

Perehdytysopas leirintäalueen vastaanoton uudelle työntekijälle

Koskenselän Lomakylä

LAB-ammattikorkeakoulu

Restonomi (AMK)

2023

Jenna Haaparanta

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jenna Haaparanta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 15+39	Valmistumisaika 2023
Työn nimi Perehdytysopas leirintäalueen vastaanoton uudelle työntekijälle Koskenselän Lomakylä		
Tutkinto ja koulutusala Restonomi (AMK), hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutus		
Toimeksiantajaorganisaatio Lomavinkki Oy, Koskenselän Lomakylä		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli koota tiivis, mutta kattava perehdytyskansio Puumalan Koskenselän Lomakylään. Laaditun oppaan on tarkoitus olla sähköisessä muodossa, jolloin sitä voi lukea ja siihen palata missä ja milloin vain, ja näin ollen helpottaa uuden työntekijän työn aloittamista. Oppaassa on käsitelty leirintäalueen palvelut, työnkuva, varaus- ja kassajärjestelmä, eri työvuorojen tehtävät, sekä kerrottu muut tärkeimmät työhön liittyvät asiat, kuten palkanmaksu.</p> <p>Opinnäytetyö on toiminnallinen työ, joka sisältää oppaan lisäksi teoriaosuuden. Teoriaosuudessa ensimmäisenä esitellään yritys ja sen perustoiminnot, jonka jälkeen on käyty läpi perehdyttämisen perusta, sekä sen käyttö jo rekrytointivaiheessa. Pääpaino työssä on kuitenkin itse oppaassa.</p> <p>Koskenselän Lomakylä palvelee päivittäin vain kesäsesonkina, joten työn tuloksena syntyneen oppaan on tarkoitus tulla käyttöön ensi kertaa kesäkaudelle 2024.</p>		
Asiasanat rekrytointi, vastaanotto, työhön perehdytys, perehdytysopas		

Abstract

Author(s) Jenna Haaparanta	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 15+39	
Title of Publication Orientation guide for a new employee of the campsite reception Koskenselkä Holiday Village		
Degree, Field of Study Bachelor's Degree Programme in Hotel and Restaurant Management		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Lomavinkki Ltd. Koskenselkä Holiday Village		
Abstract <p>The main goal of this thesis was to put together a concise, but comprehensive orientation folder for Koskenselkä Holiday Village in Puumala. The purpose of the prepared guide is to be in electronic form, so it can be read and returned to anywhere and any-time and make it easier for a new employee to start work. The guide covers the campsite's services, job description, reservation and cash register system, duties in different shifts, and other important work-related issues, such as salary payment.</p> <p>The thesis is a functional work, that includes a theory part in addition to the guide. In the theory section, the company and its basic functions are first introduced, after which the basics of orientation is reviewed, as well as its use already in the recruitment phase. The focus of the work is on the guide.</p> <p>Koskenselkä Holiday Village is open daily only during the summer season, so the guide is planned to be in use for the first time in summer season of 2024.</p>		
Keywords recruitment, reception, job orientation, orientation guide		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Lomavinkki Oy	2
2.1	Koskenselän Lomakylä	2
2.1.1	Yrityksen perustoiminnot	3
2.2	Oma kokemukseni perehdyttämisestä yrityksessä.....	4
3	Perehdytys suunnitelman luominen	5
3.1	Perehdytyksen tärkeys ja hyödyt	7
3.2	Perehdytys Suomen laissa	8
4	Perehdyttämisen eteneminen	10
4.1	Perehdyttämisen vaiheet	10
4.2	Perehdytys osana rekrytointia.....	10
4.2.1	Perehdytys ennen työsuhteen alkamista.....	10
4.2.2	Perehdytys työsuhteen aikana	11
4.2.3	Perehdytysprosessin päättyminen	11
4.3	Perehdyttämisen seuranta	11
5	Perehdytysoppaan luominen Koskenselän Lomakylään	12
5.1	Perehdytysoppaan sisältö.....	12
6	Yhteenveto	14
	Lähteet	15

Liite Perehdytysoppaan kansilehti

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työhön perehdyttämisen tärkeyttä. Opinnäytetyö koostuu kahdesta eri osuudesta. Teoriaosuus keskittyy hyvin hoidetun perehdyttämisen merkitykseen ja sen eri vaiheisiin. Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen työ ja pääpaino työllä on valmistuvalla oppaalla. Toimeksiantajana työlle on Lomavinkki Oy ja kohdeyrityksenä toimii Koskenselän Lomakylä. Toimeksiantajayritys saa työn tuloksena perehdytysoppaan, jonka uusi työntekijä saa luettavakseen jo ennen työsuhteen alkamista.

Opinnäytetyön tuloksena valmistuvan perehdytysoppaan on tarkoitus olla virtuaalissa muodossa, jolloin uusi työntekijä voi siihen tarttua milloin ja missä vain. Työstä tulee myös tulostettu versio, joka on aina vastaanotossa saatavilla. Työllä toivon pystyväni auttamaan uusia työntekijöitä välttämään virheitä, että työ olisi tukena jokapäiväisessä työskentelyssä.

Oppaan tarkoituksena on olla apuna kolmivaiheisessa rekrytointiprosessissa, joka on osa työn teoriaosuutta. Produktin tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän työn aloittamista Koskenselällä, kun tämä pääsee tutustumaan alueeseen, työtehtäviin ja -välineisiin jo ennen varsinaisen työn aloittamista. Työn tuloksena syntyvä opas keskittyy varaus- ja kassajärjestelmien perustoimintoihin, sekä leirintäalueen ja työtehtävien esittelyyn.

Aineisto opinnäytetyön teoriaosuuteen on kerätty kirjallisuudesta sekä eri verkkolähteistä. Teoriaosuuden alussa on esitelty toimeksiantajayritys ja sen toimintaympäristö. Olen työskennellyt yrityksen palveluksessa kesän 2022, osan ajasta vastaanottopäällikkönä, ja kesällä 2023 toisen työn ohessa lähinnä perehdyttäjän roolissa. Produktin työstämisessä on pohjana omat kokemukseni työstä, ja niin minulle annetusta kuin minun antamasta perehdytyksestä ja opastamisesta. Kokemusperäisessä kirjoittamisessa ei ole valmiiksi kirjoitettua tietoa asiasta, ja koska ammatikorkeakoulussa opiskellaan tekemistä, on kokemusperäinen kirjoittaminen opettavaista niin itselleni, kuin myös työn lukijoillekin ja opiskelijakollegoille; kaikille heille, jotka mahdollisesti tulevaisuudessa tekevät vastaavanlaista työtä ja etsivät esimerkimateriaalia työhönsä.

2 Lomavinkki Oy

Lomavinkki Oy toimii Sky-Bar Ravintolat -yrityksen omistuksessa. Sky-Bar Ravintoloilla on jo pitkä historia Puumalassa, ensimmäinen kahvila on perustettu jo vuonna 1998 Puumalansalmen sillan hissitornin huipulle. Sijainnista juontaa myös yrityksen nimi, Sky Bar. Vuonna 2004 yhtiö laajentui matkailualalle, kun Sky-Bar Ravintolat osti Lomavinkki Oy:n, joka harjoittaa majoitustoimintaa Koskenselällä.

2.1 Koskenselän Lomakylä

Koskenselän Lomakylä sijaitsee 2,5 km päässä Puumalan keskustasta, Saimaan länsirannalla. Lomakylä on toiminut Puumalan seurakunnalta vuokratulla 7 hehtaarin tontilla 1960-luvun lopulta lähtien, ensin Lomaliiton alaisuudessa, jonka jälkeen yrittäjänä toimi pitkään Pentti Kiuru, ja 2004 lähtien nykyinen omistaja Pasi Partanen perheineen. Sisaryrityksiä ovat Ravintola Hovi sekä Ravintola Satama Puumalassa, Imatran Vuoksenniskalla Bar Kenguru ja uusimpina Naked Taco Helsingin keskustassa.



(Koskenselkä.)

Karttapohjasta puuttuu tämän työn tekohetkellä uusien konttihuoneiden sijainti, joka on leirintämökkien 11 ja 14 edustalla.

Majoitusvaihtoehtoja löytyy monen tasoista ja hintaista. Mökkimajoituksesta on valittavissa joko leirintämökit, tai saunalliset huvilat. Alueella on myös camping- ja caravan-paikkoja. Vuodepaikkoja on yhteensä 82 (92, jos saunamökkien lisävuoteet otetaan huomioon). Leirintäalueella on sähköpistokepaikkoja 42 (+varapaikkoja n.8 sekä kausipaikkoja 10), sähköttömiä paikkoja riittää käytännössä aina karavaanareille ja telttailijoille. Uusimpana majoitusvaihtoehtona on heinäkuussa 2023 rannan läheisyyteen sijoitetut konttihuoneet, joista avautuu kaunis maisema Saimaalle.

Koskenselällä toimii touko-syyskuun aikana kesävastaanotto ja -kahvio. Tänä aikana on täysi majoitusvalikoima. Talvikaudella vastaanotto ja kahvio ovat suljettuina, mutta saunalliset huvilat ovat vuokrattavissa myös talvella, joten periaatteessa Lomakylä on toiminnassa ympäri vuoden.

2.1.1 Yrityksen perustoiminnot

Koskenselän Lomakylän toiminta-ajatuksena on majoituspalvelut ja yritys tarjoaa niin sanotusti kaikille jotakin tähän ajatukseen liittyen. Haluaa asiakas sitten majoittua asuntoautolla tai -vaunulla, teltailla, vaatimattomamman leirintämökkimajoituksen tai saunallisen huvilan, löytyy Koskenselältä vaihtoehto jokaiselle.

Leirintämökeissä, uusissa konttihuoneissa sekä caravan- ja campingalueella majoittuville on yhteiset wc-, suihku- ja keittiötilat, saunallisissa huviloissa nämä kaikki kuuluvat varustukseen.

Sesongin aikana vastaanotto sekä kahvio palvelee päivittäin. Terassikahvio tarjoaa juomia A-oikeuksin, aamiaista, sekä grilliruoka-annoksia ja kahvilatuotteita. Vastaanoton puolella on pieni kioski, josta voi ostaa virvokkeita ja elintarvikkeita myös mukaan otettavaksi.

Alueelta löytyy mm. hiekkaranta, grillauspaikkoja, minigolfkenttä, frisbeegolfrata, sekä vuokrattavia rantasaunoja (2 sähkösaunaa ja 1 puusauna). Sesongin aikaan asiakkailta on mahdollisuus käydä aamusaunassa veloituksetta, joka onkin saanut suuren suosion majoittujien keskuudessa. Muita lisämyyntituotteita on esim. soutuveneiden ja kanoottien vuokraus. Koskenselkä tekee myös yhteistyötä Saimaa Bikesin kanssa, joka vuokraa sähkö- ja hybridipyöriä.

2.2 Oma kokemukseni perehdyttämisestä yrityksessä

Lomakylän ollessa vielä ”talviteloilla”, kävin tutustumassa alueeseen. Vastaanotto-päällikkö kertoi valtavasti asioita niin itse yrityksen toiminnasta, kuin myös Puumalan alueen mahdollisuuksista. Itselleni ominta on kuitenkin oppia asioita tekemällä.

Tekemään pääsinkin hyvin pian, kun saimme kesäkauden avattua ja sekä kahvio että vastaanotto alkoivat olemaan avoinna. Ensimmäisinä päivinä vastaanottopäällikkö oli kanssani ja pääsin harjoittelemaan vastaanoton ja kahvion työtehtäviä ihan käytännössä. Kahvion puoli ei tarvinnut ihan niin paljon opastusta kuin vastaanoton työt.

Yllättävän nopeasti aloin olemaan työpaikalla yksin, joka aluksi jännitti paljonkin. Aika paljon jouduin tukeutumaan puhelimitse saatuihin neuvoihin, mutta onneksi ihan maalaisjärjellä pärjäsi jo pitkälle. Aiempi kokemus palvelualoilta oli myös suureksi avuksi.

Pääsin myös itse olemaan perehdyttäjän roolissa, kun muutkin kesän työntekijät aloittivat työnsä. Itse pyrin opettamaan työn kautta, jolloin annoin uuden työntekijän tehdä itse, olemalla läsnä ja neuvomalla. Koetin välttää liikaa tuputtamista omista työtavoistani ja pyrin kertomaan asiat rauhallisesti ja kärsivällisesti.

3 Perehdytys suunnitelman luominen

Koska perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä toimista uuden työntekijän aloittaessa, on tehokkaan perehdyttämisen suunnittelu ensiarvoisen suuressa roolissa. Suunniteltu perehdyttäminen auttaa tavoitteiden määrittelyssä ja nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työhön. (Intro 2019.) Suunnitelma on suositeltavaa tehdä juuri ko. yritykselle sopivaksi, jotta kaikki tärkeimmät työhön liittyvät asiat tulisi käytyä läpi. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa jäsentämään työtehtäviä eri päiville, eikä uudelle työntekijälle näin ollen tule kerralla liikaa tietoa eikä hän koe oloansa tukalaksi kaiken uuden keskellä. Hyvää perehdytystä on myös rohkaista olemaan oma-aloitteinen uusien asioiden suhteen ja kysymään askarruttavista asioista. (Yrittäjät.)

Suunnitelmaa laatiessa on hyvä pohtia, mitkä ovat parhaimmat tavat ja tukitoiminnot, joilla uutta työtä tekevä saadaan omaksumaan työympäristö. Tarkoituksenmukaisella perehdytys suunnitelmalla pystytään määrittelemään, milloin perehdytys on riittävää ja milloin se voidaan luokitella loppuun suoritetuksi. Perehdytys suunnitelmaa luodessa voidaan erotella koko yritykseen liittyvästä perehdytyksestä yksilöllinen suunnittelu. Yksilöllisellä perehdytys suunnitelmalla otetaan huomioon uuden työntekijän aiempi osaaminen ja liittyy siihen uudet asiat. (Kupias & Peltola 2009, 86-88.)

Perehdytys suunnitelmassa tulisi käydä ilmi muun muassa perehdytyksen tavoitteet, nimetyt perehdyttäjät, aikataulu ja perehdytyksen seuranta (TTK 2007, 6-7). Perehdytyksen apuna voidaan käyttää osaamisalue-kuviota, jonka avulla uuden työntekijän osaaminen eri osa-alueilla voidaan selvittää.



(Kupias & Peltola 2009, 90.)

Perehdytysuunnitelmaa laatiessa on hyvä pitää mielessä viisi tärkeää kohtaa. Hyvä suunnitelma vastaa seuraaviin kysymyksiin:

- Kenelle suunnitelma on laadittu?
- Kuka perehdytyksestä vastaa?
- Milloin perehdytys on saatu päätökseen?
- Mitä perehdytykseen sisällytetään?
- Miten perehdytys toteutetaan?



(Kokko 2023.)

Nykypäivänä etätöiden lisääntyessä perehdytyksen suunnittelu tuottaa omat haasteensa, ja hyvän perehdyttämisen tärkeys korostuu. Etätyöskentelijän perehdytykseen tehty suunnitelma pitää sisällään samat piirteet kuin lähityöskentelyssäkin, vaikka toteutus poikkeaa tästä. Etätyöskentelijöiden perehdytysuunnitelmassa tulisi olla myös käsiteltynä uuden työntekijän valmiudet uuteen työhön. Koska etätyöskentely vaatii aktiivisuutta jokaiselta osapuolelta, on uusi työntekijä helppo osallistua omaan perehdytykseensä. Etätyöskentelijän perehdytysuunnitelmassa on niin ikään aikataulutus, nimetyt perehdyttäjät ja etukäteen lähetetty perehdytysopas/-suunnitelma, sekä varmistettu, että uudella työntekijällä on oikeat työvälineet työn tekemiseen. Näiden lisäksi etätyössä perehdyttämiseen tarvitaan tiimityöskentelyä, jolla luodaan sellainen ilmapiiri, että kaikki tuntevat kuuluvansa työyhteisöön. Jokaiselle työntekijälle täytyisi myös löytää aika siihen, että koko tiimi

pääsee tapaamaan ja tutustumaan toisiinsa, tällöin aktiivinen ja avoin kommunikaatio helpottuu. Etätyön perehdytys suunnitelmassa korostuu siis se, kuinka perehdytys saadaan etänä tehokkaaksi, sekä kommunikaation ja sitouttamisen tärkeys. (Rytivaara 2023.)

3.1 Perehdytyksen tärkeys ja hyödyt

Perehdyttäminen liitetään usein ainoastaan työn aloittamiseen, mutta perehdyttämistä tarvitaan työpaikoilla myös muun muassa silloin, kun työpaikalla tulee vanhalle työntekijälle uusia työtehtäviä ja -tapoja. Käsite pitää siis sisällään kaikki ne toimet, joilla edesautetaan uuden työntekijän tai uutta työtä opettelevan työntekijän kokonaisvaltaista osaamisen tukemista. Parhaimmillaan perehdytys kehittää työntekijän lisäksi myös koko työyhteisöä. (Kupias & Peltola 2009, 18–19.)

Jo rekrytointivaiheessa tulisi olla selvillä, mitä uudelta työntekijältä odotetaan tai miten tämän ura yrityksessä voi kehittyä, jotta perehdyttämiseen käytettävä aika ja resurssit pystytään kohdentamaan oikein. Oikein ja hyvin toteutettu perehdytys mahdollistaa maksimoimaan työntekijän potentiaalin, sekä auttaa tätä kehittymään ja oppimaan uutta, jolloin työntekijästä tulee yritykselle arvokas voimavara. Perehdytyksen avulla työntekijä pystytään sitouttamaan yritykseen, ja työntekijästä tulee motivoituneempi työtään kohtaa osaamisen kasvaessa. (Inkilä 2016, 20.)

Perehdytys on ensisijaisen tärkeää uuden työntekijän motivoinnissa ja sitouttamisessa. Huonolla perehdyttämällä voi olla suuret vaikutukset uuden työntekijän antamassa työpanoksessa, ja pahimmillaan perehdytyksen laiminlyönti voi johtaa jopa tapaturmiin. Uusi työsuhde voi myös päättyä ennen kuin kunnolla alkaakaan, jos uusi työntekijä kokee itsensä niin sanotusti heitteille jätetyksi. (Rediteq.)

Tärkeintä perehdyttämisprosessissa on se, että uudelle työntekijälle muodostuu kuva yrityksestä, sen toimintatarkoituksesta ja -tavoista, sekä arvoista. Perehdytyksen tukena voi olla erilaiset oppaat ja kertomukset, joiden avulla työntekijä tutustuu työyhteisöön ja saa riittävästi tietoa myös työsuhteeseen liittyvistä asioista. Perehdyttämisen aikana uusi työntekijä oppii pääpiirteittäin organisaation ja tietämään, mistä tarvittaessa lisätietoa ja -ohjausta saa. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2.)

Osa-aikaisten ja tarvittaessa töihin kutsuttavien työsopimusten lisääntyessä, perehdyttämisen merkitys vain kasvaa. Vuokratyöntekijöiden kouluttaminen ja

kunnollinen perehdyttäminen voidaan työyhteisössä kokea niin sanotusti turhaksi työkse, joka johtaa siihen, että vakituisten työntekijöiden aikaa kuluu näiden virheiden korjaamiseen. (Hiltunen 2021.) Perehdyttämisen tulisi olla myös jatkuvaa työn sisällön sekä työtapojen ja -olojen muuttuessa, jolloin perehdyttämisen täytyy vastata jatkuvasti muuttuviin olosuhteisiin ja kehitykseen. Muutoksiin sopeutumista ei tule jättää työntekijän vastuulle, vaan perehdytys voi jatkua koko työsuhteen ajan. Jatkuvan perehdyttämisen tärkeys näkyy siis myös pitkissä työsuhteissa; työntekijöiden osaamisen kehittämisenä ja turvallisena työympäristönä. (Rediteq.)

Perehdyttämisellä on merkittäviä hyötytekijöitä niin yksilön, kuin koko työyhteisön kannalta. Uusi työntekijä saa perehdyttämisen avulla paljon tietotaitoa, ja kun perehdytyksen avulla uusi tulokas oppii asiat heti oikein, pystyy hän sitä nopeammin itsenäiseen työskentelyyn. Hyvällä perehdytyksellä pystytään myös vaikuttamaan työntekijöiden motivaatioon, jolloin myös koko yritys säästää kustannuksissa, kun poissaolot ja vaihtuvuus vähenee. (TTK 2007, 5-6.) Mitä nopeammin työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti, maksaa hyvin toteutettu perehdytys itsensä takaisin tuottavana työnä yritykselle, vaikka perehdytys olisi aikaa vienytkin. Myös muiden työntekijöiden työaika on tehokkaampaa hyvin hoidetun perehdytyksen avulla. (Joki 2018, 111.)

Hyvin laaditussa perehdytyksessä on siis otettu huomioon niin yrityksen, kuin uuden sekä vanhan työntekijänkin tarpeet, se on organisaation näköinen, mutta kuitenkin muokattavissa. Vaikka onnistuneesti luotu suunnitelma määrittelee organisaation yleisen perehdytysprosessin, niin voi se kuitenkin vaihdella tehtävä- ja yksilökohtaisesti. (Eklund 2020.)

3.2 Perehdytys Suomen laissa

Myös Suomen laissa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) on määrättyjä pykäläiä, joita työnantajan tulee noudattaa uuden työntekijän perehdytyksessä. Työturvallisuus laki määrää sen, että uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot työpaikasta. Työnantajan vastuulla on perehdyttää turvalliseen työskentelyyn ja ylläpitää työturvallisuutta. Lain mukaan työnantajan on opastettava ja ohjattava perehdytystä muun muassa niin että

- Työntekijä tietää tarpeeksi työstä, työolosuhteista, työtavoista ja -välineistä, sekä tietää miten toimitaan turvallisesti.
- Työntekijä tietää kuinka haitta- ja vaaratilanteet estetään, ja kuinka turvallisuutta ja terveyttä haittaavat uhat vältetään.
- Työntekijä tietää kuinka toimitaan häiriö- ja poikkeustilanteissa.
- Työntekijän opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Perehdytys on työnantajan lakisääteinen velvoite ja koko työsuhteen mittainen prosessi, joka alkaa suunnitellusta rekrytoinnista ja päättyy työntekijän poislähtöhaastatteluun.

(TTK 2007, 31 ; Finlex 2002 ; Iivarinen, T 2021.)

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. (Työturvallisuuslaki 1093/2007, 14§.)

4 Perehdyttämisen eteneminen

Perehdytys uuteen työhön voi alkaa jo ennen varsinaisen työsuhteen alkamista. Organisaation ulkoisen viestinnän sisältö voi jo antaa työnhakijalle mielikuvan yrityksen toiminnasta, sen ytimeistä ja jo olemassa olevasta henkilöstöstä. Tällaisella niin kutsutulla esiperehdytyksellä mahdollistetaan uuden työntekijän tutustuminen yritykseen, ja voi lisätä työnhakijan kiinnostusta ja innostusta uutta työtä kohtaan. Perehdyttämisen voi aloittaa jo rekrytointivaiheessa esimerkiksi esittelyvideoiden avulla, jotka helpottavat hakijaa tutustumaan yrityksen toimintaan. (Kokko 2023.)

4.1 Perehdyttämisen vaiheet

Suunnitelmallinen perehdytysprosessi voidaan jakaa eri vaiheisiin; perehdytys ennen rekrytointia, rekrytointivaiheessa ja ennen työn alkamista. Hyvässä perehdytys-suunnitelmassa on myös jatkotoimenpiteet, eli se kuinka perehdytystä jatketaan vastaanottaessa uusi työntekijä, ensimmäisten päivien, viikkojen ja kuukausien, sekä koko työsuhteen aikana.

4.2 Perehdytys osana rekrytointia

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhön voidaan siis aloittaa jo ennen kuin tämä aloittaa työt. Perehdytys voidaan nähdä kolmivaiheisena ja jakaa eri vaiheisiin; perehdytys ennen työsuhteen alkamista, työsuhteen aikaiseen perehdytykseen ja perehdytysprosessin päättämiseen. (Ruotsi 2023.)

4.2.1 Perehdytys ennen työsuhteen alkamista

Perehdyttämisen valmistelu alkaa jo ennen rekrytointia. Ennen työsuhteen alkua työnantajan tulee selvittää, mitä työtehtävää ollaan täyttämässä ja mitä siihen haikalta työntekijältä vaaditaan. Perustietojen ollessa selvillä, työnantaja tekee rekrytointi-ilmoituksen, joka voi jo aloittaa perehdytysprosessin kertomalla yrityksestä ja sen toiminnasta. Rekrytointivaiheessa saadaan tiedot potentiaalisista työntekijöistä, joiden mukaan voidaan jatkaa perehdytysprosessin suunnittelua. (Ruotsi 2023.)

4.2.2 Perehdytys työsuhteen aikana

Uuden työntekijän saapuessa työpaikalle, tulisi häntä olla vastassa vähintään lähin esimies. Vastaanoton ja ensimmäisten päivien aikana on tärkeää, että uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi, ja keskitytään akuuteimpiin toimiin, kuten avainten ja kulkulupien myöntämiseen, sekä työn aloittamista helpottaviin käytäntöihin, esitellään tälle oma työpiste, lähimmät työtoverit sekä muu organisaatio. Tästä lähtien etenemään vaiheittain niin, että työntekijä sisäistää oman työkuvansa ja pääsee osaksi tuottavaa työyhteisöä seuraavien viikkojen ja kuukausien aikana.

4.2.3 Perehdytysprosessin päättyminen

Perehdytys jatkuu aina tarvittaessa koko työsuhteen ajan, ja saattaakin päättyä vasta työsuhteen päättymisen vuoksi. Yrityksen jättävältä työntekijältä voi saada arvokasta tietoa uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen; näitä huomioita ja näkemyksiä yritys voi käyttää hyödyksi jatkossa, ja kauan yrityksessä olleen työntekijän havainnot voivat opettaa myös työnantajaa. (Ruotsi 2023 ; MCS 2020 ; Kupias & Peltola 2009, 103-109.)

4.3 Perehdyttämisen seuranta

Perehdyttämisen seuranta tulisi sisällyttää jo suunnitelmaan, jolloin haluttuihin tavoitteisiin pääsyä voidaan arvioida. Seurantakeskusteluilla ja säännöllisillä tapaamisilla varmistetaan työntekijän työhyvinvointi; kuinka uusi työntekijä on päässyt mukaan työyhteisöön, mitkä asiat ovat sujuneet hyvin ja missä tämä mahdollisesti tarvitsisi vielä lisää ohjausta. (Joki 2018, 121-122 ; Iivarinen 2021.)

Molemminpuolinen palaute on tärkeää, sillä se mahdollistaa myös uudet tavoitteet työyhteisössä. Tällöin niin työnantaja kuin -tekijäkin saa arvokasta tietoa omasta toiminnastaan, onnistumisista sekä kehitettävistä asioista. Seurantakeskustelua varten voi työnantaja laatia valmiin pohjan läpikäytävistä asioista, ja pyytää myös työntekijää miettimään valmiiksi niitä seikkoja, jotka vaikuttavat koko työyhteisön hyvinvointiin ja kehittämiseen. Seurantakeskusteluiden päätteeksi voi vielä kerrata mahdolliset jatkotoimenpiteet ja uudet tavoitteet puolin ja toisin. (Kupias & Peltola 2009, 181-186.)

5 Perehdytysoppaan luominen Koskenselän Lomakylään

Perehdytysopasta laatiessani käytössäni oleva tieto tuli yrityksen sisältä ja omien kokemusteni kautta, sillä olen itse työskennellyt yrityksessä vuonna 2022 kokoaikaisesti kesän ajan, ja vuoden 2023 alkukesänä lähinnä perehdyttäjän roolissa uusille työntekijöille. Opasta laatiessani omasta kokemuksesta ja tietotaidosta oli merkittävää hyötyä.

Työssä käytetyt kuvat ovat joko itseni tai kollegoideni ottamia, yrityksen verkkosivuilta tai sosiaalisen median lähteistä. Koska käytössä oleva varausjärjestelmä on verkkopohjainen, sain hyvin kuvattua esimerkiksi varausten teon kuvien kera. Opas keskittyy leirintäalueen vastaanoton työtehtäviin ja käytössä oleviin varaus- ja kassajärjestelmiin. Perehdytysoppaan tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän sopeutumista ja nopeuttaa järjestelmien oppimista käytännössä. Oppaassa on kerrottu myös hieman leirintäalueesta ja eri majoitusvaihtoehdoista, sekä yrityksen muista palveluista ja aktiviteeteista. Pyrin pitämään oppaan tiiviinä, mutta kattavana pakettina, jonka avulla työskentely sujuu helposti.

Kokonaisuudessaan opasta ei liitetä opinnäytetyön liitteisiin, yrityksen järjestelmän sisältävien yksityisten asioiden vuoksi.

5.1 Perehdytysoppaan sisältö

Perehdytysopas alkaa toivottamalla uuden työntekijän tervetulleeksi Koskenselälle, ja samalla käy jo ilmi, mitä opas pitää sisällään ja mitä sen on tarkoitus opettaa. Alkuun on kerrottu Koskenselän historiasta, omistajuudesta, sijainnista ja sisaryrityksistä.

Seuraavana oppaassa on kerrottu leirintäalueesta kokonaisuutena ja esiteltu vastaanotto- ja kahviorakennus, sekä eri majoitusvaihtoehdot. Jokaisesta majoitusvaihtoehdosta on lyhyt esittely, josta jo ilmenee esimerkiksi mökkimajoitusten eroavaisuudet. Näiden jälkeen on kerrottu alueen palveluista ja aktiviteeteista, sekä lyhyet kuvaukset vuokrattavista rantasaunoista.

Oppaassa on kerrottu, mitä työ Koskenselällä sisältää ja mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota mm. asiakaspalvelussa. Käytössä olevan varausjärjestelmän

perustoiminnot on käyty läpi, sisältäen varausten teon, niiden perumisen, maksuihin liittyvät asiat sekä asiakkaiden sisään- ja uloskirjaamisen.

Käytössä oleva kassajärjestelmä on esitelty oppaassa sen osalta, mitä sitä tarvitsee vastaanoton työtehtävissä. Tässäkin kuvat auttavat hahmottamaan tekstiä paremmin, ja koska sama kassajärjestelmä on käytössä myös kahvion puolella, saa uusi työntekijä jo senkin puolen työhön pientä vinkkiä kassan toiminnoista.

Oppaan lopussa on eritelty aamu- ja iltavuorojen työtehtävät, joita täydentää kaikissa vuoroissa tehtävät työt. Tämän listauksen avulla vuoroissa pysyy tietty rytmi ja kaikki tärkeät työt tulee hoidettua. Viimeisenä oppaassa on kannustus elämyksellisen kesän luomiseen.

6 Yhteenveto

Opinnäytetyö koostui kahdesta osasta, teoreettisesta ja toiminnallisesta. Teoriaosuus koski lähinnä perehdyttämisen merkitystä ja sitä, kuinka perehdyttäminen on osa rekrytointiprosessia. Tätä teoreettisen osuuden laatimista hankaloitti se, että aiheesta on tehty jo niin paljon opinnäytetöitä, että oli vaikea olla tekemättä samantyyppistä työtä. Perehdyttämisestä ja siihen liittyvistä asioista on paljon tietoperäistä, jo valmiiksi kirjoitettua tekstiä, joten näistä oli haasteellista karsia omaan työhön sopivat ja sen kannalta oleelliset asiat.

Työn toiminnallisen osan tuloksena valmistui perehdytysopas Koskenselän Lomakylään Puumalaan ja koostui enimmäkseen kokemusperäisestä kirjoittamisesta. Sesonkiaikaan perustuvalla yritykselle oppaan tekeminen voi olla haasteellista, sillä vaikka peruskäytännöt pysyisivät samana, ei oppaaseen voi välttämättä laittaa esimerkiksi hinnastoja, jotka voivat muuttua sesongin ulkopuolisena aikana paljonkin. Koen kuitenkin, että sain oppaasta kattavan paketin, joka sisältää vastaanottotyöhön liittyvät tärkeimmät asiat.

Koko työn aloittaminen viivästyi, sillä alkuperäinen kohdeyritys ei vastannut omia tarpeitani ja vahvuuksiani, joten tämä vaikutti motivaatiooni opinnäytetyön tekemistä kohtaan. Kohdeyrityksen vaihdon jälkeen pystyin tekemään työtä jo mielelläni, sillä pystyin hyödyntämään omia kokemuksiani ja omaa olemassa olevaa tietotaitoa oppaan kokoamisessa.

Myös omien interaktiivisten taitojen puute loi omat haasteensa työn saamista selkeäksi, että se pystyy toimimaan hyvin myös sähköisenä versiona, mutta tämä voi olla haaste jollekin toiselle. Perehdytysopas on nyt olevien tietojen pohjalta tehty, jotka voivat olla hyvinkin muuttuvia tekijöitä, kuten esimerkiksi leirintäalueen käytännöt ja järjestelmät. Tätä työtä pystyy siis jatkamaan ja kehittämään vaikkapa ATK-alaa opiskeleva opinnäytetyön tekijä. Näkisin, että tulevaisuudessa tämä, tai tämänkaltaisen opas tulee olemaan osa alati jatkuvaa asioiden digitalisoitumista, jolloin niin sanottuja käsin kosketeltavia, konkreettisia, oppaita ei enää ole.

Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen työni tulokseen, vastoin käymisestä huolimatta pystyin saamaan työstä sellaisen, kuin mielessäni sen kuvittelinkin.

Lähteet

- Eklund, A. 2020. Hyvä perehdytysuunnitelma on organisaation näköinen ja muokattavissa. Viitattu 17.8.2023. Saatavissa <https://brik.fi/brik-lehti/hyva-perehdytysuunnitelma-on-organi-saation-nakoinen/>
- Finlex. Työturvallisuuslaki. Viitattu 23.8.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P13>
- Hiltunen, P. 2021. Perehdyttämisen merkitys on valtava. Viitattu 21.8.2023. Saatavissa <https://esseepankki.proakatemia.fi/perehdyttamisen-merkitys-on-valtava/>
- Iivarinen, T. 2021. Perehdytys ja työn opastus. Viitattu 23.8.2023. Saatavissa <https://www.toimitilaturva.fi/perehdytys-ja-tyonopastus/>
- Inkilä, R. 2016. Tuloksellisen rekrytointin opas: Perehdytyksen merkitys. Manpower Group.
- Intro. 2019. Perehdytysuunnitelma on onnistuneen perehdytyksen tärkein kulmakivi. Viitattu 14.8.2023. Saatavissa <https://intro.fcgtalent.fi/blogit/perehdytysuunnitelma-on-onnistuneen-perehdytyksen-tarkein-kulmakivi/>
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Kokko, J. 2023. 5 tärkeintä avainkohtaa onnistuneen perehdytysuunnitelman tekemiseen. Viitattu 14.8.2023. Saatavissa <https://jaanajohanna.fi/blogi/perehdytyksen-suunnittelu/>
- Koskenselkä. Viitattu 6.9.2023. Saatavissa <https://koskenselka.fi/mapkoskenselka2.html>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- MCS. 2020. Perehdytys johdattaa työyhteisöön. Viitattu 23.8.2023. Saatavissa <https://mcs.fi/perehdytys-johdattaa-tyoyhteisoon/>
- Rediteq Oy. 2019. Perehdytys on työsuhteen tärkein koulutus. Viitattu 22.8.2023. Saatavissa <https://rediteq.fi/perehdytys-on-tyosuhteen-tarkein-koulutus>
- Ruotsi, L-P. 2023. Tuottojohtaminen. Luennot LAB-ammattikorkeakoulussa 1.3.-30.4.2023.
- Rytivaara, J. 2023. Perehdytys onnistuu myös etänä. Viitattu 23.8.2023. Saatavissa <https://www.azets.fi/blogi/perehdytys-onnistuu-myos-etana/>
- Työturvallisuuskeskus TTK. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Nykypaino Oy.
- Yrittäjät. Perehdytys. Viitattu 15.8.2023. Saatavissa <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/nain-palkkaat/perehdytys/>



KOSKENSELKÄ
holiday village

Perehdytysopas uusille
vastaanoton työntekijöille