



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

HEIDI KIESI

Perehdyttämisen merkitys työhön sitouttamiseen ja työhyvinvointiin

Perehdytyskansiot uusille työntekijöille ja perehdyttäjäille

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Kiesi, Heidi: Perehdyttämisen merkitys työhön sitouttamiseen ja työhyvinvointiin: Perehdytyskansiot uusille työntekijöille ja perehdyttäjille

Opinnäytetyö, AMK

Tutkinto-ohjelma Liiketalous

Tammikuu 2024

Sivumäärä: 16

Perehdytys on työturvallisuuslakiin kirjattu pykälä, jolla pyritään esimerkiksi minimoimaan työhön liittyvät tapaturmat. Perehdytyksellä voidaan kuitenkin vaikuttaa myös moneen muuhun merkitykselliseen asiaan. Tämän opinnäytetyön tavoite oli pohtia perehdyttämisen merkitystä työhön sitouttamisessa ja työhyvinvoinnissa sekä ulkomaalaisen työntekijän perehdytystä. Lisäksi opinnäytetyössä päivitettiin toimeksiantajayrityksen perehdytyskansiot ja luotiin erillinen perehdyttäjälle- kansio.

Kansioiden luomisen tueksi suoritettiin teemahaastattelut, joissa haastateltiin toimeksiantajayrityksen työyhteisön jäseniä. Haastatteluja suoritettiin sekä suomeksi että englanniksi. Haastattelujen avulla selvitettiin haastateltavien kokemuksia perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Haastattelut analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Analyysin avulla muodostettiin kolme pääteemaa: perehdyttämiseen ei ole riittävästi aikaa, perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin ja työhön sitouttamiseen, sekä haasteet ja ratkaisut ulkomaalaisen perehdyttämisessä. Kaikista haastatteluista kävi ilmi, ettei perehdytykseen ole aina riittävästi aikaa ja kiire vaikuttaa perehdytyksen laatuun. Haastateltavat pitivät perehdyttämisen merkitystä työhyvinvointiin isona tekijänä työhön sitouttamisessa. Osa haastateltavista puhui ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytyksen kielellistä haasteista, mutta haastateltavilla oli tarjolla myös hyviä ratkaisuja kuten mentorina toimiminen.

Teorian ja haastattelujen pohjalta päivitettiin toimeksiantajan perehdytyskansiot, joissa otettiin huomioon muun muassa selkokieliisyys ja visuaalisuus. Kansioissa huomioitiin ulkomaalaiset työntekijät edellä mainittujen seikkojen lisäksi kirjoittamalla ohjeet rinnakkain suomeksi ja englanniksi. Perehdyttäjälle-kansion idea vahvistui haastatteluissa esille tulleen haasteen eli kiireen näkökulmasta. Perehdyttäjälle-kansio tukee organisaatiota ja perehdyttäjää koko perehdytysprosessin suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Avainsanat: perehdytys, työnopastus, työhyvinvointi, sitouttaminen

Abstract

Kiesi, Heidi: The importance of orientation for commitment to work and well-being at work: Orientation files for new employees and trainers

Bachelor's thesis

Degree programme Business and Administration

January 2024

Number of pages: 16

Orientation is a section included in the Occupational Safety and Health Act, which aims, for example, to minimize work-related accidents. However, orientation can also influence many other important issues. The goal of this thesis was to consider the importance of orientation in terms of commitment to work and well-being at work, as well as the orientation of a foreign employee. In addition, in the thesis, the orientation files of the commissioning company were updated and a separate orientation folder for the trainer was created.

To support the creation of the folders, thematic interviews were conducted, in which members of the work community of the commissioning company were interviewed. Interviews were conducted in both Finnish and English. Interviews were used to find out the experiences of the interviewees about orientation and its meaning. The interviews were analyzed using qualitative content analysis. With the help of the analysis, three main themes were formed: there is not enough time for orientation, the importance of orientation for well-being at work and commitment to work, and challenges and solutions in the orientation of a foreigner. It became clear from all the interviews that there is not always enough time for orientation and that the rush affects the quality of the orientation. The interviewees considered the importance of orientation with work well-being as a big factor in commitment to work. Some of the interviewees talked about the language challenges of the orientation of foreign employees, but the interviewees also offered good solutions such as acting as a mentor.

Based on theory and interviews, the commissioning company's orientation files were updated, taking into account e.g., clarity of language and visuality. Foreign employees were taken into account in the folders, in addition to the above-mentioned points, by writing instructions in Finnish and English side by side. The idea of the trainer file was strengthened from the point of rush and lack of time, that came up in the interviews. The file for the trainer supports the organization and the trainer in planning and implementing the entire orientation process.

Keywords: orientation, job guidance, well-being at work, commitment to work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA RAJAUS.....	6
3 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS TYÖHÖN SITOUTTAMISESSA JA OSANA TYÖHYVINVOINTIA.....	8
3.1 Työhön sitouttaminen psykologisella sopimuksella	8
3.2 Perekdyttäminen osana työhyvinvointia	9
4 ULKOMAALAISEN PEREHDYTYS SUOMESSA	10
4.1 Kulttuurierot ja kielelliset haasteet	11
4.2 Kumppanuusohjelma.....	11
5 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	13
5.1 Haastattelut	13
5.1.1 Haastatteluiden toteutus	13
5.1.2 Haastatteluiden analysointi.....	14
5.1.3 Eettiset lähtökohdat ja luotettavuus	15
5.2 Perekdytyskansiot	15
6 TULOKSET	16
6.1 Haastattelut	16
6.2 Perekdytyskansiot.....	17
6.2.1 Perekdytyskansiot uudelle työntekijälle	18
6.2.2 Perekdyttäjälle-kansio	18
7 POHDINTA	19
LÄHTEET.....	21
LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET	23
LIITE 2: SUOSTUMUSASIAKIRJAT	25
LIITE 3: TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSKANSION SISÄLLYSLUETTELO .	27
LIITE 4: PEREHDYTTÄJÄLLE-KANSION SISÄLLYSLUETTELO	28

1 JOHDANTO

Aada on vastavalmistunut 19-vuotias nainen ja hän aloittaa viikon päästä maanantaina ensimmäisessä työpaikassaan. Perjantaina hän saa sähköpostin tulevalta esihenkilöltään, jossa hänelle kerrotaan uudelleen haastattelussa mainitusta työnaloitusajasta ja kerrotaan, että häntä ollaan työpaikan aulassa vastassa.

Maanantaina Aadaa jännittää, mutta hän avaa reippaasti työpaikan oven ja näkee aulassa esihenkilön olevan häntä vastassa. Esihenkilö esittelee itsensä uudelleen ja toivottaa Aadan tervetulleeksi töihin. Ensimmäiseksi esihenkilö esittelee Aadalle työympäristöä, kuten henkilökunnan tauko- ja wc-tilat. Hän kertoo samalla organisaation taustasta, arvoista ja mitä työntekijöiltä odotetaan. Tämän jälkeen hän näyttää Aadalle, missä Aada voi vaihtaa työasun ylleen. Aada huomaa tässä vaiheessa hieman jo rentoutuneensa, sillä esihenkilö on mukava ja huomioonottava. Jännitys kuitenkin nousee taas, kun hänelle seuraavaksi esitellään työkaverit. Esihenkilö kertoo Aadalle, että työkaverille on kerrottu etukäteen uudesta tulokkaasta.

Aada tapaa kahdeksan uutta työkaveria ensimmäisen kahvitaun aikana. Työkaverit esittelevät itsensä Aadalle ja toivottavat tervetulleeksi työyhteisöön. Kahvitaun jälkeen työkaverit lähtevät töiden pariin, kun taas Aada jää tutustumaan perehdytyskansioon esihenkilön kanssa. Aadan päästyä perehdytyskansion loppuun, hän pääsee kyselemään esihenkilöltä kysymyksiä, joita perehdytyskansio on tuonut mieleen. Tämän jälkeen Aada suuntaa esihenkilön kanssa töiden pariin. Esihenkilö kulkee Aadan mukana muutaman päivän näyttäen ensin esimerkillään työtehtävät, jonka jälkeen on Aadan vuoro ryhtyä työtehtävien pariin. Esihenkilö on painottanut Aadalle, että aina voi kysyä, eikä hän oleta Aadan muistavan kaikkea heti, sillä tietotulva on valtava.

Työpäivän lopulla esihenkilö kyselee Aadan fiiliksiä ensimmäisestä päivästä, mikä oli helppoa ja mikä taas tuntui haastavalta. Esihenkilö vielä kertoo viimeiseksi Aadalle kuinka työtunnit merkataan ylös ja että hän on vielä

huomenna aamulla häntä työpaikan aulassa vastassa. Tämän jälkeen Aada vaihtaa työvaatteet yltään, huikkaa heipat työkavereilleen ja lähtee hyvin mielin kotiin.

Tämä on kuvitteellinen tarina Aadan ensimmäisestä työpäivästä ja laadukkaasta perehdytyksestä, jonka suunnitteluun ja toteutukseen on ollut riittävästi aikaa. Valitettavan usein kuitenkin kohtaa tilanteita, jolloin perehdytykseen ei ole ollut riittävästi resursseja eli aikaa ja panostusta, vaikka perehdytys on todella tärkeä osa työntekijän työn aloitusta, työmotivaatiota ja se luo ensivaikutelman organisaatiosta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on syventyä pohtimaan perehdyttämisen merkitystä työhön sitouttamisessa. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena päivitän toimeksiantajayrityksen perehdytyskansiot ajan tasalle sähköiseen muotoon huomioiden myös ulkomaalaisia työntekijöitä ja kausityöntekijöitä. Perehdytys itsessään on jo erittäin tärkeä aihe. Kunnollinen perehdytys vaikuttaa työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin, mahdollistaa yhtenäisen työjäljen, ja sillä minimoidaan työhön liittyvät tapaturmat. Pohjois-Suomen hotelliketjut käyttävät paljon kausityöntekijöitä ja monikulttuurisuus näkyy vahvasti työntekijöiden keskuudessa sesonkien aikana. Sesongit ovat hyvin kiireisiä aikoja, jolloin perehdytys jää helposti suppeaksi. Olen nähnyt työurani aikana monenlaista perehdytystä, sekä perehdyttäjää ja koen perehdytyksen tärkeäksi osaksi työyhteisössä. Toimeksiantajani hyötyy opinnäytetyöstäni uusien perehdytyskansioiden myötä ja uskon heidän saavan samalla lisätietoa aiheesta.

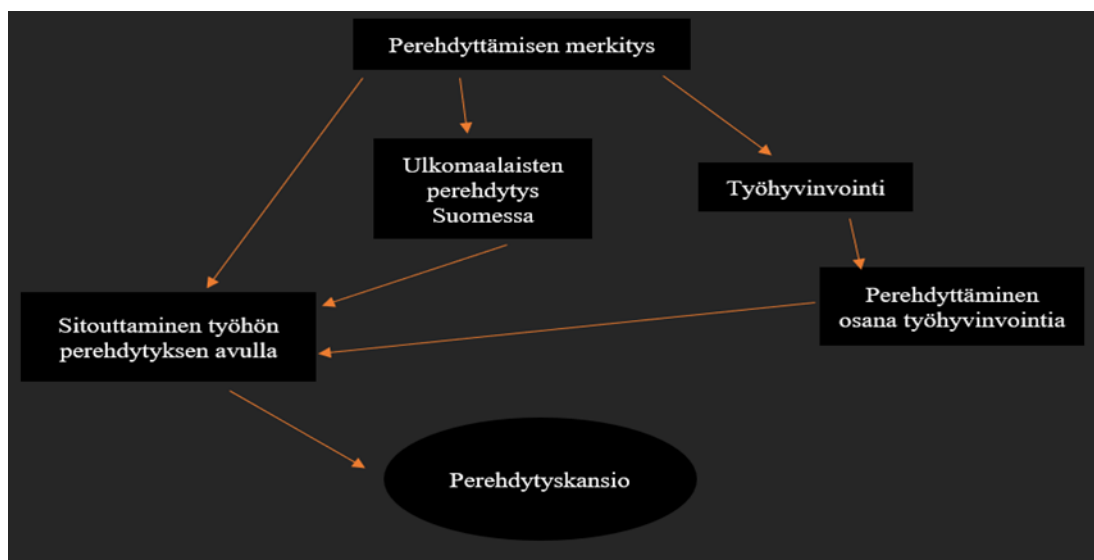
2 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA RAJAUS

Opinnäytetyön tarkoituksena on syventyä pohtimaan perehdyttämisen merkitystä työhön sitouttamisessa, sekä kehittää toimeksiantajalleni ajantasaiset perehdytyskansiot. Perehdytyskansioiden tavoitteena on helpottaa uusien

työntekijöiden perehdytystä organisaatioon, sekä ylläpitää vanhojen työntekijöiden osaamista. Tavoitteena on koota kaikki perehdytyksessä tarvittava materiaali samojen kansien sisälle. Perehdytyskansioiden luomisessa hyödynnän organisaation jäsenien ajatuksia perehdytyksestä, joita keräsin teemahaastatteluilla. Teemahaastatteluiden avulla olen luonut toimeksiantajalleni heitä palvelevat perehdytyskansiot, joissa otetaan huomioon kausityöntekijät ja vaihtuvuus. Perehdytyskansiot tuotetaan sähköisessä muodossa, jolloin tulevaisuudessa niiden muokkaaminen olisi helpompaa.

Tässä opinnäytetyössä olen rajannut aiheet perehdytykseen työhyvinvoinnin ja sitouttamisen näkökulmasta. Lisäksi olen huomionnut perehdyttäjän roolia ja valmistautumista, sekä ulkomaalaisen perehdytystä suomalaiseen työkuultuuriin. Perehdytyksestä voisi kertoa paljon ja monesta eri näkökulmasta, mutta uskon näiden aiheiden kiinnostavan eniten toimeksiantajaani.

Kuviossa 1 kuvataan opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, joka avaa perehdytyksen merkitystä keskeisten käsitteiden avulla aina perehdytyskansioon asti.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys. Heidi Kiesi 2023.

Seuraavaksi opinnäytetyössäni käsittelen perehdyttämisen merkitystä työhön sitouttamisessa, perehdytystä osana työhyvinvointia, ulkomaalaisen perehdytystä sekä haastatteluiden ja perehdytyskansioiden toteutusta.

3 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS TYÖHÖN SITOUTTAMIS- SESSA JA OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 2 luku 14§) määrittää, että ”työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä” otetaan huomioon. Tämä työturvallisuuden pykälä on lakisääteinen perusta perehdytykselle.

Uuden työntekijän perehdyttäminen on prosessi, jonka aikana omaksutaan uudet tiedot ja taidot organisaatiossa, sekä tutustutaan uuteen työyhteisöön (Saarinen, 2022, s. 33). Perehdytysprosessi on pääsääntöisesti kaikille samanlainen, kuitenkin jokaiselle uudelle työntekijälle erilainen kokemus. Oppimistavat, kokemukset ja asioiden tulkinnat perehdytyksen aikana ovat yksilöllisiä. (Saarinen, 2022, s. 38.) Perehdyttämisen suunnittelun tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle ympäristö, joka mahdollistaa oppimisen (Eklund, 2023, s. 50). Esimerkiksi työturvallisuuskeskuksen oppaassa kuvataan perehdyttämisen viisi askelta: valmistautuminen, opetus, mielikuvaharjoittelu, taidon kokeilu ja harjoittelu sekä opitun varmistaminen (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Organisaation tulee kuitenkin ennalta miettiä, mitä he organisaatiossaan perehdytyksellään tavoittelevat (Eklund, 2023, s. 27) ja sitä kautta tarjota erilaisia vaihtoehtoja työhön oppimiseen. Kuten Eklund (2023, s. 110) kirjassaan tuo esille: ”Perehdytyksen laatu lähtee kuitenkin aina siitä, että johdossa ymmärretään perehdytyksen tärkeys ja ollaan sitoutuneita sen kehittämiseen”.

3.1 Työhön sitouttaminen psykologisella sopimuksella

Työturvallisuuslain asettamien työturvallisuutta koskevien velvoitteiden lisäksi organisaatio yleensä asettaa perehdytyksen tavoitteeksi työntekijän sitouttamisen organisaatioon (Eklund, 2023, s. 26). Sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän ja työpaikan psykologista suhdetta (Viitala, 2021, s. 40), mistä voidaan puhua myös psykologisena sopimuksena (Aarnikoivu, 2010, s. 25–26). Psykologinen sopimus on kirjoittamaton ja se pitää sisällään työntekijän odotukset

ja oletukset työtään, sekä organisaatiota kohtaan. Psykologinen sopimus kulkee myös toisinpäin sisältäen myös organisaation odotukset työntekijää kohtaan. Työntekijän työmotivaatio ja sitoutuminen organisaatioon ovat riippuvaisia psykologiseen sopimukseen luotujen odotusten riittävästä täyttymisestä. Esimerkiksi työntekijä odottaa esihenkilöltään tasapuolista kohtelua ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Organisaatio taas odottaa työntekijältään vastuullisuutta ja kehittävää toimintaa työyhteisön jäsenenä. (Aarnikoivu, 2010, s. 25–26.) Mikäli työntekijän psykologinen suhde organisaatiotaan kohtaan on huono, on hänellä matalampi kynnyks lähtee työpaikasta (Viitala, 2021, s. 40). Psykologisen sopimuksen haasteina ovat sen epävirallisuus ja kirjoittamattomuus. Tämä voi johtaa siihen, ettei psykologiseen sopimukseen kiinnitetä tarpeeksi huomiota, eikä näin ollen odotukset täyty riittävästi. (Aarnikoivu, 2010, s. 25–26.) Laadullinen ja suunniteltu perehdytys on yksi keino hyvän psykologisen suhteen luomiseen työntekijän ja organisaation välille sekä psykologisen sopimuksen näkyväksi tekemiseen.

3.2 Perehdyttäminen osana työhyvinvointia

Työ vie suuren osan ihmisen valveaikaajasta, jolloin työhyvinvointi on ensisijaisen tärkeää ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Parhaimmillaan työ ylläpitää hyvinvointia ja tarjoaa sosiaalisen yhteisön. Se voi edistää mielen terveyttä ja mahdollistaa itsensä toteuttamisen ja tavoitteiden saavuttamisen. (Mieli, 2023.) Perehdyttäminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Laadukkaalla perehdytyksellä ylläpidetään työkykyä ja varmistetaan henkilöstön tietoisuus työturvallisuudesta. Perehdytyksen tulisi aina olla jatkuvaa, työntekijän iästä tai työsuhteen kestosta riippumatta: perehdytystä tarvitaan aina työtehtävien ja -menetelmien muuttuessa. (Työterveyslaitos, n.d.)

Viitalan (2021) mukaan hyvinvointi vaikuttaa henkilöstön tehokkuuteen, oppimiseen ja kehittymiseen. Hyvä työtehtävien suorittaminen ei onnistu, vaikka henkilöstö olisi osaava ja motivoitunut, jos henkilöstö voi huonosti ja on uupunut (Viitala, 2021, s. 38–39). Kokemukseni mukaan monilla eri aloilla toimitaan tehokkuus edellä, jolloin helposti unohtuu työntekijöiden jaksaminen. Tuloksia

tulee saavuttaa aina vain nopeammin ja pienemmällä henkilöstömäärällä. Tuloksellisuus ja tehokkuus kävelet käsikädessä työhyvinvoinnin kanssa. Mikäli työyhteisö on uupunut, tehokkuus kärsii, sattuu helposti turhia virheitä ja tapaturmia, jotka vaikuttavat suoraan tuloksellisuuteen. Siksi mielestäni pitäisi pyrkiä saavuttamaan tuloksellisuus ja tehokkuus työhyvinvoinnin kautta, tätä tukee myös Viitalan (2021) näkemys työhyvinvoinnista osana toimivaa työyhteisöä.

4 ULKOMAALAISEN PEREHDYTYKS SUOMESSA

Pohjois-Suomi ja Lapin talviset maisemat houkuttelevat eripuolilta maailmaa ihmisiä kausitöiden pariin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työelämä moninaistuu. Maahanmuuttajat tarvitsevat tukea sopeutuakseen suomalaiseen työelämään, sekä päästäkseen mukaan työyhteisöön. Myös organisaation eri tahot tarvitsevat ohjausta, jotta osaavat ottaa huomioon työyhteisön erikieliset ja erilaisista kulttuuritaustoista saapuvat ihmiset. Laadukas perehdytys auttaa maahanmuuttajaa rakentamaan identiteettiään uudessa ympäristössä ja tuomaan omaa ammattiosaamistaan esille uudesta ympäristöstä huolimatta. Perehdytyksessä tulisi huomioida maahan muuttaneen työntekijän olemassa olevaa osaamista ja tuoda esille kehitettäviä kohtia. (Korhonen & Puukari, 2013, s. 308–309.) Näiden asioiden huomioiminen perehdytyksessä hyödyttää tietenkin myös suomalaisia työntekijöitä. On hyvä myös muistaa, että toisesta maasta ja työkulttuurista tuleva henkilö tuo usein mukanaan myös paljon tietoa ja erilaisia tapoja hoitaa työtehtäviä. Tällöin työyhteisöllä on mahdollisuus arvioida omaa toimintaansa ja ottaa soveltaen käyttöön muissa kulttuureissa hyväksi todettuja toimintatapoja. Ulkomaalainen työntekijä voi siis osaltaan rikastuttaa suomalaista työyhteisöä. (Korhonen & Puukari, 2013, s. 309–310.)

4.1 Kulttuurierot ja kielelliset haasteet

Uudenlainen monikulttuurisuus tuo mukanaan perehdyttämiseen haasteita ja tämän vuoksi on jatkuvasti kehitettävä uusia toimintatapoja tilanteiden mukaan. Korhonen ja Puukari (2013) nostavat kirjassaan esille kolme perehdyttämiseen liittyvää haastetta, joista ensimmäisenä on suomalaisen työkuulttuurin ja sen kirjoittamattomien sääntöjen avaaminen (Korhonen & Puukari, 2013, s. 316–317.) Esimerkiksi tulee huomioida, että monissa kulttuureissa sanaton viestintä kuten eleet, ilmeet ja katseet, viestivät varsinaisen sanoman (Monikulttuurisuus, n.d.). Suomalaisessa kulttuurissa ulkomaalainen saattaa yllättyä esimerkiksi ”small talkin” puutteesta ja voi tulkita sen töykeytenä. Toisena haasteena nähdään vieraskielinen perehdytys. Vieraalla kielellä perehdyttäminen, sekä vieraalla kielellä perehdytyksen oppiminen vievät enemmän aikaa ja energiaa. (Korhonen & Puukari, 2013, s. 317.) Maahanmuuttaja, joka tulee erilaisesta kulttuurista ja puhuu äidinkielenään jotain muuta kuin Suomea, tarvitsee useasti enemmän aikaa ja ohjausta, kuin koko ikänsä Suomessa asunut (Korhonen & Puukari, 2013, s. 309). Kolmantena haasteena tuodaan esille monikulttuurisuuden tuoma muutos työyhteisössä, jolloin jokainen työyhteisön jäsen tarvitsee ohjausta ja tukea muutokseen. (Korhonen & Puukari, 2013, s. 317).

Haasteisiin voidaan vastata muokkaamalla toimintatapoja ja ohjeita, sekä antamalla enemmän aikaa perehdytykselle ja sen suunnittelulle. Perehdytysmateriaalit voidaan tehdä selkokielellä ja lisätä kuvia tukemaan tekstiä. (Korhonen & Puukari, 2013, s. 317.) Kielitaidon harjoittelussa voidaan hyödyntää monipuolisesti ja käytännönläheisesti työyhteisön sosiaalista verkostoa ja kasvat-
taa vuorovaikutusta myös tunne-elämän tasolla. Lisäksi organisaatio voi varhaisessa vaiheessa tarjota maahanmuuttajalle kielikoulutusta. (Tahvonen, 2014, kohta 1.3.)

4.2 Kumppanuusohjelma

Esimerkiksi Arthurin (2006) mukaan kumppanuusohjelma on yksi hyvä keino ulkomaalaisen perehdytyksessä uuteen työyhteisöön ja työkuultuuriin.

Kumppanuus tarkoittaa tässä auttavaa suhdetta, jolloin uusi ja vanha työntekijä kulkevat aluksi työvuoroissa yhdessä. Vanha työntekijä helpottaa uuden työntekijän siirtymistä uuteen työympäristöön ja toimii henkisenä turvana. Hän auttaa, rohkaisee ja näyttää esimerkillään, millaisia työvälineitä käytetään ja, miten työt hoidetaan. Myös Eklund (2023, s. 82, s. 181) tuo kirjassaan esille kokeneemman työntekijän esimerkin kautta oppimisen. Vanha työntekijä vastaa kysymyksiin ja esittää vastavuoroisesti uudelle työntekijälle kysymyksiä. Tämä vaatii yhdeltä ihmiseltä aikaa ja kykyä toimia mentorina uudelle työntekijälle. Kaikki eivät voi olla kumppaneita/mentoreja, vaan valintaan vaikuttaa henkilön tiedot ja taidot, sekä lähestyttävyyys. Henkilön on oltava kärsivällinen, sekä osattava selittää asiat rauhallisesti ja selkeästi. (Arthur, 2006, s. 310.) Mentorointi on monikulttuurisen työyhteisön käytetyimpiä tapoja perehdyttää uusi työntekijä (Tahvonen, 2014). Tahvosen (2014) mukaan mentoroinnin vaikutukset ovat pysyvämpiä ja kehittämismetodi on yksilöä kunnioittavampi kuin tavanomainen koulutus.

Olen itse toiminut kumppanuusohjelman tapaisesti mentorina ulkomaalaiselle uudelle työntekijälle. Kokemukseni mukaan kumppanuusohjelma toimii hyvin ulkomaalaisen työntekijän perehdytyksessä. Tällä tavoin pystyimme syventämään perehdytyksen perustaan ja sain jaettua ns. "hiljaista tietoa" perehdytykseen mukaan. Eklundin (2023, s. 153) mukaan hiljainen tieto on erittäin tärkeä osa-alue perehdyttämisessä, joka edesauttaa työssä suoriutumiseen. Uusi työntekijä sai rauhassa oppia asiat ja pystyi keskittymään opetukseen. Tämä madalsi uuden työntekijän kynnystä kysellä laajemmin työtavoista, sekä myös yleisesti suomalaisesta kulttuurista, kuten esimerkiksi vapaa-ajan aktiviteeteista. Tällainen matalan kynnyksen toiminta voi olla hyödyksi sekä työyhteisöön, että suomalaiseen yhteisöön kiinnittymisessä. Lisäksi kumppanuusohjelma mahdollistaa turvallisen ja rennomman tilan vieraamman kielen harjoitteluun. Koin kumppanuusohjelman myös itselleni eli mentorille hyödylliseksi, sillä kehitin omaa kielitaitoani, kommunikointiani ja sain rohkeutta puhua toisella kielellä virheistä huolimatta. Oman kokemukseni mukaan mentorointiperehdytyksessä välittyy molemminpuolinen kunnioitus, mistä Tahvonen (2014) kirjoittaa.

5 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus oli luoda toimeksiantajalleni päivitettyt perehdytyskansiot. Perehdytyskansioiden taustana haastattelin kyseisen työyhteisön jäseniä. Haastatteluiden tarkoitus oli auttaa syventymään toimeksiantajani perehdytyksen haasteisiin ja auttaa minua kokoamaan juuri kyseisille toimipisteille suunnatut perehdytyskansiot. Seuraavaksi avaan haastatteluprosessia ja niiden analyysia, sekä perehdytyskansioiden tekovaiheita.

5.1 Haastattelut

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa ei välttämättä pyritä tilastollisiin yleistyksiin, kuten usein määrällisessä tutkimuksessa on tarkoituksena vaan syvennyttään tutkimuksen aiheeseen esimerkiksi henkilöiden kokemusten kautta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98, Hirsjärvi, Remes, Sajavaara & Sinivuori, 2009, s. 161.)

5.1.1 Haastatteluiden toteutus

Opinnäytetyössä laadullisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmänä toimi teemahaastattelut eli puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa korostuu haastateltavien kokemukset ja haastateltava on tutkimuksessa ”merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli” (Hirsjärvi ym., s. 205.) Teemahaastattelussa etukäteen valitut teemat ohjaavat keskustelua. Teemahaastatteluiden etuna on joustavuus, jolloin haastattelun aikana voidaan esittää tarkentavia lisäkysymyksiä haastateltavan vastauksiin pohjautuen. (Hirsjärvi ym., s. 205.)

Valitsin haastateltaviksi työyhteisön jäseniä eri työasemista, joilta oli mahdollista saada ensikäden tietoa kehitysaiheista perehdytyskansioihin. Kaikki pyytämäni haastateltavat suostuivat haastatteluun. Haastattelin neljää henkilöä, kolmessa eri haastattelussa. Kaksi niistä oli yksilöhaastatteluita ja yksi parihaastattelu. Toinen yksilöhaastattelu toteutettiin suomeksi, toinen oli

englanniksi ja parihaastattelu käytiin suomen kielellä. Parihaastattelu toteutettiin haastateltavan pyynnöstä, sillä hän koki vapauttavammaksi ja rennommaksi tilanteen, kun paikalla oli myös toinen haastateltava. Muodostin haastattelukysymykset opinnäytetyöni teoriaan pohjautuen. Kysymysten avulla halusin selvittää, miten haastateltavat ovat omakohtaisesti kokeneet perehdyttämisen merkityksen. Haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä (Liite 1).

Lähetin jokaiselle haastateltavalle haastattelukysymykset etukäteen sähköpostitse, jotta heillä oli aikaa tutustua niihin ja rauhassa pohtia vastauksia. Kaikki haastattelut etenivät saman kaavan mukaisesti ja lisäksi esitin jokaiselle lisäkysymyksiä syventyen enemmän aiheeseen. Haastattelut suoritettiin kasvotusten ja nauhoitettiin. Haastattelut olivat onnistuneita, etenivät luontevasti ja olivat tunnelmaltaan rentoja. Eniten yllätyin haastatteluiden pituudesta, sillä jokainen kesti alle puoli tuntia. Sain kuitenkin erittäin hyviä ja selvästi pohdittuja vastauksia jokaiselta haastateltavalta. Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelut tekstimuotoon Wordin sanelutoimintoa hyödyntäen analyysia varten.

5.1.2 Haastatteluiden analysointi

Analysoin haastattelut laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi menetelmällä pyritään järjestämään ja tiivistämään tekstiä yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.117.) Noudatin analyysissäni Tuomen ja Sarajärven (2018, kuvio 15) ”Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi” -kirjan ohjeistusta sisällönanalyysin etenemisestä. Ensimmäiseksi litteroin äänitallenteet tekstimuotoon ja perehdyin tarkemmin haastatteluiden sisältöön. Tämän jälkeen pelkistin aineiston (redusointi) tiivistämällä haastateltavien kommentit yleiseen pelkistettyyn muotoon. Hyödynsin tähän Wordin kommenttityökalua. Seuraavaksi ryhmittelin (klusterointi) pelkistetyt ilmaisut etsien samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Näin muodostin kolme pääteemaa: perehdyttämiseen ei ole riittävästi aikaa, perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin ja työhön sitouttamiseen, sekä haasteet ja ratkaisut ulkomaalaisen perehdyttämässä. Käyn näiden teemojen sisältöjä läpi tulosluvussa 6.1.

5.1.3 Eettiset lähtökohdat ja luotettavuus

Haastateltavien osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaukset käsitteelin anonyymisti. Kerroin heille etukäteen, etten voi taata täydellistä anonymiteettiä, sillä heidät voidaan oman toimipisteen sisällä tunnistaa haastatteluista, joten tämä on voinut vaikuttaa heidän vastauksiinsa. Lähetin jokaiselle sähköpostitse suostumusasiakirjan, joka käytiin uudelleen läpi ja allekirjoitettiin ennen haastattelua. Suostumusasiakirja on opinnäytetyön liitteenä (LIITE 2). Äänitin haastattelut omaan puhelimeeni, käyttäen sanelin sovellusta. Haastattelut literoituani poistin äänitteet puhelimestani. Tulososiossa käyttämässäni suorissa lainauksissa en mainitse, mistä haastattelusta ja kenen sanoma haastattelulainaus on, jotta anonymiteetti säilyisi.

5.2 Perehdytyskansiot

Opinnäytetyönä tein toimeksiantajayritykseni kahdelle toimipisteelle uudet päivitetyt perehdytyskansiot. Perehdytyskansioita ei kuitenkaan ole julkaistu opinnäytetyön teoriaosuuden ohella, sillä toimeksiantajani halusi pysyä anonyyminä ja pitää perehdytysmateriaalinsa vain organisaation sisäisessä tiedonjaoissa. Näiden lisäksi halusin luoda erillisen perehdyttäjälle kansion, joka keskittyy suunnitelmalliseen perehdytykseen eli mitä tulee ottaa huomioon jo ennen konkreettisen perehdytyksen alkua. Perehdytyskansion ja perehdyttäjälle kansion sisällysluettelot ovat opinnäytetyön liitteenä (LIITE 3 ja 4). Kaksi otsikkoa on merkitty "XXX", suojellakseni toimeksiantajayritykseni anonymiteettiä. Esittelen perehdytyskansioiden luomista ja ideaa tulokset osiossa 6.2.

6 TULOKSET

6.1 Haastattelut

Muodostin haastatteluiden teemoista kolme pääteemaa, jotka ovat: perehdyttämiseen ei ole riittävästi aikaa, perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin ja työhön sitouttamiseen, sekä haasteet ja ratkaisut ulkomaalaisen perehdyttämässä. Seuraavaksi käsittelen näitä teemoja:

1. Perehdyttämiseen ei ole riittävästi aikaa

Kaikista haastatteluista käy ilmi, ettei perehdytykseen ole aina riittävästi aikaa. Kiire vaikuttaa perehdytyksen laatuun, sillä ei ehditä panostamaan perehdytykseen riittävän hyvin. Tätä kuvaa mielestäni hyvin yhden haastateltavan lainaus, siitä että perehdytys *"vaatii mun mielestä aikaa ja vähän semmoista sitoutumista, että sä oikeasti jaksat tehdä sen huolellisesti ja näyttää kaiken"*.

2. Perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin ja sitouttamiseen

Haastateltavat pitivät perehdyttämisen merkitystä työhyvinvointiin isona tekijänä työhön sitouttamisessa. Kolme haastateltavista kertoi, ettei heistä ketään ole saanut perehdytystä aloittaessaan työnsä. Yksi haastateltavista ilmaisi asian näin, *"mulla ei kyllä kokemusta siitä, että minua on perehdytty vaan mä olen hypännyt ihan syvimpään päätyyn"*. Jokainen on joutunut oppimaan matkanvarrella työtavat.

Laadullisella ja tehokkaalla perehdytyksellä on vaikutusta perehdyttäjän ja perehdytettävän mielialaan. Hyvin hoidettu perehdytys tuo perehdytettävälle itsevarmuutta ja hän tulee todennäköisemmin positiivisella mielellä töihin. Hyvällä perehdytyksellä välitetään kunnioitusta perehdytettävää kohtaan ja huonolla perehdytyksellä taas kunnioituksen puutetta. Haastateltava ilmaisi mielestäni asian hyvin: *"ei se anna kovin hyvää kuvaa myöskään siitä työpaikasta sitten jos -- sinusta ei välitetä niin paljon että sinut perehdytettäis"*.

Hyvä ja kunnioittava perehdytys mahdollistaa sen, että perehdytettävä haluaa vastavuoroisesti tuoda oman panoksensa perehdytykseen ja sitoutua siihen. Haastateltavat, jotka olivat itse perehdyttäneet muita, kertoivat voivansa vaikuttaa uuden työntekijän työmotivaatioon: *”me voidaan myös olla esimerkkinä ja innostaa siinä samalla”*. Haastatteluissa tuli myös ilmi työturvallisuus ja työergonomia, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin.

3. Haasteet ja ratkaisut ulkomaalaisen perehdyttämisessä

Kaikissa haastatteluissa tuli esille kielelliset haasteet. Varsinkin kun yhteinen kieli on englanti, joka ei ole ollut haastateltavien perehdytystilanteissa kenenkään äidinkieli. Haastateltavat ovat pohtineet tällaisissa tilanteissa onko perehdytettävä varmasti ymmärtänyt asian ja tuliko asia selitettyä tarpeeksi selkeästi. Yksi haastateltavista piti kielellisiä haasteita melko lievinä ja ratkaisuina hän pyrki toimimaan kumppanuusohjelman tavoin mentorina ja näytti esimerkillään työtehtävät. Haastatteluista kävi myös ilmi, miten tärkeää perehdyttäminen ja työyhteisö voivat olla kielen oppimisen, suomalaisen työkuulttuurin ja uusien ystävien saamisen kannalta. Haastattelemani ulkomaalainen työntekijä kertoi, että hän on saanut työssään uusia ystäviä, oppinut Suomesta ja suomalaisista, sekä oppinut kieltä.

6.2 Perehdytyskansiot

Haastatteluista tuli paljon hyviä ajatuksia ja ideoita, joita otin perehdytyskansioissa huomioon. Perehdyttäjälle-kansion idea vahvistui haastatteluissa esille tulleen haasteen eli kiireen näkökulmasta. Tämän pohjalta lähdin miettimään, miten saisin helpotettua kiireessä perehdytystä. Varsinkin Pohjois-Suomen hotelleissa sesonkiajat ovat hyvin kiireisiä ja kausityöntekijöiden perehdytykseen ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa. Perehdytyskansiot taas molempiin yksiköihin rakentui ajatellen työhyvinvoinnin ja työhön sitouttamisen näkökulmaa sekä mahdolliset kielelliset haasteet huomioiden. Perehdytyskansioihin on linkattu valmiita videomateriaaleja työvälaineistä ja niiden oikeaoppisesta, sekä ergonomisesta käytöstavasta. Tässä on otettu huomioon Valtioneuvoston

asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (12.6.2008/403, 1 luku, 2§), ”työvälinettä käytettäessä on otettava huomioon sitä käyttävän työntekijän työskentelypaikka ja työasento sekä ergonomiset periaatteet”.

6.2.1 Perehdytyskansioiden uudelle työntekijälle

Aloitin perehdytyskansioiden kokoamisen tutkimalla toimeksiantajani tämänhetkisiä perehdytysmateriaaleja ja keräsin kaiken materiaalin yhteen. Työskentelin molemmissa yksiköissä, jotta sain kokea ja nähdä käytännössä taloon perehdytyksen. Lisäksi kävin esittelemässä keskeneräiset kansiot yksiköiden esihenkilöille ja keskustelin myös työntekijöiden kanssa aiheista, joita tulisi heidän näkökulmastaan tuoda enemmän esille. Perehdytyskansioiden loin Power Point pohjalle, jotka ovat helposti muunneltavissa tulostettavaan paperiseen muotoon. Pyrin ottamaan kansioissa huomioon ulkomaalaiset työntekijät ja tämän vuoksi kirjoitin kaikki tekstit vierekkäin suomeksi ja englanniksi. Tämä mahdollistaa myös sen, että ulkomaalainen työntekijä pystyy poimimaan vieraisesta tekstistä suomalaisia sanoja sanavarastoonsa. Tämä auttaa myös perehdyttäjää, mikäli unohtuu jonkin sanan englannin kielinen käännös. Tekstiosuudet pidin lyhyinä, selkeinä ja helposti luettavina. Lisäsin myös paljon kuvia tukemaan tekstiä. Perehdytyskansioiden on suunniteltu työpäivän kulun mukaisesti ja lisäksi on perehdytysmateriaalia yhteistyökumppaneiden kanssa toimimisesta ja erikoistilanteista. Myös työvälineet on esitelty kattavasti sekä sanallisesti että kuvin. Perehdytyskansioiden loppuun lisäsin linkkejä, kuten Suomi-Englanti ammattisanaston.

6.2.2 Perehdyttäjälle-kansio

Loin myös perehdyttäjälle-kansion tukemaan perehdyttäjää, kun hän valmistautuu ottamaan uutta työntekijää vastaan. Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa jo suunnitteluvaiheesta. Perehdyttäjälle-kansion luomisessa olen hyödyntänyt työturvallisuuskeskuksen opasta, jossa kuvataan perehdyttämisen

viisi askelta: valmistautuminen, opetus, mielikuvaharjoittelu, taidon kokeilu ja harjoittelu sekä opitun varmistaminen. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Perehdyttäjälle-kansio alkaa suunnittelu vaiheen osiosta. Tässä osiossa kehoitan varaamaan aikaa perehdytykseen, suunnittelemaan kunnolla perehdytyksen kulun ja nimeämään itselleen sijaisen perehdytykseen. Toisena osiona käyn läpi uuden työntekijän ensimmäistä päivää, ja mitä silloin tulee ottaa huomioon: nämä voivat olla pieniä asioita perehdyttäjälle, mutta luovat turvaa uudelle työntekijälle. Esimerkiksi: ole ensimmäisenä päivänä vastassa uutta työntekijää. Kolmannessa osiossa kerron hyviä perehdytystapoja ulkomaalaisen työntekijän kanssa. Ulkomaalaisen työntekijän kanssa pitää ottaa huomioon kielitaito ja kulttuuri, mutta pohjimmiltaan perehdytys on samanlainen kuin kenelle tahansa uudelle työntekijälle. Hyvä malli ulkomaalaisen työntekijän perehdytykseen on aikaisemmin mainittu kumppanuusohjelma. Lopuksi olen avannut laajemmin työturvallisuuskeskuksen oppaan viittä askelta, sekä lisännyt ammattisanastoa suomeksi ja englanniksi.

7 POHDINTA

Liian usein törmätään tilanteeseen, ettei perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen ole varattu tarpeeksi aikaa ja resursseja, vaikka olemme tietoisia kuinka valtava merkitys perehdytyksellä, on työhön sitouttamiseen ja työhyvinvointiin. Perehdyttäminen on prosessi, jonka avulla työntekijä omaksuu uuden organisaation tiedot ja taidot, sekä tutustuu uuteen työyhteisöön (Saarinen, 2022, s. 33). Tämän vuoksi halusin tehdä opinnäytetyön perehdyttämisen merkityksestä ja muistuttaa aiheen tärkeydestä.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli siis pohtia perehdyttämisen merkitystä työhön sitouttamisessa, perehdytystä osana työhyvinvointia ja ulkomaalaisen perehdytystä. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena päivitin toimeksiantajayrityksen perehdytyskansiot teoriaan ja haastatteluihin pohjautuen. Lisäksi loin erillisen perehdyttäjälle-kansion tukemaan perehdyttäjää perehdytyksen

suunnittelussa ja toteutuksessa. Tämä kansio korostaa myös sitä, että organisaation johdolla on ymmärrys perehdyttämisen merkityksestä ja he ovat sitoutuneita kehittämään perehdytystä (Eklund, 2013, s. 110).

Opinnäytetyössäni sekä perehdytyskansioissa painottui perehdytyksen alkumatka eli sen suunnittelu ja uuden työntekijän ensimmäisien päivien perehdytys. Perehdytys ei kuitenkaan saisi jäädä vain siihen. Perehdytyksen tulisi aina olla jatkuvaa ja ylläpitävää, jotta varmistetaan työyhteisön osaaminen ja työhyvinvointi, sekä tietoisuus työturvallisuudesta (Työterveyslaitos, n.d.). Jatkokäytännöksi on perehdytyksen jatkuvuus ja minkälainen merkitys tällaisella on työyhteisöön ja työhyvinvointiin, sekä vaikuttaako tämä esimerkiksi työturvallisuuteen ja erityisesti työhön sitoutumiseen kertaluontoista perehdytystä paremmin.

Ennen tämän opinnäytetyön tekemistä, tiesin paljon perehdytyksestä ja sen haasteista omien kokemuksieni perusteella: minut on perehdytetty useasti ja olen itse toiminut yli kymmenen vuotta perehdyttäjänä. Sain kuitenkin prosessista paljon irti, etenkin kun tutustuin teoriakirjallisuuteen, jossa kokemukseni sanoitettiin hienosti. Sitouttamisen näkökulma oli minusta mielenkiintoinen, varsinkin kun huomaan ympärilläni paljon vaihtuvuutta työpaikoissa ja työntekijöissä. Perehdytys on mielestäni tärkeä keino sitoutumisen, motivaation ja pysyvyyden lisäämiseksi. Opinnäytetyöprosessini ei toki sujunut ilman haasteita: arkityön ja kirjoittamisen yhdistäminen ei ollut helppoa. Olen kuitenkin tyytyväinen lopputulokseen ja sain mielestäni koottua toimeksiantajayritykselleni heitä palvelevat perehdytyskansioiden. Myös teemahaastattelut olivat kiva toteuttaa ja uusi kokemus minulle.

Lopuksi haluan palata alun kuvitteelliseen tarinaan Aadan ensimmäisestä työpäivästä. Tarina on tosiaan kuvitteellinen ja tällaista perehdytystä ei ainakaan oman kokemukseni mukaan usein tarjota. En kuitenkaan näe laadukkaan perehdytyksen toteutusta vaativana tehtävänä. Hyvin suunnitellulla perehdytyksellä voidaan luoda Aadan esimerkin tavoin uudelle työntekijälle miellyttävä kokemus työstä ja työyhteisöstä, mikä edesauttaa työntekijän motivaatiota ja työhyvinvointia. Hyvinvoiva ja motivoitunut työntekijä on sitoutunut työhönsä.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. (2010). Työelämätaidot: Menesty ja voi hyvin. WSOYpro.

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). Perehdyttämien ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisu. Viitattu 11.12.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Arthur, D. (2006). Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees (4th ed.). AMACOM.

Eklund, A. (2023). Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys (3. painos.). Brik Impact Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Tammi.

Korhonen, V., & Puukari, S. (2013). Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. PS-kustannus.

Mieli. (2023). Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä. Haettu 22.11.2023 osoitteesta <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielen-terveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyoelaman-hyvinvointia-rakennetaan-joka-paiva/>

Monikulttuurinen.fi. (n.d.). Perehdytys. Haettu 14.11.2023 osoitteesta <https://monikulttuurinen.fi/perehdytys>

Saarinen, H. (2022). Perehdyttämisellä kohti parempaa suoriutumista [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Acta Wasaensia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-042-9>

Tahvonen, L. (2014). Monikulttuurinen työelämä: Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle (1. painos.). Talentum.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. (n.d). Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Haettu 30.10.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Haettu 14.11.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 12.6.2008/403 Haettu 26.2.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2008/20080403>

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit (1.painos.). Edita Publishing Oy

LIITE 1: HAASTATTELUKYSYMYKSET

Suomenkielisen haastattelun kysymykset:

1. Mitä mielestäsi perehdytyksellä tarkoitetaan?
2. Milloin perehdytystä tarvitaan?
3. Millaisia kokemuksia sinulla on perehdytyksestä? (perehdyttävänä/perehdyttäjänä)
4. Mitä haasteita/onnistumisia koet perehdyttäjänä?
5. Uskotko perehdytyksen vaikuttavan työhyvinvointiin? Miten?
6. Koetko laadukkaan perehdytyksen auttavan työhön sitouttamisessa? Miksi?
7. Miten kehittäisit oman työorganisaation perehdyttämispolkua?
8. Mitä muuta?

Englanninkielisen haastattelun kysymykset:

1. Miten kauan olet työskennellyt Suomessa/How long have you worked in Finland?
2. Miten sinut otettiin työpaikalla vastaan/How were you received at the workplace?
3. Perehdyttiinkö sinut, miten/ Were you given an orientation and how?

4. Millaisia haasteita olet kokenut Suomalaisessa työympäristössä/What kind of challenges have you experienced in the Finnish work environment?
5. Entä millaisia onnistumisia/And what kind of successes?
6. Miten kehittäisit ulkomaalaisen työntekijän perehdytystä Suomalaiseen työ-
kulttuuriin/How would you develop a foreign employee's introduction to the
Finnish work culture?
7. Onko työorganisaatio tukenut sinua suomenkielen opiskelussa/Has the work
organization supported you in studying the Finnish language?
8. Mitä muuta/What else?

LIITE 2: SUOSTUMUSASIAKIRJAT

Osallistun vapaaehtoisesti tutkimushaastatteluun Satakunnan Ammattikorkeakoulun opiskelijan Heidi Kiesin opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyön aiheena on perehdyttämisen merkitys työhön sitouttamisessa.

Minulle on kerrottu tutkimuksesta, mitä minulta odotetaan ja annan suostumukseni haastatteluun ymmärtäen, että:

1. Haastattelu äänitetään ja minulle kerrotaan, milloin äänitys on päällä.
2. Äänite kirjoitetaan tekstiksi, johon pääsy vain haastattelijalla ja opinnäytetyön ohjaajalla.
3. Haastatteluaineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja se raportoidaan nimettömänä. Aineiston pienen koon vuoksi täysi anonymiteetti ei ole mahdollinen, vaan minut voidaan mahdollisesti tunnistaa haastatteluiden lainauksista.
4. Voin vetäytyä tutkimuksesta missä tahansa sen vaiheessa
5. Haastattelun aineisto ja kaikki muistiinpanot siitä ovat turvallisesti salasanojen takana haastattelijan puhelimella ja tietokoneella. Niihin on pääsy ainoastaan haastattelijalla. Haastattelun äänite poistetaan, kun opinnäytetyö on julkaistu.
6. Haastatteluaineistoa käytetään vain opinnäytetyöhön.
7. Valmis opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se julkaistaan Theseukseen <https://www.theseus.fi>.

Jos Teille ilmenee kysyttävää tutkimukseen liittyen, voitte ottaa yhteyttä haastattelijaan:

Osallistujan nimi, titteli ja organisaatio

Osallistujan allekirjoitus

Suostumuksen päivämäärä

Haastattelijan nimi

Haastattelijan allekirjoitus

Kopio tästä suostumusasiakirjasta jää haastateltavalle.

English research consent:

I am voluntarily participating in a research interview for Satakunta University of Applied Sciences student Heidi Kiesi's thesis. The topic of the thesis is the importance of orientation of a foreign employee.

I have been told about the research, what is expected of me, and I give my consent to the interview understanding that:

1. The interview will be recorded, and I will be told when the recording is on.
2. The recording will be transcribed as text, which only the interviewer and the thesis supervisor can access.
3. The interview material is treated confidentially and is reported anonymously. Due to the small size of the data, full anonymity is not possible, because I can possibly be identified from the interview quotes.
4. I can withdraw from the research at any stage of it.
5. The interview material and all notes about it are securely password-protected in the interviewer's phone and computer. Only the interviewer has access to them. The recording of the interview will be deleted when the thesis has been published.
6. The interview material will only be used for the thesis.
7. The finished thesis is a public document, and it is published in Theseus <https://theseus.fi>.

If you have any questions regarding the study, you can contact the interviewer:

Participant's name, title, and organization

Participant's signature

Date of consent

The interviewer's name is

Interviewer's signature

A copy of this document remains with the interviewee.

LIITE 3: TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSKANSION SISÄLLYSLUETTELO

Dia 1	Kansilehti/Cover page
Dia 2	Sisällysluettelo/Table of contents
Dia 3	Tervetuloa töihin/Welcome to work
Dia 4	Päivän aloitus/The start of the day
Dia 5–6	Yleiset tilat/Public places
Dia 7–9	Huoneiston siivous/Apartment cleaning
Dia 10–12	Keittiö/Kitchen
Dia 13–15	Makuuhuone/Bedroom
Dia 16–18	Wc & sauna/Toilet & sauna
Dia 19	Päivän lopetus/The end of the day
Dia 20	XXX (Toimeksiantajaan yhdistettävä tieto)
Dia 21	Liinavaatevarasto/Linen warehouse
Dia 22	XXX (Toimeksiantajan yhteistyökumppani)
Dia 23	Löytötavarat/Lost & found
Dia 24–25	Pinnasänky/Baby travel cot
Dia 26	Lemmikkihuone/Pet room
Dia 27	Päivä- ja viikkosiivous/Day and week cleaning
Dia 28	Siivousvälineet/Cleaning tools
Dia 29	Verkkosivuja/Websites

LIITE 4: PEREHDYTTÄJÄLLE-KANSION SISÄLLYSLUETTELO

Dia 1	Kansilehti
Dia 2	Sisällysluettelo
Dia 3–4	Ennen uuden työntekijän työsuhteen alkua
Dia 5–6	Uusi työntekijä aloittaa
Dia 7	Ulkomaalainen työntekijä
Dia 8	Perehdyttämisen viisi askelta
Dia 9	Valmistautuminen
Dia 10	Opetus
Dia 11	Mielikuvaharjoittelu
Dia 12	Taidon kokeilu ja harjoittelu
Dia 13	Opitun varmistaminen
Dia 14	Suomi-Englanti siivoussanasto
Dia 18	Lähteet