ymmärtäminen ja työntekijän motivointi. Nämä asiat esiintyivät hieman eri sanoin neljän esihenkilön vastauksissa. Kyselyn seuraava kysymys oli: mihin asioihin perehdyttämisessä on mielestäsi olennaista keskittyä? Viisi vastaajaa mainitsi työturvallisuuden. Kahdella vastaajalla nousi esiin työpaikan pelisäännöt, tuottavuus ja työtehtävän tavoitteet. Tämän jälkeen vastauksissa tuli esiin enää yksittäisiä asioita, kuten oikea ergonomia, laatu, työkavereihin tutustuminen, tervetullut tunne sekä että annettiin mahdollisuus menestyä työtehtävässä.

Kysymyksissä kuusi ja seitsemän esihenkilöt saivat arvioida ja pisteyttää tyytyväisyyttään heidän oman organisaationsa perehdytykseen. Asteikkona käytettiin numeroita välillä 4–10, jossa 4 oli huonoin arvosana ja 10 paras. Kysyttäessä miten tyytyväisiä esihenkilöt ovat oman organisaationsa perehdyttämisen laatuun, vastauksien keskiarvo oli 7,8. Suurin arvosana oli 9 ja pienin arvosana oli 6. Kysyttäessä tyytyväisyyttä heidän omaan perehdyttämisensä laatuun, keskiarvo oli 7,5. Alin arvosana oli 6 ja paras 8.

**6. Miten tyytyväinen olet oman organisaatiosi perehdyttämisen laatuun?**

**Asteikolla 4-10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras arvosana.**

Vastaajien määrä: 6

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo
6	9	7,8

**7. Miten tyytyväinen olet oman perehdyttämisesi laatuun?**

**Asteikolla 4-10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras arvosana.**

Vastaajien määrä: 6

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo
6	8	7,5

Kuva 3. Webropol-kyselyyn vastanneiden esihenkilöiden vastaukset kysymyksiin kuusi ja seitsemän.

Kysymyksessä numero 8 siirryttiin oppimisvaikeuksien teemaan ja kysyttiin: mitä ovat mielestäsi oppimisvaikeudet? Kolmen henkilön vastauksissa tuli esille keskittymishäiriö ja kaksi mainitsi lukihäiriön tai kirjoitetun tekstin ymmärtämisen ongelmat. Viidellä vastaajalla haasteet tietojen, taitojen tai asioiden omaksumisessa tulivat hieman eri sanoin esille. ”Ei saada kiinni työstä” -lause kuvasi näitä mainittuja asioita hyvin. Henkilöt kertoivat vastauksissaan myös syitä oppimisvaikeuksille, vaikka sitä ei kysytty. Oppimisvaikeuksien syinä nähtiin huono asenne ja motivaatio, muistiongelmat, henkisen puolen haasteet, yliaktiivisuus ja lukihäiriö.

Kysymykseen numero 9 ”Millaisia oppimisvaikeuksia olet tunnistanut perehdyttäessäsi uusia työntekijöitä?” vastaukset olivat pitkälti samoja kuin edellisen kysymyksen kanssa. Keskittymis- ja muistiongelmat korostuivat neljän henkilön vastauksissa selvästi. Yksi mainitsi sen, että uuden työntekijän sosiaaliset kyvyt eivät ole olleet riittävällä tasolla, jolloin työ ja oppiminen oli vaatinut enemmän seurantaa esihenkilöltä. Eräs vastaaja sanoi oppineensa, että jokainen henkilö on oma persoonansa ja jatkoi, että joku ei saattanut ymmärtää luettua tekstiä mutta kuvallinen ohje auttoi oppimisessa. Syynä muistamisongelmiin kerrottiin yhden vastaajan taholta liiallinen tiedontulva, jolloin kaikkea ei pystynyt omaksumaan. Yksi esihenkilö ei ollut havainnut tai tunnistanut oppimishäiriöitä perehdyttäessään. Kysyttäessä miten nämä havaitsemasi vaikeudet ovat tulleet ilmi, kaikille viidelle vastaukselle yhteistä oli työtehtävien sujumattomuus, hitaus tai

omatoimisuuden puute. Puutteet turvallisuuskäyttäytymisessä, tarkemmin liikkumisessa, suojavarusteiden käytössä tai työmenetelmissä tulivat myös esille yhden esihenkilön vastauksessa. Toinen mainitsi, että oli huomannut osan työtehtävistä jääneen tekemättä ja että työohjeita ei ollut osattu etsiä järjestelmästä.

Esihenkilöiltä kysyttiin myös, että millä tavalla oppimisvaikeuksien näkökulma on huomioitu uuden henkilön käytännön työnopastuksessa? Vastausvaihtoehtoina olivat: erittäin hyvin, hyvin, huonosti, ei lainkaan tai en osaa sanoa. Tulokset olivat seuraavat. 83 % vastasi: huonosti ja 17 % vastasi: en osaa sanoa. Kysymyksen vastausta oli mahdollista täydentää lyhyesti lisätietokenttään ja tähän oli vastaajia kyselyn ohjeissa myös kannustettu. Kommentin kirjoitti kolme vastaajaa, jotka olivat vastanneet: huonosti. Tässä kommentit:

- Oppimisvaikeus ei tule esille rekryointivaiheessa.
- Jatkuva kiire estää riittävän perehdyttämisen.
- Mielestäni välillä hankala keksiä sopivaa työtehtävää, jos on oppimisvaikeuksia.

Seuraava kysymys oli samankaltainen, eli millä tavalla oppimisvaikeuksien näkökulma on huomioitu perehdyttämisen materiaalissa, esimerkiksi työohjeissa. Myös vastausvaihtoehdot olivat aivan samat, lisätietokenttiä myöten. Tulokset olivat seuraavat: 17 % vastasi: hyvin, 50 % vastasi: huonosti, 17 % vastasi: ei lainkaan ja 17 %: en osaa sanoa.

Kommentteja tuli jälleen kolme:

- Työohjeet ovat sitä varten, että kaikkea ei tarvitse muistaa ulkoa.
- Henkilöllä saattaa olla esim. puna-vihersokeus
- Työohjeet ovat puutteelliset tai vanhentuneet, sekä niiden saatavuus on rajallista, tai niitä ei ole lainkaan. Turhan paljon asioita edelleen on muistin varassa.

Kysymyksellä numero 13 kartoitettiin osallistujien ajatuksia huonon perehdyttämisen seurauksista. Kysymys oli: mitä seurauksia huonolla perehdyttämisellä voi mielestäsi olla ja miten se näkyy tai voi näkyä? Neljä vastaajaa kertoi heikon perehdyttämisen näkyvän huonona työn laatuina. Yhden vastaajan mukaan uusi henkilö omaksui tällöin ”huonot tavat” toimia. Myös tehokkuuden puute mainittiin

yhdessä vastauksessa, samoin motivaation laskeminen sekä turhan paineen kasautuminen työntekijälle. Yksi esihenkilö toi esille mahdollisuuden työtapaturman syntymiseen.

Kysymyksissä numero 14 ja 15 kysyttiin lähes sama kysymys, mutta hieman eri näkökulmista. Kysymys 14 oli: mitä merkitystä uuden työntekijän yksiköllisten tarpeiden huomioimisella perehdyttämisessä on yrityksen ja työntekijän tuottavuudelle? Kysymyksessä 15 kysyttiin merkitystä sitoutumiselle ja motivaatiolle. Kaikissa vastauksissa tuli selkeästi esille, että yksilöllisten tarpeiden huomioiminen paransi tuottavuutta ja että sillä oli positiivisia vaikutuksia. Yksi esihenkilö piti tämän asian huomioinnin merkitystä erittäin suurena ja kaksi heistä totesi, että jokainen on oma yksilö ja siten tarpeet ovat myös erilaiset. Yksilöllisten tarpeiden huomioinnilla kerrottiin olevan parantava vaikutus myös laatuun ja turvallisuuteen. Eräs vastaaja tiivistä havainnot hyvin seuraavasti: ”Jokaisen omien vahvuuksien löytäminen auttaa molempia osapuolia saavuttamaan parhaan lopputuloksen.” Vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia myös vastattaessa yksilöllisten tarpeiden merkitykseen uuden työntekijän sitoutumiselle ja motivaatiolle. Kaikkien vastauksissa tuli esille, että mitä parempi perehdytys, sitä parempi oli uuden työntekijän motivaatio, asenne ja sitoutuminen. Yhden esihenkilön mukaan tämä asia liittyi olennaisesti työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Hän jatkoi, että jatkuvan ”en osaa tai pärjää” tunteen vallassa työ muuttui stressaavaksi, joka vaikeutti asioiden omaksumista entisestään. Yhdessä vastauksessa tuli jälleen esille riittävän perehdyttämisaajan toive.

Viimeisissä kahdessa kysymyksessä selvitettiin esihenkilöiden ajatuksia ensin siitä, että mikä nykyisissä perehdyttämisen käytännöissä oppimisvaikeuksien näkökulmasta on hyvää ja toimii? Vastaukset olivat hyvin lyhyitä. Kaksi vastaajaa kertoi, että ei osaa sanoa. Samoin kahden vastaajan mukaan mikään ei ollut hyvin. Yksi esihenkilö koki, että turvallisuusasioiden tärkeyden korostaminen ja vanhemman työntekijän antama henkilökohtainen opastus työtehtäviin olivat hyvä asia. Yhdeksi positiiviseksi maininnaksi nousi myös pyrkimys järjestelmällisyyteen, jolla vastaaja viittaa perehdyttämisen kaavakkeeseen.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin samaa, mutta eri näkökulmasta: mikä ei toimi ja kaipaa kehittämistä? Saadut vastaukset olivat tässäkin ytimekkäitä. Kahden esihenkilön mukaan näitä asioita ei ollut huomioitu juuri olleenkaan ja juuri mikään ei tuntunut toimivan. Yhdessä vastauksessa ongelmina tuotiin esiin perehdyttäjien ainainen kiire, sekä usein liian paljon ja liian nopeasti annettu tieto. Perehdyttäjän ajan puute nousi esille myös toisessa vastauksessa. Erään vastaajan mielestä kehittämistä kaipasi kaikkiiin talon paikkoihin tutustuminen ja yksi esihenkilö toivoi lisää videoklippejä perehdyttämisen tueksi.

#### **7.4 Tulokset ja yhteenveto**

Kaikki aineistonkeruumenetelmiin osallistuneet edustivat samaa organisaatiota. Haastattelu ja kyselyt toteutettiin Joensuussa sijaitsevan metsäkonetehtaan henkilökunnalle. Yleisenä havaintona oli, että sekä haastateltavien että kyselyyn osallistuneiden vastaukset kysymyksiin olivat pitkälti samantyyppisiä. Perehdyttämisen merkitys ja tarkoitus oli vastausten perusteella kaikille haastatelluille selvää. Yhteenvetona voi tiivistää, että perehdytys tarkoitti työnantajan uudelle työntekijälle antamaa opastamista työpaikan toimintaan, tarkoitukseen ja työtehtävään. Perehdyttämisen tarkoituksena tai tavoitteena pidettiin itsenäistä, tuottavaa, motivoitunutta ja turvalliseen työntekoon pystyvää työntekijää.

Arvioitaessa perehdyttämisen nykyistä laatua, asteikolla 4–10, keskiarvoksi kaikkien, sekä kyselyyn että haastatteluun osallistuneiden kesken tuli 7,3. Tuotantopäällikön antaman arvosanan 7–8 pisteytin arvosanaksi 7,5 ja laskin tällä perusteella kokonaiskeskiarvon. Huomionarvoista oli logistiikkatyöntekijän muita esihenkilöitä tai tuotantopäällikköä pienempi kokemusarvosana perehdyttämisestä: 6. Omaan perehdyttämisen laatuun oltiin hieman tyytyväisempiä, keskiarvoksi koko vastaajajoukosta tuli 7,5.

Oppimisvaikeuksista tunnistettiin vastaajien keskuudessa parhaiten keskittymisen vaikeudet, muistamisen vaikeudet, lukihäiriö tai muu kirjoitetun tekstin ymmärtämisen vaikeus. Näitä samoja haasteita oli vastaajien keskuudessa havaittu eniten perehdytyksen yhteydessä. Oppimisen vaikeudet olivat tulleet ilmi esimerkiksi keskusteluissa esihenkilön kanssa tai oli huomattu, että kuvallinen

ohje toimi jollekin paljon paremmin kuin kirjoitettu. Suuri osa vastaajista oli huomannut nämä vaikeudet esimerkiksi työtehtävien sujumattomuutena, omatoimisuuden puutteena tai työn tekemisen hitautena. Kaksi vastaajaa nosti esiin syyksi oppimisvaikeuksille liiallisen informaation määrän, joka vaikeutti asioiden muistamista ja sisäistämistä. Muut esille tulleet syyt oppimisen vaikeuksiin olivat hajanaisia, eikä yhtä selkeää linjaa ollut näistä löydettävissä.

Käytännön työnopastuksessa oppimisvaikeuksien näkökulman huomioiminen ei tullut vastaajien mielestä esille juuri lainkaan. Poikkeuksen teki tuotantopäällikkö, jonka mielestä tämä asia oli huomioitu aika hyvin. Käytetyssä perehdyttämisen materiaaleissa, kuten työohjeissa oppimisvaikeuksien näkökulma oli vastaajien mielestä huomioitu huonosti, mutta kun verrattiin tästä näkökulmasta käytännön työnopastusta ja materiaaleja, materiaalit saivat paremmat arviot. Haastateltujen mukaan työohjeet olivat yleisesti selkeät ja niistä onnistui löytämään tarvitun tiedon. Samoin koki kyselyyn osallistuneista esihenkilöistä vain yksi, muiden arviot olivat tätä heikkommat.

Kun kysyttiin huonon perehdyttämisen vaikutuksista tai mahdollisista seurauksista, kaikilta vastaajilta tuli paljon erilaisia kommentteja sekä negatiivisia esimerkkejä. Saaduissa vastauksissa yhtenäistä oli kaikkien näkemys siitä, että huonolla perehdyttämällä oli vain perehdyttämisen tarkoitusta ja päämäärää heikentäviä vaikutuksia. Työtapaturman mahdollisuus mainittiin kolmessa eri vastauksessa, ja esihenkilöiden vastauksissa nousi esille huonon perehdyttämisen näkyminen heikkona työn laatuna.

Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen perehdytyksessä, oli kaikkien haastateluun ja kyselyyn osallistuneiden mukaan tärkeää. Sillä oli suuri, positiivinen merkitys uuden työntekijän motivaatiolle, sitoutumiselle, sekä yrityksen ja työntekijän tuottavuudelle. Yksilöllisten tarpeiden huomiointilla perehdytyksessä nähtiin yksittäisissä vastauksissa olevan hyvä vaikutus myös työntekijän, jaksamiseen, asenteeseen, laatuun, turvallisuuteen ja arvostuksen kokemukseen.

Nykyisissä perehdyttämisen käytännöissä oppimisvaikeuksien näkökulmasta nähtiin jonkun verran hyviä tai toimivia puolia, mutta ei paljon. Kaikista

vastaajista, tuotantopäällikkö toi esiin näitä hyviä puolia eniten. Hänen mukaansa perehdyttämisen ohjelma oli toimiva, sen jaksottaminen oli tehty hyvin ja oppimisen osakokonaisuuksia oli pienennetty. Asioiden kertaamisen mahdollisuuden molemmat haastateltavat toivat esille hyvänä seikkana. Henkilökohtainen opastus, työturvallisuusasioiden korostaminen ja pyrkimys järjestelmällisyyteen olivat muita mainittuja positiivisia asioita. Puolet vastaajista ei kuitenkaan osannut nimetä toimivia asioita tai heidän mielestään mitkään asiat eivät tässä mielessä toimineet. Haastattelussa sekä kyselyssä kartoitettiin viimeisenä myös nykyisissä perehdyttämisen käytännöissä toimimattomia sekä kehitystä kaipaavia kohtia oppimisvaikeuksien näkökulmasta. Ajanpuute ja kiire perehdyttämisessä nousivat tärkeimpinä kehityskohteina esille. Kahden esihenkilön mukaan oppimisvaikeuksien näkökulmaa ei ollut otettu huomioon juuri lainkaan. Yksittäisissä palautteissa haluttiin myös karsia tiedon liiallista määrää perehdyttämisessä, lisää videoita perehdyttämisen tueksi sekä parempaa tutustumista yrityksen tiloihin.

## 8 Opinnäytetyön tuotos

Kuten luvussa kaksi on mainittu, voi opinnäytetyön tuotos olla esimerkiksi ohjeistus, joka liittyy turvallisuuteen tai ympäristöön (Vilka & Airaksinen 2004, 9). Käsillä olevan opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa perehdyttämisohje, jossa oppimisvaikeuksien näkökulma on otettu huomioon. Perehdyttämisohje alkoi hahmottumaan vasta opinnäytetyön loppuvaiheessa. Ennen perehdyttämisohjeen rungon kasaamista, olivat teoriaosuudet oppimisvaikeuksista (luku 4) ja perehdyttämisestä (luku 5) jo täysin valmiit. Samoin oli toteutettu haastattelu- ja kyselytutkimus sekä koottu niistä havainnot (luku 7). Perehdyttämisohjetta suunniteltiin ja kasattiin opinnäytetyön teoriasisällön sekä haastattelun ja kyselyn perusteella saatujen havaintojen perusteella. Ohjeen tekemisessä käytettiin apuna Työterveyslaitoksen (2023c) verkkosivuilta löytyvää ”Perehdyttäjän TOP 10” -muistilistaa sekä Työturvallisuuskeskuksen (2022) ”Perehdyttämisen tarkistuslista” -dokumenttia. Ohjeen nimeksi tuli ”Vaikeuksista vahvuudeksi” –

perehdyttämisohje oppimisvaikeuksien näkökulmasta. Ohje on nähtävillä opinnäytetyön liitteenä numero kolme.

Ohjeen tarkoitus oli toimia työnantajan yleispätevänä perehdyttämisohjeena kaikille yrityksille, toimialasta riippumatta. Ohje oli laadittu yrityksen ulkopuolelta palvelukseen tulevan, uuden työntekijän perehdyttämisen näkökulmasta. Mitään valmista asiakirjapohjaa ohjeen tekoon ei ole ollut. Perehdyttämisohjeessa käytiin läpi yleisimmät perehdyttämisen osa-alueet, menemättä liikaa yksityiskohtiin. Joissakin ohjeen kohdissa oli kursivoituja kohtia, joiden tarkoitus oli selvittää tai perustella ohjeen tavoitetta ja päämäärää. Ohjeen lisäksi, opinnäytetyön tuotoksena syntyi myös muistitaulu, joka toteutettiin Canva-ohjelmistolla. Valitsin Canvan sen monipuolisten muotoiluominaisuuksien vuoksi sekä visuaalisen ilmeen takia. Tämä muistitaulu oli yhteenveto, joka pyrki tiivistämään opinnäytetyön tekemisen myötä selvinneet parhaat ratkaisutavat ja vinkit oppimisvaikeuksien huomioimiseen ja helpottamiseen työelämässä. Taulu ja sen käyttö oli suunnattu kaikille perehdyttämistä ja työnopastusta tekeville henkilöille.

## **9 Pohdinta**

### **9.1 Luotettavuuden arviointi**

Olen tässä opinnäytetyössä noudattanut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) (2019) ohjeita Suomessa tehtävän ja ihmiseen kohdistuvan tutkimustoitinnan eettisiä periaatteita. Haastatteluun sekä kyselytutkimukseen osallistuville henkilöille on kaikille ennen heidän osallistumistaan lähetetty sähköpostilla tiivistelmä näistä ohjeista. Tiivistelmässä on selvitetty tietosuoja-asiat ja henkilötietojen käytön periaatteet, avattu opinnäytetyön aihe, tavoite, aikataulu ja tekijän sidonnaisuudet. Osallistujien oikeuksia on kunnioitettu kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimus on pyritty tekemään luottamusta herättäen, kertomalla mahdollisuudesta kieltäytyä, keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistuminen milloin tahansa. Kaikilta on ennakoon pyydetty tietoon perustuva suostumus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 6–8.)

Tässä opinnäytetyössä on sitouduttu noudattamaan myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) HTK (hyvä tieteellinen käytäntö) -ohjeita, jotka koskevat muun muassa ammattikorkeakouluja ja niissä suoritettavia opinnäytetöitä. Ohjeen peruseriaatteisiin kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Nämä tarkoittavat esimerkiksi tieteellisen toiminnan avointa, oikeudenmukaista ja puolueetonta suunnittelua sekä toteutusta. Olen tässä opinnäytetyössä pyrkinyt parhaimpani mukaan näihin periaatteisiin viittaamalla ja lähteistämällä oikein ja tuomalla esille lähdemateriaalin tiedon vastuullisesti, rehellisesti ja arvostaen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023 9–12.)

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää useita erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Termillä reliabelius viitataan mittaustulosten toistettavuuteen. Tutkimuksen reliabelius voidaan todeta monella eri tavalla, kuten kahden eri arvioijan päätymisellä samaan lopputulokseen. (Hirsjärvi ym. 2008, 226.) Tämän opinnäytetyön kohdalla uskon reliabeliuksen täyttyvän. Hirsjärvi ym. (2008) jatkavat, että tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös toinen käsite. Tämä käsite on validius eli pätevyys. Tämä pätevyys on valitun tutkimusmenetelmän tai mittarin kyvykkyyttä ja taitoa mitata tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Juuri sitä tietoa mihin se on suunniteltukin. Väärin asetetut mittarit tai menetelmät voivat aiheuttaa tuloksiin myös virheitä. (Hirsjärvi 2008, 227.)

Kanasen (2011) mukaan sekä reliabiliteetti että validiteetti tarkoittavat luotettavuutta. Hänen mukaansa validiteetti- ja reliabiliteettikysymykset ovat olennainen osa kvantitatiivista eli määrällistä opinnäytetyötä, mutta ovat laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa vähemmän tärkeitä. (Kananen 2011, 118.) Pohdittaessa luotettavuuskysymyksiä tämän opinnäytetyön kannalta arvioin että, kysymysten määrä ja asettelu niin haastattelun kuin kyselynkin kohdalla olivat luotettavia. Suurempi määrä kysymyksiä ei olisi nostanut esille enää mitään olennaista lisätietoa tutkimuksen kannalta ja kysymysten järjestys sekä muotoilu oli toteutettu niin, että niihin oli mahdollista vastata laajasti. Toisaalta kysymysten määrä ei ollut liian pieni, jotta vastauksista voitiin kasata uskottava aineisto. Aineiston pohjalta voitiin havainnoida sekä verrata saatua tietoa teoria-

aineistoon. Aineistonkeruumenetelminä haastattelu ja kyselytutkimus toimivat hyvin ja tukivat kvalitatiivisen tutkimussuunnan valintaa.

Hirsjärven ym. (2008) mukaan tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkimuksen tekijän tarkka kuvaus ja selostus tutkimuksen ja sen eri vaiheiden toteuttamisesta. Aineiston keräämisen ja tuottamisen olosuhteet on kerrottava rehellisesti ja selvästi. Samoin esimerkiksi aineistonkeruumenetelmät ja tutkimuksen aikataulut ja aineiston pohjalta syntyneet tulkinnat on pystyttävä kuvaamaan sekä perustelemaan. (Hirsjärvi ym. 2008, 227–228.) Tässä opinnäytetyössä näissä tutkimuksen luotettavuutta parantavissa kohdissa on onnistuttu kohtuullisen hyvin. Aineiston keruumenetelmät ovat perusteluja, ja kyselytutkimuksen sekä haastattelun eri vaiheet, toteutus sekä tulkinnat on kerrottu ja tuotu esiin avoimesti.

## 9.2 Tulosten tarkastelu

Tuotantopäällikön ja logistiikkatyöntekijän haastattelun sekä toteutetun Webropol -kyselyn perusteella kohdeyrityksen nykyisestä perehdyttämisen käytännöistä löytyy hyvää ja huonoa, enimmäkseen kuitenkin kehitettävää. Asteikolla 4–10, arvio perehdyttämisen laadusta yrityksessä on 7,4. Pidän tutkimusotosta (2 haastateltavaa ja 6 kyselyyn vastaajaa) suhteellisen pienenä, ja on hyvä tiedostaa, että pienessä otoksessa yksittäisten vastaajien arviot korostuvat ja nousevat esille laajempaa otosta herkemmin. Henkilökohtaisesti, tutkimuksen tekijänä olisin kaivannut kyselyyn osallistuneiden määrän olevan isompi, mutta näin ei valitettavasti käynyt.

Perehdyttämisen tavoitteista ja päämääristä tiedettiin mielestäni hyvin. Osattiin nimetä perehdyttämisen hyötyjä ja etenkin työturvallisuusasiat ja näkökulmat korostuivat lähes kaikissa vastauksissa. Tätä asiaa pidettiin selkeästi tärkeänä. Työturvallisuus nousikin keskeisenä perehdyttämisen osa—alueena esille. Kaikki vastaajat olivat myös yhtä mieltä siitä, että yksilöllisten tarpeiden huomioidulla perehdyttämisessä oli pelkästään hyviä vaikutuksia. Uuden työntekijän motivaatio, tuottavuus ja sopeutuminen sekä sitoutuminen paranivat selkeästi, kun nämä asiat otettiin huomioon. Yrityksessä perehdyttämisen hyvinä puolina

mainittiin se, että asioita jaksettiin kerrata positiivisella ja kärsivällisellä otteella. Lainaan uudelleen erään esihenkilön vastausta yksilöllisten tarpeiden huomioidusta, sillä se sitoo kauniisti yhteen sekä tutkimusaineiston että teoriaosuuden havainnot sekä yksilön että organisaation näkökulmasta: ”Jokaisen omien vahvuuksien löytäminen auttaa molempia osapuolia saavuttamaan parhaan lopputuloksen.”

Oppimisvaikeuksien näkökulman huomioidusta perehdytyksessä haastateltavat olivat eri linjoilla. Tuotantopäällikön mielestä nämä asiat oli huomioitu kohtuullisen hyvin, kun taas logistiikkatyöntekijän kokemus oli huomattavan erilainen. Työntekijän mielestä näitä seikkoja ei ollut huomioitu juuri lainkaan. Tämä on kiinnostavaa. Johtotasolla asioiden ajatellaan olevan paremmin, kun taas käytännön tuotantotyössä kokemus asioiden todellisesta tilasta on usein karumpi. Tosin, kyselytutkimukseen osallistuneiden esihenkilöidenkään mielestä ei oppimisvaikeuksien näkökulmaa ollut huomioitu juuri lainkaan. Tämä tieto sopii hyvin yhteen Silvennoisen (2015) havainnon kanssa siitä, että Pohjoismaisten tutkimustulosten mukaan oppimisvaikeuksia ei huomioida riittävästi työhön perehdyttämisessä (Silvennoinen, 2015). Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston mukaan oppimishäiriöt olivat tulleet esiin enimmäkseen muistamattomuutena, hitautena tai työtehtävien sujumattomuutena.

Kaikkien tutkimukseen osallistujien joukossa tiedostettiin hyvin heikkotasaisen perehdyttämisen seuraukset ja riskit. Esimerkkejä vaaratilanteista ja negatiivisista vaikutuksista uuden työntekijän oppimiseen, motivaatioon ja turvallisuuden tuntuun oli helppo löytää. Tutkimusaineistosta nousi esille myös liiallinen informaation määrä. Tämä tuli esille useissa vastauksissa. Tietoa annettiin liian nopeasti ja liian suurina ”annoksina”. Puutteena tai korjaamista vaativana seikkana nousi esille vielä ajan puute perehdyttämisessä. Koettiin, että perehdyttäjällä tai esihenkilöllä (voivat olla sama henkilö) ei ollut tarpeeksi aikaa ja asioita jouduttiin käymään läpi kiireessä.

Tämän opinnäytetyön aikana saadun tiedon pohjalta, uskallan esittää muutamia vaihtoehtoja yrityksen tilanteen parantamiseksi perehdyttämisen ja oppimishäiriöiden näkökulman huomioidun suhteen. Lähden liikkeelle koulutuksesta.

Kaikkia jo rekrytointiprosessiin osallistuvia henkilöitä, kuten myös työnjohtoa, esihenkilöitä ja käytännön työnopastajia tulisi kouluttaa ja jakaa tietoa näistä teemoista. Etenkin oppimishäiriöiden yleisyydestä, häiriöiden kirjosta ja niiden ilmenemismuodoista olisi hyvä olla paljon nykyistä laajempi tietopohja. Näiden lisäksi pitää tuoda esiin vaihtoehtoisia oppimisongelmien ratkaisutapoja, olivatpa ne sitten teknisiä apuvälineitä tai perehdytysmateriaalien tai työohjeiden päivittämistä selkeämmiksi. Näkisin, että työpaikalle on hyvä opettaa myös kultuuria, jossa nämä asiat ovat jatkuvasti avoimen, kannustavan ja kehittävän ilmapiirin ja keskustelun yhtenä osa-alueena. Näin oppimisvaikeuksien varhaisempi tunnistaminen käy mahdolliseksi ja näihin asioihin voidaan puuttua sopivin ratkaisuin.

Uuden työntekijän perehdyttämiseen tulisi aina löytyä siihen tarvittava aika. Kiiressä oppiminen hidastuu, paineet tiedon nopeaan omaksumista ja työtehtävää kohtaan voivat kasvaa ja henkilö ei saa parasta irti itsestään. Perehdytykseen tulee sitoutua ja uuden työntekijän kanssa on järjestettävä useita hetkiä keskustelulle, jolloin hänellä on mahdollisuus jakaa kokemuksiaan ja kysyä hänen mieltään askarruttavia kysymyksiä. Perehdytettävät asiat on käytävä kriittisesti läpi ja karsittava turha tai epäolennainen tieto pois. Tämä vähentää osaltaan liiallisen tiedon määrää. Kaikille perehdytykseen osallistuville on painotettava riittävän aikaresurssin varaamista, mutta myös taukojen pitämisen tärkeyttä perehdyttämisen aikana.

Viimeisenä kehitysasiana toisin kaikille perehdytettäville mahdollisuuden käyttää omaa oppimistyyliä parhaiten tukevaa muistiinpanovälineistöä. Vihkoja varmasti löytyy tähän tarkoitukseen jo nykyäänkin, mutta mahdollisuus sanelulaitteen tai digilehtiön käyttöön toisi huomattavasti monipuolisemman lähtökohdan tähän asiaan. Kannustan esihenkilöitä ja työnopastajia myös kysymään aktiivisesti uudelta työntekijältä jo opituista asioista, niin että hän joutuu sanoittamaan itse esimerkiksi jonkun työvaiheen, ohjeen tai prosessin. Usein tällainen kertominen ja asioiden sanallistaminen tuo hyvin esiin mahdolliset puutteet ymmärryksessä ja toisaalta syventää jo opittua tietoa, kun asian joutuu kertomaan tai ”opettamaan” jollekin toiselle.

### 9.3 Opinnäytetyöprosessin tarkastelu

Tämän opinnäytetyöprosessin suunnitelmaosuudessa olen kirjannut kysymyksiä, joihin tämän työn pitäisi muun muassa vastata. Nämä olivat: Mitä ovat oppimisvaikeudet? Millaisia ne ovat ja miten ne ilmenevät? Mitä perehdyttämällä tarkoitetaan? Miksi perehdytystä toteutetaan ja mitä hyötyä siitä on? Näihin kysymyksiin vastaamisen lisäksi tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä lähdeaineistoa näistä kahdesta, oppimisvaikeuksien ja perehdyttämisen aiheista ja verrata kysely- ja haastattelututkimuksesta saatuja havaintoja lähdeaineistoon. Opinnäytetyön luonteen ollessa toiminnallinen, on tältä pohjalta laadittu perehdytysohje, jossa oppimishäiriöiden näkökulma on otettu huomioon. Lisäksi laadin muistilistan, joka pyrkii tiivistämään opinnäytetyön tekemisen myötä selvinneet parhaat ratkaisutavat ja vinkit oppimisvaikeuksien huomioimiseen ja helpottamiseen työelämässä. Tavoitteet saavutettiin mielestäni näiltä osin hyvin. Kaikkiin edellä mainittuihin kysymyksiin on vastattu ja opinnäytetyön tuloksena syntynyt perehdytysohje sekä muistilista täyttävät niille asetetut vaatimukset.

Vaikka tavoitteisiin päästiin, oli perehdytysohjeen toteutus haastavaa monelta-kin osin. Oppimisvaikeuksien näkökulman tuominen ohjeisiin oli ennakoitua vaikeampaa, sillä lähdeaineiston sekä haastattelu- ja kyselyaineiston perusteella saatuja havaintoja ja tuloksia ei ollut helppo liittää osaksi ohjetta. Ohjeen rakenne ja on toimiva ja selkeä, mutta sen visuaalinen ilme olisi voinut olla parempi. Pähkäilin myös ohjeen rakennetta ja kokonaisuutta, kuten kysymyksiä: mitä kaikkea halusin ohjeen kattavan, missä määrin toistan jo olemassa olevia ohjeita ja tuoko tämä tuotos todella jotain uutta perehdytysohjeiden laajaan kirjoon? Näitä kysymyksiä pohtiessani minulle syntyi ajatus muistitaulusta, sillä en ollut täysin vakuuttunut siitä, että tutkimukseni havainnot pääsivät tarpeeksi esille perehdyttämisen ohjeissani. Muistitaulun, tai vastaavan tuotoksen tekeminen ei ollut missään työn vaiheessa aiemmin edes käynyt mielessäni. Se kuitenkin täydentää mielestäni perehdytysohjetta ja toimii muutenkin perehdyttäjän tukena perehdyttämisen aikana. Muistitaulun visuaaliseen ilmeeseen ja toteutukseen olen näistä kahdesta tuotoksesta siinä määrin tyytyväisempi, että se on uniikki ja onnistuu mielestäni tiivistämään hyvin tutkimuksen parhaita havaintoja ja löytöjä.

Opinnäytetyön aihe on mielestäni hyvin ajankohtainen ja tärkeä. Aihe liittyy työhyvinvointiin ja johtamiseen, josta olen eniten ollut kiinnostunut koko ammattikorkeakouluopintojeni ajan. Aihe liittyy myös rekrytointiin ja yrityksen vetovoimatekijöihin, joista olen myös ammatillisesti hyvin kiinnostunut. Teoriatietoa opinnäytetyön aiheeseen löytyi hyvin. Laaja teoria-aineisto ja aineistonkeruumenetelmien avulla saadut tulokset antoivat hyvän pohjan, jolta perehdytysohjetta lähdettiin tekemään. Saaduista tuloksista ja lähdeaineistosta käy selvästi ilmi, että oppimisvaikeudet ovat yleisiä ja niiden syyt tai taustat sekä ilmeneminen ovat hyvin moninaisia sekä yksilöllisiä.

Tutkimuksen perusteella voi päätellä, että oppimisen vaikeuksia ei ole riittävästi huomioitu uuden työsuhteen alussa ja perehdytettäessä työntekijää uusiin työtehtäviin. Tämä havainto ei kuitenkaan ole rinnastettavissa muihin saman toimialan yrityksiin tai työelämän käytäntöihin yleensääkään, sillä otos koskee vain yhtä yritystä, eikä siitä voi vetää laajalle meneviä johtopäätöksiä. Itse ajattelen, että työpaikkoja, joissa perehdyttäminen on laadukasta ja oppimisvaikeuksien näkökulma on otettu jo huomioon, löytyy varmasti. Samoin ajattelen, että on työpaikkoja, joissa perehdyttäminen on lähes olematonta eikä näin ollen oppimisen haasteitakaan ole pystytty ottamaan niissä huomioon. Jos opinnäytetyön tuloksia pitäisi pohtia vain yhden ainoan kysymyksen kautta, se voisi olla: Tulisiko oppimisen vaikeuksia huomioida perehdyttämisessä? Vastaus on ilmeinen, kyllä ehdottomasti.

Opinnäytetyönprosessin aikana työn tekemisessä ja eteenpäin viemisessä ei ollut mitään isoja ongelmia. Tämä sanottakoon siitä huolimatta, että ennen prosessin kunnolla käynnistymistä syksyn ja talven 2022 aikana, koin suurta pelkoa, ahdistusta ja epätoivon tunteita tämän opinnäytetyön suhteen. Työ näyttäytyi suurena, muodottomana "möykkynä" josta ei saanut kunnolla otetta ajatuksen eikä toiminnankaan tasolla. Oma osaamiseni ja omat voimavarani tuntuivat olevan liian vähäiset suhteessa vaadittavaan työn määrään. Tästä yli päästyäni, haasteita asetti lähinnä enää omalle työlle, perhe-elämälle, harrasteille ja opinnäytetyölle vaadittavan ajan löytyminen, eikä sekään aina ollut ongelmaton. Opinnäytetyön ohjaajan kanssa pidetyt viikoittaiset palaverit veivät työtä

tasaiseen tahtiin eteenpäin ja sain ohjaajalta laadukasta, kannustavaa ja sopivissa määrin vaativaa ohjausta työn tekemisessä.

Haastattelun ja kyselytutkimuksen toteutuksen suhteen, tekisin muutaman asian toisin, näin jälkikäteen pohdittaessa. Haastatteluissa arastelin turhaan lisä- ja tarkentavien kysymysten esittämistä. Näin olisin saanut tarkempia tai laajempia perusteluja henkilön näkemyksille ja olisin paremmin ymmärtänyt - miksi henkilö ajattelee näin? Lisäisin myös vastausaikaa kyselyyn yhdellä viikolla, jotta mahdollisimman monella henkilöllä olisi aikaa ja mahdollisuus vastata. Tämä kasvattaisi tulosten luotettavuutta ja monipuolistaisi aineistoa.

Omat vahvuuteni tämän opinnäytetyön tekemisessä on ehdottomasti kirjoittaminen. Tähänastisen saadun palautteen perusteella kirjoittamiseni tapa ja tyyli on sujuva. Tekstin tuottaminen ei myöskään ole minulle kovin hankalaa. Aihe on itseäni kiinnostava ja se onkin ollut yksi merkittävä jaksamisen ja motivaation kulmakivi tämän työn tekemisessä. En osaa sanoa, toimiko oma työsuhteeni ja roolini aineiston keruumenetelmien kohdeyrityksessä minulle vahvuutena vai heikkoutena. Pyrin säilyttämään objektiivisen ja tieteellisen tutkimusotteen sekä näkökulman koko opinnäytetyön prosessin ajan ja mielestäni onnistuin siinä. Vahvuuksiani tässä opinnäytetyössä on ollut myös aiempi työkokemukseni työnopastajana. Olen tehnyt käytännön työnopastusta useiden vuosien ajan ja pidin siitä tehtävästä kovasti. Tämä kokemus myös omalta osaltaan selittää pehdyttämisen teeman valintaa opinnäytetyön aiheeksi.

Heikkouteni opinnäytetyön tekemisessä liittyvät myös kirjoittamiseen. Tuottamani teksti sortuu usein pitkiin lauserakenteisiin, turhien adjektiivien käyttöön, kun usein saman asian voisi ilmaista paljon napakammin ja selkeämmin. Tyylini kirjoittaa lähestyy myös usein tarinallista kerrontaa, joka ei sovi tieteellisen tekstin kirjoittamiseen. Muita heikkouksiani tämän opinnäytetyön parissa ovat olleet suunnitelmallisuuden puute ja rehellinen saamattomuus työn edistämisen suhteen.

Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut pitkä prosessi. Työn tekeminen alkoi aiheen pohdinnalla vuoden 2022 alussa. Aiheen päättäminen oli lopulta

minulle helppoa, vaikka muutamia eri vaihtoehtoja ja ideoita alkuun vertailinkin. Alun perin työn oli määrä valmistua jo vuotta aiemmin, toukokuussa keväällä 2022. Näin on merkitty myös Karelia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön järjestelmään (Wihi), jonne olen palauttanut aihe-ehdotukseni helmikuun 11. päivä 2022. Olosuhteiden myötä työ jäi kuitenkin tuolloin lepotilaan ja varsinainen tekeminen alkoi uudelleen syksyllä 2022. Oppimisvaikeuksien teema valikoitui minulle aiheeksi suurelta osin myös henkilökohtaisista syistä, sillä perhepiiristäni löytyy henkilöitä, joilla on tarkkavaisuuden häiriöitä ja laaja-alaisia oppimisen haasteita. Tältä pohjalta minulta löytyy henkilökohtaista tietoa, kiinnostusta sekä kokemusta opinnäytetyön aihealueesta.

Opinnäytetyön tekeminen on laaja prosessi. Tämän opinnäytetyö on kehittänyt lähdemateriaalin etsintä- ja lukutaitoani, tieteellistä kirjoittamis- ja viittaustapaani sekä parantanut ammatillista edistymistäni esimerkiksi projektinhallinnan suhteen. Olen saanut niin taidollisia kuin tiedollisiakin eväitä, joita voin varmasti tulevassa työelämässä hyödyntää. Itsensä voittaminen ja hieno tunne siitä, että minä pystyn, on varmasti yksi isoimmista merkityksistä, joita tämä opinnäytetyö on opettanut ja se kantaa pitkälle tulevaisuuteen.

#### **9.4 Jatkokehittäminen**

Yksi tästä opinnäytetyöstä pois jäänyt, mielenkiintoinen asiakokonaisuus on erityisherkkyyks. Suomessa erityisherkkyydestä käytetään lyhennettä HSP, joka tulee englannin kielen sanoista: highy sensitive person (HSPerson 2023). Lähdeaineistossa erityisherkkyyks ei noussut tai tullut esiin missään vaiheessa, mutta oppimisvaikeuksien, perehdyttämisen ja koko työelämän kannalta kyse ei ole pienestä tai harvinaisesta asiasta. Ritarannan (2014) mukaan erityisherkkyyden ominaisuus ilmeneekin 15–20 prosentilla väestöstä. Erityisherkan ihmisen hermosto on hyvin herkkä reagoimaan. Reagointikyky näkyy muun muassa normaalia tarkempana ja jatkuvana ympäristön havainnointina. Ympäristön ääniin, valoihin tai omiin tunteisiin voidaan myös reagoida voimakkaasti. Tämä ominaisuus on synnynnäinen, eikä näin ollen ole sairaus tai vamma. Erityisherkkyyteen ei myöskään ole diagnoosia. (Ritaranta 2014.) On kuitenkin diagnooseja, joissa voi olla samoja piirteitä kuin erityisherkkyydessä. Ihminen voikin olla esimerkiksi sairas ja erityisherkkä, molempia yhtä aikaa. (HSP Suomi Ry 2023.)

Erytyisherkkyyden ja diagnoosin yhdistelmä voi olla esimerkiksi tässäkin opin-  
näytetyössä aiemmin mainittu ADD tai ADHD.

Työelämässä erityisherkit kuormittuvat herkästi, mikä lisää väsymystä ja ai-  
heuttaa haasteita jaksamiselle (Ritaranta 2014). Aron (2013) lisää että erityis-  
herkit eivät pidä pitkistä työpäivistä, ärsykkeiden täyttämästä työympäristöstä  
tai stressistä (Aron 2013, 132). Erytyisherkkiä kuvaavia tunnuspiirteitä ovat no-  
pea emotionaalinen reaktioky ja empatiakyky, herkkyys liiallisille ärsykeille,  
herkkyys vivahteille viestinnässä ja tiedon syvällinen käsittely (Aron 2013, 16–  
20).

Edellä kuvatun pohjalta ajattelen, että erityisherkkyyden olisi lisätutkimuksen arvoi-  
nen aihealue, jonka vaikutusta työelämään ja uuteen työpaikkaan sopeutumi-  
seen sekä oppimiseen olisi hyvä selvittää lisää. En löytänyt aiheesta suoraan  
mitään tietoa, joten voi olla sitä ei ole juuri selvitetty. Erytyisherkkyyden voi mie-  
lestäni helposti yhdistää oppimisvaikeuksien teemaan ja siksi halusin siitä ker-  
toa. Toinen tässä opinnäytetyössä vaille suurempaa huomiota jäänyt teema on  
oppimisen erilaiset tyylit. Olen tietoinen visuaalisesta (näköaisti), kinesteettis-  
taktiilisesta (tunto- ja liikeaisti) sekä auditiivisesta (kuuloaisti) tavoista hahmot-  
taa ja jäsentää tietoa sekä oppia uutta. Ihmisillä nämä tyylit poikkeavat usein  
toisistaan. Joillakin hallitsee yksi tyyli, kun toisilla taas oppimista hallitsevat  
useat alueet. Käsittääkseni tätäkin jaottelua on kuitenkin kritisoitu, eivätkä kaikki  
tutkimukset ole yksimielisiä tästä jaottelusta. Silti katson, että tämänkin asian  
tarkempi tutkiminen työn jatkokehittämisen kannalta antaisi sille lisää syvyyttä ja  
vaikuttavuutta.

Ylen tiedeartikkeli vuodelta 2017 otsikoi: ”Oppimisvaikeus on hidaste, muttei  
este”. Suurelta osin tällaiset vaikeudet ovat voitettavissa esimerkiksi kuntoutuk-  
sen avulla. (Yle 2017.) Tämä on näkökulma, jonka ehdottomasti haluan tuoda  
esille. Kun oppimisen vaikeus tunnustetaan ja tunnustetaan, on siihen mahdol-  
lista reagoida ja ottaa asia huomioon esimerkiksi työyhteisössä sekä työn te-  
ossa itsessään. Tämä edellyttää työyhteisöiltä avointa, positiivista ja ennako-  
luulotonta suhtautumista oppimisvaikeuksiin. Oppimisvaikeus on vain ja ainoas-  
taan oppimisen erilaisuutta, ei mitään muuta.

Hämäläinen ja Oksanen (2015) muistuttavat vielä, että oppimisvaikeudet eivät tarkoita ihmisen tyhmyyttä, laiskuutta tai saamattomuutta, eivätkä ne ole itseaiheutettuja (Hämäläinen & Oksanen 2015, 4). Uteliaisuus, tahdonvoima, innokkuus ja luovuus ovat hyviä ja positiivisia esimerkkejä tarkkaavaisuushäiriöistä kärsivien ihmisten, kuten ADHD ja ADD-diagnoosin saaneiden luonne- ja persoonallisuuspiirteistä. Kekseliäisyys ja mielikuvituksellisuus ovat myös tällaisia piirteitä. (Hämäläinen & Oksanen 2015, 15.) Kuntoutussäätiön (2021b) mukaan Ihminen voi itse helpottaa omaa oppimistaan oppimisvaikeuksista huolimatta (Kuntoutussäätiö 2021b). Tämä on totta. Apuvälineitä ja tukea oppimisen erilaisiin haasteisiin on tarjolla paljon, kunhan haasteet vain ensin tunnistetaan. Ihmisten saadessa näihin haasteisiin yksilöllistä tukea, on heillä kaikki mahdollisuudet menestyä elämässään.

## Lähteet

- Ahonen T., Aro M., Lerkkanen, M. & Siiskonen, T. 2019. Oppimisen vaikeudet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Aron, E. 2013. Erityisherkkä ihminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Great Place To Work. 2022. Mitä on psykologinen turvallisuus? [Mitä on psykologinen turvallisuus? - Great Place to Work Suomi](#) 21.4.2023.
- Eklund, A. 2020. Tervetuloa meille – uuden työntekijän perehdytys. Vantaa: Grano Oy.
- Erilaisten oppijoiden liitto. 2023. [Perustietoa oppimisvaikeuksista – Erilaisten oppijoiden liitto ry \(eoliitto.fi\)](#) 10.4.2023.
- Fletcher, J., Lyon, G., Fuchs L. & Barnes M. 2009. Oppimisen vaikeudet. Suomi: UNIPress.
- Hannaford, C. 2002. Viisaat liikkeet – aivojumpalla apua oppimiseen. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- HSP Suomi Ry. 2023. Mitä erityisherkkyyks ei ole?. [Mitä erityisherkkyyks ei ole? | HSP Suomi ry \(erityisherkat.fi\)](#) 21.4.2023.
- Huutilainen, M. & Saarikivi, K. 2018. Aivot työssä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Huttunen, M. & Socada L. 2019. Duodecim Terveyskirjasto: ADHD. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00353/adhd-aktiivisuuden-ja-tarkkaavuuden-hairio> 13.2.2023.
- Hämäläinen, R., Kotiranta, P-L., Paloneva, M-S. & Valkama A. 2010. Apuvälineitä erilaisen oppijan arkeen. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Hämäläinen, R. & Oksanen, S. 2015. Minullako oppimisvaikeuksia? Erilaisten oppijoiden liitto Ry.
- Hämäläinen, R., Sarsama, P. & Liimatainen J. 2017. Tietokone erilaisen oppijan apuvälineenä. Erilaisten oppijoiden liitto Ry.
- Isomäki, H. 2015. Ymmärrämmekö näkemäämme? -visuaalisen hahmottamisen häiriöt. Jyväskylä: Kirjapaino Kari.
- Järvinen, P. 2002. Onnistu esimiehenä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Koivuniemi, E. & Mettälä, A. 2019. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet osana työelämää: Kokemuksia palveluiden ja tukien tärkeydestä lapsuudesta aikuisuuteen. Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Erika Koivuniemi.pdf \(theseus.fi\)](#) 11.4.2023.
- Kokkinen, A., Rantanen-Väntsi, L. & Tuomola, A. 2008. Aikuisen oppijan käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Korkeamäki, J. 2010. Aikuisten oppimisvaikeudet. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Kuntoutussäätiö. 2021a. Perustietoa oppimisvaikeuksista. [Perustietoa oppimisvaikeuksista - oppimisvaikeus.fi](#) 10.4.2023.
- Kuntoutussäätiö. 2021b. Tietoa oppimisesta. [Tietoa oppimisesta - oppimisvaikeus.fi](#) 23.4.2023.

- Kuntoutussäätiö. 2022. [Lukivaikeuden tunnistuslista - oppimisvaikeus.fi](https://www.kuntoutussaatio.fi/luke/luke-oppimisvaikeus) 23.4.2023.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- Lyytinen, H. 2022. Duodecim Terveyskirjasto: Oppimishäiriöt. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00401> 11.4.2023.
- Moilanen, K. 2002. Yli esteiden – oppimisvaikeudet ja vieraat kielet. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Mononen, R., Aunio, P., Väisänen, E., Korhonen, J. & Tapola, A. 2017. Matemaattiset oppimisvaikeudet. Juva: Bookwell Digital.
- Neuropsykologia. 2023. Mitä on neuropsykologia? <https://neuropsykologia.fi/neuropsykologia/> 8.2.2023.
- Närhi, V., Seppälä H. & Kuikka, P. 2014. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet. (Niilo Mäki Instituutti) Porvoo: Bookwell Oy.
- Päivinen, S. 2021. Resurssisuunnittelijan perehdytys – perehdytyskäsikirja. Karélia-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Paivinen Sari 2021 6 10.pdf \(theseus.fi\)](https://theseus.fi/tyo/2021/6/10/Paivinen_Sari_2021_6_10.pdf) 11.4.2023.
- Ritaranta, S. 2014. Erityisherkyys ei ole sairaus. [Erityisherkyys ei ole heikkoutta | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.ttl.fi/erityisherkyys-ei-ole-heikkoutta) 21.4.2023.
- Salonen, L. 2014. Perehdyttäminen ja ihminen oppijana. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Salonen Linda.pdf \(theseus.fi\)](https://theseus.fi/tyo/2014/11/4/Salonen_Linda.pdf) 11.4.2023.
- Silvennoinen, H. 2015. Oppimisvaikeudet työelämässä. Aikuiskasvatus. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94121/52799> 13.2.2023.
- Sivistyssanakirja. 2023. Auditivinen. [auditivinen - Sivistyssanakirja - Suomi Sanakirja](https://www.sivistyssanakirja.fi/sivistyssanakirja-suomi-sanakirja) 30.3.2023.
- Terveyskirjasto. 2022. Duodecim Terveyskirjasto: ADD. <https://www.terveyskirjasto.fi/itt03858> 13.2.2023.
- Terveyskirjasto. 2023. Duodecim Terveyskirjasto: Inhibiittori. [inhibiittori - Terveyskirjasto](https://www.terveyskirjasto.fi/itt01656) 3.4.2023.
- Terveyskirjasto. 2016. Duodecim Terveyskirjasto: Kognitiivinen. <https://www.terveyskirjasto.fi/itt01656> 13.2.2023.
- Terveyskylä. 2021. Toiminnanohjauksen häiriöt. [Toiminnanohjauksen häiriöt | Aivotalo | Terveyskylä.fi \(terveyskyla.fi\)](https://aivotalo.fi/terveyskyla.fi) 23.4.2023.
- Tieteen termipankki. 2023. Nimitys:inhibitio. <https://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:inhibitio> 3.4.2023.
- Tikkamäki, K. 2019. Miten oppimisvaikeudet voi ottaa puheeksi työelämässä? [Miten oppimisvaikeudet voi ottaa puheeksi työelämässä? \(tuni.fi\)](https://tuni.fi/tyo/2019/11/4/Miten_oppimisvaikeudet_voi_ottaa_puheeksi_tyoeleamassa) 11.4.2023.
- Tilastokeskus. 2022. Väestö ja yhteiskunta. [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#V%C3%A4kiluvun%20kehitys](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#V%C3%A4kiluvun%20kehitys) 19.8.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa \(tenk.fi\)](https://tenk.fi/tyo/2023/11/4/Hyva_tieteellinen_kaytanta_ja_sen_loukkausepailyjen_kasitleminen_Suomessa) 11.4.2023.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](https://tenk.fi/tyo/2019/11/4/Ihmiseen_kohdistuvan_tutkimuksen_eettiset_periaatteet_ja_ihmistieteiden_eettinen_ennakoarviointi_Suomessa) 11.4.2023.

- Työelämään.fi. 2023. Perehdytys. [Perehdytys - Työelämään.fi \(tyoelamaan.fi\)](https://tyoelamaan.fi) 13.2.2022.
- Työsopimuslaki 55/2001
- Työterveyslaitos. 2023a. Henkinen kuormitus. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattiokohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus> 3.4.2023.
- Työterveyslaitos. 2023b. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina> 13.2.2023.
- Työterveyslaitos. 2023c. Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista. [Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina) 9.4.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2023. Perehdyttäminen ja työnopastus. [Perehdyttämisen ja työnopastus - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/tyoturvallisuuskeskus) 11.4.2023.
- Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. [Perehdyttämisen tarkistuslista \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/tyoturvallisuuskeskus) 9.4.2023.
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vernerinet.net. 2019. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet. [Laaja-alaiset oppimisvaikeudet | vernerinet.net](https://verneri.net) 11.4.2023.
- Yhteistoimintalaki 1333/2021
- Yle. 2017. Oppimisvaikeus on hidaste muttei este. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/08/18/oppimisvaikeus-hidaste-muttei-este> 23.4.2023.
- Österberg, M. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 2014. Helsinki: Kauppakamari.

## Taustakysymykset

### 1. Osallistun kyselyyn: \*

Omalla nimellä

### 2. Jos valitset osallistua omalla nimellä

Oma nimi

### 3. Organisaatio \*

Mikä on tittelisi tässä organisaatiossa?

Mikä on työntekijöiden määrä tiimissäsi?

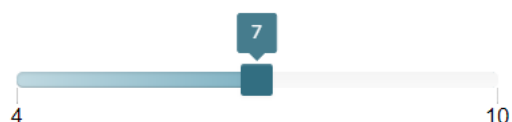
Kuinka kauan olet työskennellyt tässä organisaatiossa?

## Sisältökysymykset

### 4. Mitä on mielestäsi perehdyttäminen ja mihin sillä pyritään?

### 5. Mihin asioihin perehdyttämisessä on mielestäsi olennaista keskittyä?

### 6. Miten tyytyväinen olet oman organisaatiosi perehdyttämisen laatuun? Asteikolla 4-10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras arvosana. \*



7. Entä miten tyytyväinen olet oman perehdyttämisesi laatuun?  
Asteikolla 4-10, jossa 4 on huonoin ja 10 paras arvosana. \*



8. Mitä ovat mielestäsi oppimisvaikeudet?

9. Millaisia oppimisvaikeuksia olet tunnistanut perehdyttäessäsi uusia työntekijöitä?

10. Miten nämä havaitsemasi vaikeudet ovat tulleet ilmi?

**Vastatessasi kysymyksiin 11 ja 12, lisääthän vastauksesi perään lyhyen komentin. Kiitos!**

11. Millä tavalla oppimisvaikeuksien näkökulma on huomioitu uuden henkilön käytännön työnopastuksessa? \*

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Huonosti
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

12. Millä tavalla oppimisvaikeuksien näkökulma on huomioitu käytetyssä perehdyttämisen materiaalissa esim. työohjeissa? \*

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Huonosti
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

13. Mitä seurauksia huonolla perehdyttämisellä voi mielestäsi olla ja miten se näkyy tai voi näkyä? \*

14. Mitä merkitystä uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioimisella perehdyttämisessä on yrityksen ja työntekijän tuottavuudelle? \*

15. Mitä merkitystä uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioinnilla perehdyttämisessä on henkilön sitoutumiselle ja motivaatiolle? \*

16. Mikä nykyisissä perehdyttämisen käytännöissä oppimisvaikeuksien näkökulmasta on hyvää ja toimii? \*

17. Mikä nykyisissä perehdyttämisen käytännöissä oppimisvaikeuksien näkökulmasta ei toimi ja kaipaa kehittämistä? \*

18. Vapaa sana ja palaute.

Haluaisitko lisätä jotain? Haluatko tarkentaa jotain vastaustasi? Voit myös kommentoida kyselyä vapaasti.

## Haastattelurunko

### Taustakysymykset

- Haluan osallistua kyselyyn: nimettömänä / omalla nimellä
- Mikä on tittelisi tässä organisaatiossa
- Mikä on työntekijöiden määrä tiimissäsi?
- Kuinka kauan olet työskennellyt esimiestehtävissä?

### Haastattelukysymykset

1. Mitä on mielestäsi perehdyttäminen ja mihin sillä pyritään?
2. Mihin asioihin perehdyttämisessä on olennaista keskittyä?
3. Miten tyytyväinen olet yrityksen/työpaikkasi perehdyttämisen laatuun?

Entä oman perehdyttämisesi (toteuttaja tai vastaanottaja) laatuun? Asteikolla 4–10. Neljä on huonoin arvosana ja kymmenen paras.

4. Mitä ovat mielestäsi oppimisvaikeudet?
5. Millaisia oppimisvaikeuksia olet tunnistanut perehdyttäessäsi uusia työntekijöitä?
6. Miten nämä havaitsemasi vaikeudet ovat tulleet ilmi?
7. Millä tavalla oppimisvaikeuksien näkökulma on huomioitu perehdyttämisessä?
  - a. Uuden henkilön käytännön työnopastuksessa
  - b. Käytetyssä perehdyttämisen materiaalissa esim. työohjeet
8. Mitä seurauksia huonolla perehdyttämisellä voi olla ja miten se näkyy tai voi näkyä?
9. Mitä merkitystä uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioidulla perehdyttämisessä on:
  - a. tuottavuudelle?
  - b. uuden henkilön sitoutumiselle ja motivaatiolle?
10. Mikä nykyisissä perehdyttämisen käytännöissä oppimisvaikeuksien näkökulmasta
  - a. on hyvää ja toimii?
  - b. ei toimi ja kaipaa kehittämistä?

Kysymykset loppuivat tähän. Haluaisitko lisätä jotain? Haluatko tarkentaa jotain vastaustasi? Tai kommentoida haastattelua sekä minua haastattelijana?

## Vaikeuksista vahvuuksiksi

### – perehdytysohje oppimisvaikeuksien näkökulmasta

Työnantaja, olet saamassa uuden henkilön yrityksesi työntekijäksi. Hän on arvokas rekrytointi, joten hänen kattavasta ja yksilöllisistä tarpeista huomioivasta perehdyttämisestään kannattaa huolehtia.

Perehdytyksen tavoitteena on itsenäinen, tuottava, sitoutunut ja motivoitunut sekä turvalliseen työntekoon pystyvä työntekijä. On hyvä muistaa, että perehdytys on talon tärkein koulutus!

#### Ennen varsinaisen työn aloittamista:

- Mieti ja sovi etukäteen perehdytykseen osallistuvat henkilöt.
- Sovi heidän kanssaan perehdytyksen suunnitelmasta, aikataulusta ja käy tavoitteet läpi:
  - Perehdytyksen eri osa-alueet ja kokonaisuus on ennakkoon suunniteltava ja pilkkottava tarpeeksi pieniin osiin. *Tämä helpottaa tiedon omaksumista, lisää psykologisen turvallisuuden tunnetta ja auttaa uutta työntekijää oppimisprosessissa.*
- Huolehdi myös perehdyttäjän kouluttamisesta ja valmiudesta perehdytystehtäviin:
  - Hyvä perehdyttäjä on motivoitunut, tuntee työtehtävän ja sen vaatimukset sekä työympäristön riittävän laajasti. Lisäksi hänellä on tehtävään sopiva luonne, hyvä asenne ja halu opettaa työtehtävää. Hän myös tietää mitä häneltä odotetaan.
- Perehdytykselle on varattava riittävästi aikaa. Kaikkien perehdytykseen osallistuvien kanssa on syytä varmistaa, että esimerkiksi kalentereissa on tilaa.
- Sovi muutamasta yhteisestä keskustelusta perehdyttäjän kanssa jo perehdyttämisen aikana. *Näin varmistat riittävän oppimisen tuen, tason ja vauhdin.*

- Tiedota työyhteisöä riittävän ajoissa uudesta työntekijästä. *Tämä tieto on tärkeää etenkin saapuvan henkilön läheisimmille, tuleville kollegoille, jotta he ovat tietoisia uuden työntekijän tulosta ja osaavat siihen tarvittaessa valmistautua.*
- Informoi tulevan työntekijän saapuminen muille tarvittaville organisaation tahoille, esimerkiksi IT- HR- tai työturvallisuushenkilöille, jotta he osaavat varata tulijalle sopivat työvälineet.
- Varmista että perehdyttämisen materiaalit ovat ajan tasalla. Ota huomioon materiaaleja suunniteltaessa tai tarkastettaessa etenkin seuraavat seikat:
  - Selkeys ja väljyys – ei liikaa tietoa samalla sivulla tai yhdellä kertaa.
  - Kuvien ja tekstin yhdistäminen. Käytä ohjeita, joissa on sekä kuvia että kirjoitusta. Videoidut infot ja ohjeet ovat myös erittäin hyviä.
  - Työohjeisiin on hyvä liittää mahdollisuus kuunnella ne myös ääneen luettuna.
  - Värien käyttö ohjeissa ja materiaaleissa on suotavaa, kunhan se on selkeää ja johdonmukaista. Huomioithan riittävän kontrastin.
  - Karsi epäselvät lyhenteet, ilmaukset tai muu yrityksen sisäinen ammattikieli (jargon) pois materiaaleista.
- Harkitse mahdollisuutta lähettää työntekijälle ennakoon yritystietoa, työpaikan pelisääntöjä, digitaalisen perehdytys- ja oppiympäristön käyttömahdollisuus tai tervetulo- kirje. *Nämä ovat oivia tapoja osoittaa työnantajan positiivinen asennoituminen uuden työntekijän saapumiseen.*

### **Työn aloitusvaihe:**

- Toivota henkilö tervetulleeksi taloon ja esitele perehdyttäjät tai perehdyttäjät.
- Käykää yhdessä läpi perehdytyksen sisältö, tavoitteet ja odotukset.
- Järjestä työntekijälle oma vihko, digilehtiö tai sanelulaite, johon hän voi halutessaan kirjoittamalla tai puhumalla tehdä muistiinpanoja.
- Esitele työpaikan toimintatavat, pelisäännöt ja tavoitteet.
- Kerro yrityksen tuotteista ja/tai palveluista sekä arvoista ja työskentymisestä.
- Käy läpi yrityksen viestintäkanavat ja viestintätavat.
- Kerro lisäksi keneltä voi kysyä lisätietoja työhön liittyvissä asioissa. Madalla tässä kynnystä avun kysymiseen tietoisesti kertomalla:

- Työntekijä saa ja voi kysyä kaikkea mieleen tulevia asioita. Myös kertausta saa kysyä.
- Suhtaudutaan kysymiseen positiivisesti ja kärsivällisesti. ”Hyvä kun kysyit!”
- Kerro virheisiin suhtautumisesta ja sietämisestä. Ne kuuluvat oppimiseen.  
*Liiallinen paine oppimista tai työntekoa kohtaan saa aikaan: ”en osaa tai pärjää” -tunteen, jonka vallassa työ muuttuu stressaavaksi.*
- Pyri ottamaan selville työntekijän tapa ja tyyli omaksua tietoa. Voit kysyä: ”Miten sinä opit parhaiten?”. Tässä yhteydessä on luonnollista keskustella myös oppimisvaikeuksista. *Niiden selvittäminen ja tunnistaminen koetaan usein helpottavana ja auttaa työnantajaa kohti yksilöllisempää ja laadukkaampaa perehdyttämistä.* Jos oppimisvaikeuksia ilmenee ja/tai niitä halutaan selvittää tarkemmin, voit ohjata uuden työntekijän työterveyshuollon palvelujen piiriin, josta henkilö voidaan tarvittaessa ohjata jatkoselvittelyihin. *”Madalla kynnyksellä tarttua heti toimeen ja rohkaista työntekijää kokeilemaan itse. Suurin osa omaksuu tietoa parhaiten fyysisen tekemisen avulla.*
- Kerro työnkuvasta ja siihen liittyvistä tärkeimmistä vastuista ja odotuksista. *Epäselvät odotukset aiheuttavat stressiä ja kuormittumista.* Käy läpi myös työntekijän oikeudet sekä keskeiset työnantajaa kokevat lait ja työehtosopimukset.
- Kerro, miten työntekijän työnkuva vaikuttaa koko yrityksen toimintaan. Mahdollinen edellinen ja seuraava työvaihe, niin sanottu sisäinen asiakkuus. *Näin työntekijä hahmottaa paremmin roolinsa ja tehtävänsä vaikutukset muuhun työyhteisöön ja osana yritystä.*
- Seuraa työskentelyä ja varmista oppiminen keskustelemalla työntekijän kanssa. Anna positiivista palautetta onnistumisista.
- Pidä perehdytyksessä tarpeeksi taukoja. *Tauot parantavat keskittymisen ylläpitoa ja auttavat uutta työntekijää jäsentämään ja käsittelemään uudet asiat.*
- Pyri välttämään epäselviä lyhenteitä, ilmauksia tai muuta yrityksen sisäistä ammattikieltä perehdytyksessä. Jos tämä ei ole täysin mahdollista, avaa lyhenteiden ja ammattikielen merkitys tai tarkoitus uudelle työntekijälle heti niihin törmättyä.
- Käy läpi työsuhdeasiat: työsopimus, palkkaus, loma- ja poissaolo- ja sairauskäytännöt sekä työsuhde-edut. Kerro myös ruokailu- ja taukokäytännöistä, sekä työajan seurantaan liittyvät asiat. Esittele työpaikan muut tilat ja niiden käyttö, esimerkiksi sosiaalityötilat, pukuhuoneet ja neuvottelutilat.

- Kerro työterveyshuoltoon, työhyvinvointiin ja ergonomiaan liittyvät ohjeet ja tiedot ja toimintatavat.
- Kerro työpaikan koulutus- ja kehittymismahdollisuuksista.
- Selvitä työpaikan vaitiolovelvollisuus- ja salassapito-ohjeistus.
- Esittele yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio sekä henkilöt.
- Jos työtehtävä tai työympäristö sen mahdollistaa, niin estä tai minimoi ylimääräiset ja häiritsevät äänet. Tarjoa mahdollisuus hiljaisen työskentelytilan tai kuulosuojainten, kuten vastamelukuulokkeiden käyttöön. Musiikin kuuntelumahdollisuus perehdyttämisen ja työnteon yhteydessä kannattaa myös selvittää. *Se voi auttaa tarkkaavaisuuden pulmissa ja edistää oppimista.*
- Uudelle työntekijälle, joka tekee töitä tietokoneen kanssa täysin tai osittain, kannattaa opastaa ja kertoa:
  - tietokoneen helppokäyttötoiminnot. Värien, tekstien ja kuvakkeiden koon säätämisestä sopivaksi voi olla merkittävää apua työteossa
  - puheesta tekstiksi (sanelutoiminto) tai tekstistä puheeksi -ohjelmien käyttö
  - kosketusnäytön, erikoishiiren tai näppäimistön tarpeellisuus ja saatavuus
- Esittele muutkin työssä käytettävät koneet ja laitteet yksityiskohtaisesti läpi
- Opasta työturvallisuusasiat:
  - Toiminta onnettomuustilanteessa
  - Toiminta häiriö- ja vikatilanteissa sekä poikkeavat työtilanteet
  - Turvalliset työtavat ja liikkuminen työpaikalla
  - Työn haittojen ja vaarojen havaitseminen, kirjaaminen ja ennaltaehkäisy
  - Tarvittavien suojavälineiden oikeaoppinen käyttö

**Perehdyttämisaajan päättyessä varaa aika työntekijän kanssa perehdyttämissuunnitelman läpikäyntiä, palautekeskustelua varten. Varmista, että kaikki perehdyttämisen osa-alueet on käyty läpi ja kirjattu. Varaa aikaa asioiden kertaamiseen, jos tarvetta ilmenee.**

**Kysy työntekijältä palautetta perehdytyksestä. Kirjaa saatu palaute ja kehitä perehdyttämisen prosessia jatkuvasti saadun palautteen pohjalta.**

## Muistitaulu: ”Vaikeuksista vahvuudeksi”

# VAIKEUKSISTA VAHVUUKSIKSI

OPPIMISVAIKEUDET  $\neq$   
TYHMÄ, LAISKA JA SAAMATON



## OPPIMISTYYLIT -ERI TAPOJA OPPIA

Näkemällä? Kuuntamalla? Kirjoittamalla?  
**Tunnista ja selvitä työntekijän tyyli oppia**  
Kysy : ”Miten sinä opit parhaiten?”

## VARAA JA ANNA AIKAA

Ennakoi ja valmistaudu uuden työntekijän saapumiseen hyvin.  
Suunnittele ja aikatauluta perehdytys yhdessä perehdyttäjän kanssa.  
Kannusta kysymään ja suhtaudu virheisiin positiivisesti ja kärsivällisesti.





## YHDISTÄ LIIKE OPPIMISEEN

Kannusta muistiinpanojen tekemiseen omalla tyyllilläsi:  
Kirjoittaen, puhuen, tai käy vaikka kävelykeskusteluja.

## SELKEÄT JA MONIPUOLISET MATERIAALIT

Käytä perehdyttämisen ja oppimateriaaleissa tekstiä, kuvia, värejä ja videoita.  
Toiset oppivat tekemällä, toiset kuuntelemalla tai katsomalla.





## ANNA RAUHA OPPIMISELLE

Poista tai estä haitalliset, ylimääräiset äänet sekä keskeytykset.  
Vaihtoehtoisesti:  
Anna mahdollisuus kuunnella musiikkia - se voi edistää oppimista.

## KYSY, KERTAA JA KEHITÄ

Pilko perehdyttämisen kokonaisuus pieniin osiin!  
Anna mahdollisuus kertaamiselle ja kysymyksille perehdytyksen kaikissa vaiheissa.  
Kehitä perehdyttämisen prosessia saadun palautteen perusteella.