



# Nuoren työntekijän työhön perehdyttäminen

## Case Yritys X

Lotta Lehtinen

Opinnäytetyö, AMK

Tammikuu 2024

Liiketalouden tutkinto- ohjelma

**Lotta Lehtinen**

## **Nuoren työntekijän työhön perehdyttäminen. Case yritys X**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Tammikuu 2024**, 24 sivua

Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Z- sukupolvi, eli vuosien 1995–2010 välillä syntyneet nuoret ovat siirtymässä työelämään. Heidän odotuksensa ja käsityksensä työelämästä eroavat aikaisempien sukupolvien odotuksista ja käsityksistä. Z- sukupolven edustajat ovat diginatiiveja, jotka odottavat työnantajaltaan joustavia työaikoja, urakehitysmahdollisuuksia ja työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Toisaalta nuorilla työntekijöillä saattaa olla myös haasteita, kuten kokemuksen puute ja työelämätaitojen kehittäminen.

Työnantajan onkin kiinnitettävä erityistä huomiota vasta työuransa alussa olevien nuorien perehdyttämiseen. Perehdyttäminen on keskeinen osa uuden työntekijän integroimista organisaatioon. Se luo vankan perustan menestykselle työsuhteelle ja auttaa työntekijää sopeutumaan uusiin tehtäviin ja työympäristöön. Perehdytysprosessin tulisi olla systemaattinen ja kattava, ja käsittää kaikki olennaiset tiedot työtehtävistä, organisaation rakenteesta ja kulttuurista.

Myös tämän työn toimeksiantajaorganisaatossa yhä useampi uusi työntekijä on Z- sukupolven edustaja. Toimeksiantajaorganisaatiossa haluttiin selvittää organisaatiossa työskentelevien nuorten käsityksiä omista työelämätaidoistaan, sekä siitä, miten organisaation tämänhetkinen perehdytysprosessi tukee näiden taitojen kehittymistä ja työuralle kiinnittymistä. Tietoa organisaation nykytilanteesta haettiin haastatteleamalla organisaatiossa työskenteleviä nuoria. Haastatteluissa saatu aineisto litteroitiin sekä teemoiteltiin.

Saadusta aineistosta selvisi, että nuoret työntekijät kokevat organisaation tämänhetkisen perehdytysprosessin pääosin hyvänä ja kattavana. Nuoret tunsivat omia työelämätaitojaan, sekä näiden kehittymistä edistäviä seikkoja organisaatiossa. Erityisesti toimeksiantajaorganisaation organisaatiokulttuuri nousi esiin työelämätaitoja tukevana ja vahvistavana seikkana. Nuoret kokivat saavansa tarvittaessa apua ja neuvoja, ja kokivat myös, että organisaatiossa on lupa tehdä virheitä. Kehitettäväksi seikoiksi organisaatiossa nousi perehdytysmateriaalien saatavuus, sekä palautteen anto.

### **Avainsanat (asiasanat)**

perehdyttäminen, työelämätaidot, nuori työntekijä, Z- sukupolvi

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Lotta Lehtinen**

**Young employee workplace orientation. Case company X**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2023, 24 pages

Degree Programme in business management. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

Generation Z, i.e., young people born between 1995 and 2010, are entering working life. Their expectations and perceptions of working life differ from those of previous generations. Generation Z are digital natives who expect flexible working hours, career development opportunities and work-life balance from their employers. On the other hand, young workers may also face challenges, such as lack of experience and developing working life skills. Employers must therefore pay particular attention to the orientation of young people who are just starting their careers. Onboarding is a key part of integrating a new employee into the organization. It lays a solid foundation for a successful employment relationship and helps the employee adapt to new tasks and the working environment. The onboarding process should be systematic and comprehensive, with all relevant information about the job responsibilities, organizational structure, and culture.

In the commissioning organization of this work, more and more new employees are representatives of Generation Z. The client organization wanted to find out the perceptions of young people working in the organization about their own working life skills and how the organization's current induction process supports the development of these skills. Information on the current situation of the organization was sought by interviewing young people working in the organization. The material obtained in the interviews was transcribed and themed.

The material revealed that young employees feel that the organization's current onboarding process is mainly good and comprehensive. The young people identified their own working life skills and factors that promote their development in the organization. In particular, the organizational culture of the client organization emerged as a factor supporting and strengthening working life skills. The young employee felt that they received help and advice when needed and felt that in the organization it is allowed to make mistakes. The availability of orientation materials and giving feedback were highlighted as issues to be developed in the organization.

### **Keywords/tags (subjects)**

Orientation, work life skills, young employee, generation Z

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Nuori työelämässä</b> .....	<b>3</b>
2.1	Perehdyttäminen .....	4
2.2	Lainsäädäntö.....	7
2.3	Työelämätaidot.....	8
<b>3</b>	<b>Z- sukupolvi</b> .....	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Tutkimusasetelma</b> .....	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>16</b>
5.1	Perehtymistä tukevat seikat .....	17
5.2	Perehtymistä hidastavat seikat.....	19
5.3	Työelämätaitojen kehittäminen .....	20
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>21</b>
6.1	Johtopäätökset .....	21
6.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	22
6.3	Jatkokehitys .....	23
	<b>Lähteet</b> .....	<b>25</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>28</b>
	Liite 1. Haastattelurunko .....	28
 <b>Kuviot</b>		
	Kuva 1 Työelämätaidot.....	9
	Kuva 2 Perehtymistä tukevat ja hidastavat seikat.....	17

# 1 Johdanto

Ajatus tähän opinnäytetyöhön syntyi havainnosta, että toimeksiantajaorganisaatioon töihin hakeutuvista työntekijöistä yhä useampi on 16–20-vuotias, ja vasta työuransa alussa. Toimeksiantajaorganisaatio pysyttelee tässä opinnäytetyössä omasta toiveestaan nimettömänä. Organisaatiossa suoritetaan myös paljon erilaisia ammatillisiin opintoihin liittyviä harjoitteluita, joiden pituus vaihtelee muutamasta viikosta jopa puoleen vuoteen. Vaikka organisaatiossa perehdytetään uudet työntekijät tuleviin työtehtäviin hyvin, varsinaisia työelämän pelisääntöjä sivutaan perusperehdytyksessä vain nopeasti. Kuitenkin sekä yrityksen sisällä, että laajemmassakin yhteiskunnallisessa keskustelussa on havaittu, että nuorten käsityksen ja odotukset työelämälle eroavat vanhempien sukupolvien käsityksistä ja odotuksista. (Kasurinen 2022.) Organisaatiossa on havaittu myös, etteivät nuoret tunne oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan työntekijöinä, eivätkä työelämän peruspelisäännöt ole kaikille tuttuja.

Työterveyslaitoksen mukaan nuoria yhdistää usein kokemattomuus työstä ja työelämästä (Työterveyslaitos, Nd). Talous ja Nuoret TAT- tulevaisuusraportin mukaan nuoret pelkäävät työelämän kuormittavuutta ja kokevat epävarmuutta työelämää kohtaan. Nuoret toivovat työelämältä vakautta ja turvallisuutta, kohtuullisia työaikoja sekä tasapuolisuutta. (TAT Nuorten tulevaisuusraportti 2022). On myös havaittu, että nuorten työelämätaidoissa on puutteita, eivätkä nuoret esimerkiksi tiedä kaikkia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan. Työelämätaitoja ei opeteta järjestelmällisesti oppilaitoksissa, mutta ne eivät kuulu myöskään monen työpaikan perehdytyspakettiin. Työturvallisuuskeskuksen asiantuntijan Päivi Sarmalan mukaan paitsi työhön, myös työelämän pelisääntöihin perehdyttäminen on työnantajan vastuulla (Kasurinen 2022). Näihin seikkoihin peilaten on entistä tärkeämpää antaa nuorille oikeaa tietoa työpaikan pelisäännöistä, jotta työelämään siirtyminen sujusi mahdollisimman hyvin, eikä työ tuntuisi liian raskaalta.

Toimeksiantajaorganisaatiossa jokaisen uuden työntekijän työsuhde alkaa esiperehdytys- eli preboarding- prosessilla, jonka aikana työntekijä saa jo ennakkoon tietoa tulevasta työnantajasta, käytännöistä ja esimerkiksi henkilöstöeduista. Uusi työntekijä saa prosessin aikana myös työsopimuksensa allekirjoitettavaksi. Ensimmäisenä varsinaisena työpäivänä uusi työntekijä osallistuu henkilöstöhallinto- osaston pitämään perehdytyspäivään, jossa käydään läpi organisaation ja yksikön yleisiä asioita, kuten organisaation visio, missio ja arvot, käytännöt esimerkiksi työajan merkitsemisen ja poisolojen suhteen, sekä tutustutaan yksikön yhteisiin tiloihin. Tämän jälkeen uudet työntekijät

jatkavat perehtymistä tulevissa työtehtävissään oman esihenkilön johdolla. Noin kuukauden kuluttua työsuhteen aloituksesta uudet työntekijät osallistuvat vielä toiseen kaikille yhteiseen perehdytyspäivään, jossa uudet työntekijät saavat vielä laajemmin tietoa yksikön ja sen eri osastojen toiminnasta ja käytänteistä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään nimenomaisesti kaikille yhteiseen perehdytykseen, työtehtäväkohtainen perehdytys on rajattu pois.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on määrittää niitä seikkoja, jotka tällä hetkellä tukevat nuorten työntekijöiden toimeksiantajaorganisaatioon ja työelämään kiinnittymistä. Taustatietoa nuorista, Z-sukupolven edustajista työntekijöinä haetaan alan kirjallisuudesta sekä tutkimuksista. Lisäksi tietoa nuorten kokemuksista nimenomaa toimeksiantajaorganisaation perehdytyksestä haetaan haastatteleamalla organisaatiossa työskenteleviä nuoria. Tutkimuskysymyksiksi määriteltiin ”Millaista tietoa nuoret tarvitsevat työelämästä” sekä ”Miten toimeksiantajaorganisaatiossa tulisi muokata perehdytystä vastaamaan nuoren työntekijän tarpeita”. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella toimeksiantaja voi kehittää omaa perehdytystään, ja luoda esimerkiksi erityisesti nuorille suunnatun oman perehdytysrungon, ja räätälöidä yrityksen perehdytysmateriaalia paremmin nuoria työntekijöitä palvelevaksi.

## 2 Nuori työelämässä

Nuorisobarometrin (2019) mukaan jopa 90 % nuorista kokee työelämään siirtymisen innostavana (Haikkola & Myllyniemi 2019, 29). Jotta tämä innostus säilyy, ja nuoren työelämään siirtyminen sujuu mutkattomasti, tulee työnantajien suunnitella ja toteuttaa laadukas perehdytyspolku, jossa myös nuorten toiveet ja tarpeet tulevat huomioituiksi.

Perehdytysprosessin aikana uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat sekä ihmiset ja työhön liittyvät odotukset. Perehdytystä ei voi kuitata muutamassa päivässä tai viikossa, vaan se on monivaiheinen oppimistapahtuma, joka alkaa jo uuden työntekijän rekrytoinnista. Vaikka uusiintyötehtäviin perehtyminen saattaakin kestää vain joitain viikkoja tai muutaman kuukauden, jatkuu uuden oppiminen yleensä koko työsuhteen ajan. (Joki 2021, 85.) Vasta työuraansa aloittavalle nuorelle uuden tiedon sekä omaksuttavien asioiden määrä ensimmäisten työpäivien ja -viikkojen aikana on suuri, ja työnantajan tulisi tämä huomioida nuorta työntekijää perehdyttäessään.

## 2.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on keskeinen osa organisaation toimintaa, joka luo pohjan uusien työntekijöiden menestymiselle, ja auttaa heitä sitoutumaan organisaatioon. Onnistunut perehdytys myös tehostaa organisaation toimintaa ja luo vahvan perustan pitkäaikaiselle työtyytyväisyydelle ja sitoutumiselle. Organisaatiot, jotka panostavat laadukkaaseen perehdytykseen, saavat puolestaan sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä.

Perehtyminen ja perehdyttäminen ovat aktiivista työtä. Uutta oppiessa tietoa peilataan jo olemassa olevaan tietoon, ja rakennetaan uutta vanhan päälle. Edeltävä työkokemus auttaa uutta työntekijää määrittämään tärkeät ja huomionarvoiset seikat uudessa tiedossa ja saattaa sisältää useita uuden työtehtävän oppimista tukevia elementtejä. Toisaalta työntekijällä jo oleva tieto voi myös estää uuden oppimista, esimerkiksi jos uusi ja edeltävä tieto ovat ristiriidassa keskenään. Näin ollen tietoa ei voida vain ”siirtää”, vaan oppiminen vaatii aina oppijan ymmärryksen asiasta, joka johtaa toimintatavan sisäistämiseen tai esimerkiksi uuden tavan käyttöönottoon. (Kupias & Peltola 2019, 24–25, 69.) Uuden työntekijän edeltävä osaaminen tai sen puute tulee huomioida erityisesti nuoria työntekijöitä perehdyttäessä. Heillä ei välttämättä ole kovin paljon taustatietoa ja kokemusta, johon perehdytyksessä esiin tulevia asioita voisi linkittää ja peilata, vaan monet asiat tulevat heille täysin uutena. (Joki 2021, 85–86.) Perehdyttäjän tulee siis osata esittää asiat ymmärrettävästi, ja kenties pyrkiä löytämään yhtymäkohtia nuoren omaan elämään, jonka avulla nuoren olisi perehdytettävä asia helpompi painaa mieleen.

Tavoitteena perehdytyksessä on saada uudelle työntekijälle sellainen kokonaiskuva tulevasta työstään, että hän voi onnistuneesti suoriutua tehtävistään. Tämä sisältää esimerkiksi erilaisten vastuiden ja velvollisuuksien sekä organisaation toiminnan kokonaisvaltaista ymmärtämistä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Lepistö 2004, 56.) Tämän tavoitteen tulisi olla selvä sekä uudelle työntekijälle, että häntä perehdyttäville henkilöille. Wallacen (2007) mukaan perehdyttäminen on prosessi, jonka tarkoituksena on saada työntekijä mahdollisimman nopeasti osaksi työyhteisöä, sekä hallitsemaan omat työtehtävänsä. Onnistunut perehdytysprosessi alkaa jo onnistuneesta rekrytoinnista ja työntekijän valinnasta. (Wallace 2007.)

Työntekijän perehdytyksessä tavoitteena on, että työntekijä oppii tekemään työtehtävänsä mahdollisimman pian itsenäisesti ja oikein, jolloin virheiden määrä vähenee ja työntekijän tuottavuus

lisääntyä. Ammattitaidon kehittyminen ja uuden oppiminen lisäävät myös työntekijän työmotivaatiota. (Joki 2021, 85; Lepistö 2004, 56.) Wallace (2007) jaottelee perehdytystä kahteen eri osa-alueeseen; koulutukseen, jonka aikana uudelle työntekijälle opetetaan, miten työtä tehdään, sekä perehdytykseen, joka antaa uudelle työntekijälle taustatietoa, ja vastaa kysymykseen, *miksi* organisaatiossa toimitaan, kuten toimitaan (Wallace 2007). Nuoren työntekijän aloittaessa organisaatiossa, tulee näihin molempiin osa-alueisiin kiinnittää erityistä huomiota.

Uuden työntekijän kanssa tulee käydä hänen tulevat työtehtävänsä sekä organisaation käytänteet huolella läpi, jotta oppiminen on mahdollista, ja uusi työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan. Esimerkiksi uuden työntekijän tulevat vastuut, onnistumisen mittarit sekä tavoitteet ja suoriutumisen seuranta tulee työntekijälle selvittää. (Kupias & Peltola 2009, 58–59.) Koska nuorelle voi olla vähäisen työkokemuksen takia haastavaa arvioida omaa työsuoritustaan, on tärkeää, että hän saa paljon konkreettista palautetta työstään. Nuoren voi olla hankalaa arvioida myös työhön sisältyviä riskejä, jolloin on erityisen tärkeää, että varsinkin työsuhteen alkumetreillä hänen rinnallaan kulkee kokenempi työntekijä ohjaamassa nuorta turvallisiin ja oikeisiin työtapoihin. (Työuralle kiinnittyminen.)

Oppimisen kannalta olennaista on myös positiivinen mieliala. Pelko ja stressi heikentävät oppimista, ja vaikeuttavat asioiden mieleen jäämistä. Myös pelko virheiden tekemisestä ja naurunalaiseksi joutumisesta lisää ahdistusta. Työpaikan ilmapiiriin pitäisikin olla sellainen, että virheistä voi avoimesti keskustella ja ottaa niistä oppia. (Kupias & Peltola 2019, 29.) Myös nämä seikat korostuvat, kun perehdyttävänä on nuori, kokematon työntekijä. Vastuiden ja tavoitteiden läpikäymiseen ja kertamiseen tulisi varata aikaa, samoin kuin aikaa nuorelle kysyä epäselvistä asioista turvallisessa ympäristössä. Mahdolliset virheet tulisi nuoren kanssa läpikäydä rauhassa, ja selvittää, miksi virhe on tapahtunut, jotta nuori osaa jatkossa toimia toisin. Nuoren perehdyttäjältä vaaditaan siis paljon kykyä asettua toisen asemaan sekä kärsivällisyyttä, jotta nuorella on mahdollisuus oppia työtehtävänsä.

Työterveyslaitoksen Nuorten työntekijöiden socialisaatio työpaikoilla- tutkimuksen (Jokisaari, Toppinen-Tanner, Wallin, Varje, Hakanen & Vuori, 2011) mukaan kolmella neljästä tutkimuksessa mukana olleesta organisaatiosta on käytössään virallinen perehdytysohjelma. Perehdytyksestä kuitenkin huolehdittiin suurimmassa osassa organisaatioista, vaikka virallista perehdytysohjelmaa ei ollutkaan. Vain yhdellä prosentilla tutkimuksessa mukana olleista organisaatioista ei ollut



minkäänlaista suunnitelmaa uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi. (Jokisaari, Toppinen-Tanner, Wallin, Varje, Hakanen & Vuori, 2011, 17.) Useimmiten perehdytykseen osallistui uuden työntekijän esihenkilö, henkilöstöhallinto sekä kokeneempi työntekijä. (Jokisaari ym. 2011, 17.) Vaikka perehdyttämisen käytännön toteutus annettaisiin esimerkiksi kokeneemman kollegan tai nimetyn kummin hoidettavaksi, tulee jollakin henkilöllä olla aina kokonaisvastuu uuden työntekijän perehdytyksen koordinoinnista, ja kokonaisuuden varmistamisesta (Kupias & Peltola 2009, 97). Yleensä tämä koordinoija on lähin esihenkilö, joka on viimekädessä vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta, toteuttamisesta, valvonnasta ja dokumentoinnista (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Lepistö 2004, 58).

Tärkeää onkin jo perehdytyksen alussa määritellä perehdytykselle tavoitteet sekä luoda perehdytykselle runko, jotta sekä uusi työntekijä että esihenkilö voivat arvioida perehdytysprosessin onnistumista ja varmistaa, että kaikki oleelliset seikat on nuoren kanssa käyty läpi. (Lepistö 2004, 60). Mikäli uusi työntekijä ei saa tukea oppimiseensa, hänen osaamisensa karttuu hitaammin. Tällöin uuden työntekijän virheitä täytyy korjata, tai kokeneemmat työntekijät joutuvat keskeyttämään työtään uuden työntekijän neuvomiseksi ja auttamiseksi. (Kupias & Peltola 2019, 141.) Tällöin myös organisaation tehokkuus kärsii.

Perehdytyksen laajuuteen vaikuttaa paitsi tulevat työtehtävät, myös henkilön tuleva rooli, aikaisempi kokemus, ammatillinen osaaminen sekä ikä. Nuori työntekijä tarvitsee enemmän tietoa perusasioista sekä esimerkiksi työpaikan pelisäännöistä kuin kokeneempi henkilö, ja näin ollen nuoren työntekijän perehdyttämiseen tuleekin varata enemmän aikaa ja resursseja. (Joki 2021, 85–86.) Nuoren työntekijän kohdalla olisi syytä pohtia, tulisiko myös työelämätaitoja, ja työnantajan odotuksia käsitellä perehdytyksessä tarkemmin, jotta nuoren työskentely organisaatiossa lähtisi heti työsuhteen alusta asti käyntiin molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Ahokas & Mäkeläinen (2013) myös muistuttavat, että myös vanha työntekijä tarvitsee perehdyttämistä, mikäli hänen roolinsa, työtehtävänsä tai vastuualueensa muuttuvat (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Työterveyslaitoksen Nuorten työntekijöiden sosialisatio työpaikoilla- tutkimuksen (Jokisaari ym., 2011) mukaan perehdytykseen sisältyy useimmiten organisaation rakenne, työtehtävien sisältö sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä teemoja. Lisäksi useimmiten perehdytykseen sisältyi myös organisaation tavoitteet sekä arvot, työsuhte-edut ehdot ja velvollisuudet sekä uuden työntekijän rooli organisaatiossa. Useimmiten organisaation ihmiset myös esiteltiin uudelle tulokkaalle.

(Jokisaari ym. 2011, 19.) Yksi perehdytyksen osatekijä onkin myös tulokkaan liittäminen osaksi työyhteisöä. Työyhteisön jäseneksi ei ole aina helppo päästä, ja monet ihmiset kokevat uuteen ryhmään liittyessään epävarmuutta, jännitystä ja ahdistusta. Jos myös työyhteisöä on valmennettu uuden henkilön tuloon, on yhteisön helpompi sopeutua muutokseen, ja näin ollen ottaa uusi työntekijä vastaan. (Lepistö 2004, 59–60.) Nuorisobarometrin (Haikola & Myllyniemi 2019) mukaan lähes puolet nuorista uskoi vaihtavansa työpaikkaa usein uransa aikana, joten kysymys uuden tulokkaan vastaanottamisesta ja osaksi ryhmää pääsystä ei ole merkityksetön (Haikola & Myllyniemi 2020, 61).

Hyvin suunnitellun ja toteutetun perehdytyksen hyödyt ovat kiistattomia niin uuden työntekijän, esihenkilön kuin organisaationkin kannalta. Onnistunut perehdytys vähentää työntekijän epävarmuutta ja jännitystä ja auttaa häntä tekemään työt alusta asti oikein. Myös työntekijän ammattitaito ja itsetunto kehittyvät ja työn tulos paranee ja työntekijän työyhteisöön sopeutuminen helpottuu. Esihenkilö oppii tuntemaan tulokkaan nopeammin ja paremmin, ja perusta hyvälle yhteistyölle saadaan syntymään heti alusta alkaen. (Lepistö 2004, 56–57).

Organisaatiolle hyvin hoidetun perehdytyksen edut näyttäytyvät muun muassa työn tuloksen ja laadun paranemisena, virheiden ja hävikin vähenemisenä, raaka-aineiden ja tarvikkeiden järkevänä käyttönä ja poissaolojen vähenemisenä. Onnistunut perehdytysprosessi lisää myös työntekijän sitoutumista ja vähentää vaihtuvuutta, mikä hyödyttää organisaatiota suuresti pitkällä tähtäimellä. (Lepistö 2004, 56–57). Hyvä perehdytys linkittyy positiivisesti myös sekä työtyytyväisyyteen että työn tuottavuuteen (Nguyen & Duong 2020, 377).

Aivan yhtä tärkeää, kuin perehdytyksen huolellinen suunnittelu, on myös perehdytyksen seuranta. Jo työsuhteen alussa olisi hyvä sopia uuden työntekijän kanssa, kuinka usein perehdytyksen tilaa ja onnistumista seurataan. Uudelle työntekijälle annetaan näin mahdollisuus kertoa perehdytyksen sujumisesta, sekä myös siitä, jos hän kaipaa johonkin osa-alueeseen lisäperehdytystä tai -opastusta. Työnantajalla puolestaan on tilaisuus saada uudelta työntekijältä arvokasta palautetta esimerkiksi perehdytysprosessin kehittämiseen tai työpaikan käytänteiden arviointiin. (Joki 2021, 95.)

## **2.2 Lainsäädäntö**

Myös lainsäädäntö edellyttää työnantajalta työntekijöiden perehdyttämistä työhön, ja nuorten työntekijöiden kohdalla tämä vastuu vain korostuu. Työturvallisuuslaki (738/ 2002) määrittää, että

työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä töissä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijän riittävä perehdyttäminen työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin sekä esimerkiksi koneisiin ja laitteisiin, ja että tätä osaamista ylläpidetään. Lain mukaan perehdyttämisen laajuus ja intensiteetti tulee sovittaa työntekijän ammatilliseen osaamiseensa, työkokemukseensa sekä muihin henkilökohtaisiin edellytyksiinsä. (Työturvallisuuslaki 738/2002). Laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) kolmannen luvun kymmenenessä pykälässä vielä korostetaan, että nuorelle tulee antaa opetusta ja ohjausta sekä henkilökohtaista opastusta niin, että kenties kokematon nuori ei työskennellessään aiheuta vaaraa itselleen eikä muille, sillä nuorelta usein puuttuu työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa suorittamaan työpaikalla myös riskienarvioinnin, jossa tunnistetaan työstä ja sen olosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Yksi riskien arvioinnin kriteeri on työntekijöiden ikä ja muut henkilökohtaiset edellytykset, joten nuoret, kokemattomat työntekijät tulee myös tämän pykälän perusteella huomioida työpaikalla erityisen huolellisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työnantajan tuleekin nuoren työntekijän kohdalla käyttää erityistä harkintaa ja huolellisuutta perehdytystä suunniteltaessa ja sen toteutumista seurattaessa, jotta nuori saa kaiken tarvitsemansa tiedon tulevista työtehtävistään, eikä työskentelyllään aiheuta vahinkoa itselleen tai muille.

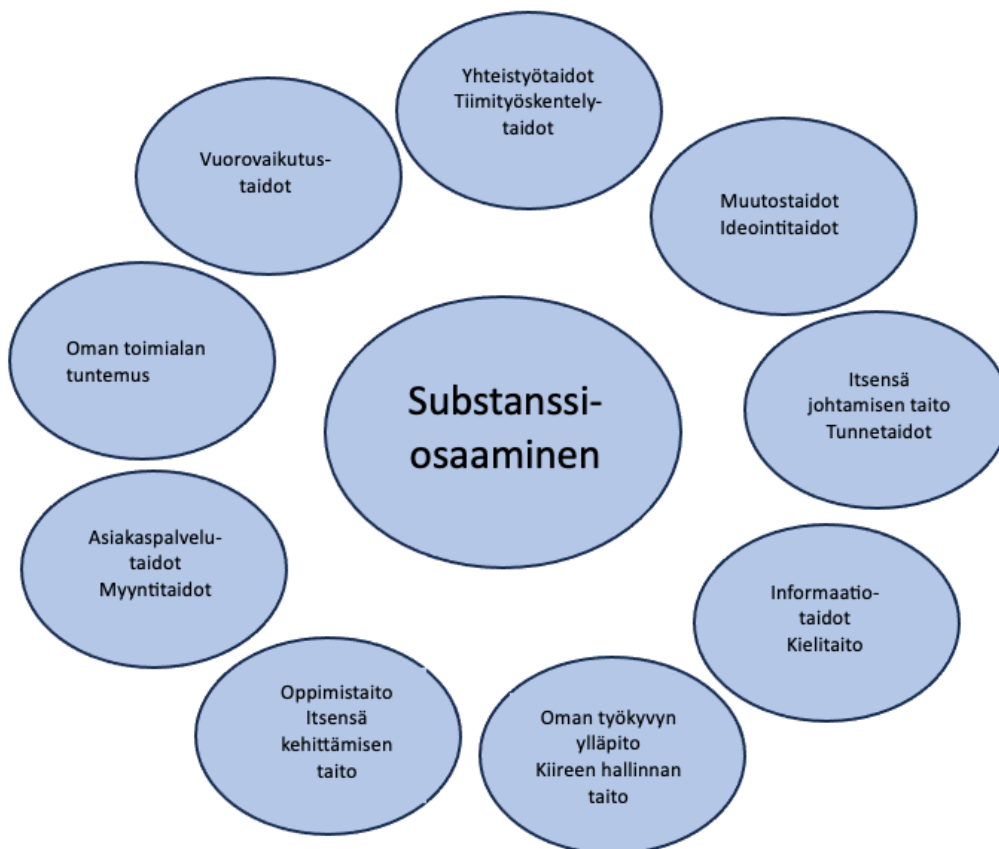
### **2.3 Työelämätaidot**

Nuoret ovat yhä tärkeämpi voimavara työelämässä, tuoden mukanaan raikkaita näkökulmia, innovatiivisuutta ja innokkuutta. Monet nuoret astuvat työelämään opintojensa jälkeen, valmiina soveltamaan oppimaansa ja rakentamaan uraa omalla panoksellaan. Nuoria työntekijöitä yhdistää usein kokemattomuus työstä ja työelämästä. Jotta nuori saadaan kiinnittymään työhön ja työuralle, tarvitsee hän tukea esihenkilöltä ja työyhteisöltä, mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja kehittyä sekä kannustavaa palautetta ja ohjausta työsuhteessa toimimiseen. (Työuralle kiinnittyminen, Nd.)

Nuori työntekijä saattaa olla vasta hankkimassa yleisiä työelämätaitoja itselleen. Tämä asia tulee huomioida nuoren työntekijän perehdytystä suunniteltaessa. Aarnikoivun (2010) mukaan työelämätaidot ovat jaoteltavissa kolmeen pääteemaan, jotka ovat uranhallintataidot, työtehtävään liittyvä osaaminen sekä yleiset työtehtävästä riippumattomat valmiudet, osaamiset ja kyvyt. (Aarnikoivu

2010, 39.) Salminen (2015) listaa yleisiksi työelämätaidoiksi muun muassa yhteistyötaidot, tiimitaidot, ongelmanratkaisutaidot, kiireen hallinnan taidon, tunnetaidot ja työkyvyn ylläpitämisen taidon (Kuva 1) (Salminen 2015, 69–70). Kupias & Peltola (2009) jaottelevat työelämässä tarvittavia taitoja tehtäväkohtaiseen ja työyhteisökohtaiseen osaamiseen, organisaatio-osaamiseen, toimialakohtaiseen osaamiseen, työsuhteosaamiseen sekä yleisosaamiseen. (Kupias & Peltola 2009, 89.)

Työelämätaidot on siis tärkeää ymmärtää erillisiksi taidoiksi itse työtehtävän hallitsemiseksi tarvittavista taidoista, eli substanssiosaamisesta. Kupiaksen & Peltolan (2009) mukaan kaikki työelämätaitojen osa-alueet tulisi ottaa huomioon uutta työntekijää perehdytettäessä, sekä perehdytystä räätälöidä uuden työntekijän osaamisen mukaan, sillä erityisesti yleisiä- ja työsuhteosaamistaitoja saatetaan pitää itsestäänselvyyksinä, ja sivuta perehdytyksessä vain nopeasti. (Kupias & Peltola 2009, 89.) Salminen muistuttaa, että työelämätaitoja voi opetella, ja ne kehittyvätkin koulutuksen, harjaantumisen ja tiedostamisen kautta. Oppilaitoksissa työelämätaitoja ei Salmisen mukaan kuitenkaan riittävästi eikä järjestelmällisesti opeteta. (Salminen 2015, 69–70.)



Kuva 1 Työelämätaidot (mukaillen Salminen 2015, 68)

Aaltonen (2018) tiivistää pro gradussaan Otalan (2008) mukaan, että tulevaisuudessa tavoiteltuja organisaation vahvuuksia ovat tehokkuus, oppimiskyky sekä hyvin voiva työyhteisö. Sopeutuminen muutoksiin, uuden oppiminen sekä jo organisaatiossa olevan osaamisen hyödyntäminen ovat avainroolissa organisaation menetyksen tekijöinä. (Aaltonen 2018, 9.) Nuorisobarometrissa (Haikkola & Myllyniemi 2020) nousee esiin nuorten huoli työelämässä jaksamisesta ja työelämän kuormittavuudesta. 67 % nuorista oli sitä mieltä, että työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista. Kuitenkin jatkuvan kouluttautumisen tärkeyden korostaminen on laskenut vuosien aikana, jolloin kysymyksestä voi myös tehdä tulkinnan, että nuoret eivät koe edes jatkuvan kouluttautumisen riittävän nykyisessä työelämässä pärjäämiseen. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 47–48.)

Jokisaaren ym. (2011) mukaan esihenkilöllä on merkittävä rooli nuoren työntekijän työuralle kiinnittymiseen, muun muassa vaikuttamalla työtehtävien sisältöön ja tukemalla oppimista ja kehittymistä. Esihenkilöllä on myös suuri vaikutus siihen, kuinka nuori työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä ja oppii sen tavat. (Jokisaari ym. 2011, 2.) Esihenkilöllä onkin siis merkittävä rooli nuoren työuran alussa. Ei riitä, että nuorelle opetetaan vain työtehtävät, vaan esihenkilön tulisi olla valmis tukemaan nuorta myös yleisissä työelämän kysymyksissä, ja tukemaan nuorta hänen kartuttaessaan paitsi tehtäväkohtaista osaamistaan, myös yleisiä työelämätaitoja. Kupias ja Peltola (2009) painottavat, että nuoren työntekijän opastamisessa tarvitaan paljon konkretiaa yläkäsitteiden sijaan. Esimerkiksi organisaation visiosta kerrottaessa on paitsi muistettava avata, mitä *visio* ylipäätään tarkoittaa, myös määriteltävä, miten vision mukainen toiminta nuoren päivittäisissä työtehtävissä näkyy. (Kupias & Peltola 2009, 60.)

### 3 Z- sukupolvi

Jokainen uusi sukupolvi kantaa mukanaan myös jotain vanhaa. Sukupolvet eivät synny tyhjästä eivätkä tyhjiyteen, vaan osaksi sukupolvien ketjua. Vaikka työmarkkinat ovat aina koostuneet eri-ikäisistä työntekijöistä, tänä päivänä erot eri sukupolvien välillä ovat suurempia kuin ennen. Nämä erot näkyvät esimerkiksi asenteena työtä ja työyhteisöä kohtaan. (Niezurawska, Kycia & Niemczynowich 2023, 4.) Sukupolvesta riippumatta työ muodostaa edelleen kuitenkin tärkeän osan ihmisten elämästä, joten ei ole merkityksetöntä millaisena työnsä kokee (Aarnikoivu 2010, 11).

Sukupolvien määrittelyssä on vaihtelua riippuen esimerkiksi siitä, missä maassa tutkimusta tehdään. Eri sukupolvien jaottelun pohjana toimii pääosin yhdysvaltalainen yhteiskunta ja historia, kuten Tapscottin (2010) jaottelussa, jonka mukaan tällä hetkellä työelämässä olevat sukupolvet voidaan jakaa neljään ryhmään.

- Suuret ikäluokat eli ns. Baby Boom (BB), vuosina 1946–1964 syntyneet
- X- sukupolvi, syntyneet vuosien 1965–1979 välillä
- Y- sukupolvi eli ns. nettisukupolvi, syntyneet vuosien 1977–1997 välillä
- Z- sukupolvi, syntyneet 1998–2010 välillä (Tapscott 2010, 29–30).

On kuitenkin huomattava eri sukupolvia tarkastellessa, että ikäluokat vaihtelevat eri maissa. Esimerkiksi Suomessa suuret ikäluokat (BB- sukupolvi) ajoitetaan tilastokeskuksen mukaan vuosien 1946–1950 välillä syntyneisiin (Tilastokeskus), jolloin Tapscottin esittämä sukupolvien jako ei sellaisenaan sovellu suomalaiseen kontekstiin. Tällä hetkellä myös suurin osa Z- sukupolvea käsittelevästä kirjallisuudesta ja tutkimuksesta on peräisin Yhdysvalloista, jolloin lukijan tulee osata tulkita ja soveltaa lukemaansa suomalaiseen yhteiskuntaan ja kontekstiin sopivaksi.

Jokainen meistä on yksilö riippumatta siitä, mihin sukupolveen kuulumme. Kuitenkin suuria otantoja tutkittaessa voidaan samaan aikaan syntyneiden ikäluokkien välillä havaita yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. (Ava- akatemia, Nd.) Järvensivun mukaan sukupolvi koostuu suunnilleen samaan aikaan syntyneistä ihmisistä, joita yhdistää yksi tai useampi merkittävä avainkokemus, ja näiden perusteella jaettavat muistot. Erityisesti nuoruusiän jaettujen kokemusten ajatellaan olevan keskeisiä sukupolven ajatusten ja käyttäytymismallien selittämisessä. (Järvensivu 2014, 28–29.)

Tällä hetkellä työelämässä vaikuttaa kolme sukupolvea; X-, Y-, ja Z- sukupolvet, BB- sukupolvi eli suuret ikäluokat ovat jo pääosin siirtyneet eläkkeelle. X- sukupolvi eli 1965–1979 syntyneet ovat Tapscottin (2010) mukaan kaikkien aikojen koulutetuin sukupolvi (Tapscott 2010, 29). Järvensivun mukaan X- sukupolvelle on ominaista teknologinen taitavuus, muutoksiin ja epävarmuuteen tottuminen, palautteen vaatiminen suorituksestaan välittömästi, mutta myös kyynisyys ja epäileväisyys. X- sukupolven alkuvuosina syntyneitä voidaan nimittää myös hyvinvoinnin sukupolveksi, kun taas loppupäässä vuosina 1971–1975 syntyneet ovat lamasukupolvea. (Järvensivu 2014, 36, 39.)

Z-sukupolvea edeltävä sukupolvea kutsutaan milleniaaleiksi tai Y- sukupolveksi. Tämä sukupolvi on syntynyt vuosina 1979–1995. He arvostavat työelämässä joustavuutta, ja merkityksellisyyttä. Y- sukupolvelle oman toiminnan arviointi ja reflektointi on tuttua. Y- sukupolvi näkee esihenkilön ennemminkin valmentajana kuin työtehtäviä jakavana auktoriteettina, ja odottavat sekä esihenkilöltä että tiimiläisiltään ohjauksellista otetta. (Kupias & Peltola 2019, 155.) Vaikka nämä kaksi sukupolvea seuraavat toisiaan työelämässä, on niiden välillä kuitenkin merkittäviä eroavaisuuksia, jotka työnantajan tulisi ottaa huomioon.

Z- sukupolvi on juuri siirtymässä työelämään. Lanierin (2017) sekä Niezurawskan ym (2023) mukaan Z- sukupolvi käsittää vuosien 1995 ja 2010 välissä syntyneet, Tapscott (2010) määrittää Z- sukupolven vuosien 1998–2010 syntyneiksi. Singh toteaa Pro Gradu- tutkielmassaan (2019), että Z- sukupolvi on 2020- luvulla ottamassa kiinni edelliset sukupolvet työllisten määrässä. Erityisesti näin on käymässä Yhdysvalloissa, jossa Z- sukupolvi on määrällisesti yhtä suuri kuin edeltävät sukupolvet. Suomessa Z- sukupolvi on määrällisesti pienempi kuin edeltävät sukupolvet. Singh toteaaakin, että tämä tulee huomioida Z- sukupolvesta tehtyjä tutkimuksia lukiessa, sillä tutkimuksia on toistaiseksi tehty Yhdysvalloissa sekä jonkun verran Euroopassa. Suomessa Z- sukupolvea ja heidän työelämä- odotuksiaan on toistaiseksi tutkittu vähän. (Singh 2019.)

Z- sukupolvi on ensimmäinen puhtaasti digiajan sukupolvi, he eivät muista aikaa ennen älypuhelimia ja internetiä. Tämä on suuresti vaikuttanut vahvasti heidän tapansa ajatella, oppia ja työskennellä. Monimuotoinen ja –kulttuurinen työympäristö on ainoa, jonka Z- sukupolvi on kokenut. Z- sukupolvi arvostaa turvallisuutta, vakautta ja yksityisyyttä, ja suosii esimerkiksi sosiaalisen median palveluissa Snapchatin kaltaisia alustoja, joissa lähetetty viesti katoaa vastaanottajan sen nähtyä. Tässä Z- sukupolvi eroaa huomattavasti edeltävistä sukupolvista, jotka dokumentoivat koko elämänsä sosiaaliseen mediaan. Z- sukupolvelle esimerkiksi yksityisyyden suoja ja oman identiteetin hallinta verkossa on tärkeää, ja he ovat varovaisia jakaessaan henkilökohtaisia tietojaan. Vaikka Z- sukupolven edustajat ovat diginatiiveja, he odottavat saavansa työpaikalla keskusteluja ja kasvokkain annettavaa palautetta. (Lanier 2017.)

Silta Oy:n (2018) blogipostauksessa kerrotaan, että heidän tutkimuksensa mukaan Z- sukupolvi odottaa työelämältä erityisesti mielenkiintoista työtä työpaikassa, jossa on hyvä yhteishenki. Työnantajalta odotettiin joustavuutta ja ymmärtäväisyyttä, mutta myös reiluuutta ja tasavertaisuutta.

Työn siis halutaan joustavan yksityiselämän mukana, ei päinvastoin. (Mitä sukupolvi Z odottaa työelämältä, 2018.) Z-sukupolvi arvostaa työpaikalla kehittymistä, taloudellista turvallisuutta ja hyviä työsuhte- etuja (Lanier 2017). Tämä sukupolvi on myös yrittäjähenkisempää, kuin edeltävä Y- sukupolvi, yrittäjyyden kenties nähdään antavan työhön enemmän vapautta toimia omien arvojen ja aikataulun mukaan. (Millenial branding... 2014.) Seemiller & Grace kuitenkin nostavat esiin myös sen, että yrittäjähenkisyys voi myös olla Z- sukupolven vastaus työelämän epävarmuuteen: rikastumisen sijaan yrittämisellä pyritään turvaamaan kohtuullinen tulotaso, toisin sanoen pärjäämään muuttuvassa maailmassa. (Seemiller & Grace 2018, 235.) Raha motivoi Z- sukupolvea vähemmän kuin aikaisempaa Y- sukupolvea, eikä Z- sukupolvi ole valmis työskentelemään niin kiivastahtisessa ympäristössä kuin edeltäjänsä. Z- sukupolvi näkee itsensä luovana, avomielisenä ja älykkäänä sukupolvena. Kun taas Y- sukupolvi arvioi zetoja, edellisten lisäksi arvioissa korostuu näkemys, että Z- sukupolven edustajat ovat laiskoja, itsekeskeisiä ja heiltä puuttuu keskittymiskyky. (Millenial branding... 2014.) Jotta sukupolvien välisiltä ristiriidoilta vältytään työpaikoilla, ja esimerkiksi esihenkilöalaisyhteisöissä, tulee toisen sukupolven edustajaa pyrkiä kuuntelemaan ja ymmärtämään tuomitsemisen sijaan.

## 4 Tutkimusasetelma

Tutkimuksen tekeminen alkaa tutkimusongelman määrittelystä sekä oikeiden tutkimuskysymysten valinnasta. Hyvä tutkimuskysymys tiivistää sen mitä valitusta aiheesta halutaan tutkia ja tietää. Aiheen ei tulisi olla liian laaja, vaan tutkijan tulisi pyrkiä rajaamaan ongelma tarkasti, ja perehtymään valittuun aiheeseen huolella. (Günther & Hasanen, Nd.) Tässä tutkimuksessa ongelma nousi toimeksiantajayrityksen tarpeesta kehittää nuorten työntekijöiden perehdyttämistä. Tutkimuskysymyksiksi määriteltiin ”Millaista tietoa nuoret tarvitsevat työelämästä” sekä ”Miten toimeksiantajaorganisaatiossa tulisi muokata perehdytystä vastaamaan nuoren työntekijän tarpeita”.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen menetelmissä korostuvat usein tutkimuskohteen ympäristöön, tarkoitukseen ja merkitykseen keskittyvät seikat (Koppa 2021), ja laadullinen aineisto on usein kvalitatiivista ja strukturoimatonta (Juhila, Nd.). Laadulliseen lähestymistapaan päädyttiin, koska organisaatiossa haluttiin nimenomaa kartoittaa



nuorten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä perehdytysprosessista sekä omista työelämätaidoistaan, sekä selvittää miten näiden taitojen kehittymistä voitaisiin organisaatiossa tukea.

Tiedonhaku tutkimukseen alkoi kirjallisuuteen perehtymisellä. Kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia aiheista haettiin erilaisista tietokannoista, kuten Finna, Alma Talent, Kauppakamari tieto ja Google scholar. Tiedonhaun hakusanoiksi valikoituivat ”perehdytys”, ”nuori työntekijä”, ”Z-sukupolvi” sekä ”työelämätaidot”, ja näiden englanninkieliset vastineet ”Work place orientation”, ”young employee”, ”Generation Z” sekä ”work-life skills”. Hakutuloksista rajattiin pois opinnäytteet, mutta joihinkin tuoreiden opinnäytetöiden lähdeluetteloihin tutustuttiin, ja löydettiin näiden kautta uusia kiinnostavia lähteitä. Perehdyttämisestä materiaalia ja taustatietoa löytyy runsaasti, samoin työelämätaitoja käsittelevää tutkimusta ja kirjallisuutta on saatavilla. Z- sukupolvea käsittelevää kirjallisuutta sekä tutkimusta on niukemmin saatavilla, ja etenkin kirjallisuus painottuu yhdysvaltalaisiin lähteisiin. Näin ollen Z- sukupolvea koskevaa tietoa tulee tarkastella myös kulttuurillisesta näkökulmasta, ja soveltuvin osin käyttää suomalaisessa kontekstissa.

Kirjallisuuden perusteella laadittiin kysymykset puolistrukturoituun teemahaastatteluun. Haastattelun etuna muihin tutkimusmenetelmiin verrattuna on, että aineiston keruuta voidaan joustavasti säädellä haastattelun edetessä. Haastattelua voidaankin pitää eräänlaisena tutkijan aloitteesta syntyneenä keskusteluna, jota tutkija johdattaa eteenpäin valitsemiensa teemojen mukaan (Eskola & Suoranta 1998, 63). Haastattelussa voidaan esittää tarkentavia kysymyksiä, varmistaa miten haastateltava on ymmärtänyt kysytyn asian tai pyytää lisää perusteluja esitetylle asialle. Haastattelija voi myös seurata haastateltavan ilmeitä ja eleitä ja näin tehdä saada lisää ymmärrystä aiheeseen. Haastattelussa tulee kuitenkin huomioida, että siihen tulee varata aikaa. Lisäksi haastattelijan tulee huomioida, että haastateltava pyrkii usein antamaan niin sanotusti sosiaalisesti suotavia vastauksia, ja luoda itsestään kuvan esimerkiksi hyvänä kansalaisena. Vastaaja voi myös pyrkiä vastauksillaan peilaamaan haastattelijaa, ja antamaan vastauksia, joita olettaa tämän haluavan kuulla. Tämä voi vääristää tutkimusaineistoa. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2000, 193.)

Teemahaastattelu on avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei ole määritetty. (Hirsijärvi ym. 2000, 195.) Haastattelija huolehtii haastattelun edetessä, että kaikki ennalta päätetyt teemat tulevat haastattelun aikana käsitellyiksi (Eskola & Suoranta 1998, 63).

Aina tutkimusta tehtäessä tulee tarkastella myös tutkimuksen reliabiliutta eli luotettavuutta sekä validiutta eli pätevyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimuksen tekijän tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta, esimerkiksi aineiston tuottamisen olosuhteista. (Hirsijärvi ym. 2000, 214.) Yksi osa tutkimuksen luotettavuutta on myös aineiston kattavuus. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole esitetty tiukkoja raja- arvoja aineiston koolle. Yksi tapa mitata aineiston kattavuutta on aineiston kylläntyminen eli saturaatio. Aineisto on kylläntynyt silloin, kun uuden aineiston kerääminen ei tuota tutkimukseen enää uutta tietoa, vaan saadut vastaukset alkavat toistaa itseään. Eskola ja Suoranta (1998) painottavat, että jotta aineiston kylläntyminen voidaan todentaa, tarvitaan vankkaa taustatietoa aiheesta. Käsitys saturaatiopisteestä saattaa muoutua tutkimuksen edetessä, mutta sen tulisi aina perustua saatuun aineistoon, ei tutkijan kyllästymiseen (Eskola & Suoranta 1998, 45.)

Tähän opinnäytetyöhön kerättiin tausta-aineistoa haastattelemalla toimeksiantajaorganisaatioissa työskenteleviä nuoria työntekijöitä. Aluksi rajaus tehtiin Z- sukupolvea mukailleen, eli vuoden 1998 jälkeen syntyneisiin (Tapscott 2010, 30), mutta tällä rajauksella tavoitettiin jopa 30 % toimeksiantajaorganisaatioissa työskentelevistä. Koska tavoitteena oli tutkia nimenomaa nuorten, vasta työelämään siirtyneiden työntekijöiden käsityksiä ja ajatuksia, tiukennettiin rajausta vuonne 2003 tai tämän jälkeen syntyneisiin. Näin tavoitettu kohderyhmä (20- vuotiaat ja alle) vastaa paremmin ikähaarukkaa, josta tässä opinnäytetyössä ollaan kiinnostuneita. Tässä tutkimuksessa haastatteluja tehtiin yhteensä lopulta kahdeksan. Alkuperäinen haastateltavien määrä oli kuusi, mutta koska vastaukset olivat hyvin samantapaisia keskenään, haastateltiin vielä kahta organisaatioon hiljattain tullutta työntekijää, jotta syntyisi laajempi kuva organisaation tämänhetkisestä perehdytysprosessista. Haastateltavien työsuhteet toimeksiantajaorganisaatioon olivat haastatteluhetkellä kestäneet kahdesta viikosta noin puoleentoista vuoteen.

Haastattelupyynnöt esitettiin haastatteluun valituille työntekijöille henkilökohtaisesti, ja haastattelut toteutettiin toimeksiantajaorganisaation tiloissa marraskuun 2023 aikana. Haastateltaville kerrottiin etukäteen haastattelun aihealue, mutta muuten heidän ei ollut haastatteluun tarpeen erityisesti valmistautua. Haastattelutilanteessa haastateltavien kanssa käytiin läpi haastattelun tarkoitus ja saadun materiaalin käyttö, säilytys ja hävitys opinnäytetyön valmistuttua. Haastateltaville annettiin mahdollisuus myös jättää vastaamatta kysymyksiin näin halutessaan, mutta jokainen haastateltava vastasi kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Haastateltavilta pyydettiin myös lupaa olla tarvittaessa

heihin uudestaan yhteydessä jonkin asian tarkentamiseksi tai varmistamiseksi, kaikki antoivat tähän luvan.

Jokaisen haastateltavan kanssa käytiin läpi haastattelurungon mukaiset kysymykset (Liite 1). Haastattelu pyrittiin pitämään vapaamuotoisena ja keskustelevana, joten teemahaastattelun hengen mukaisesti kysymysten esittämisjärjestys vaihteli sen mukaan, mitä haastateltavat nostivat esiin vastauksissaan. (Eskola & Suoranta 65.) Haastattelut nauhoitettiin ja saatu aineisto litteroitiin, mutta yhden nauhoituksen tekninen laatu todettiin haastattelun jälkeen niin heikoksi, että litterointi ei onnistunut. Tämä haastattelu jäi siis analysoitavasta materiaalista pois.

Ennen kuin litteroitua aineistoa voidaan tulkita, se tulee analysoida ja luokitella. Laadullista aineistoa voidaan analysoida muun muassa teemoittelemalla, tyypittelemällä tai diskurssianalyysillä. Analyysitavat saattavat kuitenkin kietoutua toisiinsa, jolloin analyysiin harvoin käytetään vain yhtä analysointitapaa. (Eskola & Suoranta 1998, 116.) Laadullisen tutkimuksen aineistoa analysoidessa tulee pitää mielessä, mitä kysymystä aineiston avulla lähdettiin selvittämään. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan aineistosta saattaa nousta esiin useita mielenkiintoisia teemoja, joita tutkija ei ole osannut ajatellakaan, ja joita olisi mielenkiintoista nostaa tutkimuksessaan esiin. Tärkeää on kuitenkin keskittyä tutkimuskysymyksiin, ja niiden perinpohjaiseen analysointiin ja tulkintaan aineiston avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79.)

## 5 Tutkimuksen tulokset

Haastattelun analysointi on keskeinen vaihe tutkimusprosessia. Haastattelut voivat avata uusia näkökulmia, ja antaa syvällisempää tietoa valittuun aiheeseen. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Teemoittelussa tavoitteena on nostaa esiin aineiston keskeisiä asiakokonaisuuksia sekä tyypillisiä piirteitä. Juhila kuitenkin korostaa, että teemojen tulisi syntyä aineiston perusteella sen sijaan että aineistoa lähdetään sovittamaan jo ennalta päätettyihin teemoihin. (Juhila, Nd.)

Haastatteluista nousi esiin kaksi erillistä teemaa: Perehtymistä tukevat ja osaamista lisäävät seikat, sekä perehtymistä hidastavat seikat. Perehtymistä tukevia seikkoja nousi esiin enemmän kuin hidastavia seikkoja. Tukeviksi seikoiksi muodostuivat mukaan ottava organisaatiokulttuuri,

esihenkilöltä saatu tuki, kummin (kokeneempi työntekijä) toiminta sekä kaikille yhteiset perehdytyspäivät. Perehtymistä hidastaviksi seikoissa nousi esiin palautteen anto sekä perehdytysmateriaalien saatavuus. (Kuva 2). Lisäksi haastatteluissa keskusteltiin nuorten käsityksistä työelämätaidoista.

Perehtymistä tukevat seikat	Organisaatiokulttuuri	Mukaanottaminen
		Avun pyytäminen ja saaminen
		Lupa tehdä virheitä
	Esihenkilön toiminta	Lähestyttävyys
		Kuunteleminen
	Kummi	Lähetyttävyys
		Työyhteisöön kiinnittyminen
	Perehdytyspäivä	Kattavuus
Kertaus		
Perehtymistä hidastavat seikat	Esihenkilön toiminta	Palautteen anto
	Perehdytyspäivä	Materiaalien saatavuus

Kuva 2 Perehtymistä tukevat ja hidastavat seikat

## 5.1 Perehtymistä tukevat seikat

Yksi työntekijöiden perehtymistä tukeva seikka oli kaikille organisaation uusille työntekijöille yhteiset perehdytyspäivät. Perehdytyspäivistä kaikilla haastateltavilla oli pääosin positiivinen mielikuva. Ensimmäisen päivän sisältö koettiin kattavana ja monipuolisena, mutta tietoa yhteen päivään sisältyi paljon. Perehdytyspäivässä käytiin läpi osittain samoja asioita, mitä työntekijät olivat jo esiperehdytys- eli preboarding- prosessin aikana saaneet tietoonsa. Tämä herätti ristiriitaisia näkemyksiä, osa oli sitä mieltä, että toisto oli hyvä, mutta haastatteluissa nousi myös kokemuksia siitä, että samaan asiaan palattiin liian usein. Kaikki haastateltavat mainitsivat ensimmäisen perehdytyspäivän jännittäneen heitä ennakkoon, jolloin uuden tiedon omaksuminen saattaa olla tavallista heikompaa. Tähän peilaten on hyvä, että samaan tietoon palataan usein, jolloin asia tulee varmasti ymmärrettäväksi, ja työntekijällä on myös tilaisuus kysyä epäselväksi jääneitä seikkoja.

Toinen perehtymistä tukeva seikka oli esihenkilöltä saatu tuki. Esihenkilön tärkeiksi ominaisuuksiksi nostettiin esiin joustavuus, reiluus, kyky asettua työntekijän asemaan sekä lähestyttävyys. Nuoret

työntekijät toivoivat luottamuksellista suhdetta esihenkilönsä kanssa, jotta myös henkilökohtaisten asioiden läpikäynti olisi tarvittaessa mahdollista.

*”—että se [esihenkilö] on just niinku helposti lähestyttävä, et jos mulla olis joku mistä mä haluan puhua, niin se ei olis mulle niinku millään tasolla vaikee homma tulla ja puhua sille.”*

Nämä teemat nousivat esiin myös Silta Oy:n tekemässä tutkimuksessa (2018), työnantajalta toivottiin erityisesti joustavuutta sekä ymmärtäväisyyttä. Nuorille on tärkeää, että esihenkilö on helposti lähestyttävä ja kuuntelee ja ymmärtää heitä. Myös Henkilöstöliigan (Nd.) tekemässä kyselytutkimuksessa esiin nousivat samat teemat, esihenkilöltä toivottiin ennen kaikkea avointa viestintää, kannustusta ja palautteen antoa. (Hellman & Savolainen Nd, 7.) Lanier (2017) myös huomauttaa, että vaikka Z- sukupolven edustajat ovat diginatiiveja, kaipaavat he silti nimenomaa kasvokkain käyviä keskusteluja esihenkilönsä kanssa digitaalisen viestinnän sijaan.

Myös kummin rooli koettiin positiivisena, ja kokeneemman työntekijän antama tuki auttoi nuoria työntekijöitä omaksumaan tehtävänsä nopeammin. Kummit koettiin helposti lähestyttävinä, ja kummeilta uskallettiin kysyä neuvoa käytännön asioihin pienemmällä kynnyksellä kuin esihenkilöltä. Kummin koettiin olevan hyvä tuki käytännön työn opettelussa, mutta kummin rooli työyhteisöön kiinnittymisessä jäi heikommaksi. Varsinkin nuorempien työntekijöiden kohdalla kummin roolia voisikin siis korostaa lisää, ja huolehtia, että kummi itse työtehtäviin perehdyttämisen lisäksi muistaisi ottaa uutta työntekijää mukaan keskusteluihin, ja esitellä häntä aktiivisemmin muille työntekijöille.

Jokainen haastateltava nosti organisaatiokulttuurin esiin toimeksiantajaorganisaatioon siirtymistä helpottavana asiana. Avoin, ystävällinen ilmapiiri, lupa tehdä virheitä sekä kokemus siitä, että apua saa aina pyytää, ja sitä myös annetaan, nousivat jollain tavalla esiin kaikkien haastateltavien vastauksissa. Positiivisena seikkana mainittiin myös näiden asioiden sanoittamista. Usea haastateltava muisti, että kaikille yhteisissä perehdytyspäivissä on korostettu, että apua voi keneltä tahansa kysyä, jolloin kynnyksen avun pyytämiseen on madaltunut.

*”Ja sit kun täällä mainitaan siitä mun mielestä tosi usein, et aina voi keltä vaan kysyä apua, ja kaikki auttaa mielellään, ja sit kun on ollu sellanen tilanne että mä oon joutunut kysymään apua joltain muulta kun keneltä mä en ehkä yleensä kysyisi, ja sit siitä*

*on jäänyt mulle hyvä fiilis, niin sit se on tuonu mulle niinku semmosen.. et joo täällä kaikki auttaa toisiaan.”*

Kupias & Peltola korostavat turvallisen ilmapiirin vaikutusta oppimiseen. Psykologinen turvallisuudentunne antaa mahdollisuuden kysyä, kokeilla ja tehdä virheitä ilman pelkoa naurunalaiseksi joutumisesta. Jos tiimissä vallitsee pelokas tunnelma, ei oleellinenkaan tieto kulje, virheitä peitellään ja epäkohtiin ei puututa. Tällaisessa ilmapiirissä oppiminen sekä työyhteisöön kiinnittyminen jää heikoksi. (Kupias & Peltola 2019, 88) Toimeksiantajaorganisaatossa ilmapiirin koettiin siis olevan hyvä, ja oppimista tukeva. Haastatteluissa nousi esiin nuorten työntekijöiden tuntuneen itsensä tervetulleiksi alusta saakka, esiin nousi esimerkiksi tervehtimiskulttuuri, jokaista työkaveria moikataan vastaan tullessa. Tämä on ehdottomasti asia, jota toimeksiantajaorganisaatiossa tulee ylläpitää ja kehittää jatkossakin.

## 5.2 Perehtymistä hidastavat seikat

Kaikki haastateltavat toivoivat saavansa esihenkilöltään enemmän palautetta työstään. Palaute voi olla kehittävää, jolloin tavoitteena on työntekijän työsuorituksen ohjaaminen tai kehittäminen. Tällöin esihenkilön on oltava valmis perustelemaan palautteensa, ja tuomaan esiin palautteen taustalla olevia asioita. Palautteen tarkoituksena voi olla myös työntekijän motivointi ja itsetunnon vahvistaminen, jolloin esihenkilö tuo esiin työntekijän vahvuuksia ja työssä hyvin sujuvia asioita. (Kupias, Peltola & Saloranta 2016.) Vaikka muun kommunikoinnin esihenkilön kanssa toivottiin tapahtuvan kasvokkain, erityisesti rakentavaa palautetta usea haastateltava toivoi nimenomaa kirjallisena.

*”Sen mä ehkä haluisin sähköisesti, koska ihmiset ehkä tällaisessa kahden keskeisessä palautehetkessä menee lukkoon [--] et mun mielestä helpompi et sä saat jonkinäkösen viestin, tai ensin viestin missä on ne asiat, ja sit on keskustelu, niin saa aikaa pohtia sitä palautetta.”*

*”Mä ite tykkään jollain tasolla kirjallisista palautteista, tuntuu aina välillä et semmoset niinku kaksin kasvotusten pidettävät palautteet... Onhan nekin silleen hyödyllisiä, mut mä yleensä niinku ahdistun niissä.”*

Palautteen antoon, sekä nuorten kohdalla myös nuorille sopivaan palautteenantotapaan tulisikin toimeksiantajaorganisaatiossa kiinnittää huomiota. Koska nuoret saattavat olla vielä epävarmoja itsestään ja työsuorituksestaan, tulee esihenkilön varata palautteenannolle aikaa. Nuorelta voisi

myös kysyä, miten hän mieluiten haluaa palautetta, ja huomioida tämän erityisesti, jos kyseeseen tulee rakentavan palautteen antaminen.

Haastateltavat nuoret suhtautuivat positiivisesti siihen, että saivat työsuhteen alussa erilaisia perehdytysmateriaaleja myös vapaa- ajalla luettavaksi. Kaikki haastatellut nuoret, joiden työsuhde oli alkanut hiljattain, olivat tutustuneet preboarding- materiaaleihin ennakkoon, ja olivat kokeneet ne hyödyllisiksi. Kaikille yhteisien perehdytyspäivien materiaaleja ei keskitetysti jaeta uusille työntekijöille, mutta suurin osa läpikäydyistä asioista on löydettävissä esimerkiksi organisaation intranetistä. Koska ensimmäisinä päivinä tietoa tulee uusille työntekijöille paljon, ei heidän voikaan olettaa muistavan kaikkea kerralla, ja näin osa tiedosta jää epäselväksi.

### 5.3 Työelämätaitojen kehittäminen

Jokainen haastateltava osasi nimetä ja määritellä useita työelämätaitoja. Useimmiten vastauksissa esiin nousseet työelämätaidot olivat yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Myös ajanhallintataidot sekä kyky ottaa vastuuta nousivat esiin työelämätaidoista keskustellessa. Usea haastateltava toi myös esiin näkemyksensä siitä, että työelämätaidot ovat myös tärkeitä jokapäiväisiä taitoja, joita tarvitaan työn lisäksi myös kaikille muilla elämän osa- alueilla.

*”Suurin osa niistä [työelämätaidoista] on sellasia mitä tulee niinku niistä omista vahvuuksista ja silleen.. Ja kyllähän ne on niinku sellasia aika normielämänkin taitoja.”*

Esimerkiksi digitaaliset taidot tai kielitaito eivät nousseet haastatteluissa esiin tunnistetuiksi työelämätaidoiksi. Tämä voi osin johtua siitä, että Z- sukupolvelle digitaalisuus ja kansainvälisyys ovat niin itsestään selviä asioita, että näitä ei enää katsota erityisiksi taidoiksi, vaan itsestään selvästi elämään kuuluviksi asioiksi (Lanier 2017).

Kaikki haastateltavat suhtautuvat varauksella siihen, että työyhteisötaitoja voisi organisaatiossa opettaa esimerkiksi erillisissä perehdytyksissä. Yksimielisyys vallitsi sen sijaan siitä, että työyhteisötaitoja oppii parhaiten työyhteisössä toimimalla, ja kaikki haastateltavat myös näkivät omien työelämätaitojensa kehittyneen nimenomaa toimeksiantajaorganisaatiossa tai aikaisemmissa työpai-koissa työskennellessä, ja parhaimpana opettajana työyhteisötaitoille nähtiin työyhteisön tuki ja mallioppiminen.

*”Ja tottakai kun on aikaisempaa työkokemusta niin tietää et on erilaisia ihmisiä ja erilaisia tilanteita, et tottakai siinäkin sitä [työelämätaidot] kehittyi..”*

*”No varmaan silleen et näyttää esimerkkiä ja juttelee niin sehän tulee siinä samalla – Et jos vaikka kattoo jotain muuta niin sitten sä myös otat siitä niinku oppia tai mallia”*

Työyhteisötaitojen oppimisen tulisi siis olla myös osa nuoren päivittäistä työtä. Kuten muussakin oppimisessa, myös työyhteisötaidoissa avoin ilmapiiri ja palautteen anto tukevat näiden taitojen kehittymistä. On tärkeää, että nuori tietää mitä häneltä odotetaan myös työyhteisön jäsenenä, ja hän saa palautetta myös työyhteisötaidoistaan, ei pelkästään työsuorituksestaan.

## **6 Pohdinta**

### **6.1 Johtopäätökset**

Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut kiinnostavaa mutta työlästä. Opinnäytetyön tekijän aikatauluhaasteiden takia alkuperäinen suunnitelma haastatella vasta hiljattain organisaatioon tulleita nuoria työntekijöitä ei toteutunut sellaisenaan. Haastateltavat valikoituivat ensisijaisesti iän perusteella, ja osalla oli haastatteluhetkellä takanaan jo pidempi työura toimeksiantajaorganisaation palveluksessa. Tästä huolimatta haastattelujen tekeminen oli antoisaa, ja nuorien työntekijöiden näkemysten ja kokemusten kuuleminen paitsi yleisesti työelämästä, myös toimeksiantajaorganisaation käytänneistä oli mielenkiintoista. Kukaan haastateltavista ei nostanut esiin suuria epäkohtia, joka on toimeksiantajaorganisaation kannalta positiivinen asia. Toisaalta tämä haastoi opinnäytetyön tekijää, sillä kehitettävien asioiden nostaminen esiin haastatteluilla saadusta materiaalista oli haastavaa.

Tämän opinnäytetyö tutkimuskysymyksiksi oli määritelty ”Millaista tietoa nuoret tarvitsevat työelämästä” sekä ”Miten toimeksiantajaorganisaatiossa tulisi muokata perehdytystä vastaamaan nuorten työntekijöiden tarpeita”. Vastaukset näihin kysymyksiin jäivät tämän tutkimuksen perusteella vajavaisiksi. Haastatteluissa ei noussut esiin sellaisia teemoja, joista olisi voinut päätellä jonkun tietyn asian olevan nuorille yleisesti epäselvä, tai yksittäistä seikkaa, mistä he olisivat kaivanneet lisätietoja. Esiin nousseet asiat tiedon puutteessa olivat yksittäisiä, eivätkä toistuneet toisissa vastauksissa. Tästä voidaan päätellä, että organisaatiossa työskenteleville nuorille ovat työelämän



pelisäännöt ja käytänteet selkeitä, ja organisaatiossa odotukset ja tavoitteet ovat on viestitty ymmärrettävällä tavalla.

Nykyisestä perehdytysprosessista nousi esiin sekä vahvuuksia ja ylläpidettäviä asioita, että joitakin kehityskohteita. Vahvuuksiksi nousivat organisaatiokulttuuri, esihenkilöltä saatu tuki, kummien toiminta sekä kaikille yhteiset kattavat perehdytyspäivät. Näistä vahvuuksistaan organisaation tulisi olla ylpeä, jatkaa hyvää työskentelyä niiden kanssa. Erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla on tärkeää, että organisaation käytänteitä ja tapoja sanoitetaan ja tuodaan näkyviksi. Näin nuoret uskaltavat esimerkiksi pyytää apua sitä tarvitessaan, ja osaavat omalta osaltaan viedä organisaation arvoja ja toimintakulttuuria osaksi myös omaa arkeaan organisaatiossa.

Kehitettävää organisaatiossa on palautteen annossa, sekä erilaisten materiaalien löydettävyydessä ja saatavuudessa. Palautteen anto lienee jokaisen organisaation haaste, johon ei tämänkään opinäytetyön tekijällä ole vastausta. Tärkeää on kuitenkin, että esihenkilöt tiedostavat palautteen merkityksen erityisesti nuoren työntekijän kehitykselle, ja paitsi työtehtävien, myös yleisien työelämätaitojen omaksumiselle, ja pyrkivät kiinnittämään nuorten kohdalla erityistä huomiota palautteen antoon.

Jotta erilaisten materiaalien löydettävyyttä olisi uusille työntekijöille parempi, organisaatiossa voitaisiinkin harkita esimerkiksi erillisen koonnin tekemistä tärkeistä linkeistä ja portaaleista, joka voitaisiin jakaa uusille työntekijöille joko sähköisesti tai paperisena. Tässä yhteenvedossa voisi olla myös maininta siitä, onko materiaaliin mahdollista päästä myös organisaation verkon ulkopuolelta, vai vaan organisaation sisältä. Tällöin työntekijät voisivat palata haluamiinsa materiaaleihin helpommin myös perehdytyspäivien jälkeen, ja tiedon saanti parantuisi, sillä tiedon haun kanavia on organisaatiossa käytössä useita.

## **6.2 Eettisyys ja luotettavuus**

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa tulee huomioida niiden reliabelius, eli toistettavuus, ja validius eli pätevyys. Reliaabeliutta voidaan tarkastella tulosten toistettavuudella: mikäli esimerkiksi useampi arvioija päätyy samaan lopputulokseen tai usealla tutkimuskerralla tulokset ovat samansuuntaisia, voidaan niitä pitää reliabeleina. (Hirsijärvi ym. 2015, 232.) Tässä työssä haastateltavien

näkemykset olivat hyvin samansuuntaisia kuin muissa vastaavissa tutkimuksissa saadut vastaukset. Tältä osin tutkimusta voidaan siis pitää jokseenkin reliaabelina.

Tutkimuksen validiutta voidaan lisätä tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen kulusta ja toteuttamisesta. Tärkeää on luetteloida tutkimussuunnitelma, tutkimuksen toteutus, aineiston tuottamisen olosuhteet sekä mahdolliset häiriötekijät ja tutkijan itsearviointi tutkimuksesta, jotta tutkimuksen pätevyyttä voidaan luotettavasti tarkastella. (Hirsijärvi ym. 2015 232.) Tutkimuksen tekijä on tässä työssä pyrkinyt avaamaan tutkimuksen teon vaiheet mahdollisimman hyvin, siltä osin kuin se toimeksiantajaorganisaation nimettömyyden turvaamisen vuoksi on mahdollista.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentää haastateltavien pienehkö otanta. Haastateltavien vastaukset olivat keskenään samantapaisia, eikä kukaan nostanut esiin suuria epäkohtia. Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2015) mukaan haastattelujen luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastateltavat pyrkivät antamaan sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia (Hirsijärvi ym. 2015, 206). Tämä seikka tulee huomioida myös näiden tutkimushaastattelujen tuloksia tulkittaessa, haastateltavat saattoivat nostaa esiin vain sellaisia asioita, joita olettivat haastattelijan haluavan kuulla. Haastattelujen aluksi haastateltavien kanssa käytiin läpi haastatteluissa saadun materiaalin käyttö sekä anonymisuus, mutta tästä huolimatta haastateltavat saattoivat pohtia vastaustensa sisältöä myös työsuhteensa jatkon kannalta, sekä huomioida vastauksissaan haastattelijan sidoksen toimeksiantajaorganisaatioon.

Työelämätaitoja tarkastellessa tulee huomioida, että kaikki haastateltavat olivat jo työsuhteessa toimeksiantajaorganisaatioon, ja yli puolella haastateltavista työsuhde oli kestänyt jo yli koeajan. Jokainen haastateltava oli siis jo läpäissyt työnantajan hakuprosessin, ja tullut valituksia työsuhteeseen. Näin ollen voidaan päätellä, että jokaisella haastateltavalla on jo työelämätaitoja hankittuna, ja ne ovat tulleet myös työnhakutilanteessa esiin. Jos vastaava tutkimus olisi tehty esimerkiksi vasta organisaatioon työhakemuksen jättäneille nuorille, olisivat käsitykset ja näkemykset yleisistä työelämätaidoista voineet olla erilaisia.

### **6.3 Jatkokehitys**

Jatkokehitysmahdollisuuksia nousee tästä opinnäytetyöstä useita. Esimerkiksi eri työsuhteeseen liittyvien materiaalien löydettävyyttä ja ymmärrettävyyttä olisi mielenkiintoista tutkia paitsi nuorten

työntekijöiden, myös koko organisaation tasolla. Organisaatiossa on tavoitteena uudistaa sisäistä intranetia, jolloin yksi mielenkiintoinen tutkimuskohde olisi työntekijöiden kokemukset tiedon löytämisestä ennen uudistusta sekä sen jälkeen.

Toinen mielenkiintoinen jatkumahdollisuus tälle tutkimukselle olisi haastatella esimerkiksi vasta organisaatioon töihin hakeutuvia nuoria, ja selvittää, eroavatko heidän käsityksensä ja ajatuksensa jo organisaatiossa työskentelevien nuorien käsityksistä ja ajatuksista esimerkiksi työelämätaitojen ja työelämän odotusten suhteen. Näin organisaatio voisi saada arvokasta tietoa siitä, mitä nuoret organisaatiolta odottavat sekä myös siitä, minkälaisia asioita nuoret tuovat organisaatioon tullessaan.

## Lähteet

Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Pro Gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä. Menesty ja voi hyvin. WSOY pro. Juva.

Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työhönopastus- ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 6.2.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>.

Eskola, J.& Suoranta, J: 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Günther, K & Hasanen, K. Nd. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>.

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (Toim.) 2019. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja.

Hellman, E. & Savolainen, P. Nd. Henkilöstöliigan kyselytutkimus: Z- sukupolvi työelämässä. Viitattu 2.11.2023. <https://henkilotoliiga.fi/wp-content/uploads/2020/06/zetat-kyselytutkimus-v1.4.pdf>

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Vantaa. Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. painos. Vantaa. Hansaprint Oy.

Järvensivu, A. 2014. Teoksessa Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. (Toim.) Tampere: Tampereen Yliopistopaino. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/103673>.

Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. 2011. Nuorten työntekijöiden sosiaalisuus työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työterveyslaitos.

Juhila, K. Nd. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Kasurinen 2022. Kenen tehtävä on perehdyttää nuoret työelämään... Yle Uutiset 6.7.2022. Viitattu 8.8.2023. <https://yle.fi/a/3-12526343>.

Koppa. 2021. Laadullinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.11.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus Oy. Printon Trükikoda. Tallinna.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Gaudeamus. Tampere.

Kupias, P, Peltola, R. & Saloranta, P. 2016. Onnistu palautteessa. Talentum.

Lanier, K. 2017. 5 things HR professionals need to know about Generation Z. Strategic HR Review, 16(6), 288-290.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/ 998.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. painos. Työturvallisuuskeskus. Afabox Oy.

Millennial branding and Randstad US release first worldwide study comparing gen Y and gen Z workplace expectations: Findings reveal gen Z is entrepreneurial, less motivated by money and more focused on face-to-face communication compared to gen Y. 2014. PR Newswire. Viitattu 30.10.2023 <http://ezproxy.jamk.fi:2048/login?url=https://www.proquest.com/wire-feeds/millennial-branding-randstad-us-release-first/docview/1558861958/se-2>.

Nguyen, C. & Duong, A. 2020. The impact of training and development job satisfaction and job performance on young employee retention. International Journal of Future Generation Communication and Networking Vol. 13, No. 3

Niezurawska, J., Kycia, R. ja Niemczynowic, A. 2023. Managing generation Z. Motivation, Engagement and Loyalty. Routledge. New York.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. J-impact. Multiprint, Helsinki.

Mitä sukupolvi Z odottaa työelämältä? 2018. Blogi. Silta-valmennus. Viitattu 23.9.2023. <https://www.silta.fi/uutiset-ja-blogi/milleniaalit-ovat-jo-työelämässä-mutta-mitä-sukupolvi-z-odottaa-työelämältä>.

Singh, P. 2019. Z- sukupolven työelämäorientaatiot. Uuden sukupolven käsitykset ja odotukset työelämästä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kauppatieteiden laitos. Viitattu 18.7.2023. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21647/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20190759.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21647/urn_nbn_fi_uef-20190759.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Seemiller C. & Grace, M. 2019. Generation Z: A century on the making. Taylor & Francis Group.

TAT Nuorten tulevaisuusraportti 2022 Viitattu 5.3.2023. [https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2023/06/TAT\\_Nuorten-tulevaisuusraportti\\_2022.pdf](https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2023/06/TAT_Nuorten-tulevaisuusraportti_2022.pdf).

Tapscott, D. 2010. Syntynyt digiaikaan. WSOY, Jyväskylä.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/ 738.

Työuralle kiinnittyminen. Nd. Työterveyslaitos. Viitattu 6.2.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen>.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. PS- kustannus. Jyväskylä.

Wallace K. 2007. Creating an Effective New Employee Orientation Program. Library Leadership and Management 23, 168–176.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelurunko

#### Taustakysymykset

- Kuinka kauan olet työskennellyt toimeksiantajaorganisaatiossa?
- Kuinka paljon sinulla on työkokemusta yhteensä?
- Kuinka monessa eri työpaikassa olet ollut?

#### Ennen työsuhteen alkua

- Miten koit Preboarding- prosessin? miksi?
- Miten koit materiaaleihin perehtymisen vapaa- ajalla?
- Haluaisitko jatkossa materiaaleja kotiin/ perehtyä vapaa-ajalla? Miksi?

#### Ensimmäinen perehdytyspäivä

- Mitä erityisesti jäi mieleen ensimmäisestä perehdytyspäivästä?
- Miten muokkaisit perehdytystä? Miksi?
- Millainen perehdytystapa/ materiaali olisi sinulle mieluinen (Kirjallinen/ video/muu)?

#### Työsuhteessa toimiminen

- Mitä odotat esihenkilöltäsi?
- Mitä sinulta odotetaan työssä?
- Keneltä voit kysyä apua/ olet kysynyt apua?
- Millaista palautetta haluat- millaista olet saanut (Mikä teki siitä hyvää/ huonoa)?
- Millaiset asiat työelämässä on erityisesti yllättänyt?
- Mikä tuntuu hankalalta?
- Mitä toivot, että olisit tiennyt ennakkoon?
- Miten toimit, jos huomaat tehneesi virheen?

#### Työelämätaidot

- Mitä alaistaidot/ työelämätaidot sinulle tarkoittavat?
- Minkälaisia työelämätaitoja koet, että sinulla on?
- Missä olet oppinut näitä taitoja?
- Miten toimeksiantajaorganisaatio voisi tukea näiden taitojen kehittymistä??
- Minkä neuvon antaisit ensimmäiseen työpaikkaan tulevalle nuorelle?