



Kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin tutkiminen toimeksiantajaorganisaatiossa

Ella Kalliokorpi

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2023

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

KALLIOKORPI, ELLA:

Kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin tutkiminen toimeksiantajaorganisaatioissa

Opinnäytetyö 44 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Marraskuu 2023

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin toimivuutta rahoitusalan organisaatioissa sekä kesätyöntekijöiden että heitä perehdyttävien työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön aihe tuli suoraan toimeksiantajalta ja aihe on toimeksiantajan näkökulmasta hyvin ajankohdainen sekä sellainen, mihin on haluttu organisaatiotasolla syventyä jo aikaisemmin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten nykyinen kesätyöntekijöiden perehdytysprosessi toimii, miten perehdytys vaikuttaa työntekijäkokemukseen, mikä saa kesätyöntekijän mahdollisesti sitoutumaan jatkoa ajatellen sekä miten perehdyttäjät näkevät perehdytysprosessin toimivuuden ja roolinsa perehdyttäjinä.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan perehdyttämistä ja sen suunnittelua, perehdytyksen merkitystä organisaatiolle, työntekijän sitouttamista organisaatioon sekä työntekijäkokemusta. Työn tutkimusosuudessa tutkimusmenetelminä käytettiin kyselytutkimusta, joka suunnattiin kesätyöntekijöille sekä teemahaastatteluita, jotka toteutettiin perehdyttäjien kanssa.

Opinnäytetyön lopputuloksena saatiin tarpeellista tutkimusdataa sekä tietoa kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin nykytilasta. Tutkimuksista selvisi, että vaikka perehdytysprosessiin oltiin pääosin tyytyväisiä, kehittämiskohteita kuitenkin löytyi. Näiden tulosten pohjalta tarjottiin myös alustavia kehitysideoita, miten organisaatio voi parantaa kesätyöntekijöidensä perehdytysprosessia, esimerkiksi selkeämmillä ja kattavammilla perehdytysmateriaaleilla, säännöllisellä palautteenkeruulla ja organisaation arvojen ja strategian paremmalla jalkauttamisella. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuottama tutkimustulos tulee hyödyntämään organisaatiota käytännön toimissa myös jatkossa perehdytysprosessin uudistamistyön tukena.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytysprosessi, työntekijäkokemus, sitouttaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

KALLIOKORPI, ELLA:

Examining the Orientation Process of Summer Employees in the Client Organization

Bachelor's thesis 44 pages, appendices 7 pages
November 2023

The aim of this thesis was to do research and study the onboarding process of the summer employees in a financial company X. The company remains anonymous, and the onboarding study is for the private use of the company. The company commissioned this thesis, and the topic of the thesis is a current one for the company.

The goal of the thesis was to produce useful data for the company to use for its development purposes in the future. The theoretical part of the thesis focused on onboarding, the importance of the onboarding process for the organization, employee commitment and employee experience.

The thesis was carried out as a qualitative study and the research methods included conducting a survey and interviews. The aim was to gather data from both the summer employees as well as from the trainer's point of view. The survey was used to gather information from the summer employees and interviews were conducted as half structured theme interviews for the trainers. The findings indicated that even though the onboarding process was mainly good, there were some areas to be developed.

Key words: onboarding, onboarding process, employee commitment, employee experience

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	PEREHDYTYKSEN SUUNNITTELU	3
2.1	Perehdytys käsitteenä	3
2.2	Perehdytyksen suunnittelu	4
2.3	Perehdytyksen haasteet.....	6
2.4	Perehdytyksen merkitys organisaatiolle	7
2.5	Vastuu perehdytyksestä	8
2.6	Työntekijäkokemus ja sitouttaminen	9
3	TUTKIMUSMENETELMÄT	13
3.1	Kyselytutkimus	13
3.2	Teemahaastattelut	14
4	TULOSTEN ANALYSOINTI	15
4.1	Kesätyöntekijät.....	15
4.1.1	Vastaajien taustatiedot	16
4.1.2	Perehdytysprosessi	17
4.1.3	Työntekijäkokemus ja organisaatioon sitouttaminen	19
4.1.4	Perehdytyksen risut ja ruusut	23
4.2	Perehdyttäjät.....	24
4.2.1	Perehdytysprosessi	25
4.2.2	Perehdyttäjien valmentaminen	26
4.2.3	Kesätyöntekijöiden sitouttaminen	27
4.3	Yhteenveto	28
5	KEHITYSEHDOTUKSET	31
6	POHDINTA	33
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	38
	Liite 1. Kyselytutkimus	38
	Liite 2. Teemahaastatteluiden kysymykset	44

1 JOHDANTO

Perehdytys on laaja prosessi, joka tarjoaa perustan uuden työntekijän menestykselle urallaan. Se on uuden tiedon omaksumista ja sen soveltamista käytäntöön. Uudenlaisiin toimintatapoihin siirtyminen ei tapahdu välittömästi, vaan se vaatii aikaa ja toistoa, ja perehdytykseen on siksi varauduttava sijoittamaan merkittäviä resursseja organisaatiotasolla.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kesätyöntekijöiden perehdytysprosessia toimeksiantajaorganisaatiossa. Toimeksiantajana toimii rahoitusalan organisaatio, joka koostuu useista eri yrityksistä sekä toimijoista. Kesätyöntekijöitä organisaatiolla on vaihtelevasti kausittain eri määriä useissa eri tiimeissä. Opinnäytetyön aihe on tullut suoraan toimeksiantajalta, ja aiheen tutkiminen on toimeksiantajayritykselle hyvin ajankohtaista, sillä tavoitteena on tehdä uudistustyötä perehdytysprosessin suhteen lähitulevaisuudessa, ja osittain uudistaminen on jo aloitettu syksyn 2023 aikana.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan perehdyttämistä käsitteenä, perehdytysprosessin suunnittelua ja toteutusta, perehdytyksen merkitystä organisaatiolle sekä työntekijäkokemusta ja työntekijän sitouttamista organisaatioon. Opinnäytetyössä hyödynnetään alan kirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia, ja tutkimustietoa ja muita lähteitä etsittiin sekä suomalaisista että kansainvälisistä tietokannoista.

Opinnäytetyön tutkimusosiossa selvitetään kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin tasoa yleisesti sekä erityisesti perehdytyksen vaikutusta kesätyöntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä organisaatioon sitoutumiseen jatkoa ajatellen. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan perehdyttäjiä näkökulmia kesätyöntekijöiden perehdytyksen tasoon, heidän omaa kokemustaan perehdyttäjinä sekä perehdytyksen roolia organisaation kulttuurin ja arvojen välittämisessä uusille kesätyöntekijöille. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin, jotta saatiin kattava kuva perehdytysprosessista kokonaisuutena. Tutkimustapoina käytettiin

kyselytutkimusta kesätyöntekijöille sekä puolistrukturoitua teemahaastattelua kesätyöntekijöiden perehdyttäjille.

Tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa organisaatiolle, jonka perusteella organisaatio pystyy parantamaan perehdytysprosessinsa laatua ja vaikuttavuutta tulevaisuudessa. Lopuksi esitetään alustavia kehitysehdotuksia, joita organisaatio voi hyödyntää perehdytysprosessinsa kehittämisessä sekä tehostamisessa tulevaisuudessa.

2 PEREHDYTYKSI

2.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdyttäminen kattaa kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla yksilö saadaan integroitumaan organisaatioon, työyhteisöön ja sidosryhmiin mahdollisimman tehokkaasti ja oppimaan omat työtehtävänsä. Tämä koskee sekä uusia työntekijöitä että niitä, jotka vaihtavat tehtäviään yrityksen sisällä. Laadukas perehdyttäminen voi viedä aikaa, mutta nopeammin integroitunut henkilö, joka ei tarvitse jatkuvaa ohjausta, hyödyttää kaikkia, ja perehdyttämiseen käytetty aika maksaa itsensä takaisin. (Joki 2018.)

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on prosessi, jonka yritykset käyvät läpi toivottaakseen työntekijät tervetulleiksi ja integroidakseen heidät työpaikkaansa. (Workable Technology Limited n.d.) Perehdytettävä kokee olonsa turvalliseksi uusien tehtäviensä alkaessa, kun hän tietää saavansa kattavan opastuksen. Laadukas ja perusteellinen perehdytys auttaa perehdytettävää sitoutumaan yritykseen ja työyhteisöön tehokkaammin tuloksekkaana tekijänä, mikä vaikuttaa myös myönteisesti perehdytettävän mielialaan. (Joki 2018.)

Perehdytysprosessi on entistäkin merkittävämpi silloin, kun se kohdistetaan etätyöntekijöihin, joilla voi olla erityisiä haasteita kollegoidensa kanssa yhteyden muodostamisessa etäisyyden vuoksi, tai harjoittelijoihin ja vastavalmistuneisiin, jotka ovat uusia sekä yritykselle että työelämässä. (Workable Technology Limited n.d.)

Aikaisemmin perehdyttäminen oli enemmän suoraa työhön opastamista. Yksinkertaisissa ja muuttumattomissa työympäristöissä ei ole annettu niin suurta painoarvoa laajemmalle organisaatioon ja työyhteisöön perehdyttämiselle. Nykyään odotetaan, että työntekijöiden tulee ymmärtää organisaation toiminta ja sen olemassaolon syyt. (Oinasmaa 2010.)

Uuden henkilön tulisi aina saada tilaisuus esittää kysymyksiä ja tuoda esiin vaihtoehtoisia lähestymistapoja sekä niiden tehokkuutta perehdytyksen aikana. On hyvä hyödyntää uuden henkilön ensimmäisten päivien ja viikkojen aikana tekemiä havaintoja, sillä hän pystyy havainnoimaan toimintatapoja, joihin vakituinen henkilöstö saattaa olla jo tottunut niin paljon, ettei niitä enää kyseenalaisteta. (Joki 2018.)

2.2 Perehdytyksen suunnittelu

Henkilön tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja ikä ovat merkittäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat perehdytyksen laajuuteen ja syvyyteen. Perehdyttämisjakso saattaa kestää pidempään nuoremman työntekijän kohdalla, sillä perustietojen tarve on suurempi. Usein kokenut työntekijä on jo tottunut erilaisiin työtehtäviin ja työyhteisöihin, ja hän on yleensä aktiivisempi ja oma-aloitteisempi kuin nuorempi kollega, jolla on vähemmän ammattitaitoa ja työkokemusta. (Joki 2018.)

Perehdytysprosessin aloittamisessa molemminpuolinen tutustuminen ja perehdytysohjelman esittely on tärkeää. Vastaanotettaessa uutta työntekijää on tarpeellista esitellä uudelle tulokkaalle hänen tehtävänsä ja selittää, kuinka ne liittyvät yrityksen tavoitteisiin ja strategiaan. Tämä aloituskeskustelu on oiva tilaisuus käsitellä perehdytyksen aikataulua ja eri vaiheita, jolloin tulokkaan odotetaan saavuttavan itsenäisen työskentelyn tason tietyissä tehtävissä. (Joki 2018.)

Onnistuneeseen perehdytysprosessiin tulisi sisältyä kaksi keskeistä osaa: varmistaminen siitä, että uudet työntekijät ovat valmistautuneet kaikilla tarvittavilla tiedoilla työskentelyyn organisaatiossa, ja positiivisen ja mukavan ympäristön luominen, jossa jokainen tuntee itsensä tuetuksi ja mukaan otetuksi. Täysin optimoidussa perehdytyskokemuksessa tulisi toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi tavalla, joka saa heidät tuntemaan itsensä valmistautuneiksi suoriutumaan tehtävästään ja innostuneiksi päästessään osaksi tiimiä. (Workable Technology Limited n.d.)

Kirjallinen suunnitelma, joka toimii perehdytyksen seurantavälineenä, on välttämätöntä laatia perehdytyksen ja ohjauksen tueksi. Suunnitelmaan on lisättävä perehdytyksen seuranta ja arviointi, jotka varmistavat, että asetettuihin tavoitteisiin päästään. Suunnitelman laatiminen säästää aikaa itse opastustilanteissa ja auttaa samalla sisäistämään tehtäviä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Suunnittelun rungossa on tärkeää huomioida seuraavat kohdat:

- Tavoitteiden määrittely: Selvitettävä, mitä tavoitteita perehdytykselle asetetaan.
- Työn avaintavoitteet: Käytävä läpi työn keskeiset tavoitteet, tehtävät ja työvaiheet.
- Opastuksen sisältö: Tarkasteltava, mitä asioita sisällytetään opastukseen ja mitä on sen keskeinen sisältö.
- Syvälinen ja pintapuolinen tieto: Pohdittava, mitkä asiat käsitellään pintapuolisesti ja mitkä perusteellisemmin. Millaisen tiedon, ymmärryksen ja toimintataidon perehdytettävän on saavutettava.
- Sisällön jaksottaminen: Suunniteltava, miten sisältö jäsenellään ja jaetaan loogiseksi kokonaisuudeksi. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytyksen suunnitteluun ja sisältöön vaikuttavat erilaisten vaarojen tunnistaminen sekä arviointi. Työnantajan on tarjottava riittävät tiedot työpaikan haitallisista ja vaarallisista tekijöistä. Turvalliset työtavat ovat myös olennainen osa perehdytystä. Työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus on otettava huomioon perehdytyksen sisällössä ja tasossa. Turvallisen työskentelyn varmistamiseksi jokaisen työntekijän on saatava asianmukaista perehdytystä erityisesti oikeisiin työmenetelmiin ja työpaikan olosuhteisiin. Työntekijä tulee perehdyttää huolellisesti työtehtäviinsä, työympäristöön, työ- ja tuotantomenetelmiin, käytettäviin työvälineisiin sekä niiden oikeamukaiseen käyttöön. (Autio 2022.)

Työssä tarvitaan lisäksi ohjausta, jotta voidaan ehkäistä haittoja ja vaaroja sekä varmistaa turvallisuus ja terveys työtehtävissä. Erityisesti tietotyössä työntekijöitä olisi opastettava kuormituksen välttämiseksi, kuorman hallinnassa, taukojen pitämisessä ja palautumisessa. Kaikille työntekijöille, tehtävästä riippumatta, on

myös opetettava, miten toimia, jos he kokevat työssään kuormitusta tai joutuvat kohtaamaan häirintää tai epäasiallista kohtelua. (Autio 2022.)

Uusille työntekijöille sekä erilaisissa muutostilanteissa perehdytys on ensisijaisen tärkeää. Uutta työtä tai tehtäviä aloitettaessa sekä uusien työvälaineiden tai työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönoton yhteydessä perehdytys on annettava ennen työn alkamista. Myös tarvittaessa jo saatuja perehdytyksiä tulisi täydentää, jos työntekijän taidoissa havaitaan puutteita tai kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia. (Autio 2022.)

2.3 Perehdytyksen haasteet

On monia tapoja, miten perehdytys voi epäonnistua, mikä saattaa saada uuden työntekijän epäröimään urasiirtoaan kyseisen organisaation kohdalla. Perehdytys suunnitelman puuttuminen on yksi keskeinen ongelma. Jos alussa tarvittavia tietoja sekä taitoja ei ole kunnolla määritelty, saattaa tämä aiheuttaa työntekijälle tunteen hylätyksi tulemisesta ja johtaa huonoon työn laatuun. Myös jos perehdyttämisen vastuuta ei ole määritelty, tai jos työntekijää opastetaan ”kun joku ehtii”, luo tämä huonon vaikutuksen jatkoa varten. (Pajula 2021.)

Kokonaisuudessaan perehdytysohjelman kunnioittamisen uupuminen vaikeuttaa laajasti perehdytystä. Uusi työntekijä ei välttämättä koe oloaan arvostetuksi, jos muut tehtävät menevät jatkuvasti perehdytyksen edelle. Joustamaton perehdytys vaikeuttaa perehdytysohjelman läpivientiä, sekä se, jos perehdytyksen laatu vaihtelee. Perehdytyksen tavoitteena on antaa uusille tiimin jäsenille vahvat ja yhtenäiset valmiudet menestyä tehtävässään, joten tinkiminen laadusta ei ole suositeltavaa. (Pajula 2021.)

Perehdytyksen suhteen eri lähestymistapojen tarve voi vaihdella eri työntekijöiden keskuudessa. On tärkeää, että merkit tehottomasta perehdytyksestä tunnistetaan, jotta työntekijöiden tarpeisiin voidaan vastata ennen kuin on myöhäistä. Jos huomataan, että uusi työntekijä kamppailee jatkuvasti saavuttaakseen suori-

tuskykynsä, vaikka hänellä olisi tarvittavat taidot ja pätevyys, tämä voi viitata heikkoon perehdytykseen. Tällöin työntekijät saattavat myös toistaa samoja virheitä toistuvasti. (Tsipursky 2023.)

Jos perehdytys ei ole ollut asianmukaista, perehdytettävät eivät välttämättä täysin ymmärrä rooliaan, vastuitaan tai heiltä odotettuja standardeja. Jos uusi työntekijä kamppailee sopeutumisessaan tiimiin tai suhteiden rakentamisessa kollegoihinsa, tämä voi viitata siihen, että he eivät saaneet tarpeeksi tukea tai ohjausta perehdytyksen aikana, tai he tarvitsevat yksinkertaisesti jonkun, joka auttaa heitä liikkumaan tiimissä ja kulttuurissa. (Tsipursky 2023.)

2.4 Perehdytyksen merkitys organisaatiolle

Yritykset saattavat uudet työntekijät tai uusiin tehtäviin siirtyvät työntekijät yrityksensä kulttuuriin ja heidän tehtäviinsä työntekijöiden perehdyttämisen kautta. Tämän prosessin tarkoituksena on tehdä työntekijöiden siirtymisestä organisaatiossa sujuvaa, jotta heistä tulisi tuottavia tiimin jäseniä mahdollisimman nopeasti. Perehdytyksen vaikutus työntekijöiden suoritukseen ulottuu koko yritykseen ja siksi se vaikuttaa suoraan liiketoiminnan tuloksiin ja edellyttää mittavaa panostusta resursseihin. (Davila & Pina-Ramirez 2023.)

Michael Watkins (2013) korostaa ensimmäisten yhdeksänkymmenen päivän merkitystä uuden työntekijän menestykselle organisaatiossa. Hän esittää, että nämä ensimmäiset kuukaudet määrittävät pitkälti, kuinka nopeasti työntekijä pystyy tuomaan lisäarvoa organisaatiolle ja integroitumaan sen toimintaan. Tämä näkökulma korostaa perehdytyksen keskeistä asemaa, sillä se auttaa uutta työntekijää nopeuttamaan oppimiskäyräänsä ja vähentämään mahdollisia virheitä, jotka voisivat aiheuttaa haitallisia vaikutuksia organisaation toimintaan. (Watkins 2013.)

Perehdytys tarjoaa useita etuja organisaatiolle: se auttaa varmistamaan, että uudet työntekijät ymmärtävät organisaation strategiset tavoitteet ja arvot. Tämä luo vahvan perustan, joka ohjaa heidän päivittäistä päätöksentekoaan ja toimintaa

organisaatioissa. Perehdytys myös auttaa luomaan positiivisen työympäristön, jossa työntekijät tuntevat olonsa tervetulleiksi ja arvostetuiksi. Tämä lisää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja vähentää vaihtuvuutta. (Watkins 2013.)

Perehdytys auttaa uusia työntekijöitä oppimaan organisaation käytännöt ja prosessit nopeasti ja tehokkaasti. Se tarjoaa heille mahdollisuuden luoda suhteita muihin työntekijöihin, jotka voivat olla tulevaisuudessa tärkeitä yhteistyökumppaneita. Perehdytyksen avulla voidaan myös varmistaa, että uudet työntekijät ymmärtävät mahdolliset riskit ja vaatimukset työtehtävissään, mikä vähentää virheiden mahdollisuutta ja parantaa organisaation toiminnan turvallisuutta. Perehdytys on organisaatiolle elintärkeä asia, sillä se vaikuttaa suoraan sen tehokkuuteen, toiminnan laatuun ja työntekijöiden sitoutumiseen. (Watkins 2013.)

Työntekijöiden perehdytyksen ei tulisi pysähtyä yrityksen politiikkaan, etujen rekisteröintiin, työkoulutukseen ja teknisiin kirjautumisiin - se, millaiseksi yritys saa työntekijät tuntemaan itsensä, on merkittävä osa yrityskulttuuria, joka on olennainen osa huippuosaaajien houkuttelemista ja säilyttämistä tämän päivän työmarkkinoilla. (Workable Technology Limited n.d.) Perehdytys todentuu yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa ja perehdyttäminen voi edistää paitsi perehdytettävää myös koko työyhteisön jäseniä, eikä se ole vain yksipuolinen toimenpide. (Oinasmaa 2010.)

2.5 Vastuu perehdytyksestä

Työntekijän on saatava asianmukaista perehdytystä työhönsä, ja tämä vastuu kuuluu työnantajalle. Perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä saa riittävät ohjeet omiin tehtäviinsä, työympäristöön, työkaluihin ja työturvallisuuteen liittyen. Perehdytyksen avulla työntekijä hankkii tarvittavat valmiudet työskennellä oikein ja turvallisesti työyhteisössä ja omassa työssään. (PAM 2023.)

Työsuojelulainsäädäntö sisältää joukon veloitteita työnantajalle, jotka koskevat työntekijöiden perehdyttämistä. Perehdyttämisen ja ohjauksen suunnittelusta, täytännönpanosta ja seurannasta vastaa aina käytännössä lähin esihenkilö.

Vastuu on aina esihenkilöllä ja linjajohdolla, vaikka perehdyttämisessä ja ohjauksessa jaettaisiinkin erilaisia tehtäviä koulutetuille työnopastajille. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Esihenkilö siis edustaa työnantajaa perehdytyksen yhteydessä, ja hänen tehtävänä on alaistensa perehdyttämisestä huolehtiminen. (MC-Management CS Oy 2020.)

Perehdyttämisen yhteydessä tapahtuva vuorovaikutus työntekijän ja esihenkilön välillä voi vaikuttaa hyvinkin pitkällä aikavälillä. Perehdytyksen aikana sekä työntekijällä että esihenkilöllä on mahdollisuus tutustua toisiinsa, ja tärkeimpänä päämääränä on parantaa uuden työntekijän valmiuksia suoriutua tehtävistään. Usein saattaa olla, että organisaatiot eivät kiinnitä tarpeeksi huomiota uusien työntekijöiden perehdytykseen. On suotavaa, että uudet työntekijät saavat mahdollisuuden laajaan tutustumiseen uuteen työnantajaorganisaatioonsa heti alkuvaiheessa. (MC-Management CS Oy 2020.)

Työntekijän perehdyttäminen on välttämätöntä paitsi päivittäisten työtehtävien suorittamiseen myös työturvallisuusasioiden osalta. Työntekijän perehdyttämisestä keskustellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja sen tarve ja järjestelyt määritellään yhdessä. (Autio 2022.) Työpaikan henkilöstöryhmään kuuluvat, sekä vuokra- kesä, että kausityöntekijät ovat oikeutettuja saamaan perehdytystä ja työhönopastusta. Laadukas perehdytys on ensisijaisen tärkeää muun muassa työturvallisuuden varmistamiseksi. (PAM 2013.)

Työturvallisuuden näkökulmasta on tärkeää ottaa huomioon erilaisten suojavälineiden käyttö sekä erityisesti nostotilanteissa fyysistä kuormitusta vähentävät työasennot. Toimihenkilöiden perehdytyksessä nämä näkökulmat saattavat saada vähemmän painoarvoa, mutta sen sijaan heidän kohdallaan tietoturva-aspektit ja tietojärjestelmien käyttö muodostavat olennaisen osan perehdytyksestä. (MC-Management CS Oy 2020.)

2.6 Työntekijäkokemus ja sitouttaminen

Työntekijäkokemuksella tarkoitetaan kaikkea sitä vuorovaikutusta, jota työntekijällä on työnantajansa kanssa työsuhteensa aikana. Siihen kuuluvat kaikki tavat, joilla työntekijä on kontaktissa yrityksen kanssa työskennellessään ja kaikki tavat, joilla yritys vaikuttaa hänen työhönsä. Ja kaikkein oleellisinta, työntekijäkokemus kattaa työntekijän omat tunteet ja käsityksensä näistä vuorovaikutuksista. (Franz 2019.)

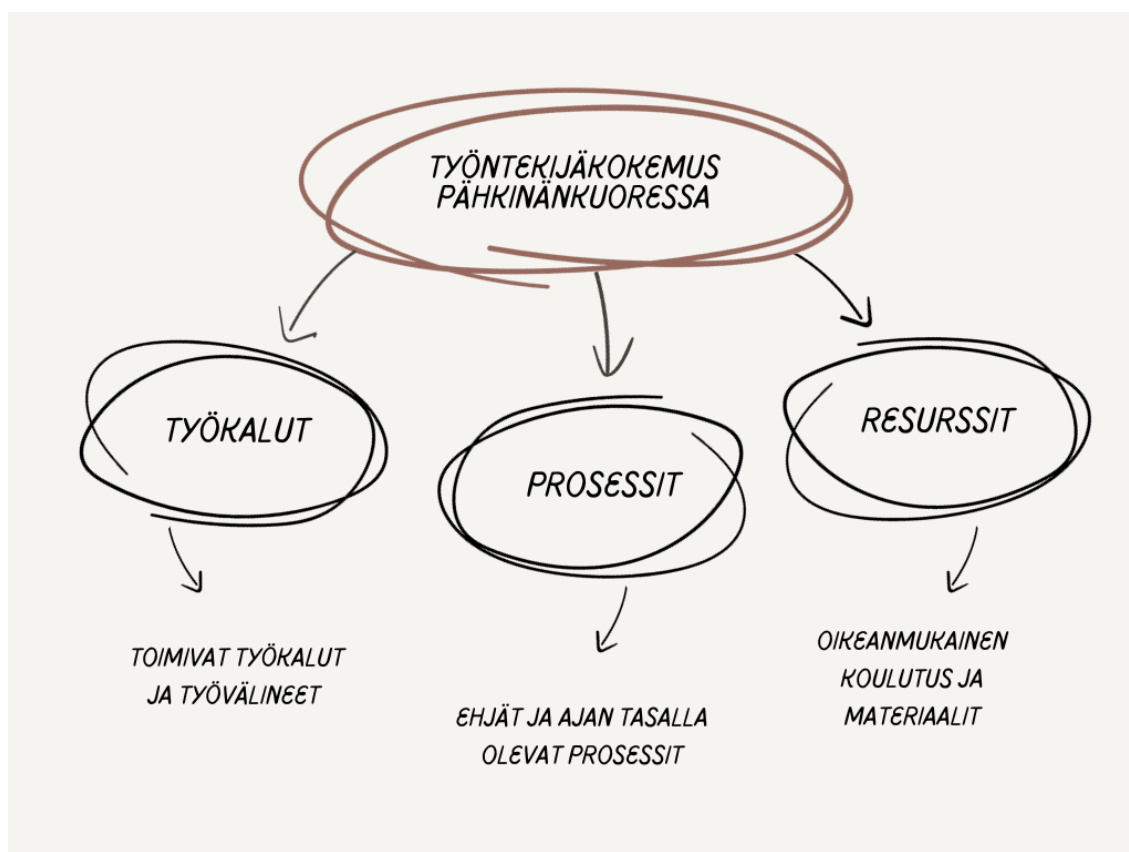
Yrityksille ei ole enää tärkeätä pelkästään asiakaskokemukseen vaikuttaminen, vaan myös se, minkälainen vaikutus organisaatiolla on heidän työntekijöihinsä. Olennaisesti kyse on ihmisten huomioimisesta ja tärkeää on, että työntekijöitä kohdellaan kunnioituksella. Organisaatiokulttuuri ei ole sivuseikka, sillä se vaikuttaa työntekijäkokemukseen - kulttuuri heijastaa paikan energiaa ja tunnelmaa ja se on seurausta arvoista sekä organisaation sisäisestä käyttäytymisestä. (Franz 2019.)

Työelämään astuvat vastavalmistuneet odottavat työnantajiltaan positiivista kokemusta, ja he etsivät merkityksellisyyttä työssään, mielekkäitä haasteita sekä viihtyisää työympäristöä. Yksi ja sama ratkaisu ei sovi kaikille, samoin kuin kuluttajamarkkinoilla. Yrityksen tulisi lähteä liikkeelle työntekijöidensä tarpeista palveluiden suunnittelussa. Yritykset, jotka satsaavat työntekijäkokemukseen, asettavat työntekijät keskiöön, sillä he ovat yrityksen brändin edustajia ja toteuttavat sen vision ja mission. Tavoitteena on erottua kilpailijoista työmarkkinoilla houkuttellakseen, kehittääkseen ja sitouttaakseen parhaat osaajat tarjoamalla heille yhtä laadukkaita kokemuksia kuin asiakkaillekin. Työtyytyväisyys pitäisikin siis nähdä organisaatiossa kilpailuvaltina. (Huuriainen & Hyytiäinen 2016.)

Tekijöitä, jotka edistävät erinomaisen kokemuksen saavuttamista työntekijäkokemuksessa on useita. Tärkeimpinä nostoina esimerkiksi palautteen ja valmennuksen tärkeys. Työntekijöiden suorituskykyä pystytään sekä ylläpitämään että parantamaan antamalla rakentavaa palautetta. Myös yhteisten uratavoitteiden ja urasuunnitelman laatiminen auttaa kasvussa ja kehittämisessä. Työntekijän itsensä menestyminen tarkoittaa kullekin yksilölle erilaista määritelmää. (Franz 2019.)

Organisaation sisäisen viestinnän on oltava läpinäkyvää, rehellistä, avointa ja jatkuvaa. Tämä käsittää myös organisaatiota koskevien tietojen jakamisen esim. henkilöstöön liittyvistä asioista, haasteista, myynnistä ja tavoitteista. Myös osallistaminen liittyy vahvasti tähän – varmistaminen siitä, että työntekijä ymmärtää yrityksen tavoitteet, miksi asioita tehdään ja kuinka he pystyvät parhaiten tätä osallistumaan. (Franz 2019.)

Tärkeimpinä onnistuneeseen työntekijäkokemuksen voisi rajata kolme eri avainaluetta: työkalut, prosessit ja resurssit (kuvio 1). Työkaluina tarkoitetaan kaikkia niitä eri välineitä, mitä työntekijä tarvitsee työskennelläkseen, esimerkiksi pöydän, tietokoneen, työtilan, erilaiset ohjelmistot. Prosessit ovat osa mutkatonta työskentelyä, ja kun prosessit ovat rikki tai keskeneräisiä, vaarana on, että työtehtävät tehdään väärin tai eri vaiheita jää kokonaan välistä. Myös vanhat, tehottomat prosessit ovat hukkaan heitettyä aikaa työnteossa. Resurssit taas kattavat kaiken sen, mitä työntekijälle on annettu sekä omasta puolestaan, että organisaation puolesta, kuten koulutus, valmennus ja erilaiset perehdytysmateriaalit ja materiaalit ja dokumentit, jotka auttavat työnteossa. (Franz 2019.)



KUVIO 1. Työntekijäkokemus pähkinänkuoressa, (Franz 2019, muokattu)

Yrityksen tärkein voimavara on sen henkilöstö, joten työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on ensisijaisen tärkeää sitoutumisen kannalta. Tyytyväiset työntekijät ovat motivoituneita, ja heidän halunsa tehdä parhaansa organisaation hyväksi ei perustu pelkästään rahaan. Sitoutuneet työntekijät ovat valmiita sopeutumaan ja tekemään tarvittavat muutokset työtapoihinsa ja aikatauluihinsa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Sitoutuminen syntyy henkilökohtaisesta tunnesiteestä yritystä ja sen tavoitteita kohtaan. (Workpower 2018.)

Monet keinot, joilla voidaan vaikuttaa sitoutumiseen, ovat loppujen lopuksi varsin yksinkertaisia, mutta niiden toteuttaminen edellyttää organisaatiolta suunnitelmallista toimintaa. Työnantaja voi aidosti vaikuttaa työntekijöidensä sitoutumiseen osoittamalla heille arvostusta. Avoimuus, luottamus ja kunnioitus ovat avainasemassa tässä prosessissa. On tärkeää, että sekä työnantaja että työntekijä tulevat kuulluksi ja voivat käydä avointa keskustelua. (Workpower 2018.)

Henkilöstön on tärkeää tuntea, että he voivat luottaa yrityksen johtoon sekä taloudelliseen tilanteeseen. Ilman luottamusta työntekijät eivät luultavasti sido itseään yritykseen jatkossa. Lisäksi yrityksen arvojen ja johtamiskulttuurin tulisi olla sopusoinnussa työntekijöiden omien arvojen kanssa. Työnantajan on tarjottava monipuolisia kehitysmahdollisuuksia ja annettava säännöllisesti palautetta. (Workpower 2018.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Kyselytutkimus

Lomakehaastattelu soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa tavoitteena on kerätä kvantitatiivista aineistoa ja/tai analysoida sitä tilastollisin menetelmin. Toisinaan myös avoimia kysymyksiä voidaan sisällyttää lomakehaastatteluihin, joiden vastaukset voidaan myöhemmin luokitella laadullisesti tai määrällisesti. Se, voiko strukturoitua aineistoa käyttää laadullisen analyysin tarpeisiin määrittäyty avoimien kysymysten määrän ja vastausten laadun mukaan. Strukturoitua haastattelua voidaan kuitenkin hyödyntää myös laadullisen tutkimuksen tulosten yleistettävyyden testaamisessa tai sen avulla voidaan kerätä lisämateriaalia laadullisen tutkimuksen tueksi. Esimerkiksi teemahaastattelu voidaan suunnitella perustuen aiemmin toteutettuun lomakehaastatteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Lomakkeen suunnittelussa on otettava huomioon useita seikkoja - lomakkeen suunnittelu sekä testaaminen etukäteen vaikuttavat merkittävästi tutkimuksen menestykseen, mutta pelkkä hyvä lomake ei yksinään riitä. Tutkijan täytyy huomioida vastaajien ajankäyttö, kiinnostus sekä kyvyt vastata kyselyyn, jotta tieteellinen kysely voi onnistua. Kyselyn toteuttamiseen liittyviin muihin näkökohtiin on myös kiinnitettävä erityistä huomiota. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kohtuullisen pituuden ja ulkoasun selkeyden merkitys on erittäin tärkeä sekä vastaajille että myöhemmin tietojen tallentajille. Keskimääräisen vastausajan ei tulisi ylittää 15–20 minuuttia, sillä liian pitkä kysely voi vähentää vastaamishalua. Kyselylomakkeen hyviä puolia ovat, että tutkimusaineistoa voi kerätä laajasti: kyselylomakkeiden avulla on mahdollista tavoittaa suuri joukko vastaajia, mikä mahdollistaa laajan aineiston keräämisen ja tulosten yleistämisen laajemmalle väestöryhmälle. Hyvin suunnitellun lomakkeen tiedot voidaan tallentaa ja analysoida nopeasti ja menetelmä on tehokas ajankäytön suhteen. (Hotulainen n.d.)

3.2 Teemahaastattelut

Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset esitetään kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä tai lähes samassa järjestyksessä. Kysymysten järjestyksestä voidaan puolistrukturoidussa haastattelussa joissakin tapauksissa vaihdella, kuten teemahaastattelussa. Osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole yhtä yksiselitteistä määritystä. Käytännössä puolistrukturoidusta haastattelusta voidaan käyttää myös nimitystä teemahaastattelu, erityisesti silloin, kun siinä esitetään tarkkoja kysymyksiä tietyistä teemoista, mutta ei välttämättä esitetä samoja kysymyksiä kaikille haastateltaville. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Muodollisesti osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu sijoittuvat täysin strukturoitujen lomakehaastattelujen ja teemahaastattelujen välimaastoon. Puolistrukturoidussa haastattelussa on mietitty erikseen teemat, jonka lisäksi haastateltaville esitetään myös tarkkoja kysymyksiä. Tällainen lähestymistapa haastattelussa sopii tilanteisiin, joissa halutaan hankkia tietoa juuri tietyistä asioista ja rajoittaa haastateltavien vapauksia keskustelutilanteessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4 TULOSTEN ANALYSOINTI

4.1 Kesätyöntekijät

Kyselytutkimus (liite 1) lähetettiin yhteensä jokaiselle 32:lle organisaation kesätyöntekijälle vuoden 2023 elokuun aikana ja vastaaminen suoritettiin täysin anonymisti. Vastausaikaa kyselyyn oli ensin kaksi viikkoa, mitä pidennettiin vielä lisäksi yhdellä (1) viikolla. Kyselyyn vastasi 16 henkilöä, jolloin lopulliseksi vastausprosentiksi saatiin 50 %, mitä voidaan pitää hyväksyttävänä tutkimuksen luotettavuuden suhteen. Vastausprosenttia pyrittiin kasvattamaan lähettämällä kaksi muistutusviestiä kesätyöntekijöille sähköpostitse.

Tutkimuskysymykset laadittiin käyttäen sähköistä lomaketta, ja kyselyn lomakeohjelmaksi valittiin Microsoft Forms. Valmis lomake oli helposti ja kätevästi jaettava vastaajille. Vastaajille painotettiin, että kyselyyn vastaaminen oli täysin luottamuksellista ja kerättyjä henkilötietoja käsitellään anonymisti osana opinnäytetutkimusta ja tietoja säilytetään siihen asti, kunnes opinnäytetyö on hyväksytty.

Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 15 kysymystä, joista ensimmäiset 10 olivat monivalintakysymyksiä. Kysymyksissä 3–10 vastaukset annettiin Likert-asteikon mukaisesti 1–5 (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä). Viisi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin hakea syvempää ymmärrystä siitä, miten kesätyöntekijät yleisesti kokivat perehdytysprosessin, missä onnistuttiin, mitä he arvostivat organisaatiossa sekä mitä kehittämisen mahdollisuuksia perehdytyksen suhteen nähtiin.

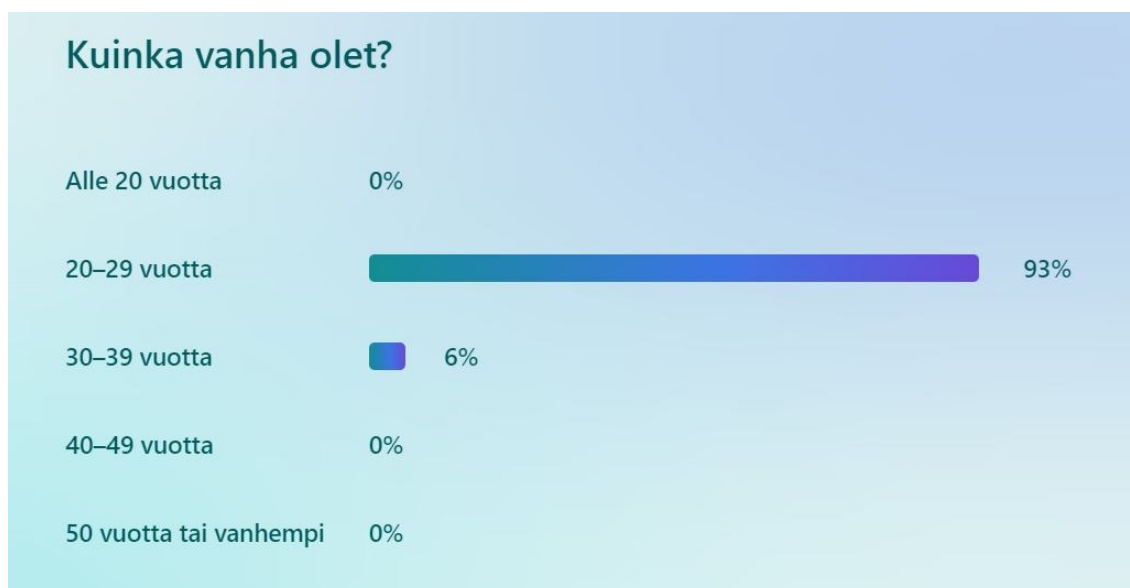
Taustakysymyksissä kartoitettiin vastaajien ikää ja aikaisempaa työkokemusta organisaatiossa. Kyselyn osa-alueina olivat perehdytysprosessin sujuvuuden kartoittaminen sekä miten perehdytysprosessi vaikuttaa työntekijäkokemukseen ja pystyy sitouttamaan kesätyöntekijöitään osaksi työyhteisöä ja mahdollista jatkoa varten.

Kysymyksissä 3–8 kartoitettiin perehdytyksen sujuvuutta ja siihen käytettävää aikaa, perehdyttäjän taitoa perehdyttää sekä perehdytysmateriaalia, perehdytyksen seuraamista ja palautteen antoa. Kysymyksissä 9–13 selvitettiin, miten paljon perehdytyksessä kiinnitettiin huomiota kesätyöntekijän työntekijäkokemukseen ja miten organisaation toimintatapoja painotettiin prosessin aikana. Kysymyksissä 14–15 kartoitettiin vastaajien yleistä mielipidettä siitä, mikä perehdytyksessä toimi hyvin ja mikä heidän mielestään ei toiminut.

Kyselyn sisältö keskittyi vahvasti kehitysehdotusten ja ratkaisujen hankkimiseen ja tulosten analysointiin on otettu mukaan keskeisimmät kohdat vastausten joukosta. Yleisesti ottaen tulokset olivat hyvin samankaltaisia, vaikka joitakin poikkeamia havaittiin vastaajien kesken.

4.1.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn alussa tarkasteltiin vastaajien ikää (kuvio 2) ja aikaisempaa työkokemusta organisaatiossa, jotta voitaisiin hahmottaa vastaajien demografista rakennetta. Suurin osa vastaajista sijoittui ikäluokkaan 20–29 vuotta. Toiseksi suurin ryhmä koostui 30–39-vuotiaista. Muihin ikäluokkiin ei sijoittunut yhtään kesätyöntekijää. Aikaisemmin organisaatiossa työskennelleitä vastaajista oli 62 %, ja tämä näkyi myös avointen kysymysten vastauksissa, missä moni kesätyöntekijä peilasi jo aikaisempaa kokemustaan perehdytettävänä olemisesta aikaisemmilta vuosilta.



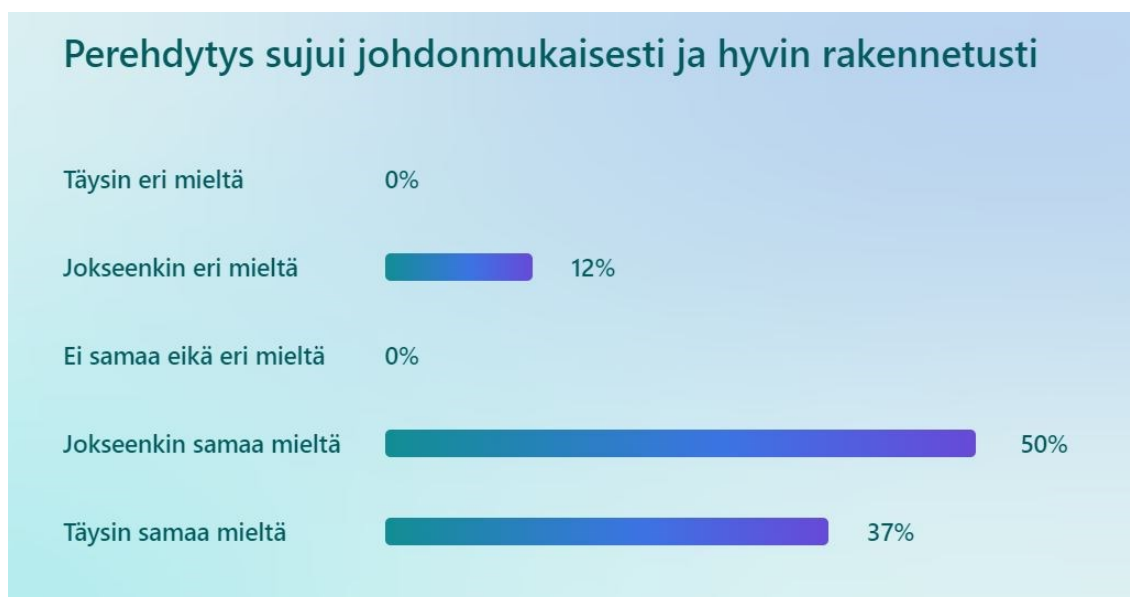
KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma

4.1.2 Perehdytysprosessi

Vastaajista 50 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytys sujui johdonmukaisesti ja hyvin rakennetusti. Täysin samaa mieltä oli 37 % ja jokseenkin eri mieltä 12 % (kuvio 3). Perehdyttäjän perehdyttämistä piti sujuvana 68 % vastanneista ja jokseenkin samaa mieltä oli 18 % vastanneista. Jokseenkin eri mieltä oli 12 %.

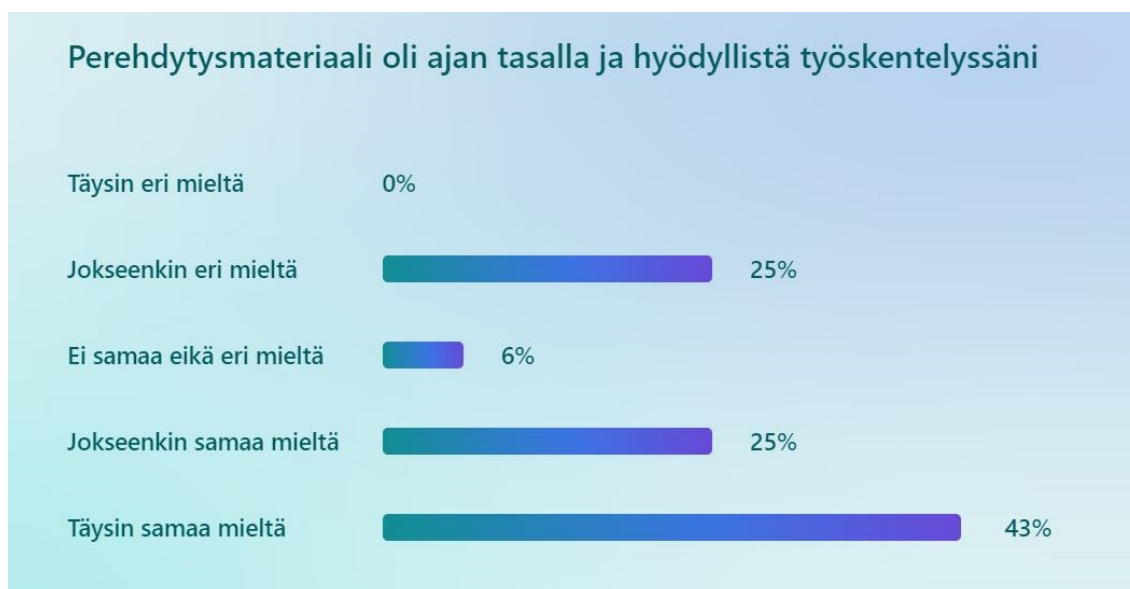
Perehdyttämiseen varattavasta ajasta vastaukset sijoituivat tasaisemmin kaikille eri vastausvaihtoehdoille, kuitenkin niin, että vastaajista 62 % oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdyttämiseen oli varattu riittävästi aikaa. Ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin eri mieltä oli 6 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä 18 %.

Yleisesti voidaan tulkita, että perehdytysprosessin yleiseen sujuvuuteen oltiin tyytyväisiä. Uusien työntekijöiden näkökulmasta on tärkeää, että perehdytysprosessi on kokonaisuudessaan kattava ja informatiivinen. Tämä auttaa heitä ymmärtämään organisaation kulttuurin, tavoitteet ja odotukset paremmin.



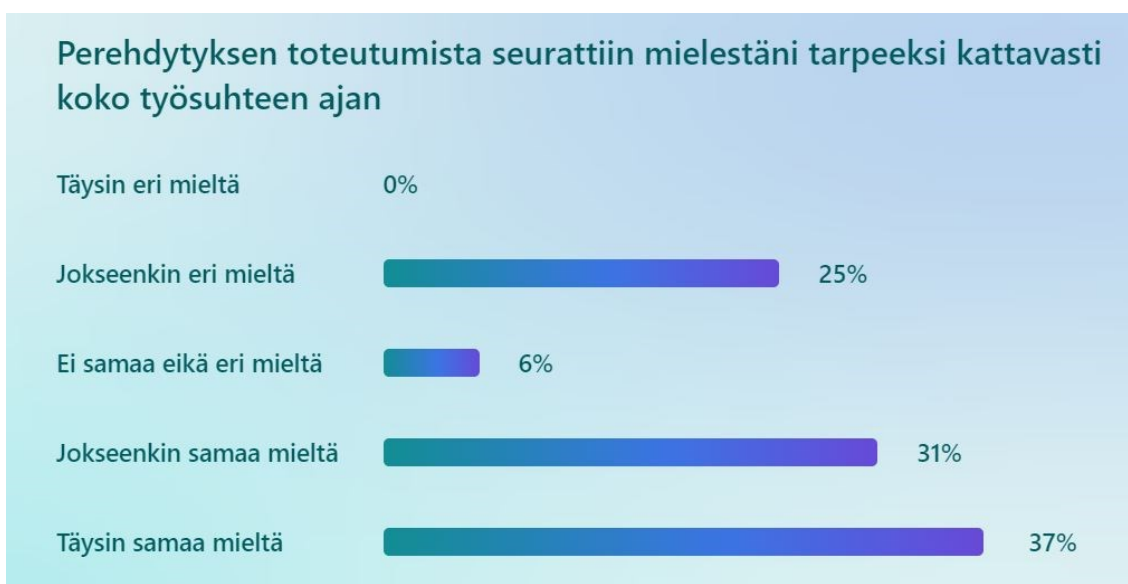
KUVIO 3. Perehdytyksen johdonmukaisuus

Eroavaisuuksia perehdytysprosessin vastauksissa havaittiin eniten perehdytysmateriaalin kohdalla. Vastaajista 43 % oli täysin samaa mieltä, että perehdytysmateriaali oli ajan tasalla ja hyödyllistä työskentelyssä, kun taas jokseenkin samaa mieltä sekä jokseenkin eri mieltä olivat molemmissa 25 %. Ei samaa eikä eri mieltä oli 6 % (kuvio 4.)



KUVIO 4. Perehdytysmateriaali

Vastaavanlaista jakaantumista vastauksissa saatiin myös perehdytyksen toteutumisen seuraamisesta (kuvio 5). Perehdytyksen toteutumista seurattiin mielestäni tarpeeksi kattavasti koko työsuhteen ajan: täysin samaa mieltä oli 37 % ja jokseenkin samaa mieltä 31 %. Eli yli 60 % vastaajista piti seurannan olevan hyvällä tasolla. 25 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja 6 % ei samaa eikä eri mieltä. Tästä voidaan päätellä, että perehdytysmateriaalien tasossa ja ajantasaisuudella on eroavaisuuksia eri tiimeissä ja työtehtävissä. Samoin perehdytyksen seurannan jakautuminen osoittaa, että seurannan taso on ollut vaihtelevaa. Perehdytyksen seuraaminen auttaa varmistamaan, että perehdytysprosessi sujuu tehokkaasti ja tavoitteiden mukaisesti. Seuranta tarjoaa mahdollisuuden jatkuvaan parantamiseen - kun havaitaan puutteita tai tehottomuuksia, voidaan tehdä tarvittavia muutoksia ja parannuksia perehdytysprosessiin.

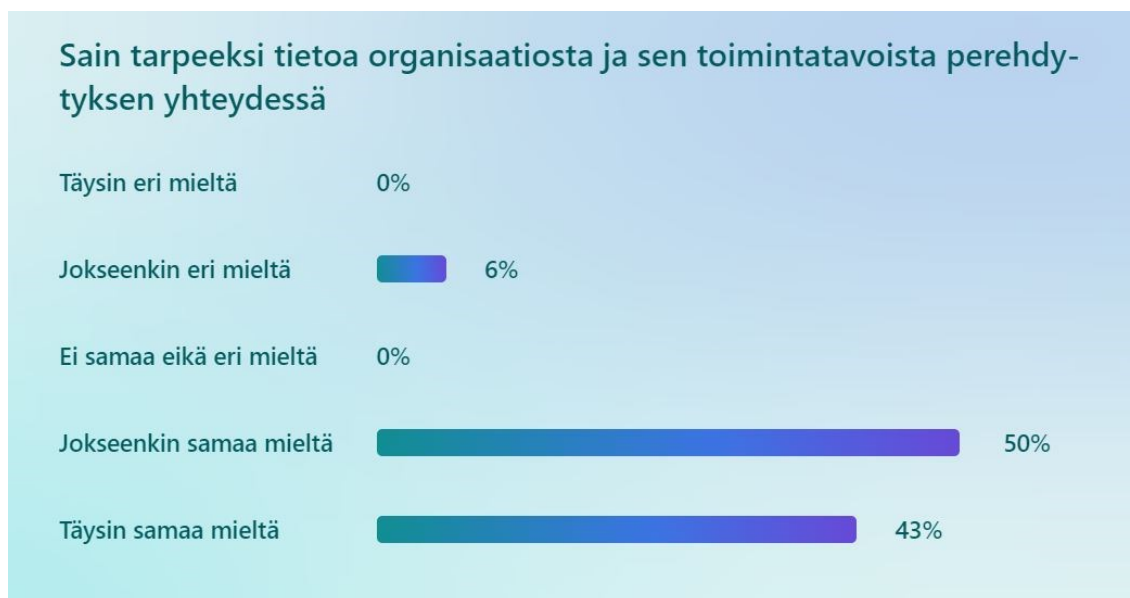


KUVIO 5. Perehdytyksen toteutumisen seuranta

4.1.3 Työntekijäkokemus ja organisaatioon sitouttaminen

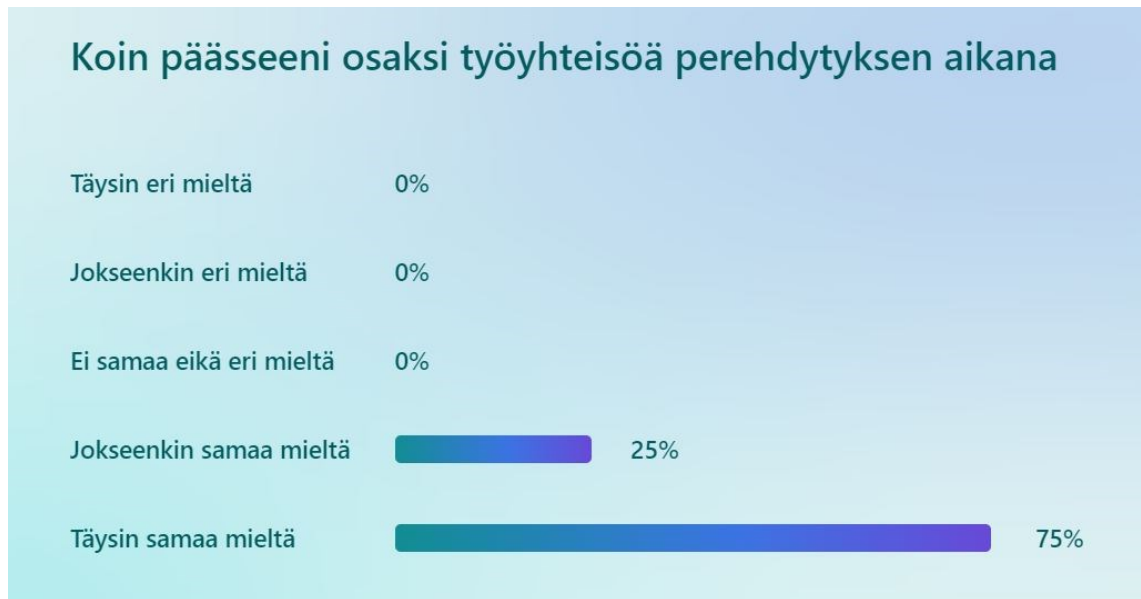
Vastaajista 43 % koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, he saivat tarpeeksi tietoa organisaatiosta ja sen toimintatavoista perehdytyksen yhteydessä, sekä jokseenkin samaa mieltä oli 50 % vastaajista (kuvio 6). Pelkästään 6 % vastanneista oli jokseenkin eri mieltä. Pääosin organisaation strategian ja toimintatapojen tiedoksiannon tehokkuuden tasoa voidaan kyselyn tulosten perusteella pitää hy-

vänä kesätyöntekijöiden mielestä, sillä puolet vastanneista on väitteestä jokseenkin samaa mieltä. Organisaation ja sen toimintatapojen tunteminen auttaa uutta työntekijää sopeutumaan nopeammin ja suoriutumaan paremmin työtehtävistään, mikä hyödyttää sekä työntekijää että organisaatiota. Tämän vuoksi tieto organisaatiosta ja sen toimintatavoista on välttämätöntä perehdytyksen yhteydessä.



KUVIO 6. Organisaatioon sitouttaminen

Vastaajista 75 % koki päässeensä osaksi työyhteisöä perehdytyksen aikana ja 25 % oli jokseenkin samaa mieltä (kuvio 7). Tätä tulosta voidaan pitää oikein kiitettävänä, ja työyhteisöön sitouttamista onnistuneena. Kun työntekijä kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä, hän on todennäköisemmin sitoutunut organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Tämä vähentää vaihtuvuutta ja auttaa säilyttämään osaavan työvoiman. Osallisuuden tunne voi myös lisätä työntekijän omaa motivaatiota ja intoa työhönsä. Yleisesti voidaan todeta, että organisaatio on onnistunut kesätyöntekijöiden työyhteisöön sitouttamisessa hyvin.



KUVIO 7. Osaksi työyhteisöä

Avoimissa kysymyksissä tarkasteltiin tarkemmin kesätyöntekijöiden sitouttamista sekä työntekijäkokemusta. Avoimien vastausten perusteella voidaan havaita, että perehdytyksen koettiin pääasiallisesti auttavan vastaajia tulemaan osaksi työyhteisöä. Moni oli jo aikaisempina vuosina työskennellyt kesätyöntekijänä kyseisessä organisaatiossa, jolloin perehdytysprosessi oli lyhyempi, sillä työtehtävät olivat jo tuttuja aikaisemmilta vuosilta. Perehdytyksen koettiin pääasiallisesti olleen kattava, sekä kynnyksensä avun kysymiseen olleen matala. ”Talon tavoille” opittiin helposti ja luontevasti, ja kun perehdytystä sai useammalta henkilöltä, oli myös helpompi tutustua työkavereihin sekä päästä osaksi työyhteisöä. Perehdytyksen koettiin auttavan työhyvinvoinnissa ja viihtyvyydessä työyhteisössä, ja pääasiassa etätyötä tekevien mielestä oli tärkeää, että aluksi perehdytys aloitettiin toimistolla.

”Minulla oli kaksi perehdyttäjää, jotka heti tuli tutuksi ja välillä teamsin kautta konsultoitin kollegoja eri keussien osalta niin tuli muutkin tiimiläiset tutuksi. Ja vaikka työ tehdään enimmäkseen etätyönä oli työsuhteen ensimmäinen viikko toimistolla kiva, kun tapasi tiimiläisiä kasvokkain ja oppi hieman työskentelystä.”

Kysyttäessä minkälainen mielikuva kesätyöntekijöille jäi organisaatiosta, vastaukset vaihtelivat. Osa vastanneista koki perehdytyksessä olleen jonkin verran

ristiriitaista tietoa ja neuvoja, joten organisaatiokuvan koettiin jäävän hieman sekavaksi sekä vajaaksi. Organisaatiossa koettiin olevan valtava määrä tietoa ja osaamista sekä monia liikkuvia osia, mikä saattoi aiheuttaa sekavaa kuvaa perehdytyksestä ja sitä kautta myös koko organisaatiosta. Koettiin, että tietoa ja osaamista ei ehkä hyödynnetty kaikkein optimaalisimmalla tavalla ja perehdyttämisessä ei aina ollut selkeää linjaa, jonka mukaan edetään, eivätkö perehdyttäjäksi valitut henkilöt aina itsekään olleet perillä siitä, mikä virallinen ohjeistus tiettyjen työtehtävien suhteen oli.

"Organisaatiosta jäi vähän vajaa kuva. Organisaatorakennetta käytiin kyllä esihenkilön kanssa jonkin verran aluksi läpi, mutta sitä olisi voinut vielä enemmän selventää. Mielikuva organisaatiosta oli kuitenkin positiivinen ja välittävä."

Pääasiassa vastauksissa kerrottiin, että omassa tiimissä sekä organisaatiossa vallitsi hyvä ilmapiiri ja välittävä sekä helposti lähestyttävä tunnelma. Monella vastaajalla oli jo entuudestaan mielessä mielikuva organisaatiosta, jossa on rento meininki, vaikka työtehtävät voivat olla haastavia. Yleisesti mielikuva omasta tiimistä ja sen jäsenistä oli positiivinen, ja että organisaatiossa halutaan saada kesätyöntekijät osaksi työyhteisöä ja heistä aidosti välitetään.

"Sellainen mielikuva jäi ja vahvistus vanhasta muistista että työkäytäntöjä ja työtapoja on monta. Jäi kuitenkin myös mieleen organisaation rento meininki vaikka työtehtävät voi olla haastavia. "

Kysyttäessä miten perehdytyksen koettiin vaikuttaneen halukkuuteesi työskennellä organisaatiossa tulevaisuudessa, vastauksissa moni kertoi jo aikaisempien vuosien työskentelyn vaikuttaneen positiivisesti halukkuuteen jatkaa samassa työpaikassa. Aikaisempina vuosina perehdytys oli sujunut hyvin ja vanhaa oppimaansa pystyi peilaamaan myös tänä kesänä. Moni vastaaja kuitenkin huomioi, että heidän mielestään itse perehdytys ei ollut halukkuuteen vaikuttava tekijä, vaan oma tiimi ja esihenkilön tarjoama apu.

"Ei ehkä suoraan juuri perehdytys vaikuttanut halukkuuteeni työskennellä organisaatiossa jatkossakin, vaan ihmiset ja työporukka. Hyvä työyhteisö ja kannustava fiilis."

Vastauksissa nousi esiin, että on olennaista, että perehdytyksen aikana rohkaitaan pyytämään apua sekä myös tarjotaan sitä automaattisesti, koska virhemarginaalia ei ole sille että "en uskaltanut kysyä apua--". Perehdytyksen ei siis itsessään koettu olevan avaintekijä siinä, haluaako jatkaa organisaatiossa työskentelemään, vaan se, että aina pystyy ja saa kysyä apua sekä omalta tiimiltä että esihenkilöltä, ja että tiimihenki oli hyvä. Perehdytyksen aikana vallinnut hyvä työilmapiiri oli siis yksi erittäin vaikuttava tekijä päätöksessä kysyä työpaikkaa uudelleen seuraavana kesänä.

4.1.4 Perehdytyksen risut ja ruusut

Viimeisissä kahdessa avoimessa kysymyksessä kesätyöntekijöiltä kysyttiin yleisesti, mikä perehdytyksessä heidän mielestään toimi hyvin ja mikä ei toiminut. Vastauksissa toistuivat samanlaiset teemat kuin edellisten kysymysten vastauksissa. Alkuvaiheen perehdyttämisen kohdalla tarpeellisena pidettiin perehdytyksen tapahtumista toimistolla face to face, vaikka työskentelyä myöhemmin olisikin jatkettu etänä. Tällöin koettiin olevan matalampi kynnyks kysyä neuvoa sekä muita lisäkysymyksiä, ja että työntekoon pääsi paremmin kiinni. Esihenkilön kanssa käytyjä valmennuskeskusteluja pidettiin tarpeellisina, ja se, että niitä oli alkuvaiheessa useammin, koettiin tärkeäksi ja toimivaksi. Joissain vastauksissa valmennuskeskusteluja ja seurantaa toivottiin myös olevan vieläkin enemmän.

"Viikottaiset tilannekatsaukset esimiehen kanssa oli hyvä check up niin itselle, kuin esimiehelle ja perehdyttäjille ja siitä välittyi sellainen olo, että oppimisestani aidosti välitettiin."

Kaiken kaikkiaan koko perehdytysprosessissa eniten kehuja sai se, että apua sai aina kun sitä pyysi, myös tiimirajojen ulkopuolelta Teamsin välityksellä. Se, että työntekijä myös pääsee tekemään "oikeita" asioita jo ihan alusta alkaen niin, että

perehdytyksen yhteydessä perehdyttäjät opastaa ja auttaa toimimaan tehtävien parissa, koettiin toimivaksi ja että työtehtäviin pääsi käsiksi jo heti alkuvaiheessa perehdytystä. Vastauksissa toistui se, että varsinkin kesätyöntekijöille on tärkeää ylläpitää tunnetta siitä, että koskaan ei ole yksin vaan aina saa pyytää apua, ja apua annettiin ja sitä oli aina saatavilla. Yhdessä ratkaisujen miettiminen ja oppimiseen kannustaminen sai kehuja.

Kysyttäessä mikä perehdytyksessä ei toiminut vastauksissa nousi useamman kerran esiin se, että perehdyttämisessä ei välttämättä koettu olevan samanlaista yhtenäistä linjaa ja saatavat ohjeet olivat ristiriitaisia. Perehdytysmateriaalin ei koettu olevan kaikissa työtehtävissä ajan tasalla, joskin kommentoitiin, että näitä materiaaleja kyllä päivitettiin perehdytyksen yhteydessä. Vastauksissa esitettiin myös, että perehdyttäjät saisivat olla vielä selkeämmin nimetty tai opetteluun tukeksi pitäisi varata yksi selkeä pääperehdyttäjä, joka pystyy olemaan paremmin perehdytettävän tukena, ja että myös perehdyttäjän kanssa pystyisi käymään keskustelua perehdytysprosessin etenemisestä, oman esihenkilön lisäksi.

"Perehdyttäjien eri taso ja suhtautuminen perehdyttämiseen. Ehkä yhtenäistä linjaa ei ollut perehdyttämisessä, jäi epäselväksi, oliko perehdyttäjien kanssa keskusteltu perehdyttämisestä tai olivatko he perehdyttäneet aikaisemmin. Työtehtävien materiaalit olivat suht ajan tasalla ja niitä päivitettiin, mutta ehkä organisaatiota koskevat materiaalit olivat päivittämättä."

4.2 Perehdyttäjät

Perehdyttäjille suunnatut teemahaastattelut (liite 2) toteutettiin videopuheluna Microsoft Teamsin välityksellä ja haastattelut nauhoitettiin litterointia varten. Haastateltaville kerrottiin ennen nauhoituksen aloittamista, että nauhoituksia säilytetään vain opinnäytetyön tekemisen ajan, kunnes opinnäytetyö on hyväksytty. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin kirjalliseen muotoon, jolloin ne jaoteltiin teemoittain sisällöt tiivistäen. Näistä poimittiin tutkimuksen kannalta tärkeimmäksi nousseet ja vastausten kanssa yhtenäisimmät asiat sekä sisällöt tulosten käsittelyyn.

Neljä haastattelua viidestä pystyttiin toteuttamaan ja viides haastattelu yritettiin toteuttaa sähköpostitse. Haastattelun ajankohtaa jouduttiin siirtämään useamman kerran ja yhdessä haastateltavan kanssa sovittiin, että sähköpostitse tehtävä haastattelu olisi tässä tilanteessa parempi vaihtoehto. Valitettavasti haastateltavan vastauksia ei kuitenkaan enää saatu.

Haastattelun aluksi taustakysymyksillä kartoitettiin vastaajien ikää, koulutusta sekä asemaa organisaatiossa. Haastattelukysymyksiä oli yhteensä 15 ja nämä rakentuivat perehdytysprosessin yleiseen kartoittamiseen, kuten perehdyttämisen tapoihin ja keston, sekä materiaalien ajantasaisuuteen ja perehdyttäjien saamaan valmennukseen. Haastattelun loppuvaiheessa keskityttiin sekä kesätyöntekijän sitouttamiseen että organisaation strategian esilletuloon perehdytyksessä, siihen miten haastateltava itse kokee perehdyttämisen ja miten hän ajattelee, että perehdyttämistä voitaisiin mahdollisesti kehittää.

4.2.1 Perehdytysprosessi

Moni perehdyttäjä oli itse saanut muokata perehdytyksessä käyttämäänsä perehdytysmateriaalia ja erään perehdyttäjän tiimissä oli hiljattain tehty hänen sekä toisen työntekijän toimesta aivan uusi perehdytysuunnitelma sekä Excel-taulukot, minkä ansiosta koettiin, että kesätyöntekijöiden perehdyttäminen sujui nyt paremmin kuin aikaisemmin. Esihenkilön kerrottiin olleen mukana katsomassa materiaaleja, mutta perehdyttäjät olivat itse tehneet suunnitelman ja työn. Organisaatiolta saatujen perehdytysmateriaalien ei ole koettu olevan täysin ajan tasalla, ja useampi perehdyttäjä kertoi, että materiaalien laatimiseen on joutunut käyttämään paljon omaa aikaa ja vaivaa.

”Se mikä on organisaatiolta tullut ne ei ole ajan tasalla eikä niin pitkälle kehitetty. Mä oon itse soveltanut niitä materiaaleja ja vuoden aikana itse saanut kehitettyä rungon. Perehdytys excel on ollut käytössä, mutta sitä ei ole päivitetty ja se on mennyt niin, että aika lailla itse saanut soveltaa. Hyödynnän tietysti joitain materiaaleja, mutta itse olen kerännyt itsenäisesti sen paketin.”

Osalla perehdyttäjäistä oli vaikeuksia aikatauluttaa omia työtehtäviään perehdytysprosessin aikana, koska he halusivat olla täysillä tukena perehdytettäville kesätyöntekijöille. Koettiin, että perehdytysvelvollisuuksien ja omien työtehtävien tasapainottaminen oli välillä hankalaa. Myös perehdytettävän koettiin helposti kärsivän kiireen tunnusta. Tässä kuitenkin kehuttiin omaa tiimihenkeä ja sitä, että muut ovat osanneet auttaa, jos ei ole ehtinyt tehdä kaikkea. Kolme neljästä haastateltavasti koki, että vastuun jakaminen useammalle kuin yhdelle ihmiselle perehdyttämisprosessissa oli hyvä ja parempi toimintatapa, kuin se, että yksi ihminen olisi useamman viikon kiinni pelkästään perehdyttämisessä. Kuitenkin yleisesti koettiin, että perehdyttäjiä ei saisi myöskään olla liian montaa, vaan kaksi tai kolme olisi hyvä määrä.

4.2.2 Perehdyttäjien valmentaminen

Moni haastateltavista koki, että perehdyttäjän rooli on heille luonteva ja he ovat itse vaikuttaneet omalla aktiivisuudellaan siihen, että ovat päässeet perehdyttäjiiksi. Valmennusta ei monikaan ollut saanut tehtäviinsä, vaan oletamus oli se, että oma aktiivisuus sekä se, että on ennenkin ottanut perehdyttäjän roolin, on riittävä. Aikahaitari perehdytykselle on ollut tiedossa, mutta ns. konkreettisia tavoitteita perehdytyksen suhteen ei ollut käyty lävitse yhdessä perehdyttäjien kanssa.

”Olin itse aktiivisessa roolissa, kun tuli uutta porukkaa taloon, siinä mielessä ei tullut puslista perehdyttäminen, mutta en ole saanut mitään valmennusta organisaation puolesta.”

Kaikkien haastateltavien vastauksissa korostui, että keskustelun pitäisi olla avoimempaa, ja että olisi hyödyksi, jos perehdyttäjät itse tietäisivät mitä kautta ja keneltä pitäisi kysyä jotain, jos he tarvitsevat neuvoa perehdyttämiseen. Tämä koettiin tarpeelliseksi varsinkin liittyen henkilöstöasioihin ja toivottiin, että polku näi-

hin pitäisi olla vielä helpommin löydettävissä. Asiat olisi hyvä käydä samantyyppisesti läpi kaikkien perehdyttäjien kanssa, myös eri tiimeissä ja työtehtävissä, jotta perehdytyksen linja olisi yhtenäisempi.

”Ei mitään valmennusta, lappu laitettu, että tällaiset asiat pitäisi käsitellä. Perehdyttäminen on luontaista itselleni mutta en ole saanut valmennusta ja ihmettelen jos joku muukaan on saanut. Teamsin syövereissä on paljon lomakkeita ja olis hyvä, että jossain olisi perehdytysbriefinkejä tai ne lukis siinä lomakkeessa mistä sen tiedon löytää. Perehdyttäjä ei myöskään saa mitään lisää, joten sitä porkkanaa ei ole. Se motivoisi pitämään omaa tietoaan ajan tasalla.”

4.2.3 Kesätyöntekijöiden sitouttaminen

Jokaisen haastateltavan kohdalla nousi esiin, että kesätyöntekijän sitouttaminen perehdytyksen aikana koettiin perehdyttäjien mielestä erittäin tärkeäksi. Haastateltavien mielestä perehdytysvaiheessa työntekijän ensivaikutelma organisaatiosta voi vaikuttaa merkittävästi hänen motivaatioonsa ja sitoutumiseensa, ja positiivisen sekä informatiivisen perehdytyksen koettiin vaikuttavan myönteiseen käsitykseen koko organisaatiosta ja sen arvoista. Tämän uskottiin lisäävän kesätyöntekijän halua työskennellä organisaatiossa jatkossakin ja sitouttamisen vastuu koettiin perehdyttäjien kesken hyvin vahvana. Poimintoina haastatteluista nousivat esiin kuvaukset ”maanläheinen lähestymistapa” sekä ”vuorovaikutteinen kommunikointi”. Perehdyttäjät kokivat tärkeäksi, että perehdytettävä kesätyöntekijä otetaan yksilönä vastaan ja että häntä osataan kuunnella oikealla tavalla.

”Kesätyöntekijöillä on toki toisistaan tukea, mutta kannan vastuuta siitä, että työntekijät pääsee mukaan työyhteisöön. Arjessa pitää päästä hyvällä tavalla mukaan porukkaan. Silloin kun kuulee, että on hyvä työyhteisö ja lämmin porukka, tietää, että on itse onnistunut.”

Haastatteluista selvisi, että perehdyttäjät kokivat, että kesätyöntekijöille ei anneta riittävästi tietoa organisaation arvoista ja tavoista, ja että se myös unohtuu, kun

keskitytään itse työtehtävien tekemiseen. Kun kesätyöntekijät eivät ymmärrä, miten heidän työnsä liittyy organisaation tavoitteisiin, he saattavat menettää motivaationsa ja sitoutumisensa työhönsä. Riittämätön tiedonkulku voi johtaa pahimmassa tapauksessa väärinkäsityksiin ja laajempiin kommunikaatio-ongelmiin organisaatiossa.

Moni haastateltavista oli sitä mieltä, että organisaation strategiaa pitäisi enemmän jalkauttaa - perehdyttäjäkään ei välttämättä ole aina ajan tasalla kaikesta liittyen organisaatioon ja sen strategiaan. Useammassa haastattelussa nousi esille, että esimerkiksi henkilöstöasioiden käsittelemistä perehdytettävän kanssa pitäisi painottaa enemmän. Koettiin, että harvemmalla on laajempaa tietoa itse organisaatiosta ja kerran vuodessa tehty strateginen tiedottaminen ei ole riittävä. Toiveena myös oli, että organisaatiosta löytyisi selkeämpi paketti työterveydenhoidosta palkanmaksuun perehdytettäville annettavaksi, ja että esihenkilö ottaisi itse yhteyttä ja kertoisi, että perehdyttämiseen saa käyttää aikaa ja voi tehdä valmiin paketin, joka tulisi erikseen tilauksesta.

”Organisaation puolesta olisi parannettavaa, että olisi joku palaveri koko ryhmän kesätyöntekijöille, jossa käydään läpi organisaatiota ja kerrotaan siitä, koska tiedän, että kilpailevassa alan organisaatiossa oli tällainen tilaisuus missä oli kaikki kesätyöntekijät ja uudet. Ja juuri se alkukesä olisi siihen hyvä ajankohta.”

Kaikki perehdyttäjät kokivat perehdyttämisen antoisana ja he tykkäsivät toimia perehdyttäjänä. Uusien ihmisten kohtaaminen sekä itse perehdyttäminen tuotti hyvää mieltä ja vaikutti positiivisesti perehdyttäjien omaankin työskentelymotivaatioon. Hyvä palaute, mitä perehdytettäviltä kesätyöntekijöiltä on saatu, on motivoinut kehittämään myös itseään perehdyttäjänä sekä jatkamaan omassa työssään perehdyttäjänä.

4.3 Yhteenveto

Kesätyöntekijät arvioivat perehdytysprosessin pääasiassa positiiviseksi, ja yleinen ilmapiiri ja tiimihenki sai kehuja. Tämän koettiin myös olevan vahva syy sille,

miksi kesätyöpaikkaa on haettu uudestaan seuraavana vuonna, tai miksi työsuhdetta on haluttu jatkaa heti kesätöiden jälkeen. Kesätyöntekijöiden vastausten perusteella työkohtaiset perehdytysmateriaalit tai prosessin seuranta eivät olleet täysin ajan tasalla ja lisäksi organisaatiokuva jäi heille etäiseksi. Yhteenvetona voidaan todeta, että parannukset perehdytysmateriaaleihin ja organisaation esittelyyn voisivat edelleen parantaa kesätyöntekijöiden kokonaiskokemusta. Kyselytutkimus saatiin helposti toteutettua ja vastaajien määrä oli kiitettävä. Kyselytutkimus haluttiin pitää lyhyenä, jotta mahdollisimman moni kesätyöntekijä haluaisi ja ehtisi vastata siihen.

Yleisesti perehdyttäjien haastatteluissa ilmeni, että perehdyttäjät uskovat, että kesätyöntekijät ovat saaneet positiivisen kuvan työpaikasta, koska tiimeissä painotetaan yhteistyötä ja nähdään vaivaa tiimihengen ylläpitämiseen. Tästä koettiin perehdyttäjien näkökulmasta myös näkyvää tulosta, sillä monet kesätyöntekijät ovat jatkaneet töitä organisaatiossa ja kukaan kesätyöntekijöistä ei omassa tiimissä lopettanut kesken perehdytyksen.

Perehdyttäjien haastatteluista myös selvisi, että moni ei koe perehdyttämiseen saatavaa valmennuksen tasoa tarpeeksi riittävänä ja asianmukaisena – osaa ei ollut valmennettu perehdyttämiseen ollenkaan. Perehdyttäjät olivat tyytyväisiä tiimihengen, mutta samalla kokevat pettymystä siihen, että he eivät itse saa tarpeeksi apua perehdyttämiseen. Jos perehdyttäjät eivät ole tyytyväisiä omaan perehdytykseensä ja tukensa tasoon, heidän motivaationsa ja sitoutumisensa tehtäväänsä perehdyttäjinä voi laskea. Vastauksissa nousi myös vahvasti esille, että haastateltavat kokevat organisaation strategian sekä käytännön asioista tiedottamisen riittämättömänä uusille kesätyöntekijöille.

Perehdyttäjille oli jäänyt perehdyttämisestä positiivinen olo, koska he olivat itse päässeet vaikuttamaan siihen, että kesätyöntekijöistä on tullut hyviä ja osaavia, uusia työntekijöitä. Perehdyttämisessä hienointa on se, että saa olla uusien ihmisten ympäröimänä ja se tuo perehdyttäjille itselleenkin lisäjaksamista, sillä uusi energia tarttuu myös perehdyttäjiin.

Haastattelut onnistuttiin toteuttamaan hyvin Teamsin välityksellä. Oli valitettavaa, että yhden sovitun haastateltavan vastauksia ei saatu. Useampien haastatteluiden kautta saatiin kattavammin kokemuksia ja mielipiteitä, mutta vielä laajempi otanta olisi voinut parantaa tulosten luotettavuutta. Näin olisi paremmin voitu arvioida kuinka yleisiä tietyt näkemykset ja kokemukset ovat laajassa organisaatiossa, jossa toimii useampi eri yhtiö ja useita eri tiimejä. Haastatteluiden määrä oli kuitenkin harkittu sen mukaan, mitkä tutkimuksen resurssit, aikataulu ja tavoitteet olivat.

5 KEHITYSEHDOTUKSET

Kesätyöntekijöiden kyselyn tulosten perusteella kehittämisenkohteet perehdytysprosessissa ovat perehdytysmateriaalien ajantasaisuus sekä perehdytyksen toteutumisen seuranta. Suurimpana kehittämisenkohteena koettiin organisaatiomielikuvan lisääminen, sillä nyt sen koettiin olevan riittämätön ja organisaation jäävän etäiseksi. Myös avoimien kysymysten vastausten perusteella organisaatiomielikuvan koettiin jäävän vajaaksi, ja kaiken saatavilla olevan tiedon yhdistämistä hankalaksi. Perehdyttäjien kohdalla tärkeimmäksi kehityskohdaksi nousi valmennuksen ja lisätuen puuttuminen, sekä myös organisaation rakenteen ja strategian selkeämpi tiedottaminen, samoin kuin kesätyöntekijöillä.

Jatkossa olisi tärkeää varmistaa, että perehdyttäjät saavat riittävästi resursseja ja tukea tehtäviensä suorittamiseen, jotta myös uudet kesätyöntekijät saavat laadukasta perehdytystä ja he integroituvat organisaatioon tehokkaammin. Perehdytysprosessi olisi tarpeellista käydä esihenkilön sekä perehdyttäjien kanssa kattavasti yhdessä läpi, jolloin perehdyttäjillä itsellään on selkeämpi kuva siitä, mitä heiltä vaaditaan perehdyttäjänä sekä mistä he saavat tarvittaessa lisäapua perehdyttämiseen. Näin vaikutetaan myös perehdyttäjien motivaatiotasoon ja halukkuuteen jatkaa perehdyttäjänä. Perehdytysprosessin kehittämistyö pitäisi tehdä yhteistyössä perehdyttäjien kanssa ja perehdytyksen materiaalien kehittäminen sekä niiden löydettävyyden ja käytön lisääminen on tärkeää.

Tiimeissä pitäisi aina olla selkeät perehdyttäjät ja heitä pitäisi kouluttaa myös perusasioihin, niin että kaikissa tiimeissä olisi samat, ajantasaiset tiedot organisaatiosta ja sen strategiasta. Yhtenäinen linja siitä, mitä perehdytettävälle pitäisi kertoa ja millä tavalla, on oleellista työyhteisössä. Perehdytysjakson suunnittelu sekä työvuorojen sovellus asianmukaisesti, ettei tule viime tipassa tietoa, on tärkeä jatkokehittämisen kohde. Olisi myös tarpeellista, että perehdyttämisen suhteen olisi yleisesti selkeämmät raamit, koska henkilö, joka tulevaisuudessa joskus perehdyttää voi tarvita enemmän tukea ja työkaluja, jolloin valmis perehdytyspaketti tulee tarpeeseen.

Konkreettiset kehittämisideat:

1. **Selkeät ja kattavat perehdytysohjeet:** Yksityiskohtaiset ja selkeät perehdytysohjeet, jotka sisältävät kaikki tarvittavat tiedot ja vaiheet tiimikohtaisesti tehtävissä. Jo olemassa olevien materiaalien päivitys ja parantaminen säännöllisesti.
2. **Perehdyttäjien valmennus:** Valmennuksen tarjoaminen perehdyttäjille, jotta heillä on tarvittavat taidot ja tiedot tehtäviensä hoitamiseen. Koulutus voi sisältää vuorovaikutustaitoja, perehdytysprosessin parhaita käytäntöjä ja arviointimenetelmiä, erilaisia työpajoja tai henkilökohtaista ohjausta, sekä yleisesti kokemusten ja neuvojen jakamista muiden perehdyttäjien kesken.
3. **Palautejärjestelmä:** Järjestelmällisen palautteenkeruun käyttöönottonen sekä perehdyttäjiltä että kesätyöntekijöiltä. Tämä auttaa helpommin ja nopeammin tunnistamaan ongelmat ja mahdollistaa jatkuvan parantamisen, seurannan ja arvioinnin. Tätä voisi toteuttaa jo perehdytysprosessin aikana sekä kontaktoida kesätyöntekijöitä myös myöhemmin palautteen muodossa.
4. **Kehityskeskustelut:** Esihenkilön kanssa käytävien valmennuskeskusteluiden lisäksi myös kesätyöntekijöiden ja perehdyttäjien väliset säännölliset kehityskeskustelut, joissa käsitellään perehdytettävän henkilökohtaisia oppimistarpeita ja mahdollisia parannusehdotuksia perehdytyksen suhteen.
5. **Selkeämpi viestintästrategia:** Organisaation tulisi kehittää selkeämpi viestintästrategia, joka määrittää, miten strategiasta ja organisaation arvoista viestitään uusille kesätyöntekijöille perehdytyksen aikana. Tämä strategia voisi sisältää esimerkiksi kirjallista materiaalia, esityksiä, video-materiaalia tai verkkokursseja. Erityisesti kesätyöntekijöiden aloittaessa, tarpeellinen ja laajempi orientaatio on tarpeen, ja tämä nopeuttaa työntekijöiden sitouttamista organisaatioon. Organisaatio ei jää etäiseksi, vaan se tuodaan lähemmäksi tekijöitä.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön teoriaosuuteen onnistuttiin löytämään monipuolisesti luotettavia lähteitä, niin kirjallisena kuin verkostakin, niin kotimaisia kuin kansainvälisiä. Teoriaosuudessa keskityttiin pääasiassa uusimman tiedon hyödyntämiseen sekä pyrittiin säilyttämään lähdekriittisyys.

Kyselylomakkeessa kartoitettiin kesätyöntekijöiden näkemyksiä perehdytyksen riittävydestä ja laatutasosta. Kyselytutkimuksen toteuttaminen onnistui hyvin ja vastausprosenttia voidaan pitää kiitettävänä. Avomien vastausten avulla saatiin laajempaa tietoa vastaajien kokemuksista sekä tarkempia perusteluita ja mielipiteitä aiheeseen liittyen, joten oli hyvä, että niitä oli useampi kyselyssä. Perehdyttäjien haastattelut toivat toisenlaista näkökulmaa perehdytysprosessin nykytilan analysointiin. Oli hyvä, että myös tätä näkökulmaa kartoitettiin, sillä perehdytysprosessin laajempi tutkiminen edellyttää, että siinä otetaan mukaan kaikki osat alueet ja osatekijät.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että toimeksiantajaorganisaation kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin koetaan olevan pääpiirteittäin hyvällä tasolla, mutta vastausten joukosta nousi esiin myös selkeitä kehityskohteita ja -ideoita. Kesätyöntekijöiden antamat palautteet osoittivat, että perehdytysmateriaalit olivat osittain epäselviä ja hajallaan. Perehdyttäjien haastatteluiden kohdalla yksi keskeinen huomio oli se, että perehdyttäjät eivät kokeneet saavansa riittävästi valmennusta ja tukea tehtäviinsä. Sekä kesätyöntekijöiden että perehdyttäjien vastauksista selvisi, että organisaation arvoja ja strategiaa pitäisi selkeyttää sekä jalkauttaa enemmän. Kehuja sekä kesätyöntekijöiden kyselyssä että perehdyttäjien haastatteluissa sai organisaation hyvä tiimihenki ja se, että kesätyöntekijöistä aidosti ja oikeasti välitetään organisaatiossa.

Haasteita opinnäytetyössä tuotti oman tekemisen aikatauluttaminen sekä se, että muutaman perehdyttäjän kanssa haastatteluita jouduttiin siirtämään ja yhtä haastattelua ei saatu toteutettua lainkaan. Vielä kattavampaa dataa olisi saatu, jos

perehdyttäjien haastatteluita olisi toteutettu useampi, mutta koska opinnäytetyössä haluttiin tuoda esiin sekä kesätyöntekijöiden, että perehdyttäjien näkökulmaa, oli ajan käytön vuoksi mahdollista toteuttaa tämä määrä haastatteluita.

Opinnäytetyö oli kokonaisuudessaan onnistunut ja tutkimuksista pystyttiin tuottamaan hyödyllistä dataa organisaatiolle jatkokehittämistä varten, mikä oli työssä tavoitteena.

Tyytyväisyys perehdytysprosessiin voi olla monimutkainen asia, ja sen ymmärtäminen edellyttää tarkastelua eri näkökulmista ja tässä työssä siinä onnistuttiin, kartoittamalla sekä kesätyöntekijöiden, että perehdyttäjien erilaisia ajatuksia aiheesta. Opinnäytetyön tekemisessä painotettiin vastuullisuutta ja työ toteutettiin noudattaen hyviä tieteellisiä käytäntöjä, ottaen huomioon luottamuksellisuuden ja eettiset näkökulmat. Haastattelut ja kyselyt suoritettiin anonymisti, ja kaikki kerätyt tiedot säilytettiin työn tekemisen ajan turvallisesti. Toimeksiantaja oli tukena koko opinnäytetyöprosessin ajan, ja keskinäinen luottamus saatiin luotua jo ensimmäisillä tapaamiskerroilla aiheen tiimoilta.

On tärkeää muistaa, että perehdytysprosessin tyytyväisyys ei ole pysyvä tila, vaan se vaatii jatkuvaa arviointia ja parantamista. Opinnäytetyö tarjoaa hyvän pohjan jatkotutkimukselle sekä kehitystyölle organisaation kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin parantamiseksi. Toivottavaa on, että tulokset auttavat organisaatiota tarjoamaan entistä laadukkaampaa perehdytystä kesätyöntekijöilleen ja vahvistamaan näiden työntekijöiden, kuin myös heitä perehdyttävien työntekijöiden sitoutumista ja onnistumista organisaatiossa.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Verkkosivu. Viitattu 28.9.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Autio, R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen: työnantajan veloitteet käytännönläheisesti. E-kirja. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 14.9.2023. <https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/hairinta-ja-kuormittuminen-kl-2022#>

Davila, N. & Pina-Ramirez, W. 2018. Effective onboarding. Vaatii käyttöoikeuden. E-kirja. Viitattu 5.10.2023. <https://learning.oreilly.com/library/view/effective-onboarding/9781947308602/>

Franz, A. 2019. What Exactly Is the Employee Experience? Forbes Media LLC. Verkkosivu. Viitattu 26.10.2023. <https://www.forbes.com/sites/forbescoaches-council/2019/02/01/what-exactly-is-the-employee-experience/?sh=24a14ac44dbf>

Hotulainen, R. n.d. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Verkkosivu. Viitattu 29.9.2023. <https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm>

Huurinainen, M & ja Hyytiäinen, R. 2016. Työntekijäkokemus näkyy tuloksessa. Alma Media Oyj, Talouselämä. Verkkosivu. Viitattu 1.11.2023. <https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/accenture/tyontekijakokemus-nakyy-tuloksessa/109957c9-0a4d-310a-885e-dff9117de7d7>

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 9.9.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:7\(\(20\)Perehdytt\(\(e4\)minen](https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:7((20)Perehdytt((e4)minen)

MCS-Management Consulting Services Oy. 2020. Perehdytys johdattaa työyhteisöön. Verkkosivu. Viitattu 3.11.2023. <https://mcs.fi/perehdytys-johdattaa-tyoyhteisoon/>

Onnismaa, J. 2010. Perehdytys todentuu vuorovaikutuksessa. Työelämän tutkimus. Artikkel. Viitattu 16.11.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87433/46334>

Pajula, A. 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Media-
maisteri Oy. Verkkosivu. Viitattu 6.11.2023. [https://www.mediamais-
teri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-
on-digiperehdytys](https://www.mediamais-
teri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-
on-digiperehdytys)

PAM. 2023. Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus. Verkkosivu. Viitattu 29.9.2023. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/perehdytys/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006 a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kyselylomakkeen laatiminen. Verkkosivu. Viitattu 29.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006 b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Verkkosivu. Viitattu 29.9.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Tsipursky, G. 2023. A Guide to Onboarding New Hires (For First-Time Managers). Harvard Business Publishing. Artikkel. Viitattu 14.11.2023. <https://hbr.org/2023/07/a-guide-to-onboarding-new-hires-for-first-time-managers>

Watkins, M. 2013. The First 90 Days, Updated and Expanded - Proven Strategies for Getting Up to Speed Faster and Smarter. Vaatii käyttöoikeuden. E-kirja. Viitattu 27.9.2023. <https://ereader.perlego.com/1/book/837102/0>

Workable Technology Limited. n.d. What is Employee Onboarding and How to Get It Right. Verkkosivu. Viitattu 3.10.2023. <https://resources.workable.com/tutorial/what-is-onboarding>

WorkPower. 2018. Työntekijän sitouttaminen – kuinka pitää löydetyt timantit talossa? Verkkosivu. Viitattu 7.11.2023. <https://www.workpower.fi/blog/2018/10/24/kuinka-pitaa-loydetyt-timantit-talossa/>

LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimus

Kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin kartoittaminen sekä kehittäminen

Kyselyssä on yhteensä 15 kysymystä, joista ensimmäiset 10 ovat monivalintakysymyksiä. Kysymyksissä 3-10 vastaukset annetaan Likert-asteikon mukaisesti 1-5 (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä). Valitse jokaisen kysymyksen kohdalla omaa näkemystäsi parhaiten vastaava vaihtoehto. Viidessä viimeisessä kysymyksessä vastaus kirjoitetaan sille varattuun avoimeen tilaan.

Kyselyyn vastaaminen on täysin luottamuksellista. Kerättyjä henkilötietoja käsitellään anonymisti osana opinnäytetutkimusta ja tietoja säilytetään siihen asti, kunnes opinnäytetyö on hyväksytty.

Kiitos jo etukäteen vastauksista!

1. Kuinka vanha olet? *

- Alle 20 vuotta
- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50 vuotta tai vanhempi

2. Oletko aikaisemmin (ennen kesää 2023) työskennellyt

- Olen
- En ole

3. Perehdytys sujui johdonmukaisesti ja hyvin rakennetusti *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

4. Perehdyttämiseeni oli varattu riittävästi aikaa *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Perehdyttäjäni osasi perehdyttää sujuvasti *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

6. Perehdytysmateriaali oli ajan tasalla ja hyödyllistä työskentelyssäni *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Perehdytyksen toteutumista seurattiin mielestäni tarpeeksi kattavasti koko työsuhteen ajan *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Sain perehdytyksen aikana palautetta siitä, miten työskentelyni on sujunut *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Sain tarpeeksi tietoa organisaatiosta ja sen toimintatavoista perehdytyksen yhteydessä *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Koin päässeeni osaksi työyhteisöä perehdytyksen aikana *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

11. Miten perehdytys auttoi sinua tulemaan osaksi työyhteisöä? *

12. Millainen mielikuva sinulle jäi organisaatiosta perehdytyksen jälkeen? *

13. Miten koet perehdytyksen vaikuttaneen halukkuuteesi työskennellä organisaatiossa tulevaisuudessa? *

14. Mikä perehdytyksessä mielestäsi toimi hyvin? *

15. Mikä perehdytyksessä ei mielestäsi toiminut? *

This content is neither created nor endorsed by Microsoft. The data you submit will be sent to the form owner.

Liite 2. Teemahaastatteluiden kysymykset

Taustakysymykset:

Ikä:

Koulutus:

Organisaatio:

Asema organisaatiossa:

Kysymykset:

1. Kuinka kauan olet työskennellyt organisaatiossa?
2. Kuinka kauan olet toiminut organisaatiossa perehdyttäjänä?
3. Onko kesätyöntekijöiden perehdyttämiseen varattu mielestäsi riittävästi aikaa?
4. Miten saatavilla olevat materiaalit tukevat perehdytystä ja koetko, että materiaalit ovat ajan tasalla?
5. Mikä on mielestäsi tehokkaampi tapa perehdyttää: yksi perehdyttäjä koko ajan vai useampi perehdyttäjä perehdyttämisyksikön aikana?
6. Millä tavoin perehdytyksen onnistumista seurataan ja koetko, että seuranta on riittävää?
7. Minkälaista ohjausta tai valmennusta sinulle annettiin ennen kuin aloit toimimaan perehdyttäjänä, saiko organisaatiolta tarpeeksi tukea perehdyttämiseen?
8. Minkälaiset ominaisuudet ja taidot ovat mielestäsi tärkeitä hyvälle perehdyttäjälle?
9. Minkälaisia vaikeuksia olet kohdannut toimiessasi perehdyttäjänä?
10. Kuka sinun mielestäsi on vastuussa perehdytysprosessista, sen toimivuudesta ja tuloksista?
11. Kuinka tärkeänä koet perehdytyksen merkityksen työntekijän sitouttamisen kannalta?
12. Kuinka kattavasti perehdyttämisyksikön aikana mielestäsi annetaan tietoa organisaatiosta ja sen strategiasta perehdytettävälle?
13. Mikä perehdyttämisyksikössä on mielestäsi toiminut hyvin?
14. Millä tavalla itse koet perehdyttämisen, mitä itse saat siitä?
15. Millä tavoin perehdytystä voitaisiin kehittää ja miksi?