

Perehdyttäminen puutuoteteollisuudessa

Nuorten aikuisten kokemuksia

LAB-ammattikorkeakoulu
Insinööri (AMK), Puutekniikka
2024
Leevi Jaakola

Tiivistelmä

Tekijä(t) Leevi Jaakola	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 26	Valmistumisaika 2024
Työn nimi Perehdyttäminen puutuoteteollisuudessa Nuorten aikuisten kokemuksia		
Tutkinto Insinööri (AMK) puutekniikan koulutus		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää puutuoteteollisuudessa työskennelleiden nuorten aikuisten kokemuksia perehdyttämisestä. Toimialan vetovoiman kannalta on tärkeää huolehtia perehdytysprosessin laadusta, etteivät huonot kokemukset aja pois mahdollisia työntekijöitä. Opinnäytetyöllä pyrittiinkin kartoittamaan perehdyttämisen nykytilannetta ja selvittämään pääsääntöisesti puutekniikan opiskelijoiden kokemuksia.</p> <p>Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena, jonka vastauksista myöhemmin luotiin samankaltaisuuskaavio tutkimusaineiston jäsentelyä varten. Samankaltaisuuskaavion lisäksi vastauksista luotiin profiilit, joiden tarkoituksena oli tiivistää ja havainnoida tutkimusaineistoa.</p> <p>Tutkimusaineistossa havaittiin vastaajien jakautuvan tyytyväisyyden perusteella kolmeen eri ryhmään, joita profiilit luotiin havainnollistamaan. Tutkimusaineistosta nostettiin esille viisi erilaista teemaa, joista tutkimuksen samankaltaisuuskaavio koostui. Vastaajien kritiikki perehdyttämistä kohtaan kohdistui sen nopeuteen, sisällön puutteellisuuteen, epäselviin vastuisiin perehdyttäjien kesken, asioiden valmiiksi tekemiseen ja työyhteisön toimintaan.</p>		
Asiasanat Perehdyttäminen, työnopastus, työturvallisuus		

Abstract

Author(s) Leevi Jaakola	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2024
	Number of Pages 26	
Title of Publication Familiarization in wood products industry Experiences of young adults		
Name of Degree Engineer (UAS) Wood Technology		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to find out the experiences of young adults regarding familiarization in wood products industry. In terms of the attractiveness of the industry, it is important to take care of the quality of the familiarization process, so that bad experiences do not drive potential employees away from the industry. The aim was to mainly highlight the experiences of wood technology students and survey the current situation of familiarization process in the industry.</p> <p>The research was conducted as a survey, the responses of which were later used to create a similarity diagram for structuring the research material. In addition to the similarity diagram, profiles were created from the answers to summarize and visualize the research material.</p> <p>In the research, it was found that the respondents divided in to three different groups based on their contentment in their familiarization process. Five different themes were brought up from the research material, which made up the similarity diagram. The respondents' criticism of the familiarization process focused on its speed, lack of content, unclear responsibilities, solving problems for the new employee without teaching and the functioning of the work community.</p>		
Keywords Familiarization, occupational instruction and guidance, work safety		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Puutuoteteollisuuden toimialaesittely	2
3	Perehdyttäminen.....	3
3.1	Perehdyttämisen lainsäädäntö ja vastuut	3
3.2	Perehdyttäminen ja työnopastus	4
3.3	Perehdyttämisen hyödyt	6
3.4	Työturvallisuus	6
3.5	Perehdytysprosessi	7
3.6	Nuoret työntekijät perehdytettävänä	9
4	Kyselytutkimus.....	11
4.1	Tutkimuksen toteuttaminen.....	11
4.2	Tulokset.....	11
4.2.1	Samankaltaisuuskaavio	15
4.2.2	Profiilit	20
5	Yhteenveto ja pohdinta	23
	Lähteet	25

Liitteet

Liite 1. Tutkimuskysely

1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää puutuoteteollisuuden nuorten aikuisten tyytyväisyyttä saamaansa perehdyttämiseen. Haluan tuoda esille puutekniikan opiskelijoiden kokemuksia perehdyttämisestä ja selvittää minkälaista perehdyttämistä suositaan toimialalla. Idea opinnäytetyöstä kehittyi kokemuksieni pohjalta, kun toivoin enemmän järjestelmällisyyttä ja suunnitelmallisuutta perehdyttämiseeni.

Aihe rajataan keskittymään nuoriin aikuisiin, koska opiskeluaikanani on paljon puhuttu alan vetovoimasta ja epätrendikkyydestä. Hyvät kokemukset alan perehdyttämisestä ja työstä voivat antaa työntekijöille oikeita mielikuvia toimialasta, luoda innostusta alaa kohtaan ja mahdollisesti vaikuttaa heidän halukkuuteensa hakeutua puutekniikan koulutukseen. Huonot kokemukset tekevät mahdollisesti käänteisen ilmiön, joka luo huonoja mielikuvia toimialasta ja työntää ihmisiä pois alan töistä.

Työssä ei keskitytä alle 18-vuotiaisiin, koska he tuovat lisää lakisäännöksiä ja ovat muutenkin herkemmissä asemassa, kun puhutaan työturvallisuudesta ja perehdyttämisestä. Vaikka opinnäytetyö keskittyy nuorten aikuisten kokemuksiin, saavat myös yli 30-vuotiaat vastata kyselyyn. Tämän avulla pystytään vertailemaan ikäryhmien kokemuksia ja selvittämään, onko ikäryhmien kokemusten välillä eroja.

Tutkimustyö toteutetaan Forms-kyselyn muodossa, jolla selvitetään vastaajien perehdyttämisen yksityiskohtia ja annetaan mahdollisuus kertoa vapaasti kokemuksistaan. Kyselyn jälkeen tutkimusaineistosta tehdään samankaltaisuuskaavio ja profiilit helpottamaan aineiston käsittelyä ja esittämistä lukijoille.

2 Puutuoteteollisuuden toimialaesittely

Puutuoteteollisuus on yksi Suomen vanhimmista toimialoista. Toimiala jakautuu useisiin puuta jalostaviin alatoimialoihin, jotka määräytyvät tuotteiden jalostusasteen ja loppukäytön mukaan. Perustuotteiden päätuotteita ovat sahatavara ja vaneri. Pidemmälle työstetyt perustuotteet ovat ensimmäisen asteen jalostuksia, kuten sahatavarasta höylätty sisustuspaneeli. Ikkunat, ovet, parketit ja puuportaat ovat valmiita rakennusosia, joten ne kuuluvat toisen asteen jalostuksiin. (Puutuoteteollisuus ry 2023.)

Insinööripuutuotteissa puun ominaisuuksia on kehitetty mekaanisesti. Esimerkiksi CLT-levyt koostuvat ristiin liimatuista lautakerroksista, jolloin lopputuloksena on todella luja, jäykkä ja hyvin paloa kestävä rakennuslevy. CLT on myös kevyttä, kun huomioidaan sen kaikki ominaisuudet. (Puuinfo 2023.) Puusepäntuotteet ja rakennuspuusepäntuotteet jaotellaan loppukäytön perusteella. Huonekalut ja keittiökaluusteet kuuluvat puusepäntuotteisiin, kun taas kiinteästi asennettavat tuotteet kuuluvat rakennuspuusepäntuotteisiin. Kiinteästi asennettavia tuotteita ovat esimerkiksi ikkunat ja ovet. (Puutuoteteollisuus ry 2023.)

Vuonna 2021 puutuoteteollisuus työllisti melkein 30 000 ihmistä, joka ylitti työllisyystason ennen koronapandemiaa. Vuosi 2021 oli poikkeuksellisen hyvä muun muassa sahoille ja vaneritehtaille rakentamisen korkean suhdanteen takia. Puutuotteiden korkean kysynnän ansiosta tuotteiden hintataso nousi huomattavasti, joka taas johti parempaan tulokseen. Vuosi 2021 oli poikkeuksellinen, koska viimeisen viiden vuoden aikana puutuotealojen yritysten kannattavuus ei ole ollut ylitsevuotavan kannattavaa. Rakentaminen ja puutuoteteollisuuden menekki ovat syvästi sidoksissa keskenään. Rakentamisen hiipuminen ja laskusuunta alkoi vuoden 2022 loppupuolella. Sama laskusuunta jatkui vuotena 2023, joka vaikutti huomattavasti puutuoteteollisuuden tuotteiden menekkiin. (Anttila ym. 2022, 41.)

3 Perehdyttäminen

3.1 Perehdyttämisen lainsäädäntö ja vastuut

Suomessa työturvallisuuslaki on apuna vastuiden määrittämisessä jokaisessa perehdytysprosessissa. Lain mukaan työnantajan vastuulla on kertoa työntekijöillensä työpaikan mahdollisista vaaratekijöistä ja haitoista. Työnantajan täytyy myös huolehtia työntekijöidensä ammatillisesta osaamisesta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14 §.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738, 14 §) mukaan:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta*
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.*

Perehdyttämisen vastuu on työnantajalla, eli työntekijän esimiehellä. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitse itse toimia perehdyttäjänä, vaan perehdyttäjän rooli voidaan delegoida esimerkiksi uuden työntekijän työkaverille. Vastuu perehdyttämisestä ei siirry delegoidulle perehdyttäjälle, vaan vastuu on aina esimiehellä. Perehdyttäjänä voi toimia myös toinen esimies, yrityksen oma nimetty kouluttaja tai jopa yrityksen ulkopuolelta tuleva perehdyttäjä. Perehdytysprosessin aikana voi olla myös useita eri perehdyttäjiä, jotka voivat vaihtua tilanteen mukaan. (Eklund 2018, 140.)

Suuri epäonnistumisen mahdollisuus perehdytysprosessissa tulee vastuunjaon epäselvyydestä delegoitujen perehdyttäjien kesken. Mahdollisen epäselvyyden takia on tärkeää perehdytys suunnitelmaa luodessa huomioida vastuunjako ja resurssien saatavuus. Vastuualueiden jakaminen hyvissä ajoin on perehdyttäjien kannalta hyödyllistä, koska he saavat aikaa valmistautua tehtäväänsä ennen kuin perehdytettävä saapuu paikalle. Vastuunjakoaminen usealle perehdyttäjälle vähentää esimiehen työtaakkaa, jolloin hän kykenee keskittymään hänen henkilökohtaisiin työtehtäviinsä. Useiden perehdyttäjien ansiosta uusi

työntekijä pääsee tutustumaan ja verkostoitumaan työkavereidensa kanssa heti työsuhteen alussa. Esimiehen on kuitenkin tärkeä huomioida se, että perehdyttäjien määrän kasvaessa kokonaisuuden ja perehdytyksen tasalaatuisuuden hallitseminen tulee vaikeammaksi. (Eklund 2018, 140–141.)

Kun työnantajan hoidettavat vastuut ovat kunnossa, tulee työntekijän vuoro täyttää omat vastuunsa. Työnantajan tarkoituksena on luoda hyvä ja selkeä pohja uudelle työntekijälle, jonka jälkeen työntekijä itse hyödyntää saamaansa osaamistaan. Työntekijän vastuut voidaan jakaa kolmeen kategoriaan, jotka ovat vastuu työnantajaa, itseään ja työyhteisöä kohtaan. Työnantajaa kohtaan olevat vastuut liittyvät työturvallisuuteen, työn laatuun ja työsuhteen noudattamiseen. Työyhteisöä kohtaan työntekijä kantaa vastuuta omista vuorovaikutustaidoistaan, ryhmätyöskentelytaidoistaan, yhteisistä pelisäännöistä ja työilmapiiristä. Oma-aloitteisuus, oma hyvinvointi ja työelämätaidot kuuluvat vastuisiin itseään kohtaan. (Eklund 2018, 162–163.)

Työpaikan koosta tai toimialasta huolimatta kaikille henkilöstöryhmille, esihenkilöille ja vuokratyöntekijöille kuuluu kattava perehdytys työnantajan toimesta. Myös ulkomaalaisten ja vieraskielisten tulee saada yhtä hyvä perehdytys. Jos työtä tehdään asiakkaan luona, työntekijät perehdytetään uuteen työpaikkakohteeseen, vaikka heillä olisikin työturvallisuuskortti tai verrannollinen todistus. Ulkomaille töihin lähtevä työntekijä perehdytetään kohde- maan kulttuuriin, lainsäädäntöön ja verotukseen. Työntekijän saapuessa kohdemaahan hänelle täytyy kertoa tulevista työolosuhteista ja mistä hän saa työterveyshuoltoa. Myös asu- miseen ja liikkumiseen liittyvät asiat on hyvä käydä läpi jo matkan alkuvaiheilla. (Työturval- lisuuskeskus 2013.)

3.2 Perehdyttäminen ja työnopastus

Perehdyttäminen on joukko toimenpiteitä, joiden avulla uudelle työntekijälle opetetaan oi- keat työtavat, annetaan mahdollisuus tutustua työkavereihin ja tehdään uusi työympäristö tutuksi (Työturvallisuuskeskus 2013). Perehdyttämisen tavoitteena on auttaa uutta työntekijää oppimaan, jotta tulevaisuudessa hän kykenee suorittamaan työnsä sujuvasti. Työteh- tävän hallitsemisen lisäksi työntekijää autetaan sopeutumaan uuteen työympäristöönsä, joka vaatii häneltä uusien taitojen ja yhteisien toimintatapojen sisäistämistä. Oman osaami- sen kehittämisen lisäksi uusi työntekijä halutaan saada osaksi työyhteisöä, jotta yhteistyö työkavereiden kanssa onnistuu ja lopulta kehittyy tehokkaaksi. (Eklund 2018, 25–26.)

Perehdyttäminen on työntekijälle yksinkertaisuudessaan uuden tiedon oppimista ja opitun tiedon hyödyntämistä käytännössä. Perehdytettävä ei kuitenkaan ole ainut, jonka täytyy op- pia ja omaksua uutta tietoa, koska perehdyttäjänä toimivan organisaation täytyy olla valmis

vastaanottamaan uutta tietoa ja muokata sen pohjalta heidän voimassa olevia toimintatapojansa. Toimivalla perehdytysprosessilla tuetaan työntekijän ja yrityksen välistä kommunikaatiota, joka taas mahdollistaa kysymysten esille tuontia ja vastausten saamista osapuolien kesken. (Eklund 2018, 25–26.)

Organisaatiolle perehdyttäminen kuuluu tärkeimpiin, mutta samalla myös kalleimpiin prosesseihin (Eklund 2020). Hyvä perehdytys parantaa organisaation ja työntekijän välistä vuorovaikutusta, mutta ilman riittäviä resursseja tämä tavoite jää saavuttamatta. Riittäväillä resursseilla edesautetaan uusien toimintatapojen syntymistä, koska niiden muodostaminen vaatii toistoja ja aikaa. Riittäväällä ajalla mahdollistetaan perehdytysprosessin osapuolien toisiinsa tutustuminen, jolla on lopulta positiivinen vaikutus heidän tehokkuuteensa. Tehokkuus kasvaa, koska tutustuminen auttoi heitä ymmärtämään toisiaan, jolloin yhteistyö on helpompaa. Perehdyttämisen tarkempi sisältö on hyvin ala- ja yksilökohtaista, joten samat toimintamallit eivät välttämättä tuota samanlaista tulosta eri toimialoilla. Tämän lisäksi organisaatioiden välillä on selviä eroja siinä mitä perehdytyksellä tavoitellaan, mutta kaikkien eroavaisuuksien keskellä on kuitenkin yhdistäviä tekijöitä, kuten työturvallisuuslaissa määritetyt tehtävät ja yhteinen tavoite saada työntekijän oppimisprosessi käyntiin. (Eklund 2018, 26.)

Työnopastuksen avulla uudelle tai vanhalle työntekijälle opetetaan uusi työtehtävä. Tavoitteena on saada työntekijä hallitsemaan työtehtävän kokonaisuus, koneet, työvälineet sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden tuomat erikoistilanteet. Hyviin toimintatapoihin kuuluu opastetavana olevan työntekijän kannustaminen aloitteellisuuteen ja omatoimisuuteen. Sitoutunut työntekijä, joka hallitsee työtehtävänsä kantaa vastuuta osaamisestaan ottamalla selvää häntä vaivaavista asioista esittämällä kysymyksiä ja kertaamalla aiemmin opittuja asioita. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Uuden työntekijän opastamisen lisäksi työnopastusta tarvitaan työtehtävien ja -menetelmien muuttuessa. Yritys voi tehdä uusia hankintoja koneiden, laitteiden tai aineiden suhteen, jolloin niitä käsittelevät työntekijät tarvitsevat työtehtävän suorittamista varten opastamista. On myös mahdollista, että tiettyjä vaiheita prosessissa ei tarvitse suorittaa kovin usein, jolloin ajan myötä tehtävässä vaaditut tiedot ja taidot voivat vanheta. Tämänkaltaisissa tilanteissa usein katsotaan opastuksen olevan tarpeellista. Työpaikalla voidaan myös havaita, että työturvallisuusohjeita laiminlyödään, sattuu tapaturma tai havaitaan ammattitauti, jolloin uusien tapaturmien tai loukkaantumisien estämiseksi on hyvä aloittaa toimenpiteet mahdollisimman nopeasti. Heikko työnopastus voidaan havaita työnlaadussa, toiminnassa ja palveluissa, jolloin se voi heikentää asiakkaan kokemusta. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

3.3 Perehdyttämisen hyödyt

Suunnitelmallinen perehdyttäminen luo jokaiselle uudelle työntekijälle tasalaatuisen mahdollisuuden onnistua työssään. Suunnitelmallisuudella organisaatio kykenee seuraamaan perehdytyksen laatua, jonka lisäksi kehitysideoiden käyttöönottoaminen perehdytysprosessiin mahdollistuu. Työntekijän näkökulmasta perehdyttäminen vaikuttaa merkittävästi hänen suoriutumiseensa, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja näistä koostuvaan sitoutumiseen. Kaiken tämän lisäksi suunnitelmallisen perehdyttämisen taloudelliset hyödyt auttavat organisaatioita näkemään perehdyttämisen arvon, koska taloudellinen hyöty toimii konkreettisenä mittarina, joka on merkittävä tekijä jokaiselle organisaatiolle. (Eklund 2018, 31.)

Uuden työntekijän saapuminen työpaikalle on organisaatiolle merkittävä investointi. Jotta tämä investointi olisi mahdollisimman onnistunut, organisaatiolta tarvitaan riittävät määrät resursseja perehdyttämiseen. Uusi työntekijä luo muutoksen työympäristöön, joka voidaan tuntea laajasti ympäri organisaatiota. Muutos vaikuttaa häiriönä organisaation toimintaan ja laskeekin hetkellisesti tehokkuutta. Suunnitelmallinen perehdytysprosessi vähentää aikaa, jolloin organisaatio toimii vajaalla tehokkuudella. (Eklund 2018, 32.)

Epäpätevästi hoidettu perehdyttäminen ei vähennä vajaaseen tehokkuuteen kulunutta aikaa, vaan se pidentää sitä. On myös mahdollista, ettei organisaatio kykene edes pitkällä aikavälillä nostamaan tehokkuuttaan entiselle tasollensa. Epäonnistunut perehdyttäminen tuo myös lisäkustannuksia perehdyttäjien työtuntien ja työvälinekustannusten muodossa. Pahin mahdollinen lopputulos organisaation kannalta on jatkuva tehokkuuden laskeminen, joka lopulta johtaa työntekijän irtisanomiseen tai irtisanoutumiseen. Huonoimman lopputuloksen hinta voi maksaa organisaatiolle työntekijän kaksinkertaisen vuosipalkan verran. Summa koostuu rekrytointiin ja perehdytykseen kuluneista resursseista, jotka ovat nyt menneet täysin hukkaan. (Eklund 2018, 33–34.)

3.4 Työturvallisuus

Työnopastuksella pystytään toteuttamaan ennakoivaa työsuojelua. Ennen työn aloittamista pyritään poistamaan tai minimoimaan mahdollisimman paljon vaaroja, mutta usein niitä kaikkia ei voida poistaa. Näistä jäljelle jäävistä vaaroista työntekijälle annetaan erillistä opastusta, jonka tarkoituksena on saada työntekijä kiinnittämään huomiota vaarojen tunnistamiseen sekä ehkäisemiseen. Erityistä huomiota tarvitaan poikkeustilanteissa, kuten häiriötilanteissa, puhdistus- ja huoltotöissä, joihin yrityksen on koottava erilliset kirjalliset ohjeet. Poikkeustilanteiden kirjallisiin ohjeisiin kuvien lisääminen on hyvä tapa helpottaa lukijan tilanteen havainnollistamista. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Työnopastajana toimivan henkilön on tärkeä tietää työsuojelun lainsäädännöstä, määräyksistä ja valtioneuvoston asetuksista, jotka vaikuttavat määräyksillään työntekijöiden opetukseen ja ohjaukseen. Määräysten ja lakien noudattamisen lisäksi turvallisten työtapojen korostaminen ja mahdollisten vaarojen sekä riskien esille tuominen ovat osa hyvää työnopastusta. Jotta työnopastaja kykenee opettamaan oikeita turvallisia käytänteitä, hänen täytyy hallita opastettava työ ja sen turvallisuuteen liittyvät asiat. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Rasitusvammoja voidaan ehkäistä opastamalla oikeita ergonomisia työtapoja uudelle työntekijälle. Vaarojen poistamisella ja ergonomiia parantavien tekijöiden lisäämisellä organisaatio kykenee vähentämään rasitusvammojen riskiä, mutta pelkkä ergonomian lisääminen työpaikalle ei välttämättä riitä, koska työnantajan tulee myös kertoa ergonomisista työtaivoista. Työnopastuksella torjutaan myös liiallista henkistä kuormitusta, häirintää ja väkivaltaa. Häirinnän ja väkivallan ehkäisemiseksi työpaikalla on tärkeä puhua työpaikan yhteisistä pelisäännöksistä ja pitää niistä kiinni. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Puutuoteteollisuudessa esimerkiksi Metsä Groupilla on käytössä tilanteen ja työtehtävien mukaan eri turvallisuusperhehdtykset. Metsä Groupin tarjoama turvallisuuden yleisperhehdtytys on suunnattu kaikille tehdasalueella työskenteleville henkilöille, joihin kuuluvat heidän omat työntekijänsä ja urakoitsijat. Yleisen turvallisuusperhehdtyksen lisäksi on tehty raskasta liikennettä kuljettaville työntekijöille oma raskaan liikenteen turvallisuusperhehdtytys, jossa kuljettajille opetetaan oikeat toimintatavat heidän tehtaillansa. Vuosihuoltoseisokkia varten Metsä Group on laatinut erillisen perhehdtyksen, joka on pakollinen kaikille huoltotöitä suorittaville henkilöille. Tehtaalla vierailevat henkilöt Metsä Group perhehdtyttää paikan päällä. (Metsä Group 2023.)

UPM tarjoaa Metsä Groupin kanssa samalla tavalla eri perhehdtyksiä työtehtävien ja tilanteiden mukaan. UPM vaatii huolto- ja rakennustöitä tekeviä henkilöitä suorittamaan heidän kolme eri perhehdtytysmoduulia, jotka ovat yleinen turvallisuusperhehdtytys, yksikkökohtainen perhehdtytys sekä urakoitsijan turvallisuuskoulutus. Kuten Metsä Group, UPM haluaa raskasta liikennettä kuljettavien henkilöiden suorittavan heidän raskaan liikenteen kuljettajan perhehdtyksen, jonka lisäksi muita perhehdtyksiä ei vaadita. (UPM 2023.)

3.5 Perehdtytysprosessi

Eklundin (2018, 74.) mukaan perhehdtytysprosessin suunnitteluun kannattaa ottaa mukaan useita eri henkilöitä, joiden tehtävänä on nostaa esille erilaisia näkökulmia perhehdtytysprosessin sisältöön liittyen. Tavoitteena on selvittää mitkä ovat heidän eri- ja samanmielisyydet, joiden pohjalta luodaan yhteinen käsitys siitä, mitä yritys haluaa tarjota heidän uusille

työntekijöillensä. Suunnittelijoiden saavuttua yhteisymmärrykseen, he päättävät perehdytyksen sisällöstä, vastuista, milloin, miten ja mikä järjestys tulevassa perehdytysprosessissa on.

Eklund (2018, 76–80.) jakaa perehdytysprosessin sisällön viiteen eri osaan, jotka ovat kuka, mitä, milloin, miten ja kenelle. Osio ”kuka” käsittelee perehdytyksen vastuiden ja tehtävien jakamista perehdyttäjille. Selvällä vastuunjaolla ennaltaehkäistään epäselvyyksiä, ylimääristä työtä ja tiettyjen osa-alueiden heikkoa opettamista tai opettamatta jättämistä. Halutun lopputuloksen saavuttamiseksi organisaation täytyy taata riittävä aika ja resurssit molemmille perehdytysprosessin osapuolille. Lopulta perehdytysprosessin ”kuka” osion sitoo yhteen selvä viestintä, jolla viestitään koko työyhteisölle, miten he voivat olla hyödyksi perehdytysprosessissa.

”Mitä” tarkoittaa perehdytyksen sisältöä, joka tullaan opettamaan uudelle työntekijälle. Sisältöön kuuluu muun muassa uuden työntekijän työtehtävät, työpaikan pelisäännöt ja toimintatavat. Perehdytyksen sisällöstä luodaan tarkistuslista, joka toimii runkona perehdytystyötä suorittavalle henkilölle. Tämän lisäksi perehdytyslista tekee perehdyttämisestä tasa-laatusempaa. (Eklund 2018, 77.)

”Milloin” osiossa pyritään luomaan aikajana, johon sijoitetaan perehdytyksen sisältö oppimisen kannalta ihanteellisessa järjestyksessä. Järjestyksen suunnittelussa on tärkeää huomioida aiheiden riippuvuussuhteet, eli miten eri aiheiden oppimisen järjestys voi vaikuttaa työntekijän oppimiseen. Aikataulua ei kannata suunnitella liian tarkasti yksityiskohtia miettien, koska täysin aikataulussa pysyminen voi olla melkein mahdotonta. Aikataulu kuitenkin antaa perehdyttäjille vertauskuvan, johon he voivat verrata uuden työntekijän kehittymistä. Ympäristön vaikutusta ja henkilökohtaisia eroavaisuuksia on kuitenkin vaikea ennustaa, joten suunnitelmaa on hyvä seurata ja päivittää koko perehdyttämisprosessin ajan. (Eklund 2018, 78.)

”Miten” tarkoittaa perehdytyksen käytännön toteuttamista, eli perehdytyksessä käytettäviä perehdytysmuotoja. Perehdytysmuodon valintaan vaikuttaa vahvasti perehdytettävä aihe, joten on hyvä pohtia perehdytysmuotoja aiheen luonteen kannalta. Esimerkiksi jotkut aiheet voidaan käydä läpi yhteisesti koulutustilaisuuksissa, mutta toiset aiheet on hyvä käydä läpi kaksin esimiehen kanssa. Toiset aiheet voivat olla itseopiskeltavissa, kun taas toiset vaativat keskustelua perehdyttäjän kanssa. Osan aiheista taas oppii parhaiten tekemällä työtä ohjauksen alaisena. (Eklund 2018, 78–79.)

”Kenelle” on Eklundin viimeinen perehdytysprosessin osa-alue. Se käsittelee perehdytettävänä olevan uuden työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia. Työntekijästä voidaan oppia rekrytoinnin aikana useita eri asioita, jotka tulisi huomioida perehdytysprosessin

suunnittelussa. Rekrytoinnissa opitun tiedon määrä on kuitenkin hyvin pieni, joten on hyvä muistaa, että uudesta työntekijästä tullaan oppimaan paljon uutta perehdytysprosessin aikana. Tämän takia perehdytys suunnitelmasta tehdään joustava, jotta uuden tiedon esille tullessa voidaan tehdä muutoksia tarpeen mukaan. Suunnittelijoiden täytyy myös asettaa uudelle työntekijälle selvät vaatimukset oma-aloitteisuuden suhteen, jotta tulevaisuudessa hänen vastuihinsa kuuluvat asiat on mahdollista ottaa puheeksi. (Eklund. 2018, 79–80.)

3.6 Nuoret työntekijät perehdytettävänä

Työterveyslaitoksen (2023.) mukaan Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston laatimassa kyselyssä todettiin, että yli puolet ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevista opiskelijoista kokee saaneensa riittävän perehdytyksen työturvallisuudesta harjoittelupaikassaan. Samoista kyselyyn vastanneista nuorista kolme viidestä kertoo havainneensa työturvallisuusriskejä harjoittelunsa aikana. Useat nuoret kertoivat maininneensa havainnoista omalle esihenkilölle tai työkaverille, mutta harvoin opettajalle. Nuorista vajaa yksi neljäsosa ei maininnut työturvallisuus havainnoista kenellekään.

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastoista voidaan todeta, että työtapaturmia tapahtuu eniten alle 25-vuotiaille työntekijöille Suomessa. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kyselyn mukaan harjoittelussa olleista opiskelijoista kymmenesosa on kokenut työsuhteen aikana jonkinlaisen onnettomuuden. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista joka neljäs on kokenut läheltä piti -tilanteen harjoittelunsa aikana. (Työterveyslaitos 2023.)

Nuoret ja kokeneemmat työntekijät odottavat esimiehiltään suurin piirtein samoja asioita, mutta eroavaisuus tulee ilmi nuoren ja esimiehen välisessä suhteessa. Esimies toimii nuorelle mallina, jota he pyrkivät seuraamaan. Nuoret toivovat esimiehen toteuttavan nopeaa reagointia ja hyvää ihmisjohtamista työpaikalla. Tämä vaatii esimieheltä hyviä kommunikointitaitoja ja rohkeaa tilanteisiin puuttumista. Valmentava johtamistyyli koetaan olevan yksi sopivista johtamistyyleistä, kun työskennellään nuorten kanssa. Esimies, joka toteuttaa valmentavaa johtamista kyselee, kuuntelee, kiinnostuu ja valmentaa työntekijöitänään, jotta he pystyvät onnistumaan heille asetetuissa työtehtävissä. (Nyysönen 2016, 8–9.)

Nyysösen (2016, 10.) mukaan taloudellinen tiedotustoimisto TAT oli luonut kyselyn, jolla pyrittiin saamaan ehdotuksia nuorten johtamiseen. Tuloksissa mainittiin muun muassa:

- vastavuoroinen joustaminen
- erilaisuuden hyväksyminen
- arvostuksen osoitukset kuten palkitseminen, kun sille on aihetta
- yhteiskunnallisen vastuullisuuden huomioiminen organisaation toiminnassa

- huippulahjakkuuksien palkitseminen ja huomioiminen
- työhaastatteluiden kaksisuuntaisuus

Nuoret toivovat työltään sopivasti haastetta, joustavuutta ja merkityksellisiä työtehtäviä. Osa nuorista kokee rutiinit epämiellyttävinä ja he arvostavat esimiestä, joka on kiinnostunut heistä ihmisenä. Motivointi, hyvät työvälineet ja palaute koetaan nuorten keskuudessa tärkeinä, jonka lisäksi he odottavat oikeudenmukaista palkkaa ja kohtelua. (Nyyssönen 2016, 10–11.)

4 Kyselytutkimus

4.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksessa haluttiin selvittää nuorten aikuisten tyytyväisyyttä saamaansa perehdytykseen puutuoteteollisuudessa. Tavoitteena oli kerätä tietoa vastaajilta kyselytutkimuksella (Liite 1), joka koostui kahdestoista kysymyksestä. Halusin kysymysten pohjautuvan opinnäytetyöni tietoperustaan, joten kysymykset liittyivät eri perehdytysmuotoihin, työnopastukseen, vastuisiin, työturvallisuuteen ja verkostoitumiseen. Kyselyn alussa halusin selvittää vastaajien iän ja ammattinimikkeen, jonka lisäksi pyysin heitä antamaan arvion asteikolla 1–10 saamastaan perehdytyksestä. Kyselyn lopussa annoin vastaajille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan kirjoittamalla vapaamuotoisen tekstin.

Ikä kysymys oli rajattu kahdeksantoistavuotiasta päälle kolmekymmentävuotiaisiin, koska halusin aiheen rajauksen kannalta keskittyä nuorten aikuisten kokemuksiin. Mielestäni toimialan vetovoiman kannalta on tärkeä antaa hyvä perehdyttäminen kaikille, jotka hakeutuvat alalle opiskelemaan ja työskentelemään. Rajaus ei kuitenkaan estänyt tiettyjä vastaajaryhmiä vastaamasta kyselyyn, koska halusin kerätä mahdollisimman paljon dataa ja toteuttaa vertailua. Alle 18-vuotiaiden ottaminen mukaan tutkimukseen olisi tuonut lisää laajuutta heitä koskevien lakisäännösten takia. Vastaajien jakaminen ryhmiin iän perusteella helpotti myös vastausten käsittelyä.

Valmista kyselyäni jaettiin sähköpostina ja linkkinä WhatsApp-ryhmissä puutekniikan opiskelijoille. Oman ryhmäni opiskelijat, jotka ovat muiden opiskeluvuosien oppilaiden kanssa samoissa WhatsApp-ryhmissä jakoivat kyselyni linkin myös heille. Ryhmäni opiskelijoiden avun lisäksi tutoropettajani jakoi linkkini sähköpostina kaikille kohderyhmään kuuluville henkilöille.

4.2 Tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 20 henkilöä, joista 12 oli 18–29-vuotiaita ja loput 8 yli 30-vuotiaita (Kuvio 1). Miehiä vastaajista oli 11, naisia 8 ja yksi, joka ei halunnut sanoa. Ammattinimikkeiltään vastaajat olivat hyvin erilaisia. Monet olivat työskennelleet sahatyöntekijöinä, puuseppinä ja erilaisina tuotannon työntekijöinä, joiden lisäksi kyselyyn vastasi myös muutama työnjohtaja, insinööri ja CNC-operaattori.

1. Minkä ikäinen olet?

Lisätietoja

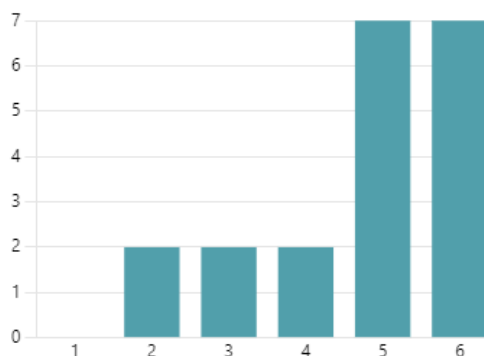
● 18–21	1
● 22–25	6
● 26–29	5
● 30+	8



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma

Kyselyssä selvitettiin vastaajien tyytyväisyyttä toimialan perehdyttämiseen pyytämällä heitä arvioimaan tyytyväisyytensä asteikolla 1–10. Kaikkien ikäryhmien yhteinen keskiarvo oli 7. 18–29-vuotiaiden tyytyväisyyden keskiarvo oli 7,4 kun taas yli 30-vuotiaiden oli 6,4. Kyselyn lopussa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka onnistuneesti he pääsivät osaksi työyhteisöä asteikolla 1–6. Yhteinen keskiarvo vastaajien kesken oli 4,75 (Kuvio 2). 18–29-vuotiaiden keskiarvo työyhteisökysymykseen oli 4,67 ja yli 30-vuotiaiden 4,88 eli eroa ei juurikaan ollut ikäryhmien välillä.

4.75
Keskimääräinen arvio



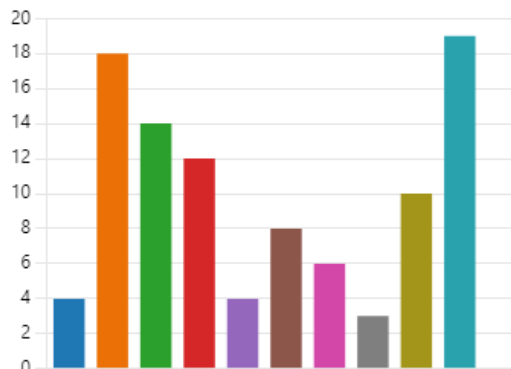
Kuvio 2. Vastaajien arviot osaksi työyhteisöä pääsemisestä

Kyselyn monivalintaosio koostui kysymyksistä, joiden tarkoituksena oli selvittää vastaajien perehdytyksen yksityiskohtia. Ensimmäisenä vastaajilta kysyttiin perehdytyksessä hyödynnettyjä perehdytysmuotoja ja selvästi yleisimmät perehdytysmuodot liittyivät käytännön tekemiseen (Kuvio 3). Toisena tuli keskusteleminen esimiehen, perehdyttäjän, tiimin tai työkavereiden kanssa. Harvinaisimmat perehdytysmuodot olivat olleet webinaarit, videot, koulutustilaisuudet sekä verkkokurssit.

5. **Minkälaisia perehdytysmuotoja hyödynnettiin perehdytyksessäsi?** Erilaisia perehdytysmuotoja ovat esimerkiksi:

[Lisätietoja](#)

● Koulutustilaisuudet	4
● Käytännön tekeminen	18
● Keskustelu esimiehen tai perehd...	14
● Keskustelu tiimin kesken tai työ...	12
● Ryhmätyöskentely	4
● Itsenäinen opiskelu	8
● Verkkokurssit	6
● Webinaarit ja videot	3
● Työturvallisuus aineiston lukemi...	10
● Työtehtävän suorittaminen pere...	19
● Muu	0



Kuvio 3. Perehdytysmuodot

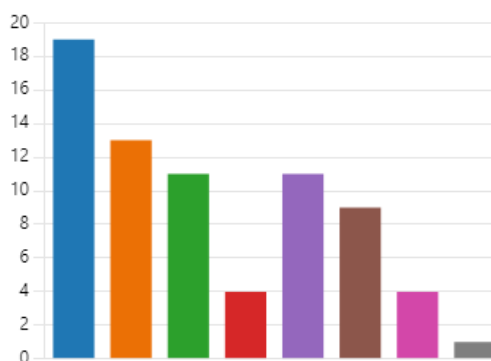
Seuraava kysymys käsitteli vastuualueiden ja tavoitteiden läpi käymistä perehdyttäjän kanssa. Kaikille paitsi yhdelle vastaajalle oli perehdytysprosessin aikana käyty läpi heidän työtehtävänsä (Kuvio 4). Vähän päälle puolelle oli kerrottu tarkemmin heidän vastuistansa, tavoitteista ja odotetusta oma-aloitteisuudesta. Vastaajille oli harvemmin kerrottu mitä heidän tehtäviinsä ei kuulu tai kysytty mitkä ovat heidän henkilökohtaiset tavoitteensa työssä.

6. Osana toimivaa perehdytysprosessia on **vastuualueiden** ja **tavoitteiden** läpi käyminen perehdytettävän kanssa.

Valitse ne kysymykset, joihin mielestäsi vastattiin perehdytyksessäsi.

[Lisätietoja](#)

● Mitä työtehtäviisi kuuluu?	19
● Mitkä ovat vastuusi?	13
● Mitä tavoitteita sinun odotetaan...	11
● Mitä tehtäviisi ei kuulu?	4
● Minkälaista oma-aloitteisuutta s...	11
● Miten työsi tulos on sidoksissa y...	9
● Mitkä ovat henkilökohtaiset tav...	4
● Muu	1



Kuvio 4. Vastuualueet ja tavoitteet

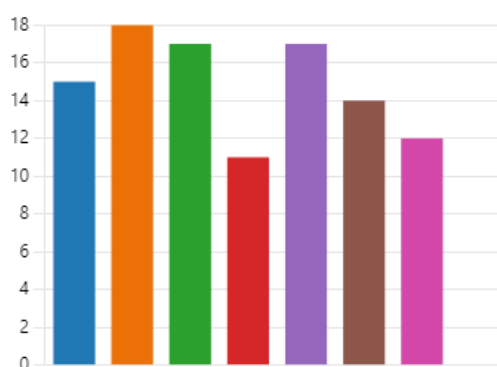
Kyselyn työnopastuskysymykseen vastaajat antoivat hyvin tasaisia vastauksia (Kuvio 5). Työtehtävässä onnistumisen kannalta olennaiset asiat, työaika, työvälineet, laitteet ja ohjelmistot kuuluivat eniten vastaajien työnopastuksen sisältöön. Vähän yli puolelle vastaajista oli käyty läpi työn työturvallisuusmääräykset ja työtehtävässä vaaditut tiedot sekä taidot.

7. Toimivaan perehdytysprosessiin kuuluu uuden **työtehtävän opastaminen**.

Valitse ne vaihtoehdot, jotka käytiin läpi työtehtävän opastuksessasi.

Lisätietoja

● Työnvaiheet	15
● Työtehtävässä onnistumisen kan...	18
● Työaika	17
● Työtehtävässä vaaditut tiedot ja ...	11
● Työvälineet, laitteet ja ohjelmistot	17
● Mahdolliset oikeat/suosittelvat...	14
● Työturvallisuusmääräykset	12
● Muu	0



Kuvio 5. Työnopastus

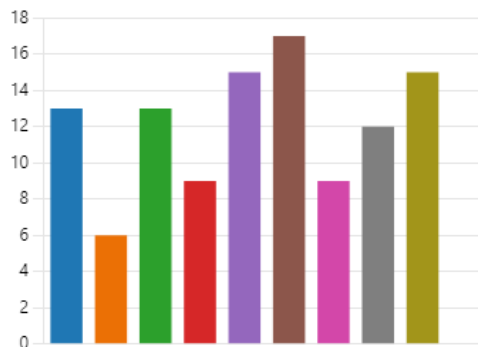
Melkein kaikille vastaajille oli opetettu henkilökohtaisten suojavälineiden käyttöä, huoltoa ja säilyttämistä (Kuvio 6). Tehdasalueella liikkuminen, hätätilanteessa toimiminen, paloturvallisuusasiat ja ensiapuvälineet olivat toiseksi yleisimpiä vastaajille opettuja asioita työturvallisuuteen liittyen. Nostureiden ja ajoneuvojen käyttösääntöjen, terveydelle vaarallisten aineiden käyttöohjeiden ja silmäsuihkeiden sijaintien opettamisen vähäisyys todennäköisesti selittyy vastaajien työtehtävien erilaisuudella.

8. **Työturvallisuudella** ennalta ehkäistään ja torjutaan työtaturmia, ammattitauteja ja muita mahdollisia työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä haittoja.

Valitse ne vaihtoehdot, jotka käytiin läpi perehdytyksessäsi?

Lisätietoja

● Hätätilanteessa toimiminen (Esi...	13
● Terveydelle vaarallisten aineiden...	6
● Ensiapuvälineiden sijainnit	13
● Silmäsuojaimien sijainnit	9
● Tehdasalueella liikkuminen	15
● Henkilökohtaisten suojarusteiden...	17
● Nostureiden ja ajoneuvojen käyt...	9
● Työturvallisuus havaintojen kirja...	12
● Paloturvallisuus, sammutuskalus...	15
● Muu	0



Kuvio 6. Työturvallisuus

4.2.1 Samankaltaisuuskaavio

Samankaltaisuuskaavion avulla helpotetaan tutkimustiedon jäsentelyä etsimällä tuloksista samankaltaisuuksia. Samankaltaisuuksilla tarkoitetaan tuloksissa esiintyviä teemoja ja aiheita. Havaitut samankaltaisuudet ryhmitellään niille yhteisten teemojen ja aiheiden kanssa ryhmiin, jonka jälkeen ryhmittelyä voidaan jatkaa suurempiin ryhmiin. Ryhmittelyn avulla tutkimustietoa tutkiva henkilö kykenee nostamaan esille vastaajille tärkeitä asioita. Samankaltaisuuskaavio tekee tutkimustiedosta helposti luettavaa, jolloin lukija kykenee lukemaan kaikki vastaajille tärkeät aiheet kerralla. (Tuulaniemi 2021, 154.)

Samankaltaisuuskaavion luontiin käytin Miro-työkalua. Miro on Andrey Khusidin kehittämä työtila, jossa yritykset kehittävät strategiaansa, muotoilevat tuotteita ja palveluita sekä hallitsevat prosesseja. (Miro 2023.) Aloitin samankaltaisuuskaavioni luomisen kirjoittamalla kirjalliset vastaukset eri värisille lapuille. Lappujen määrä vastausta kohden vaihteli vastauksen pituuden ja sisällön mukaan. Tarkistelllessani valmiita lappujani, havaitsin usean vastauksen sisältävän kahdesta viiteen erilaista teemaa ja aihetta. Tämän jälkeen paloittelin värikoodatut laput osiin ja ryhmittelin ne yhteen samankaltaisuuksien perusteella. Sain muodostettua yhteensä viisi erilaista ryhmää.

Ensimmäisenä muodostin ryhmän nimeltä ”asioiden valmiiksi tekeminen ilman opettamista”, joka koostui kahden vastaajan kokemuksista. Kuvan 1 vastaajat 2 ja 3 kertoivat olleensa tilanteessa, jossa heille tai toiselle työntekijälle oli ongelmatilanteet ratkaistu heidän puolestaan ilman opettamista. Vastaaja 3 kertoi uuden työntekijän olleen töissä usean

kuukauden ilman, että kukaan olisi opettanut hänelle, miten häiriötilanteissa toimitaan. Vastaaja oli itse opettanut kyseiselle työntekijälle oikeat toimintatavat, jonka jälkeen hän kykeni suoriutumaan itsenäisesti häiriötilanteissa.



Kuva 1. Asioiden valmiiksi tekeminen ilman opettamista

Seuraavaksi muodostin ryhmän nimeltä ”nopea perehdytys”, joka koostui kolmen vastaajan kokemuksista. Kuvan 2 vastaajat 4 ja 5 kertoivat, että heidän perehdyttämisensä toteutettiin nopealla aikataululla, joka heidän mielestään johtui kesätyön laajasta toimenkuvasta ja käytännön harjoittelun suosioista työpaikalla. He eivät kuitenkaan antaneet suoraa negatiivista palautetta, vaan totesivat perehdytyksen olleen nopeasti ohi.

Kuvan 2 vastaaja 11 kertoo, että hänen perehdyttämisensä tehtiin nopeasti työhön sulautettuna, jonka jälkeen hän hoiti työaluettaan suhteellisen itsenäisesti. Vastaaja 11 toi esille huomioita perehdytyksen sisältöön liittyen, kuten työtehtävissä esiintyviä ongelmatilanteita, joita ei ollut perehdytyksessä edes teoriassa mietitty. Perehdytyksen sisällön puutteellisuudet olivat mahdollisesti yksi syy siihen, miksi vastaaja 11 joutui kyselemään paljon oleellisia asioita perehdyttäjiltä ja työkavereilta.



Kuva 2. Nopea perehdytys

Suurin samankaltaisuuskaavioni ryhmä nimeltä ”puutteellinen perehdytyksen sisältö” muodostuu neljän eri vastaajan kokemuksista. Vastaaja 2 kertoo kuvassa 3 saaneensa pinnallisen perehdytyksen, jonka lisäksi hän ei oppinut kaikkea tarvittavaa edes kolmen kuukauden työnteolla. Vastaajan mukaan häneltä jäi uupumaan suurempi kuva koko prosessista, jonka hän arveli vaikuttaneen hänen kykyynsä ratkaista pieniäkin työtehtävien ongelmia.

Kuvan 3 vastaaja 11 kertoo perehdytyksen puutteellisuuden liittyneen perehdyttäjien välisiin erimielisyyksiin. Vastaajan 11 mukaan hänen perehdyttäjänsä vaihtuivat useaan kertaan, jonka lisäksi perehdyttäjillä oli erilaiset tavat suorittaa hänen työtehtävänsä. Tämän lisäksi hän havaitsi perehdyttäjien asenteissa perehdyttämistä kohtaan huomattavia eroja.

Useat perehdyttäjät eivät välttämättä ole huono asia, vaan ne voivat olla hyödyllinen lisä uuden työntekijän verkostoitumisen kannalta, koska uusi työntekijä pääsee luomaan suhteita heti työsuhteen alusta lähtien. Vastaajan 11 kokemuksissa ongelma ei siis ollut perehdyttäjien määrässä, vaan perehdyttäjien työtapojen eroavaisuuksissa. Tämän takia perehdytys suunnitelmaa luodessa täytyy huomioida, kuinka useat perehdyttäjät hankaloittavat koko perehdytysprosessin hallintaa.

Vastaaja 11 mainitsi perehdyttäjillä olleen erilaisia tapoja ja asenteita työtehtävää kohtaan. Perehdyttäjien erilaiset tavat suorittaa työtehtävät voisivat olla yllättävä voimavara perehdytys suunnitelman kannalta, koska perehdytys suunnitelman luomiseen kannattaa ottaa mukaan useita eri henkilöitä, jotta eri näkökulmat tulevat kuulluiksi heti suunnittelun alussa. Yhteinen käsitys perehdyttämisen tavoitteista ja sisällöstä voisivat ennaltaehkäistä tilanteita, joissa perehdyttäjät opettavat saman asian eri tavalla uudelle työntekijälle.

Vastaaja 6 kertoi, kuinka jo sanasto voi olla vierasta uudelle vähemmän kokeneelle työntekijälle. Hän myös kertoi, että kokeneille työntekijöille itsestään selviä asioita ei huomata opettaa uudelle työntekijälle. Tämän takia perehdytys suunnitelmaa luodessa on tärkeä huomioida uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet kuten työkokemus. Myös riittävällä perehdytys suunnitelman joustavuudella voidaan mukautua uuden työntekijän tarpeiden mukaan, kun ajan myötä hänestä opitaan lisää asioita.



Kuva 3. Puutteellinen perehdytyksen sisältö

Neljäs ryhmä samankaltaisuuskaaviossani käsittelee vastaajien huomioita työyhteisöstä (Kuva 4). Vastaaja 2 kertoo kuvassa 4 työyhteisön olleen vetäytynyttä ja hänestä tuntui siltä, etteivät he halunneet tutustua toisiinsa. Työyhteisön tarjoama tuki vaikuttaa suuresti työntekijän tunteisiin. Muun muassa tervetullut ja odotettu olo muodostuvat työyhteisön sitoutuneesta asenteesta perehdyttämistä kohtaan.

Vastaajan 11 kokemukset liittyivät vanhojen työntekijöiden asenteeseen uutta työntekijää kohtaan. Vastaajan mukaan asia oli saatu selvitettyä esimiehen kanssa, mutta tämä ilmiö voi kertoa suuremmasta ongelmasta organisaation sisällä. Asiaa voitaisiin alkaa selvittämään ottamalla perehdyttäjää mukaan keskusteluun ja selvittää mistä tällainen tilanne on syntynyt. Perehdyttäjälle voitaisiin tarvittaessa tarjota tukea perehdyttämiseen, jos hänen mielestensä työtaakka on jakautunut epäreilusti tai työn määrä on alkanut tuntumaan liian suurelta. Tärkeää on selvittää juurisyy perehdyttäjän tuntemuksille ja antaa hänelle tilaisuus ilmaista mielipiteitensä.

Vastaaja 3 kertoo, että hänen työkaverillensa ei kukaan ollut opettanut miten häiriötilanteissa täytyy toimia, koska kokeneempi työntekijä oli tehnyt kaiken valmiiksi kiireen takia. Kiire voi syntyä monesta eri syystä, mutta perehdyttämisessä se syntyy, kun perehdyttäjän omat henkilökohtaiset työtehtävät jäävät taka-alalle perehdytystyön takia. Kasaantuvista henkilökohtaisista työtehtävistä kumpuava kiireen tunne voi sivuuttaa perehdytystyön, jolloin esimerkiksi häiriötilanteet tehdään valmiiksi, jotta työ saada jatkumaan nopeasti.



Kuva 4. Huomioita työyhteisöstä

Viides ja viimeinen ryhmä samankaltaisuuskaaviossani käsittelee perehdyttämisen epäselviä vastuita (Kuva 5). Vaikka perehdytysprosessi olisi vapaamuotoinen, täytyy varmistaa, että perehdyttäjillä on selvä kuva perehdyttämisen etenemisestä. Vastaajaan 20 tapauksessa esimies olisi voinut ottaa perehdyttäjät osaksi perehdyttämissuunnitelman suunnittelua tai edes viestiä perehdyttäjille kuka perehdyttää mitään. Selkeällä viestinnällä ja vastuunjaolla perehdytettävälle ei olisi tullut tilannetta, jossa hän kokee, ettei kukaan perehdytä häntä.



Kuva 5. Epäselvät vastuut

4.2.2 Profiilit

Asiakasprofiili, eli tiivistetty kuvaus tutkimusryhmästä koostuu asiakkaan toimintamalleista ja motiiveista, jotka löytyvät tutkimusaineistosta. Asiakasprofiilit ovat hyödyllisiä, kun tutkimusaineistoa halutaan tiivistää, havainnoida ja esittää toisille osapuolille. (Tuulaniemi 2021, 154–155.) Päätin tehdä kyselyn vastaajista profiileja, koska havaitsin vastaajien jakautuvan kolmeen eri ryhmään ja koin profiilien olevan hyvä tapa havainnoida sekä esittää tutkimusaineistoa lukijoille.

Kuvan 6 profiili 1 luotiin vastaajista, jotka olivat asteikolla 1–10 arvioineet tyytyväisyytensä perehdytykseen numeroiksi 8 tai 7. Vastaajien kokonaisarvio perehdyttämisestä oli hyvä, mutta heitä jäi häiritsemään, kuinka jo pitkään tehtaassa työskennelleille itsestään selviä asioita ei huomata kertoa uusille työntekijöille. Vastaajat mainitsivat myös perehdytyksen olleen nopeasti ohi ja yksi vastaajista koki perehdytyksen taakan kohdistuvan suurelta osin hänen työkaverilleen. Samat vastaajat pääsivät hyvin osaksi työyhteisöä, mutta eivät halunneet antaa täysiä pisteitä aiheita käsitelleeseen kysymykseen. Yhtä selvää syytä sille, mikseivät he kyenneet antamaan erinomaista arviota saamalleen perehdytykselle ei löydetty. Parannettavaa kuitenkin löytyy, joten asiaa pitäisi tutkia enemmän työpaikka kohtaisesti ja paneutua syvemmälle heidän toimintatapoihinsa, jotta vastaajien tyytyväisyyteen tapahtuisi kehitystä.

Profiili 1

Sukupuoli
Mies

Ikä
25

Ammattinimike
Sahatyöntekijä

Tyytyväisyys perehdytykseen
On saanut hyvää ja huonoa perehdyttämistä puutuoteteollisuudessa, mutta kokonaisarvio on hyvä.

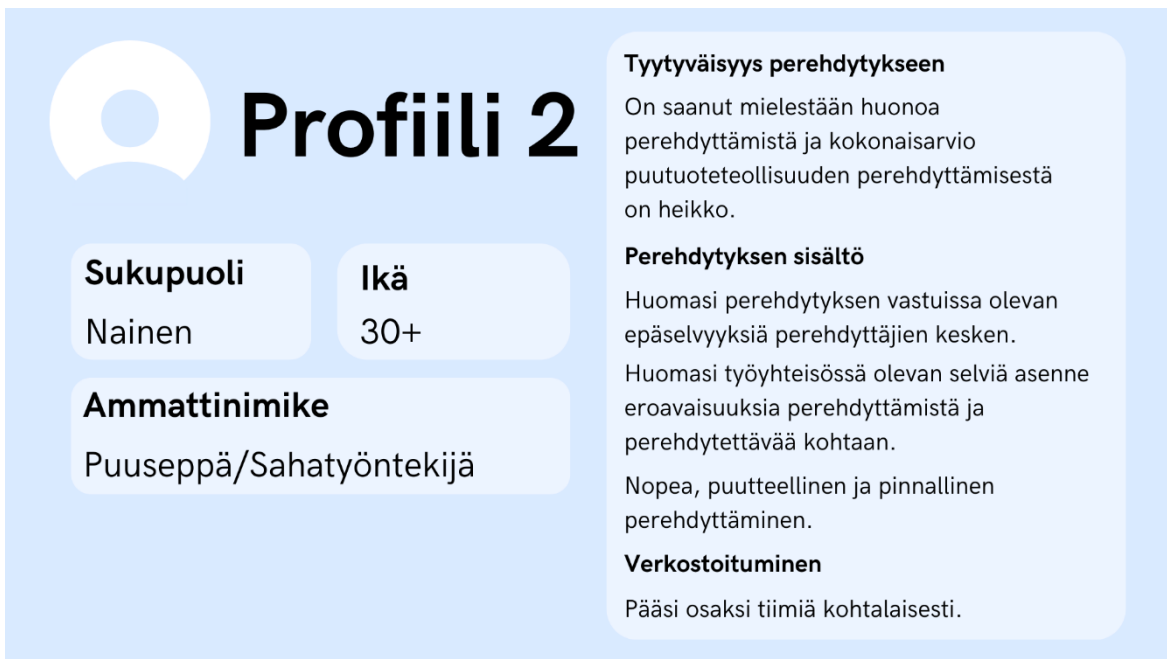
Perehdytyksen sisältö
Havaitsi, että työpaikoilla oletetaan tiettyjen asioiden olevan itsestäänselvyksiä. Perehdytyksen sisältö oli hyvä, mutta kokonaisuutena ehkä hieman nopea tai lyhyt. Halusi nostaa esille muutaman epäkohdan (esim. perehdytyksen nopeus ja työtaakka perehdyttäjien kesken).

Verkostoituminen
Pääsi osaksi tiimiä hyvin.

Kuva 6. Profiili hyvän arvion antaneista vastaajista

Kuvan 7 profiili 2 koostui kyselyn tyytymättömmistä vastaajista, jotka olivat arvioineet tyytyväisyytensä perehdytykseen numeroiksi 1–6. Samat vastaajat olivat myös kokeneet päässeensä keskivertoa heikommin osaksi työyhteisöä. Yhteinen teema vastauksissa oli työyhteisön ilmapiirin ongelmat, kuten asenteet perehdyttämistä ja perehdytettävää kohtaan. Vastaajat kritisoivat perehdytyksen sisältöä pinnalliseksi, puutteelliseksi ja kestoa nopeaksi.

Kyselyn monivalintaosiossa tyytymättömmimpien vastaajien perehdytyksessä oli vähemmän hyödynnetty erilaisia perehdytysmuotoja. Oli myös vastaajia, jotka olivat tyytyväisiä perehdytykseen, vaikka perehdytysmuotoja oli vähemmän kuin muilla, mutta kyselyn kolme huonoimman arvioinnin antanutta vastaajaa mainitsivat heidän perehdytyksensä sisältäneen vain käytännön tekemistä ja työtehtävän suorittamista perehdyttäjän kanssa. Sama kaava vaikuttaa toistuvan monivalintaosion muissa kohdissa, joissa tyytymättömät vastaajat eivät valinneet yhtä paljon kysymyksen tarjoamia vaihtoehtoja kuin tyytyväisemmät vastaajat.



Profiili 2

Sukupuoli
Nainen

Ikä
30+

Ammattinimike
Puuseppä/Sahatyöntekijä

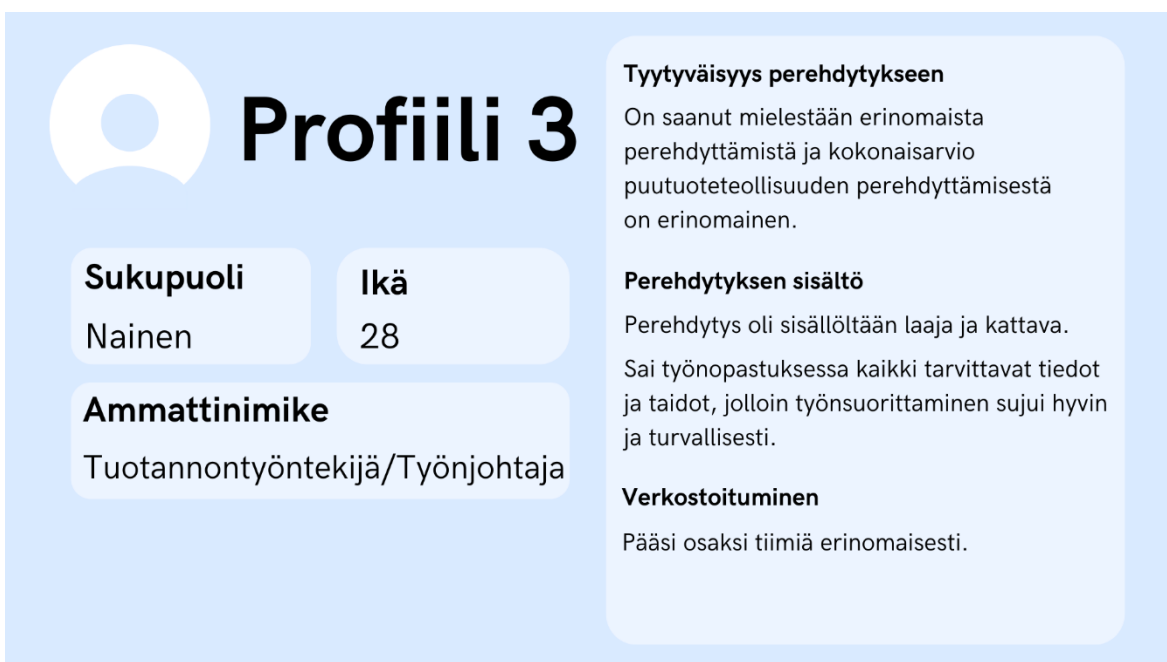
Tyytyväisyys perehdytykseen
On saanut mielestään huonoa perehdyttämistä ja kokonaisarvio puutuoteteollisuuden perehdyttämisestä on heikko.

Perehdytyksen sisältö
Huomasi perehdytyksen vastuissa olevan epäselvyyksiä perehdyttäjien kesken. Huomasi työyhteisössä olevan selviä asenne eroavaisuuksia perehdyttämistä ja perehdytettävää kohtaan. Nopea, puutteellinen ja pinnallinen perehdyttäminen.

Verkostoituminen
Pääsi osaksi tiimiä kohtalaisesti.

Kuva 7. Profiili heikon arvion antaneista vastaajista

Kuvan 8 profiili 3 koostuu kyselyn tyytyväisimmistä vastaajista. Profiilin vastaajat olivat arvioineet tyytyväisyytensä perehdytykseen numeroiksi 9 tai 10, jonka lisäksi he olivat päässeet kaikista vastaajista parhaiten osaksi työyhteisöä. Kyseisten vastaajien perehdyttäminen oli ollut sisällöltään kattavaa ja riittävää, jolloin työnsuorittaminen oli sujunut hyvin ja turvallisesti. Osa vastaajista oli maininnut myös perehdyttämisen nopeudesta, joka johtui työn laajasta toimenkuvasta.



Profiili 3

Sukupuoli
Nainen

Ikä
28

Ammattinimike
Tuotannontyöntekijä/Työnjohtaja

Tyytyväisyys perehdytykseen
On saanut mielestään erinomaista perehdyttämistä ja kokonaisarvio puutuoteteollisuuden perehdyttämisestä on erinomainen.

Perehdytyksen sisältö
Perehdytys oli sisällöltään laaja ja kattava. Sai työnopastuksessa kaikki tarvittavat tiedot ja taidot, jolloin työnsuorittaminen sujui hyvin ja turvallisesti.

Verkostoituminen
Pääsi osaksi tiimiä erinomaisesti.

Kuva 8. Profiili erinomaisen arvion antaneista vastaajista

5 Yhteenveto ja pohdinta

Perehdytystyön delegoinnissa esimiehen kannattaa huomioida jakautuvan työn määrä, jotta koko perehdytystyö ei ole yhden henkilön harteilla. Jakamalla perehdytystyötä useammalle henkilölle esimies kykenee keskittymään omiin henkilökohtaisiin työtehtäviinsä perehdyttämisen lisäksi. Sama pätee myös perehdyttäjiin, koska jos yhden henkilön vastuulla on tehdä koko perehdytystyö, hänen henkilökohtaiset työtehtävänsä jäävät taka-alalle ja syntyy tunne kiireestä. Usean perehdyttäjän huonot puolet ilmenevät koko prosessin hallinnan vaikeutumisenä. Perehdyttäjillä voi olla erilaisia tapoja suorittaa ja opettaa perehdytettävän työtehtävä, joka voi haitata uuden työntekijän kykyä oppia uusia työtehtäviä. Jotta tämänlaiselta tilanteelta vältyttäisiin, esimiehen täytyy käydä keskustelua perehdyttäjien kanssa työtehtävän sisällöstä ja oikeista suoritustavoista, jotta viesti olisi mahdollisimman tasalaatuinen uudelle työntekijälle. Yhdessä sovitusta perehdytyksen sisällöstä voidaan muodostaa perehdytyslista, jota perehdyttäjä voi seurata koko perehdytysprosessin ajan. Eli tiivistettynä, toiminnan standardoimisella voitaisiin vähentää epäselvyyksiä ja luoda tasalaatuisuutta perehdytysprosessiin. Riittävää joustavuutta ei kuitenkaan saa unohtaa, koska ihmiset ovat erilaisia ja tilanteet voivat muuttua.

Toinen mahdollisuus olisi ottaa yksi ylimääräinen työntekijä perehdyttämään uutta työntekijää hänen ensimmäisille päivillensä, jolloin perehdyttäjä voisi keskittyä pelkästään uuden työntekijän perehdyttämiseen. Ylimääräinen työntekijä vaatisi rahallista lisäinvestointia, jonka lisäksi ylimääräisen työntekijän täytyisi osata perehdytettävän työ mahdollisimman hyvin, jotta hän kykenisi tekemään perehdytystyötä. Ymmärtääkseni tämä ylimääräinen työntekijä on ollut käytäntönä esimerkiksi ruokakaupoissa ja mahdollisesti puutuoteteollisuudessakin.

Uudelle työntekijälle työpaikalle saapuminen on usein jännittävä ja osalle jopa stressaava tilanne. Jos perehdytettävällä ei ole pitkää työuraa takana tai kokemusta alan työstä, tilanteesta voi tulla vielä jännittävämpi. Varsinkin monet nuoret eivät omaa näitä asioita ja uusi työpaikka voi olla ensimmäinen toimialan työpaikka. Se voidaan todeta, että huonoilla kokemuksilla ei luoda hyviä mielikuvia organisaatiosta uusille työntekijöille. Hyvällä ensivaikutelmalla voidaan luoda paljon hyvää, kuten innostusta ja motivaatiota alaa kohtaan, kun taas huono ensivaikutelma voi mahdollisesti luoda vääriä mielikuvia organisaation arvioista sekä tavasta toimia,

Oli mielenkiintoista nähdä, kuinka omien kokemuksieni kanssa samanlaisia asioita ja teemoja tuli esille kyselyni vastauksissa. Opinnäytetyöni auttoi minua näkemään perehdyttämisen uudella tavalla ja antoi minulle uusia näkökulmia, jotka auttoivat minua ymmärtämään

juurisyytä kokemuksilleni. Osaan arvostaa saamaani perehdyttämistä hieman enemmän, kun olen nyt lukenut kyselyni vastauksia.

Kyselyssäni olisin tehnyt toisin tyytyväisyyden arviointikysymyksen, jotta olisin voinut hyödyntää nettosuosittelemuindeksiä. Kysymyksessä olisi pitänyt pyytää vastaajia arvioimaan, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat saamaansa perehdytystä muille. Kysymykseni erilainen muotoilu olisi voinut vaikuttaa vastaajien vastauksiin, jonka takia hylkäsin nettosuosittelemuindeksin käytön. Toinen kehitysidea itselleni olisi ollut lisätä enemmän kirjallisia vastauksia kyselyyni. Tutkimusosiota tehdessäni huomasin, kuinka paljon syvempää tutkimusaineistoa sain kirjallisista vastauksista. Monivalintatehtävät olivat myös tärkeitä ja monilla tavoin parempi tapa selvittää osa kyselyn kysymyksistä, mutta muutamalla kirjallisella kysymyksellä olisin saanut enemmän ja yksityiskohtaisempia vastauksia.

Toimeksiantajan avulla olisin todennäköisesti saanut alan ammatillista näkemystä ja tukea koko opinnäytetyöprosessiini. Opinnäytetyön tekeminen yksin onnistui mielestäni hyvin, vaikka toimeksiantajan tarjoama palaute ja mielipiteet olisivat olleet tarpeen jo suunnitteluvaiheessa. Toimeksiantajan sijasta olisin voinut pyytää tukea henkilöltä, joka on tehnyt aikaisemmin samankaltaisia tutkimuksia.

Lähteet

- Anttila, A-H., Eklund, T., Kärkkäinen, M., Raninen, M. 2022. Teollisuusliiton toimialakatsaus. Tutkimusyksikön julkaisuja 2/2022. Helsinki: Teollisuusliitto. Viitattu 21.11.2023. Saatavissa <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2022/12/Toimialakatsaus-2022.pdf>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa MEILLE! Uuden työntekijän perehdytys. 2. Vantaa: J-Impact Oy.
- Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Viitattu 21.11.2023. Saatavissa <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>
- Metsä Group. 2023. Turvallisuusperehdytys. Viitattu 30.11.2023. Saatavissa <https://www.metsagroup.com/fi/ota-yhteytta/toimittajille/turvallisuusperehdytys/>
- Miro. 2023. The visual workspace for innovation. Viitattu 28.1.2024. Saatavissa <https://miro.com/about/>
- Nyysönen, E. 2016. TERVETULOA DUUNIIN! – Opas nuoren perehdyttämiseen. Viitattu 5.12.2023. Saatavissa <https://www.loviisa.fi/wp-content/uploads/2017/06/Nuortenperehdytysopas.pdf>
- Puuinfo. 2023. Monikerroslevy (CLT). Viitattu 11.12.2023. Saatavissa <https://puuinfo.fi/puu-tieto/insinööri tuotteet/monikerroslevy-clt/>
- Puutuoteteollisuus ry. 2023. Tietoa toimialasta. Viitattu 20.11.2023. Saatavissa <https://puu-tuoteteollisuus.fi/puutuoteteollisuus/tietoa-toimialasta>
- Tuulaniemi, J. 2021. Palvelumuotoilu. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Työterveyslaitos. 2023. Moni opiskelija havaitsee harjoittelunsa aikana työturvallisuusriskejä – asiantuntijat muistuttavat perehdytyksen merkityksestä. Viitattu 4.12.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/moni-opiskelija-havaitsee-harjoittelunsa-aihana-tyoturvallisuusriskeja-asiantuntijat-muistuttavat>
- Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 21.11.2023. Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 22.11.2023. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

UPM. 2023. Turvallisuusperehdytys. Viitattu 30.11.2023. Saatavissa
<https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/Toimittajille/turvallisuusperehdytys/>

Liite 1. Tutkimuskysely

1. Minkä ikäinen olet? *

- 18–21
- 22–25
- 26–29
- 30+

2. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua sanoa

3. Mikä oli/on ammattinimikkeesi? (Esimerkiksi liimapuutyöntekijä) *

Kirjoita vastaus

4. Asteikolla 0-10, mikä oli tyytyväisyytesi saamaasi perehdytykseen puutuoteteollisuudessa?

Tämän jälkeen tulen esittämään muutaman tarkentavan kysymyksen perehdytykseen liittyen.

*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En ole tyytyväinen

Olen tyytyväinen

5. **Minkälaisia perehdytysmuotoja hyödynnettiin perehdytyksessäsi?** Erilaisia perehdytysmuotoja ovat esimerkiksi: *

- Koulutustilaisuudet
- Käytännön tekeminen
- Keskustelu esimiehen tai perehdyttäjän kanssa
- Keskustelu tiimin kesken tai työkaverin kanssa
- Ryhmätyöskentely
- Itsenäinen opiskelu
- Verkkokurssit
- Webinaarit ja videot
- Työturvallisuus aineiston lukeminen
- Työtehtävän suorittaminen perehdyttäjän ollessa läsnä
- Muu

6. Osana toimivaa perehdytysprosessia on **vastuualueiden** ja **tavoitteiden** läpi käyminen perehdytettävän kanssa.

Valitse ne kysymykset, joihin mielestäsi vastattiin perehdytyksessäsi. *

- Mitä työtehtäviisi kuuluu?
- Mitkä ovat vastuusi?
- Mitä tavoitteita sinun odotetaan saavuttavan ja missä ajassa?
- Mitä tehtäviisi ei kuulu?
- Minkälaista oma-aloitteisuutta sinulta odotetaan?
- Miten työsi tulos on sidoksissa yrityksen tavoitteisiin?
- Mitkä ovat henkilökohtaiset tavoitteesi tai määränpäätt, jotka haluat saavuttaa työssä?
- Muu

7. Toimivaan perehdytysprosessiin kuuluu uuden **työtehtävän opastaminen**.

Valitse ne vaihtoehdot, jotka käytiin läpi työtehtävän opastuksessasi. *

- Työnvaiheet
- Työtehtävässä onnistumisen kannalta olennaiset asiat
- Työaika
- Työtehtävässä vaaditut tiedot ja taidot
- Työvälineet, laitteet ja ohjelmistot
- Mahdolliset oikeat/suositteltavat työntekotavat
- Työturvallisuusmääräykset
- Muu

8. **Työturvallisuudella** ennalta ehkäistään ja torjutaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita mahdollisia työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä haittoja.

Valitse ne vaihtoehdot, jotka käytiin läpi perehdytyksessäsi? *

- Häätätilanteessa toimiminen (Esimerkiksi kokoontumispaikka)
- Terveydelle vaarallisten aineiden käyttöohjeet
- Ensiapuvälineiden sijainnit
- Silmäsuihkeiden sijainnit
- Tehdasalueella liikkuminen
- Henkilökohtaisten suojavarusteiden käyttö, niiden huolto ja säilytys
- Nostureiden ja ajoneuvojen käytösäännöt
- Työturvallisuus havaintojen kirjaaminen organisaation järjestelmään
- Paloturvallisuus, sammutuskalusto
- Muu

9. Osana toimivaa perehdytysprosessia on hyvä kertoa **organisaation toiminnasta**.

Valitse ne vaihtoehdot, joista sait kuulla perehdytysprosessin aikana. *

- Organisaation historia, nykytilanne ja tulevaisuudenkuva
- Organisaation tarjoamat tuotteet tai palvelut
- Asiakkaat
- Kilpailijat
- Tämän hetkinen toimintaympäristö tai markkinatilanne
- Organisaation perinteet tai tapahtumat
- Muu

10. **Verkostojen rakentaminen** on yksi tärkeimmistä perehdytysprosessin osa-alueista. Verkostojen avulla uusi työntekijä saa tukea uusien ja haastavien tilanteiden kanssa.

Valitse ne vaihtoehdot, jotka toteutuivat perehdytyksessäsi. *

- Tiesit kenen kanssa tulet työskentelemään yhdessä
- Sinulla oli tilaisuuksia tutustua työkavereihin
- Tiesit käytössä olevista yhteydenpitokanavista
- Työyhteisö oli valmis vastaanottamaan uuden työntekijän
- Muu

11. **Koitko päässeeksi osaksi porukkaa?** Mitä enemmän sydämiä valitset, sitä paremmin pääsit mukaan porukkaan. *



12. Tähän kohtaan voit **halutessasi** kertoa tarkemmin kokemuksistasi puutuoteteollisuuden perehdytyksestä.

Kirjoita vastaus