

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

NUOREN TYÖNTEKIJÄN TYÖHY- VINVOINNIN HUOMIOIMINEN URAN ALKUTAIPALEELLA

Yritys X

TEKIJÄ Carita Forsblom

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä(t) Carita Forsblom			
Työn nimi Nuoren työntekijän työhyvinvoinnin huomioiminen uran alkutaipaleella			
Päiväys	16.4.2024	Sivumäärä/Liitteet	36/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yritys X			
Tiivistelmä			
<p>Työhyvinvointiin kiinnitetään tänä päivänä yhä enemmän huomiota työelämässä. Hyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät yksilön elämäntavoista organisaation johtamiseen. Tutkimuksissa on tutkittu paljon nuorten työntekijöiden jaksamista työssä. Maailman tilanteella, kuten pandemialla on ollut vaikutusta nuorten työhyvinvointiin.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten perehdytysprosessi vaikuttaa nuorten työhyvinvointiin uran alkutaipaleella. Opinnäytetyössä toimeksiantajana toimii yritys X, joka on vähittäiskaupanalan yritys. Yritys X on ollut osana Työterveyslaitoksen ”onnistuneesti työuralle” -hanketta. Opinnäytetyössä käytetään määrällistä tutkimusta. Teoriaosuuden pohjalta tehdyn internetkyselyn tarkoituksena on selvittää Yritys X:n perehdytysprosessin kehittämiskohteet. Yritys X:n nuorille työntekijöille suunnattu internetkysely toteutettiin tammi-kuussa 2024.</p> <p>Kyselyn tuloksia tarkastellessa selvisi, että osa toivoi enemmän yksilön tarpeiden mukaan suunniteltua perehdytystä. Kyselytutkimuksen perusteella perehdytys suunnitelman käyttöä perehdytyksen tukena tulisi korostaa. Perehdyttäjän olisi hyvä huolehtia, että myös uusi työntekijä on tietoinen perehdytys suunnitelman olemassaolosta. Tuloksista päätellen palautteen antamisesta tulisi tehdä osa perehdytystä, jotta uudet työntekijät tietäisivät mikä on hyvää ja missä on mahdollisesti kehitettävää. Tutkimuskyselyn avulla selvisi myös, että uuden työntekijän aloittaessa olisi kiinnitettävä huomiota oleellisten ja hiljaisten tietojen jakamiseen.</p> <p>Tutkimuskyselyn vastauksien perusteella tehtiin johtopäätöksiä yritys X:n perehdytysprosessin vaikutuksista työhyvinvointiin. Perehdytysprosessiin ei oltu täysin tyytyväisiä, mutta yleisesti tasolla vastauksia tarkastellen voidaan todeta, että vastaukset olivat enemmän positiivisia, kuin negatiivisia.</p>			
Avainsanat Perehdytys, nuori työntekijä, työhyvinvointi			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author(s) Carita Forsblom	
Title of Thesis Considering young employees' work well-being at the beginning of their career	
Date 16.4.2024	Pages/Appendices 36/2
Client Organisation /Partners Company X	
<p>Abstract</p> <p>Nowadays, increasing attention is paid to occupational well-being in working life. Many different factors affect well-being, from the individual's lifestyle choices to organizational management. A lot of research has been done on the stamina of young employees at work. The world situation, such as the Covid pandemic, has affected the occupational well-being of young people.</p> <p>The purpose of this thesis was to investigate how the orientation process affects the occupational well-being of young people at the beginning of their career. The commissioner of the thesis was company X, which is operating in the retail business. Company X has been part of the Finnish Institute of Occupational Health's "Successfully to the career" project. The online research targeted at young employees of the company X was made in January 2024.</p> <p>When examining the result of the survey, it became clear that some wished for more individualized orientation. Based on the survey, the use of an orientation plan as support for orientation should be emphasized. The person in charge of the orientation should ensure that the new employee is also aware of the existence of the orientation plan. Based on the results, giving feedback should be made a part of the orientation so that new employees know what is good and where there might be room for improvement. When the new employee starts, attention should be paid to share essential and tacit knowledge according to the results of the survey.</p> <p>Based on the answers to the research survey, conclusions were drawn about the effects of Company X's orientation process on occupational well-being. Employees who answered the survey were not fully satisfied with the orientation process. Generally, at the level of looking at the answers, it can be stated that the answers were more positive than negative.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Orientation, well-being at work, young employee</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvointi määritelmä	7
2.2	Työhyvinvointiin liittyvät käsitteet	7
2.3	Työhyvinvoinnin portaat	8
2.4	Nuorten työhyvinvointi	10
3	PEREHDYTYS	11
3.1	Perehdytys käsitteenä	11
3.2	Perehdytyksen näkökulmat	12
3.3	Nuoren työntekijän perehdytys	13
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
4.1	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	15
4.2	Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksessa	16
5	TULOKSET	18
5.1	Perehdytyksen kehittäminen tutkimuskyselyä apuna käyttäen	26
6	POHDINTA.....	27
6.1	Johtopäätökset	27
6.2	Kehitysideat.....	27
6.3	Oma ammatillinen kehittyminen työn aikana.....	29
7	LÄHTEET	31
	LIITE 1: KYSELY PEREHDYTYKSEEN LIITTYEN.....	34
	LIITE 2: SAATEKIRJE JA QR-KOODI KYSELYYN.....	36

KUVALUETTELO

KUVA 1.	Työhyvinvoinnin portaat (Forsblom, 2024)	10
KUVA 2.	Perehdytyksen näkökulmat (Mukailtu Eklund, 2018)	12
KUVA 3.	Muistilista nuoren työntekijän perehdyttämiseen. (Forsblom, 2024).....	14
KUVA 4.	Olen saanut perehdytyksen (n=26)	18
KUVA 5.	Perehdytyksestä kulunut aika (n=26)	19
KUVA 6.	Minulla oli nimetty perehdyttäjä/perehdyttäjät (n=26).....	19
KUVA 7.	Minulla oli perehdytysuunnitelma (n=26)	20

KUVA 8. Perehdytykseni eteni perehdytys suunnitelman mukaisesti (n=26)	20
KUVA 9. Koin saamani perehdytyksen kattavaksi (n=26)	21
KUVA 10. Olen osallistunut keskitettyyn perehdytyspäivään (n=25).....	21
KUVA 11. Keskitetty perehdytyspäivä oli mielestäni hyvä tapa perehtyä (n=15)	22
KUVA 12. Perehdytyksen jälkeen tiesin mitä työtehtäviini kuuluu (n=26)	22
KUVA 13. Sain perehdytyksessä tietoa mm. työterveyshuollosta, E-passieduista, työpaikkaruokailusta ja sairauspoissaoloista (n=26)	23
KUVA 14. Sain perehdytyksessä tietoa mm. työturvallisuudesta, työn riskeistä ja vaaroista sekä työvälineiden käytöstä.....	23
KUVA 15. Minut otettiin huomioon uuteen työympäristöön saapuessani (n=26)	24
KUVA 16. Perehdytys vaikutti haluuni sitoutua yritykseen	25
KUVA 17. Jäikö joku oleellinen asia puuttumaan perehdytyksestä.....	25
KUVA 18. Perehdytyksen kehittämiskohteet (Forsblom, 2024)	29

1 JOHDANTO

Viime vuosina nuorten työhyvinvoinnissa on näkynyt enemmän heikentymistä kuin muilla ikäryhmillä (Työterveyslaitos, 2021). Panostamalla nuorten johtamiseen voisi parantaa työntekijäkokemusta ja työhyvinvointia. Uransa alkutaipaleella oleva nuori ei välttämättä itse huomaa mihin hän tarvitsisi apua työssään. Tämän takia on tärkeää, että niin esihenkilö kuin koko muu työyhteisö olisi tuke-
massa nuorta työuran alussa. (Hakkarainen, 2021)

Työntekijän sitoutumista, tehokkuutta ja työmotivaatiota tutkitusti parantaa työssä koettu hyvinvointi. Työntekijän lisäksi työhyvinvointi näkyy koko organisaatiossa myös ulospäin. Mm. Uudet osaavat työntekijät kiinnostuvat, kun työyhteisö on kehittyvä, työstä nauttiva ja hyvinvoiva. (Terveystalo, 2022) Työntekijöiden työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi tulee tutkia, niin positiivista kuin negatiivistakin hyvinvointia työpaikalla (Mäkikangas yms., 2017).

Opinnäytetyössä on toimeksiantaja yritys X. Yritys X on ollut mukana Onnistuneesti työuralle- hankkeessa. Kyseinen hanke on Työterveyslaitoksen vuosina 2020–2023 toteuttama, ja sen tarkoituksena on edistää nuoren työntekijän osaamista sekä tukea heidän työhyvinvointiaan. (Työhyvinvointilaitos, julkaisuaika tuntematon). Toimeksiantaja antoi opinnäytetyön aiheen idean hankkeen pohjalta, tarkoituksena selvittää yritys X:n perehdytyksen vaikutusta nuorten työntekijöiden hyvinvointiin.

Opinnäytetyön aihe koskee nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin huomioimista uran alkutaipaleella. Työn teoriaosuudessa käydään läpi yleisellä tasolla perehdytystä ja työhyvinvointia sekä niihin liittyviä käsitteitä. Opinnäytetyössä tarkastellaan juuri nuorten työhyvinvointia ja perehdytystä, sillä ne saattavat erota jonkun verran jo pidemmin työuralla olleeseen työntekijään. Opinnäytetyön käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimusmenetelmänä toimii internetkysely Yritys X:n nuorille työntekijöille. Kyselyssä on erilaisia kysymyksiä perehdytykseen ja työhyvinvointiin liittyen. Hyödynnän kyselystä saatua aineistoa tässä työssä.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville:

1. Miten perehdytys vaikuttaa nuorten työntekijöiden työhyvinvointiin
2. Mitä keinoja perehdytyksessä on hyvä ottaa huomioon, kun tietää aloittavan työntekijän olevan nuori.

Tutkimuskyselyn vastaukset analysoidaan ja käydään läpi yritys X:n perehdytykseen liittyvät kehittämisideat.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Tässä luvussa käsittelen työhyvinvointia, sen osa-alueita ja työhyvinvointiin liittyviä myönteisiä käsitteitä, kuten työnimua ja flow-tilaa sekä pahoinvointiin liittyviä käsitteitä, kuten työssä tylsistymistä ja työstressiä. Näiden lisäksi avataan työhyvinvoinnin portaita. Luvussa on huomioitu työhyvinvointia nuorilla työntekijöillä ja sitä, miten työhyvinvointi vaikuttaa heihin.

2.1 Työhyvinvointi määritelmä

Työhyvinvointia voidaan pitää kokonaisuutena, joka koostuu terveellisestä, turvallisesta ja tuottoisasta työstä. Työtä tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön toimesta. Ajatellaan, että työhyvinvoinnissa on kyse siitä, miten työntekijä itse sen kokee. Työ vahvistaa työntekijöiden elämänhallintaa silloin, kun he kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. (Pennonen, 2021) Hyvällä ja kannustavalla johtamisella sekä työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Vaikuttavia tekijöitä ovat mm. yksilö ja hänen huolensa pito omasta hyvinvoinnista, työyhteisö, organisaation menettelyt ja järjestelyt, johtaminen sekä ylipäänsä työ. Työhyvinvoinnista puhuttaessa pitää ottaa huomioon, että se voi näkyä positiivisena eli hyvinvoinnin lisäksi myös negatiivisena eli pahoinvointina. Pahoinvointi näkyy yleisemmin stressinä, tylsistymisenä tai pahimmillaan myös uupumisena. (Tampereen yliopisto, julkaisuaika tuntematon) Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteiden näkökulmasta ajatellen on tärkeää ottaa ihmiset huomioon yksilöinä, sillä jokaisella on erilaiset tarpeet ja ongelmat, jotta hyvinvointia saadaan vietyä eteenpäin. (Hakanen, 2004) Työterveyden kuormittumisen ja kulujen, työilmapiirin, työntekijöiden vaihtuvuuden sekä sairaus- ja muiden poissaolojen avulla voidaan nähdä yrityksen työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin vaikutuksia. (Viitala, 2021)

2.2 Työhyvinvointiin liittyvät käsitteet

Työn imu on työssä koettavaa positiivista motivaatio- ja tunnetilaa. Työntekijä, joka tuntee työn imua, lähtee yleisesti mielellään töihin. Hän myös pitää työtään mielekkäänä ja nauttii siitä. Omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus ovat kolme työhyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka kuuluvat työn imuun. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon) Vaikka työn imua ei tuntisi koko aikaa, niin silti on merkittävää joskus tuntea olevansa innostunut ja energinen. Työn tehokkuus vähentyy niillä työntekijöillä, jotka eivät tunne työn imua työssään. (Hagert & Toivanen, 2022)

Flow:lla on paljon samoja piirteitä, kuin työn imussa. Työn imun pitkäkestoisten omistautumisen ja syventymisen sijasta flow-tilassa koetaan lyhytaikaista huippuvirettä työtä kohtaan. Flow:lla on neljä vaihetta, mitkä ovat ponnistelu, rentoutuminen, flow ja palautuminen. Flow'n yksittäiseen kokemiseen ei tarvita kuin kolme ensimmäistä vaihetta (ponnistelu, rentoutus ja flow) mutta pitkäkestoisen flow'n tavoittelemiseksi täytyy käydä läpi myös neljäs vaihe eli palautuminen. (Venäläinen, 2020)

Työhön liittyvää tunnetilaa, jossa ihmisellä on epämiellyttäviä tuntemuksia ja huono vireystaso kutsutaan *työssä tylsistymiseksi*. Se on yleensä lyhytkestoisempaa ja lievempää, kuin työuupumus, mutta siinä koetaan merkitsemättömyyttä ja matalaa vireystasoa, kuten myös työuupumuksessa. Työssä tylsistymistä kokeva ihminen ei tunne työtään miellyttäväksi, eikä työ tuo tarpeeksi haasteita. (Mäkikangas yms., 2017) Tutkimuksen mukaan nuoret aikuiset kokevat vanhempia työntekijöitä enemmän työssä tylsistymistä (Työterveyslaitos, 2023)

Stressi on normaalia työelämässä. Sitä syntyy usein epävarmuuden ja kiireen keskellä. Hetkellisesti koettuna stressi vaikuttaa positiivisesti, ja sen avulla voi saada enemmän aikaa työssä. Liiallisesti stressiä kokeva henkilö ei palaudu tarpeeksi työn rasituksesta. Stressi näkyy yleensä ahdistuneisuutena, hermostuneisuutena ja nukkumisvaikeuksina. Työolobarometrin mukaan vuonna 2021 palkansaajista stressiä koki 12 % melko paljon ja 4 % erittäin paljon. Naiset kokevat huonoa stressiä useammin kuin miehet. (Manka yms., 2023) Nuorilla aikuisilla stressioireita voi suojata työn hallinnalla (Mäkikangas yms., 2017).

Työuupumus on seuraus pitkittyneestä työstressistä. Vähitellen työssä etenevää vakavaa stressioireyhtymää kutsutaan työuupumukseksi. Ammatillinen itsetunnon lasku, välinpitämätön asenne työtä kohtaan ja uupumisasteiseksi kehittynyt fyysinen ja henkinen väsymys ovat stressioireyhtymän oimaisuuksia. Työuupumus tapahtuu asteittain, kun työntekijä on antanut itsestään työlle yli omien voimavarojensa liian pitkän aikaa. Toisin sanoen työntekijä ei ole kokenut palautuvansa, kun työt ovat ylittäneet omat voimavaransa. (Pennonen, 2021)

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu Maslowin tarvehierarkian mukaan. Siihen kuuluu *terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen*. (KUVA 1.) Maailman terveys järjestön WHO:n mukaan terveys on tila, jonka määrittelee täydellinen psyykinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Jokainen ihminen kuitenkin kokee terveyden hieman eri tavalla, joten sen määritelmää ei voi asettaa niin tarkasti. Terveyttä säätelee ihmisen omat kokemukset, arvonsa ja asenteensa. Näiden lisäksi elinympäristöllä niin sosiaalisella kuin fyysisellä sekä sairauksilla on suuri vaikutus terveyteen. (Huttunen, 2020)

Terveys on kaiken perustana ja se onkin ensimmäinen porras. Terveysteen vaikuttavat monet tekijät ja siihen pystyy niin työntekijä kuin työnantajakin osaltaan vaikuttamaan. Työntekijä voi vaikuttaa omaan terveyteensä pitämällä huolen terveellisistä elämän tavoista, kuten riittävästä levosta/unesta, sopivasta määrästä liikuntaa, tupakattomuudesta, terveellisestä ja monipuolisesta ravinnosta, sekä alkoholin kohtuullisesta käytöstä. Edellä mainittuihin asioihin voi myös työnantaja antaa oman panoksensa mm. työpaikkaruokailun ja -liikunnan avulla. (Rauramo, 2012)

Työssä on erityisen tärkeää huomioida työntekijöiden työn ja työympäristön turvallisuus. Perehdyttämistä työtapoihin voidaankin pitää yhtenä vaikuttavana tekijänä terveelliseen ja turvalliseen työhön. Haasteita turvalliseen työympäristöön vaikuttaa se, että nykypäivänä monet ihmiset työskentelevät paljon myös muualla, kuin työnantajan tiloissa. (Työturvallisuuskeskus, julkaisu ajankohta tuntematon)

Jokaisen työntekijän tulee noudattaa lakia, ohjeita, määräyksiä ja asetuksia taatakseen turvallisen työympäristön. Lisäksi on oltava aktiivinen estämään vaaroja työympäristössä sekä edistääkseen työturvallisuutta. Varmistaakseen turvallisuuden työpaikalla on ensi arvoisen tärkeää määrittää vastuut ja pitää huolta osaamisesta. Perehdyttäminen on osa myös turvallisuuden portaalla, sillä perehdyttämällä työntekijät voidaan opettaa havaitsemaan työhön liittyvät vaarat. (Rauramo, 2012)

Yhteisöllisyyden muodostuminen edellyttää luottamusta, vuorovaikutusta, vapaata kommunikointia ja osallistumista yhteisön jäsenten tai eri ryhmien jäsenten välillä. Yhteisöllisyyden syntymistä tukevat positiiviset suhteet eri ryhmien välillä, mutta pelkästään yhteisön olomassalolla ei pystytä takaamaan yhteisöllisyyden syntymistä. (Opetushallitus, julkaisuaika tuntematon)

Sosiaalisella tuella voi auttaa toista jaksamaan työssä, ja sen avulla keventää elämässä ilmentyviä paineita. Vastuullisuus, inhimilliset ja persoonalliset ominaisuudet liittyvät yhteisön jäsenenä toimimiseen. Lisäksi tuen määrään ja laatuun vaikuttavat myös työyhteisön käytännöt ja kulttuuri sekä työn ja sen organisointi. (Ratamo, 2012)

Arvostuksen tarpeeseen kuuluu kaksi eri tarvetta, ylempi ja alempi tarve. Toisilta ihmisiltä saatuun arvostukseen eli alempaan (sosiaaliseen) arvostukseen kuuluvat mm. kunnia, huomioiminen, maine ja kunnioitus. Ihmisillä on tarve olla merkittävä ja huomattu sekä hankkia mainetta ja kunniaa. Itsearvostus liittyy ylempään arvostuksen tarpeeseen. Korkeaa itsekunnioitusta ja itsearvostusta tavoittelevat terveet ihmiset. Ylempään arvostukseen liittyviä käsitteitä ovat saavutukset, johtajuus, vapaus ja itseluottamus. (Ratamo, 2012)

Arvostus on yksi psykologisista perustarpeista, jotka ohjaavat ihmistä. Siksi ihmiset tarvitsevat muiden ihmisten arvostusta muun elämän lisäksi myös työelämässä. Vaikka työympäristössä voi muiden huomioiminen unohtua muun muassa kiireiden takia, niin silti se olisi tärkeää, sillä arvostus auttaa jaksamaan ja motivoi työssä. (Salonen, 2023.) Rakentava palaute on yksi osa, mikä kuuluu arvostuksen portaaseen. Työn tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kehityksen kannalta on tärkeää antaa ja vastaanottaa rakentavaa palautetta.

Osaaminen on tärkeässä osassa, kun keskustellaan työurien pidentämisestä, yhteiskunnan rakennemuutoksesta ja työhyvinvoinnista. Työelämässä oman osaaminen parantaminen työuran aikana mahdollistaa osaavan työvoiman saannin. Muuttuvassa työmaailmassa yksilö voi saada turvan tunteita omalla osaamisella. Yhä enemmän työikäisten pitäisi osallistua jatkuvaan oppimiseen, jotta tulevaisuudessa voitaisiin hyödyntää työikäisten osaaminen entistä paremmin. (STTK, julkaisuaika tuntematon)

Työn jatkuva kehittyminen, onnistumisen tunteet ja oppimiskokemukset ovat merkittäviä asioita työmotivaation ylläpitämiseksi. Turvatulla ja hyvinvoivalla työympäristöllä, kunnollisilla työvälineillä sekä asianmukaisella perehdytyksellä voidaan luoda pohja hyvään työhön ja työssä oppimiseen. (Rauramo, 2012)



KUVA 1. Työhyvinvoinnin portaat (Forsblom, 2024)

2.4 Nuorten työhyvinvointi

Työelämässä on tärkeää, että esihenkilönä toimiva osaa ottaa huomioon työntekijöiden eri-ikäisyyden ja sen tuomat haasteet niin, että jokaisen voimavaroja pystyttäisiin hyödyntämään (Mannermaa, 2022). Työterveyslaitoksen vuosien 2020–2022 aikana tehdyissä Miten Suomi voi? -tutkimuksissa on käynyt ilmi, että työhyvinvointi on huonontunut korona-aikana nuorilla enemmän verrattuna muihin ikäluokkiin. Kiinnittämällä huomiota onnistumisiin, arvostukseen sekä yhteisöllisyyden parantamiseen työpaikoilla voitaisiin edistää varsinkin nuorten työhyvinvointia. (Työterveyslaitos, 2023)

Nuori ottaa vasta ensimmäisiä askelia työelämäänsä ja juuri näillä ensimmäisillä opeilla on valtavia seurauksia myös tulevaisuudessa. Nuoren työntekijän työhyvinvointia voi tukea erilaisin keinoin. Antamalla positiivista palautetta ja auttamalla havaitsemaan nuoren vahvuudet pystyt vahvistamaan nuoren uskoa omaan onnistumisiin. Anna nuorelle tukea työn hallinnassa selkeyttämällä työn tehtäviä, vastuualueita ja tavoitteita sekä määrittämällä edellä mainitut asiat nuoren osaamisen ja kokemuksen mukaisesti. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon)

Nuorilla työntekijöillä on erilaisia näkökulmia, joita he pystyvät tuoda esiin organisaatioon tullessa. Heille työelämä on vielä uutta, joten heillä on tavoitteena kasvaa ja kehittyä työntekijänä. Nuoret tarvitsevat tukea, palautetta ja kehityskeskusteluja uudessa työympäristössä. Kielteinen ilmapiiri voi lisätä stressiä ja epäonnistumisen pelkoa ja täten hidastaa oppimista, kun taas myönteisen tunnelman avulla pystytään edistämään oppimista. (Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon)

3 PEREHDYTYKSEN

Tässä luvussa käsitellään yleisesti perehdytystä, sen erilaisia näkökulmia ja sitä miten niin organisaatio kuin uusi työntekijäkin voivat vaikuttaa perehdytykseen. Näiden lisäksi tässä on tuotu esille asioita juuri nuorten työntekijöiden perehdytyksestä ja seikoista, joita nuorille suunnatussa perehdytyksessä täytyy ottaa huomioon. Niin kuin monet muutkin asiat myös perehdytys vaikuttavat työhyvinvointiin.

3.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdytys tarkoittaa kaikkia niitä toimia, joiden avulla uusi työntekijä omaksuu uuden työympäristönsä, sen tavat ja ihmiset sekä mitä häneltä odotetaan. Työn vaiheet ja kokonaisuus sekä työn edellyttämä tieto ja taito kuuluvat työnopastukseen. Jokainen yritys muokkaa perehdytysprosessiaan omaan alaansa sopivaksi, mutta voidaan ajatella, että perehdyttämällä on viisi askelta, jotka ovat valmistautuminen, opettaminen, mielikuvaharjoitus, taitojen kokeilu ja testaaminen sekä opitun toteaminen. (Ahokas, Mäkeläinen 2013)

Perehdytyksen päämääränä on pitää huolta, että uusi työntekijä tottuu työyhteisöön ja suoriutuu työstään. Työtehtävissä menestyäkseen hyvin, työntekijän tulee sisäistää uudet taidot ja toimintatavat. Toimivan perehdytyksen avulla pyritään vahvistamaan uuden työntekijän ja organisaation kanssakäymistä. (Eklund, 2018)

Perehdytys on lakisääteinen, joten sitä käsitellään Työturvallisuuslaissa. Työntekijän on huolehdittava työntekijän asianmukaisesta perehdytyksestä työhön, työympäristöön, mahdollisiin työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeaoppiseen käsittelyyn sekä työkäytäntöihin. Perehdytystä tulee antaa, jos aloittaa uuden työn, työtehtävät muuttuvat, tai jos työpaikalla otetaan käyttöön uudet työvälineet- tai menetelmät. Työntekijälle annettavalla perehdytyksellä pyritään ehkäisemään työssä mahdollisesti tapahtuvia haitta- ja vaaratilanteita. (Työturvallisuuslaki 738 § 14)

Perehdytykseen liittyviä toimia voidaan antaa muille työntekijöille, mutta perehdytyksen suunnittelu toteutustapa ja seuranta on aina johdon ja esihenkilön vastuulla. Jokaiselta pitäisi löytyä perehdytysohjelma, minkä mukaan perehdytyksessä edetään. (Tehy, julkaisu-aika tuntematon)

Perehdytyksen huomioiminen on todella tärkeää työuraansa aloittavan nuoren kohdalla. Sen lisäksi perehdyttäminen ja sen dokumentointi on tärkeää, oli työntekijän työura ja aiempi kokemus millainen tahansa. Hyödyllisessä perehdytyksessä varmistetaan osaaminen ja motivoidaan oppimaan työntekijän lähtötaso huomioon ottaen. Perehdyttämisen avulla voidaan pitää huolta ennakoivasti työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. (Työturvallisuuskeskus, 2023)

3.2 Perehdytyksen näkökulmat

Monesti ajatellaan, että organisaatio toimii perehdyttäjänä ja uusi työntekijä perehtyy organisaatioon ja tuleviin työtehtäviin. Tämä on tietenkin totta, mutta on tärkeää, että uusi tulokas saa kertoa mielipiteitään. Nykypäivänä toimivassa perehdytyksessä huomioidaan myös uusi työntekijä ja hänen toimintansa perehdyttäjänä. Voidaan ajatella, että perehdytys jaetaan neljään eri näkökulmaan (KUVA 2.), joita ovat työntekijä perehtyjänä, organisaatio perehdyttäjä, työntekijä perehdyttäjänä ja organisaatio perehtyjänä. (Eklund, 2018)



KUVA 2. Perehdytyksen näkökulmat (Mukailtu Eklund, 2018)

Uusi työntekijä kiinnittää eri tavalla huomiota asioihin, kun yrityksessä pidempään olleet työntekijät. Tämän takia uuden työntekijän on hyvä tuoda esille omat mielipiteet ja parannusideoitasi sekä antaa palautetta. Organisaatiolla tulee olla kyky vastaanottaa uuden työntekijän palaute ja olla avoimena uusille ideoille. (Eklund, 2018)

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ilmaisee sen, että toimintaa pyritään edistämään ja työntekijöistä huolehditaan. Työntekijän palautteen antaminen on samalla tavalla sallittua ja velvoitettua, kuin organisaation tai esihenkilön antama palaute. Kehityksen kannalta rakentava ja myönteinen palaute ovat yhtä tärkeitä. (Aarnikoivu, 2010)

Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli löytää mahdollisia parannuskohteita yritys X:n perehdytysprosessiin. Tutkimuskyselyssä ei suoranaisesti kysytty otettiinko yritys X:n perehdytyksessä näkökulmat työntekijän roolista perehdyttäjänä ja organisaation roolista perehtyjänä huomioon. Tähän tutkimuskyselyyn tulleiden vastauksien/palautteiden perusteella voidaan tarkastella miten nämä perehdytyksen näkökulmat ovat tulleet esiin.

3.3 Nuoren työntekijän perehdytys

Työnantajan tulee kiinnittää huomiota työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin nuorten perehdytysprosessissa. Perehdytyksen avulla voidaan edistää nuorta pääsemään sisään työyhteisöön ja sillä voidaan pienentää työntekijä stressiä. Kun työntekijä tietää omat vastuunsa ja tehtävänsä, niin silloin myös työn laatu ja teho parantuvat. Työnantajan kartoittaa nuoren kokemus ja osaaminen suunnitellakseen perehdyttämisen keston ja laajuuden. (Työsuojelu, julkaisuaika tuntematon)

Kattava perehdytys tukee nuorta työntekijää sitoutumaan työelämään. Perehdyttämisen muistilistan avulla voit varmistaa, että nuori pääsee osaksi työyhteisöä. (KUVA 3.) Niin kuin monet muut asiat, myös perehdytys on oleellista aloittaa suunnittelemalla. Jo ennen uuden työntekijän tulemistä taloon on tärkeä tarkistaa, ettei perehdyttämismateriaaleissa ole vanhentunutta tietoa ja, että perehdyttämiseen on riittävästi resursseja sekä aikaa. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon)

Perehdytyksessä on hyvä huomioida, ettei nuorella työntekijällä ole mahdollisesti aiempaa kokemusta työelämästä. Tämän vuoksi olisi tärkeä perehdyttää nuori työsuojelun perusteisiin, sillä hänellä ei ole samanlaisia valmiuksia työskennellä työympäristössä. Työnantajalla on vastuu, että nuori pystyy noudattamaan turvallisuutta töitä tehdessä. (Hämäläinen, 2015)

Palautteen antaminen on tärkeä osa perehdytystä, sillä niin positiivisen kuin negatiivisen palautteen ansiosta voimme kehittää itseämme ja toimintaamme. Uudelta työntekijältä saadun palautteen ansiosta pystytään mahdollisesti edistämään perehdytysprosessia ja muuta työskentelyä. Uudella työntekijällä on varmasti erilainen näkemys, joten siksi on hyvä muistuttaa myös nuorta tuomaan rohkeasti mieltä askarruttavat asiat esille ja antamaan palautetta myös perehdyttäjälle sekä muuhun työyhteisöön/-ympäristöön liittyen. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon)

Perehdyttämisessä on hyvä muistaa ottaa huomioon sen jatkuvuus. Työnantajan tulee huolehtia lisäperehdytyksestä myös myöhemmin, sillä ohjelmistot, laitteet, työympäristö ym. muuttuvat ja kehittyvät koko ajan. Näin pystytään pitää huolta, että työntekijät osaavat toimia määräysten mukaisesti myös jatkossa. (Hilskä yms. 2022) Opinnäytetyön tutkimuskyselyssä on pyritty kysymään kysymyksiä, joista voidaan päätellä, miten tämän muistilistan asiat on otettu huomioon yritys X:n perehdytysprosessissa.



KUVA 3. Muistilista nuoren työntekijän perehdyttämiseen. (Forsblom, 2024)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käydään läpi mitä tutkimusmenetelmää tässä opinnäytetyön aikana on käytetty ja miten sen aineisto on syntynyt. Näiden lisäksi tässä tuodaan esille tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tässä tutkimuksessa on käytetty pääasiallisena tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista tutkimusta. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Määrällisen tutkimuksen avulla ei pystytä tutkimaan tarpeeksi asioiden syitä, vaikka sen avulla voidaankin kuvata olemassa olevaa tilannetta. Tulokset osoitetaan kuvioiden ja taulukoiden avulla. Tutkimusongelman ja kohderyhmän pohjalta on tehtävä päätös siitä mitä tiedonkeruumenetelmää on paras hyödyntää tutkimuksessa. (Heikkilä, 2014) Määrällisen tutkimuksen lisäksi tässä työssä käytettiin pienessä mittakaavassa myös laadullista tutkimusta.

Tiedonkeruumenetelmäksi pohdin haastattelua ja internetkyselyä. Valitsin lopulta tähän tutkimukseen tiedonkeruumenetelmäksi internetkyselyn aikataulullisista syistä. Yritys X:llä on yli tuhat nuorta työntekijää, minkä takia uskoin saavani riittävästi vastauksia niin, että kyselyä voisi pitää luotettavana. Internet kyselyn avulla voidaan kerätä tietoa nopeasti, ja vastauksia pystytään alkaa analysimaan heti, kun kysely on suljettu (Heikkilä, 2014). Lähdin luomaan kyselyä nuorten perehdytykseen ja työhyvinvointiin liittyen, pyrkien keräämään mahdollisimman kattavasti vastauksia yritys X:n nuorilta työntekijöiltä. Rajasin kohderyhmäksi nuoret työntekijät 18–30-vuotiaat, sillä sen jälkeen jäljelle jäi vielä 1300 nuorta työntekijää. Tiedostin jo alkuun, ettei kaikilta varmastikaan saa vastauksia, mutta tavoitteenani oli saada mahdollisimman moni nuori työntekijä osallistumaan kyselyyn.

Aloitin kyselyn valmistamisen suunnittelemalla kysymyksiä, mistä olisi tulevaisuuden kannalta tärkeä saada vastauksia. Kävin läpi yritys X:n työkykykoordinaattorin ja työhyvinvointipäällikön kanssa kysymyksiä, jotta saisin toimeksiantajan sisältä näkemystä kyselyn sisältöön. Lähdin luomaan kyselyn alkuun muutamia taustakysymyksiä, mistä selviäisi vastaajan ikä, työskentely-yksikkö ja se, että onko vastaaja määräaikainen vai vakituinen. Vastaajan ollessa määräaikainen hänen piti vastata myös kysymykseen määräaikaisuuden pituudesta. Vaikka kysymys määräaikaisuuden pituudesta oli vapaaehtoinen, niin silti siihen oli tullut vastaajia kahdeksan, vaikka määräaikaisia vastaajien joukossa oli vain neljä. Tästä syystä kysymykseen olisi pitänyt tehdä sääntö, että kysymys olisi tullut näkyviin, vain niille, jotka vastasivat olevansa määräaikaisia. Taustakysymysten jälkeen kyselyssä oli kysymyksiä perehdytykseen ja työhyvinvointiin liittyen. Kyselyssä ei suoranaisesti kysytty miten perehdytys on vaikuttanut työhyvinvointiin, mutta kysymykset olivat suunniteltu siten, että niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyen.

Tutkimuksen kyselylomakkeessa käytettiin suljettuja ja avoimia kysymyksiä sekä asenneasteikkoa. Suljetussa kysymyksessä on määritelty vastausvaihtoehdot valmiiksi, jonka takia niiden käsittely on yksinkertaista. Kysymys on dikotominen, mikäli kysymyksessä on kaksi vastausvaihtoehtoa, kun taas jos vastausvaihtoja on useampi, niin silloin sitä kutsutaan monivalintakysymykseksi. (Heikkilä, 2014) Avoimella kysymyksellä tarkoitetaan kysymystä, johon vastaajat saavat kirjoittaa vapaamuotoisesti, ilman, että vastausvaihtoehtoja on annettu. Näitä kysymyksistä on kuitenkin selkeästi vaikeampi tehdä johtopäätöksiä ja ne voivat olla myös epäselviä. (Holopainen yms. 2004)

Kyselyssä käytettiin useimpien kysymysten kohdalla Likert-asteikkoa, jossa väittämät olivat

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 3 Jokseenkin samaa mieltä
- 4 Täysin samaa mieltä

Ennen kyselyn julkistamista juttelin väittämävaihtoehtoista yritys X:n henkilöstön kehittämispäällikön kanssa, ja tulimme siihen lopputulemaan, että 1–4 asteikolla vastaajat eivät pysty olemaan neutraaleja, vaan heidän on pakko ottaa kantaa, jonka takia teimme päätöksen, ettei neutraalia vastausvaihtoehtoja laiteta Likert-asteikon kysymyksiin.

Likert-asteikossa on yleensä 4- tai 5-porrasta ja sitä käytetään mielipideväittämissä. Vastausvaihtoehtojen ääripäinä ovat useimmiten ”täysin eri mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Niiden välillä olevat vastausvaihtoehdot riippuvat siitä moni portaisen asteikosta tekee, esimerkiksi haluaako kysymykseen laittaa vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. (Heikkilä, 2014)

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella halutaan saada vastaus kysymyksiin miksi tai miten? (Heikkilä, 2014) Tällaisiin kysymyksiin vastaajat saavat kertoa suhteellisen vapaasti mielipiteistään ja kokemuksistaan, kuitenkin aihealueella pysyen. (Tilastokeskus, julkaisu aika tuntematon) Kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä

1. Miten perehdytys vaikutti mielikuvaani yritys X:stä työnantajana?
2. Mitä haluaisit kehittää perehdytyksessä?

Näihin kysymyksiin vastaajat saivat vastata vapaasti omin sanoin. Ensimmäinen kysymys oli kaikille vastaajille pakollinen, joten saimme kaikilta vastauksen siihen. Toiseen kysymykseen saimme vastauksia vain 12, sillä se oli vapaaehtoinen.

Internetkysely toteutettiin vuoden 2024 tammikuussa yritys X:n nuorille työntekijöille. Kysely oli auki puolitoista viikkoa, jonka aikana vastauksia kyselyyn kertyi 26. Internetkysely tehtiin Webropol kyselytyökalulla. Kyselyn luomisen jälkeen lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin taustatietoa kyselyyn liittyen ja liite, jossa oli QR-koodi kyselyyn (LIITE 2). Yritys X:n kontaktihenkilöni jakoivat kyselyä eteenpäin esihenkilöille, jotka jakoivat niitä eteenpäin yksiköissä.

4.2 Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksessa

Reliabiliteetilla ja validiteetilla voidaan arvioida mittauksen toteutumista. Mittauksen reliabiliteetti kertoo mittarin luotettavuudesta, kun taas mittauksen validiteetti kertoo, miten hyvin on mitattu sitä asiaa, mitä piti. (Nummenmaa yms. 2019) Kyselyn suunnitteluvaiheessa pyrittiin huomioimaan, että mitattaisiin juuri oikeita asioita perehdytyksen kehittämistä ajatellen.

Tutkimuskysely toteutettiin anonymisti niin, ettei vastaajia voinut tunnistaa tulleiden vastauksien perusteella. Tästä mainittiin myös vastaajille kyselyn saatekirjeessä (LIITE 2). Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, ja kyselyn pystyi jättämään kesken niin halutessaan. Kyselyn ollessa vapaaehtoinen emme saaneet kaikilta yritys X:n nuorilta työntekijöiltä vastauksia kyselyyn. Kyselyyn tulleiden vastauksien perusteella ei voida tehdä yleisiä oletuksia, sillä vain 26 henkilöä (2 % yritys X:n nuorista työntekijöistä) vastasi kyselyyn. Näiden lisäksi 64 henkilöä avasi kyselyn ja 45 henkilöä aloitti vastaamisen, mutta ei vastannut loppuun asti. Valitettavasti emme saa tietoa siitä, miksi osa on jättänyt kyselyyn vastaamisen kesken. Kokonaisuudessa vastaajien määrä ei vastannut omia odotuksiani. Mielestäni kysely oli helposti vastattava, eikä aikaakaan kulunut paljoa kyselyn täyttämiseen, joten uskon, ettei nämä asiat vaikuttaneet siihen vastasiko joku kyselyyn vai ei. Tietenkin, osa kysymyksistä saattoi olla itselle itsestään selviä, mutta ei välttämättä vastaajalle. Kävimme yhdessä sanamuotoja ohjaajan kanssa läpi ennen kyselyn julkistamista. Tämän lisäksi kävin kyselyä läpi toimeksiantaja yhteyshenkilöiden kanssa, sekä kyselyä testattiin myös tutuillani.

Vaikka jälkikäteen on mietityttänyt, että olisiko haastattelut toimineet paremmin kuin internetkysely, niin silti uskon, ettei Webropol-kyselytyökalulla tehty kysely vaikuttanut vastauksien saatavuuteen. Internetkyselyn avulla vastaajat pysyvät anonymineina, joka voi osalle olla kriteerinä vastaamiseen.

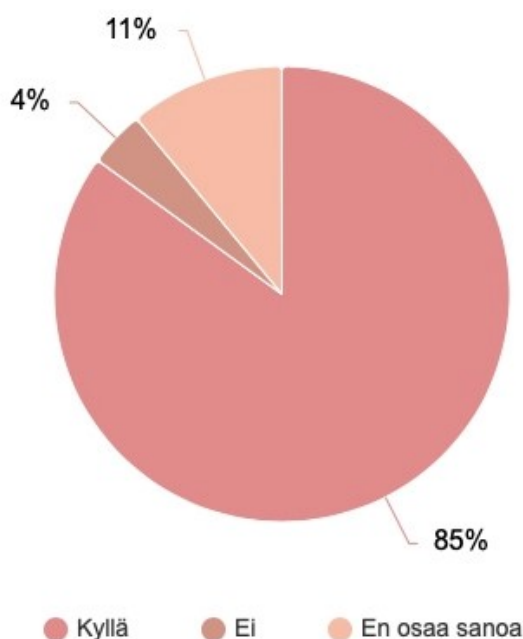
5 TULOKSET

Kyselyn vastauksien analysoimisessa on käytetty apuna sektori- ja pylväskuvaajia. Sektorikuvaaja on havainnollistava, sillä siinä käytettyjä sektoreita on vaikea vertailla suoraan kuvaajasta (Nummenmaa yms., 2019). Tämän takia tässä työssä sektoreihin on merkitty prosenttiosuudet, jotta hahmottaminen olisi helpompaa. Pylväskuvaajassa kaikilla muuttuja luokilla on omat pylvää. Muuttuja luokan havainnot esitetään pylväissä, mitä enemmän havaintoja sitä korkeampi pylvä. (Nummenmaa yms., 2019) Tässä opinnäytetyössä käytetyissä pylväskuvaajissa näkyvät prosenttiosuudet samalla tavalla kuin sektorikuvaajissa. Pylväskuvaajan vaaka-akselilla olevat numerot 1, 2, 3 ja 4 kuvaavat Likert-asteikon väittämiä *1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä.*

Tutkimuskyselyyn vastasi yhteensä 26 henkilöä, joka on 2 % yritys X:n nuorista työntekijöistä. Kyselyn alussa vastaajan piti vastata muutamaaan taustakysymykseen iästä, työskentely-yksiköstä ja työsuhteesta. Yli puolet (65 %) kyselyyn vastanneista olivat 18–22-vuotiaita nuoria työntekijöitä. 23–26-vuotiaita vastanneista oli 23 % ja 27–30-vuotiaita oli 12 %. Työskentely-yksikön eroja ei pystytty kyselyllä selvittämään, sillä varastotyöntekijöiltä tuli vastauksia vain yksi ja toimistotyöntekijöiltä vastauksia ei tullut ollenkaan. Suurin osa (96 %) vastaajista oli myymälätyöntekijöitä. Vastaajista 15 % sanoi olevansa määräaikaaisessa työsuhteessa ja 85 % vakituksessa työsuhteessa.

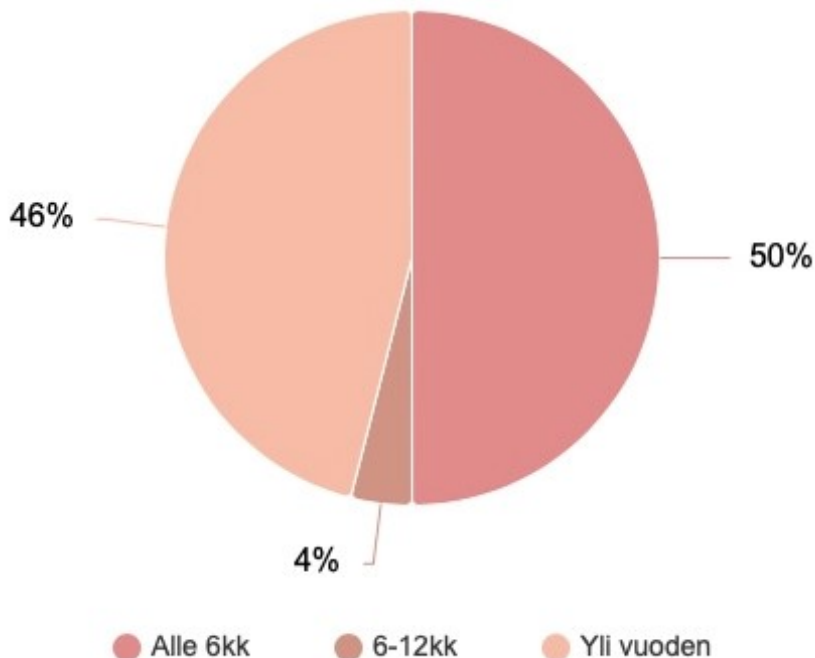
Taustakysymyksiä avulla oli tarkoitus selvittää vaikuttavatko henkilön ikä, työyksikkö tai työsuhteeseen, miten he kokevat perehdytyksen toteutuneen omalla kohdallaan esim., jos henkilö on määräaikaainen, kokeeko hän saaneensa huonompaa perehdytystä, kun henkilö, joka työskentelee vakituksena tai kokeeko varasto-, myymälä- tai toimistotyöntekijät saaneensa perehdytyksen eri tavalla.

Taustakysymysten jälkeen kyselyssä oli perehdytykseen liittyviä monivalintakysymyksiä. Suurin osa (85 %) vastanneista oli saanut perehdytyksen tullessaan töihin yritys X:lle. 4 % vastaajista valitsi vaihtoehdon, ettei ollut saanut perehdytystä ja 11 % ei osannut sanoa. (KUVA 4.)



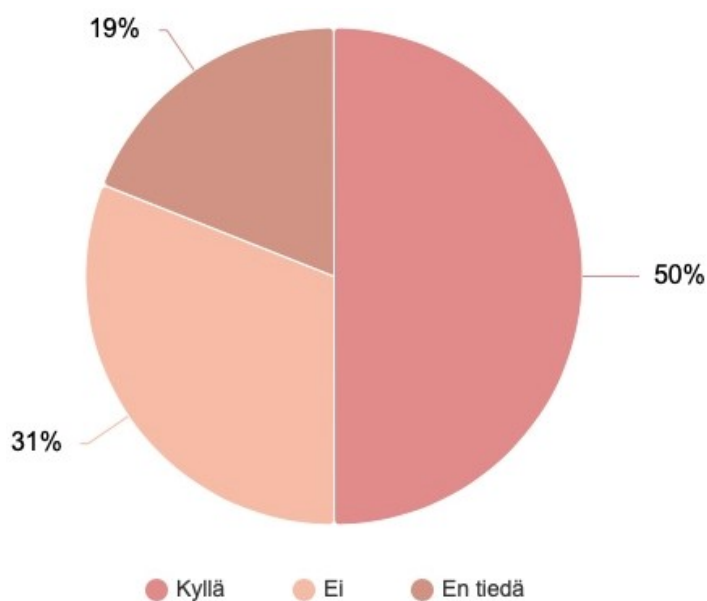
KUVA 4. Olen saanut perehdytyksen (n=26)

Suurimmalla osalla vastaajista oli perehdytyksestä kulunut aikaa joko alle 6kk (50 %) tai yli vuoden (46 %). Vain 4 %:lla vastaajista oli kulunut perehdytyksestä 6-12kk. (KUVA 5.) Tässä työssä aiemmin esille nostamassani perehdytyksen muistilistassa kävi ilmi, että perehdytys on jatkuva prosessi. Tämän takia on vaikea analysoida, tarkoittavatko vastaajat heti töiden alkaessa tapahtuvaa perehdytystä vai myöhemmin saatua perehdytystä.



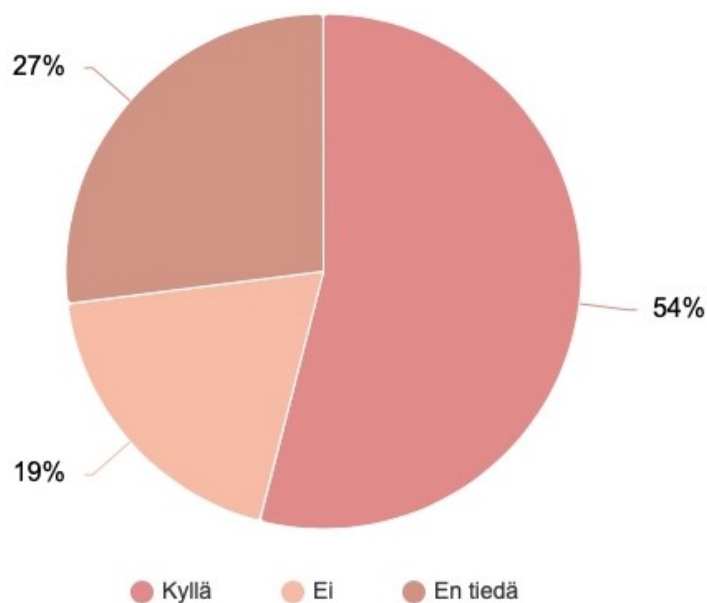
KUVA 5. Perehdytyksestä kulunut aika (n=26)

Puolella (50 %) vastaajista oli perehdytyksen aikana nimetty perehdyttävä/perehdyttäjät. Vastaajista toinen puolisko koki, ettei heillä ollut perehdyttävää/perehdyttäjiä (31 %) tai he eivät tieneet siitä (19 %). (KUVA 6.)



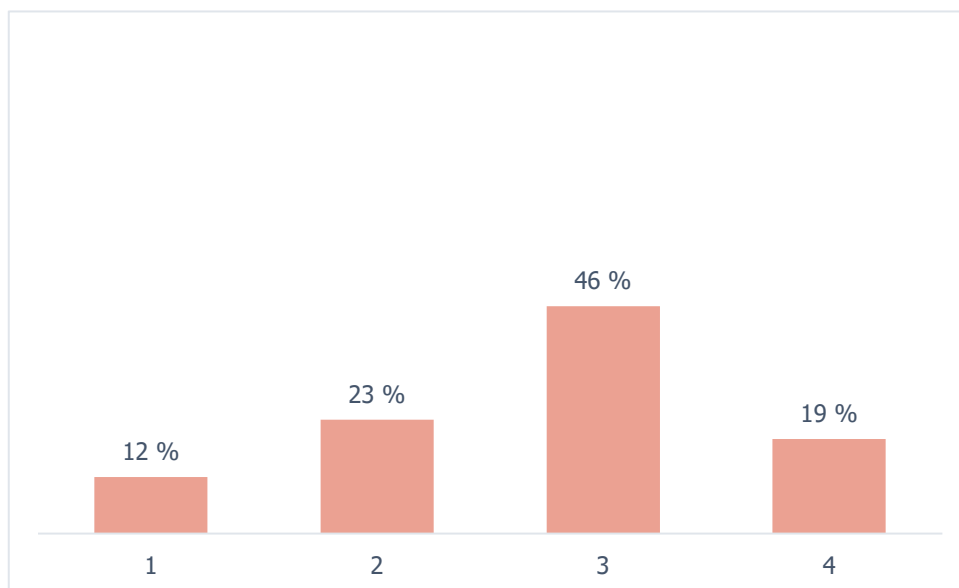
KUVA 6. Minulla oli nimetty perehdyttävä/perehdyttäjät (n=26)

Yli puolet vastaajista 54 % valitsi vaihtoehdoksi kyllä eli että heillä oli perehdytysuunnitelma. Melkein puolet (46 %) vastasi, ettei heillä ollut perehdytysuunnitelmaa (19 %) tai he eivät tieneet (27 %) oliko heillä vai ei. (KUVA 7.) Työturvallisuuskeskuksen mukaan kirjallinen suunnitelma täytyy laatia perehdytyksen tueksi, jotta opastuksen etenemistä voidaan seurata. Suunnitelma avulla on myös helpompi muistaa kaikki ja sillä voi säästää aikaa niin jää enemmän aikaa opetustilanteelle. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)



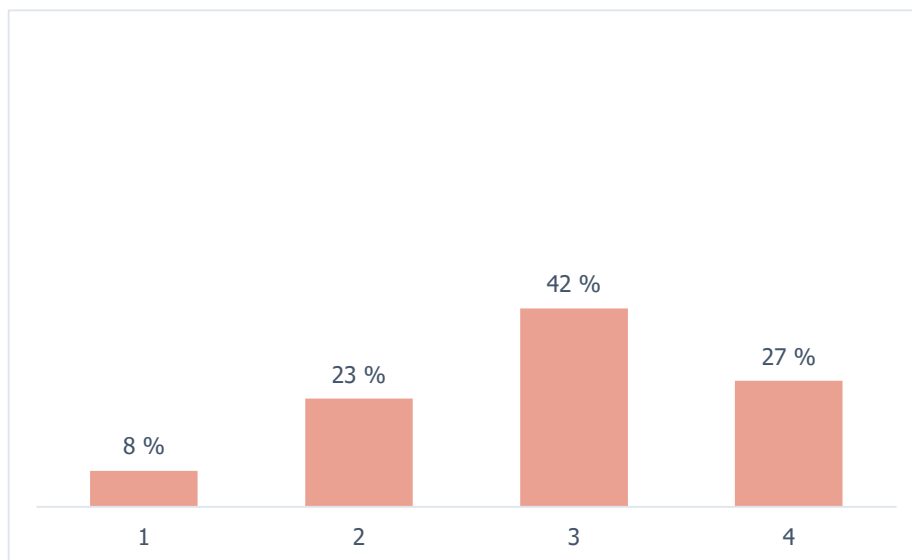
KUVA 7. Minulla oli perehdytysuunnitelma (n=26)

12 % vastaajista oli täysin eri mieltä ja 23 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdytys olisi edennyt perehdytysuunnitelman mukaisesti. Kuitenkin yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä 19 % ja jokseenkin samaa mieltä (46 %) siitä, että perehdytys eteni perehdytysuunnitelman mukaisesti. (KUVA 8.)



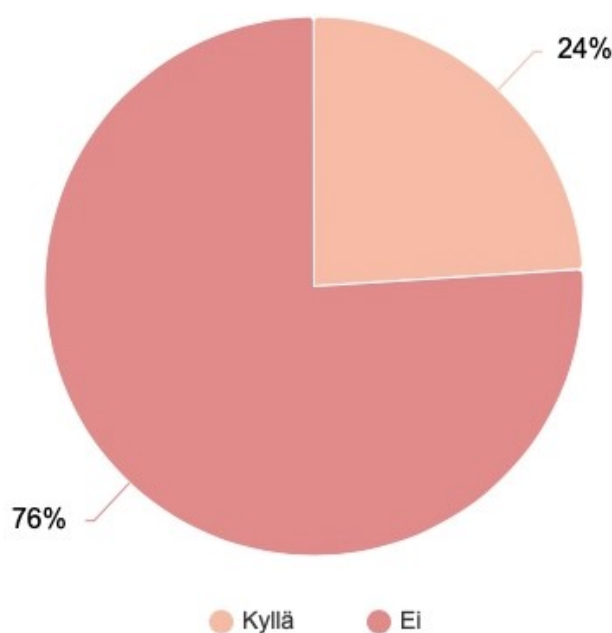
KUVA 8. Perehdytykseni eteni perehdytysuunnitelman mukaisesti (n=26)

Selvästi yli puolet (69 %) vastaajista kokivat yritys X:ssä saaneensa perehdytyksen kattavaksi. Heistä 42 % olivat jokseenkin samaa mieltä ja 27 % prosenttia oli täysin samaa mieltä ”koin saamani perehdytyksen kattavaksi” -väittämän kanssa. Kuitenkin melkein 1/3 osa vastaajista (31 %) oli täysin eri mieltä (8 %) tai jokseenkin eri mieltä (23 %) väittämän kanssa. (KUVA 9.)



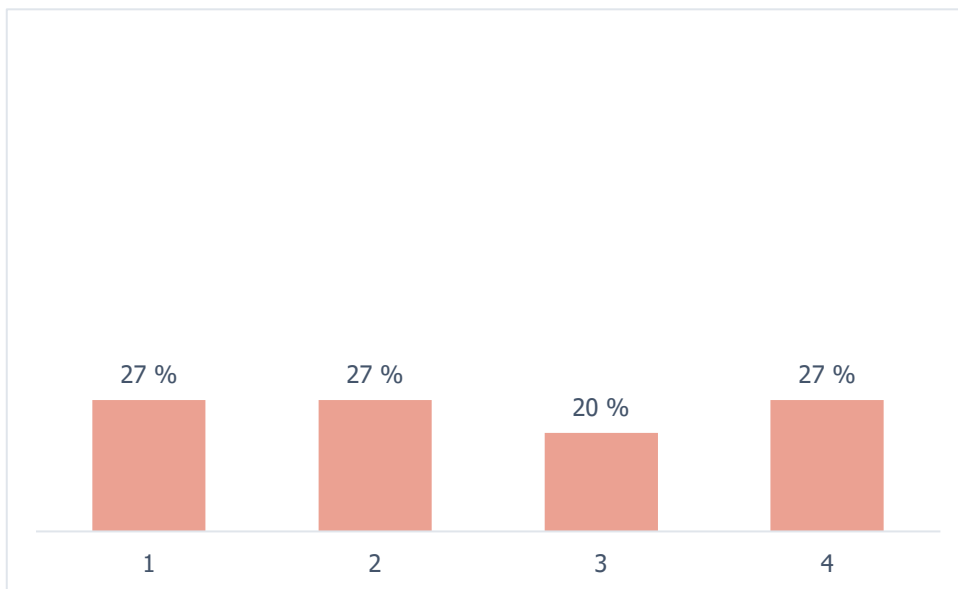
KUVA 9. Koin saamani perehdytyksen kattavaksi (n=26)

Yritys X:n keskitettyyn perehdytyspäivään oli osallistunut vastaajista vain 24 %, ja 76 % vastasi, ettei ole osallistunut. (KUVA 10.) Yritys X:n keskitetty perehdytyspäivä järjestetään vain yrityksen myymälätyöntekijöille ja siinä käydään läpi erilaisia perehdytykseen liittyviä asioita kuten työterveyttä, -turvallisuutta, asiakaspalvelua ja vastuullisuutta. Keskitetty perehdytyspäivä otettiin käyttöön syksyllä 2023, joka selittää osaltaan sen miksi, niin moni vastasi, ettei ole osallistunut keskitettyyn perehdytyspäivään.



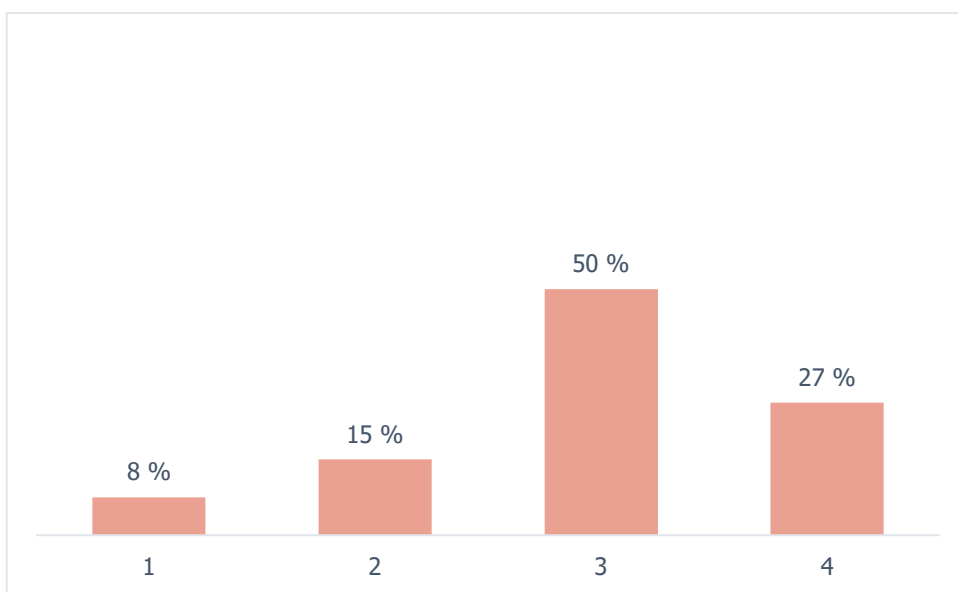
KUVA 10. Olen osallistunut keskitettyyn perehdytyspäivään (n=25)

Keskitetty perehdytyspäivä osana hyvää perehdytystä jakoi mielipiteet lähes tasaisesti vastaajien kesken. 27 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä ja 20 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa siitä, että keskitetty perehdytyspäivä oli hyvä tapa perehtyä. 27 % vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että keskitetty perehdytyspäivä oli hyvä tapa perehtyä. Samoten 27 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. (KUVA 11.)



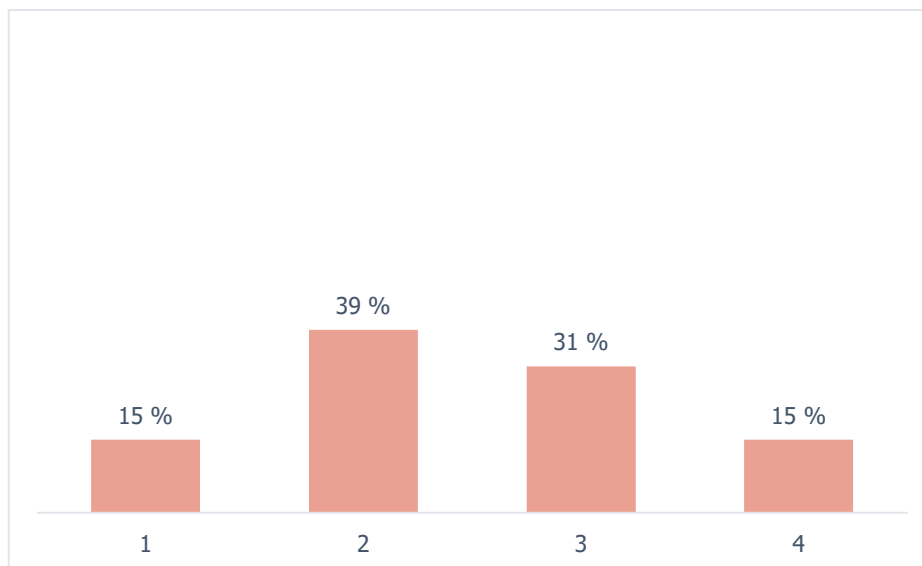
KUVA 11. Keskitetty perehdytyspäivä oli mielestäni hyvä tapa perehtyä (n=15)

Yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä (27 %) tai jokseenkin samaa mieltä (50 %) siitä, että he tiesivät mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu perehdytyksen jälkeen. 8 % vastaajista olivat täysin eri mieltä ja 15 % olivat jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. (KUVA 12.)



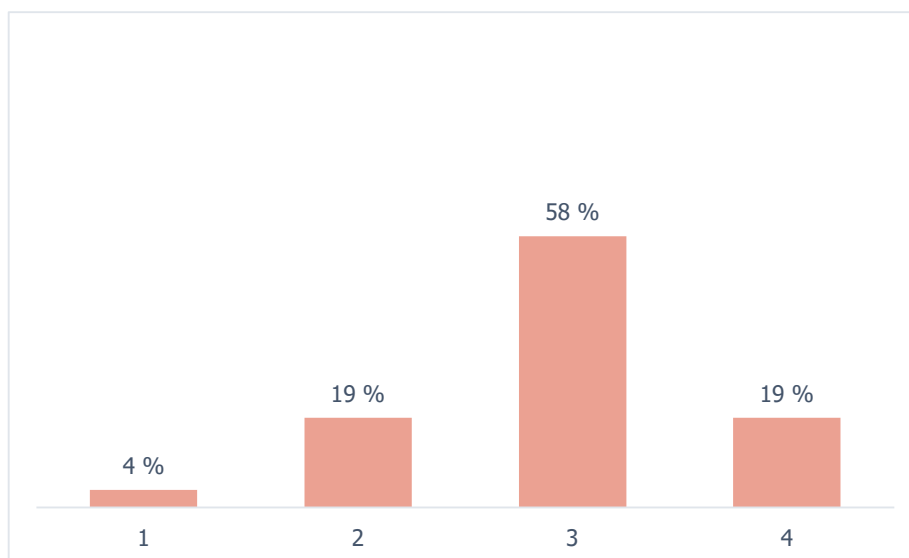
KUVA 12. Perehdytyksen jälkeen tiesin mitä työtehtäviini kuuluu (n=26)

”Sain perehdytyksessä tietoa mm. työterveyshuollosta, E-passieduista, työpaikkaruokailusta ja sairauspoissaoloista” väitteessä vastaukset jakoutuivat suhteellisen tasaisesti samaa ja eri mieltä olevien kanssa. Kuitenkin yli puolet olivat jokseenkin eri mieltä (39 %) tai täysin eri mieltä (15 %) siitä, että olisi saanut perehdytyksessä tietoa mm. työterveyshuollosta, E-passieduista, työpaikkaruokailusta ja sairauspoissaoloista. Kun taas alle puolet olivat jokseenkin samaa mieltä (31 %) tai täysin samaa mieltä (15 %) väitteen kanssa. (KUVA 13.)



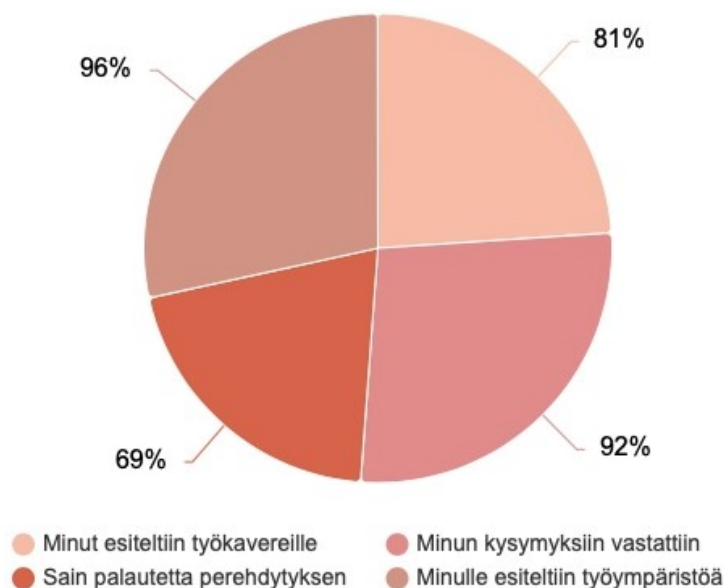
KUVA 13. Sain perehdytyksessä tietoa mm. työterveyshuollosta, E-passieduista, työpaikkaruokailusta ja sairauspoissaoloista (n=26)

”Sain perehdytyksessä tietoa mm. työturvallisuudesta, työn riskeistä ja vaaroista sekä työvälineiden käytöstä.” -väitteessä vain 23 % oli jokseenkin eri mieltä (19 %) tai täysin eri mieltä (4 %) väitteen kanssa. Jopa 77 % olivat jokseenkin samaa mieltä (58 %) tai täysin samaa mieltä (19 %) siitä, että he olivat saaneet perehdytyksen aikana tietoa mm. työturvallisuudesta, työn riskeistä ja vaaroista sekä työvälineiden käytöstä. (KUVA 14.)



KUVA 14. Sain perehdytyksessä tietoa mm. työturvallisuudesta, työn riskeistä ja vaaroista sekä työvälineiden käytöstä.

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin saada selville, miten vastaajat otettiin huomioon uuteen työympäristöön saapuessa. Vähiten (69 %) vastaajista sai palautetta perehdytyksen aikana. Lähes kaikille (96 %) vastaajista esiteltiin työympäristöä uuteen työympäristöön saapuessa. 81 % vastaajista esiteltiin työkavereille ja vastaajista 92 %:n kysymyksiin vastattiin perehdytyksen aikana. (KUVA 15.)



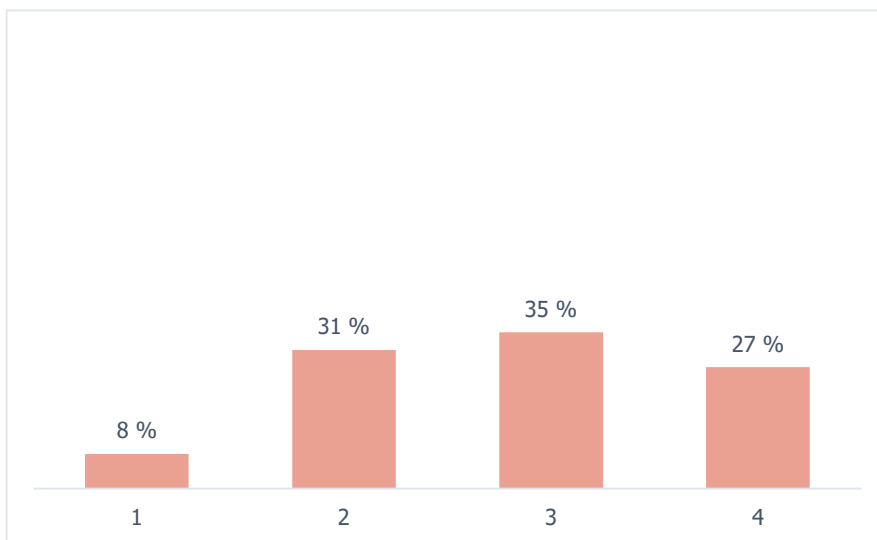
KUVA 15. Minut otettiin huomioon uuteen työympäristöön saapuessani (n=26)

17. kysymys oli pakollinen avoin kysymys, jossa kysyttiin, että miten perehdytys vaikutti mielikuvaani yritys X:stä työnantajana. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 26, joista voidaan todeta, että yritys X:n perehdytys vaikutti suurimmalla osalla (77 %) vastaajista positiivisesti mielikuvaan yrityksestä. Vastaajista noin 23 %:lle perehdytys ei vaikuttanut mielikuvaan mitenkään, tai he eivät osanneet sanoa vaikuttiko se vai ei. Kysymyksessä positiivisiksi asioiksi esille nousi perehdytyksen sopiva tempo, erilaisten ihmisten huomioiminen, uusien työntekijöiden oppimisen varmistaminen ja perehdytyksen kehittäminen kattavammaksi. Perehdytyksen varmistamisen jokaisen uuden työntekijän kohdalla, perehdytysuunitelman käyttö ja asioiden kertominen kiireessä nostettiin esille asioina, jotka vaativat kehittämistä. Vaikka kysymyksessä nousi esille kehitettäviä asioita perehdytykseen liittyen, niin silti suurin osa vastaajista ei kokenut perehdytyksen vaikuttaneen negatiivisesti mielikuvaan yritys X:stä. Alla pari poimintaa avoimista vastauksista.

"Perehdytys oli vähän mitä oli. Selkeää suunnitelmaa ei ainakaan minun kohdallani käytetty. Asiat oppivat tehdessä ajan kanssa. Ei tämä kyllä mielestäni huono asia ollut. Ei vaikuttanut mielikuvaani firmasta"

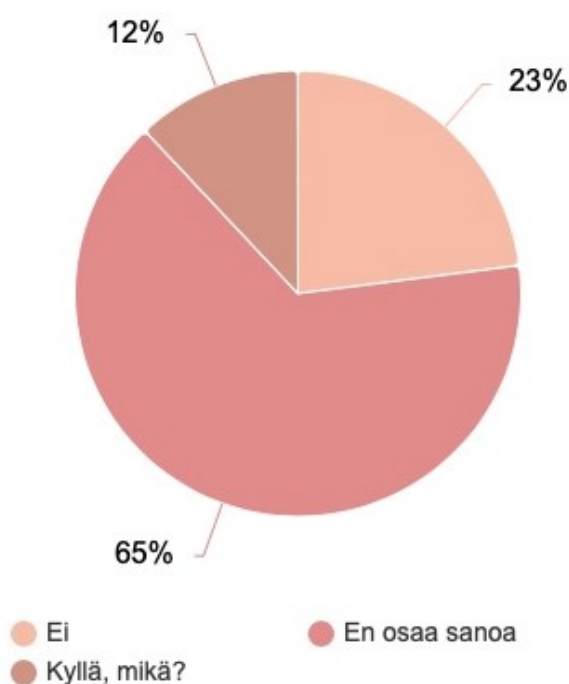
"Perehdytys oli oikeastaan olematon, kaikki neuvoivat sitä mukaan kuin kysyin tai tarvitsi oppia. Perehdytys ei ehkä antanut täysin negatiivista kuvaa yritys X:stä työnantajana, sillä tiedän että heillä on ohjeistukset perehdytykseen, minun kohdallani niitä ei vain huomioitu omassa yksikössäni, mikä voi johtua vain tästä yksiköstä ei koko yrityksestä."

Kysymyksessä 18 yli puolet vastaajista olivat täysin samaa mieltä (35 %) tai jokseenkin samaa mieltä (27 %) siitä, että perehdytys vaikutti haluun sitoutua yritykseen. 31 % vastaajista olivat väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. 8 %:lle vastaajista perehdytys ei vaikuttanut haluun sitoutua yritykseen (KUVA 16).



KUVA 16. Perehdytys vaikutti haluuni sitoutua yritykseen

Vastaajista 65 % ei osannut sanoa jääkö joku oleellinen asia puuttumaan perehdytyksestä. 23 % vastaajista oli sen kannalla, ettei mitään oleellista jäänyt puuttumaan, kun taas 12 % oli sitä mieltä, että perehdytyksestä jäi puuttumaan jotakin (KUVA 17). Yhden vastaajan mielestä perehdytyksessä jäi puuttumaan oleellisista työskentelytavoista, työterveydestä ja henkilöstöeduista kertominen. Tämän lisäksi yksi vastaajista sanoi, että perehdytykseen olisi voitu käyttää enemmän aikaa, kun taas yksi koki, ettei hän ollut saanut perehdytystä ollenkaan.



KUVA 17. Jääkö joku oleellinen asia puuttumaan perehdytyksestä

Viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys perehdytyksen kehittämiskohteista. Kysymys ei ollut pakollinen, mutta vastauksia tuli kuitenkin 12 eli yhteensä melkein puolelta kaikista vastaajista. Kehittämiskohteiksi mainittiin mm. pidempi perehdytysaika, joka voisi olla räätälöity työntekijän mukaan ja hiljaisen tiedon jakaminen sekä perehdytys suunnitelman käyttö. Tähän kysymykseen kahdestoista vastanneista, 33 prosentilta ei tullut mitään kehittämisehdotuksia perehdytykseen liittyen.

5.1 Perehdytyksen kehittäminen tutkimuskyselyä apuna käyttäen

Kyselyyn tulleiden vastauksien perusteella voidaan olettaa, että ainakin kyselyyn vastanneiden mielestä perehdytys on jokseenkin hyvällä tasolla, mutta kehitettävää kuitenkin vielä on. Kahdella viimeisellä kysymyksellä haluttiin selvittää juuri näitä kehitysideoita ja oleellisia asioita perehdytykseen liittyen.

Tärkeimmät yhteenvedot, jotka tein edellä mainittujen kysymysten nojalta olivat, että yritys X:n perehdytykseen käytettäisiin enemmän aikaa ja, että perehdytys olisi yksilöllisempää. Pidempi kestoissa perehdytyksessä uusille työntekijöille yritettäisiin kertoa kaikki tarvittavat tiedot, myös ne niin sanotut hiljaiset tiedot. Jos perehdytystä saisi räätälöityä enemmän yksilöiden tarpeiden mukaiseksi niin, ne, jotka tarvitsisivat perehdytystä enemmän, saisivat sitä.

6 POHDINTA

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyötä kokonaisuudessa johtopäätöksien avulla ja tuoda esiin kehitysideita, jotka syntyivät tutkimuskyselyn perusteella. Näiden lisäksi tässä luvussa kerrotaan, miten opiskelijan oma ammatillinen kehitys on näkynyt tämän opinnäytetyön aikana.

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten nuoren työntekijän työhyvinvointia huomioidaan uran alkutaipaleella. Työhyvinvointi on niin laaja kokonaisuus, että lähes kaikki vaikuttavat siihen. Työn aihe herätti itsessäni paljon ajatuksia, juuri sen takia miten osittain huolestuttava tilanne nuorilla on työhyvinvoinnin kannalta, varsinkin, kun maailman tilanne eli koronapandemia ja Ukrainan sota ovat vaikuttaneet myös osaltaan työelämään. Opinnäytetyön tavoitteena oli arvioida miten juuri yritys X:n perehdytysprosessi vaikuttaa heidän nuoriin työntekijöihinsä. Tämän tavoitteen pohjalta luotiin kehitysideat, joita käsittelemme paremmin alaluvussa 6.2.

Tutkimuskyselyn avulla saatiin tietoa yritys X:n nuorten työntekijöiden näkemyksestä perehdytykseen liittyen. Kyselyn laatiminen oli hyödyllistä, sillä tulevaisuudessa yritys X voi hyödyntää kyselyn avulla saatuja tuloksia, ja pyrkiä parantamaan perehdytysprosessista ilmenneitä kehityskohtia.

Tutkimuskyselyä laatiessa oli ajatuksena, että kohderyhmä olisi ollut aktiivisempi vastaamaan kyselyyn. Asiasta keskustellessa tein johtopäätöksen, että kyselyyn liittyvä viestintä ei ollut tarpeeksi hyvällä tasolla, vaan siitä olisi pitänyt pystyä informoimaan ja muistuttamaan vielä paremmin. Osaltaan haasteena oli, etten itse ole kyseisen yrityksen työntekijä, vaan yritys X toimii vain toimeksiantajana tähän työhön. Tästä syystä itsellä heräsi ajatuksia siitä, olisiko haastattelut olleet parempi lähestymistapa tähän tutkimukseen.

Jälkeen päin ajateltuna, joidenkin kysymysten muotoa olisi hieman pitänyt muokata, jotta niistä olisi saanut tarkempaa tietoa. Myös tällaisten tilanteiden kohdalla heräsi ajatus siitä, miten haastattelussa olisi voinut kysyä täsmentävää kysymystä, mikäli olisi ollut tarvetta. Tämä olisi voinut osaltaan parantaa tutkimuskyselyn vastauksia ja niiden analysointia. Uskon kuitenkin, että myös näiden vastauksien perusteella on mahdollista tehdä erilaisia parannuksia perehdytysprosessiin. Kyselyyn liittyen olisi hyvä tehdä jatkokysely tai -haastattelu tarkempien yksityiskohtien saamiseksi ja mahdollisten yksiköihin liittyvien erojen esiintuomiseksi. Onnistumisen perehdytyksen avulla voidaan edesauttaa työntekijöitä sitoutumaan yritykseen.

6.2 Kehitysideat

Tutkimuskysymyksiin saatujen vastauksien perusteella olen luonut kehitysideat perehdytysprosessiin (KUVA 18). Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteiden näkökulmasta ajatellen on tärkeää ottaa ihmiset huomioon yksilöinä, sillä jokaisella on erilaiset tarpeet ja ongelmat, jotta hyvinvointia saadaan vietyä eteenpäin. (Hakanen, 2004) Tutkimuskyselyn vastauksien perusteella voidaankin todeta, että kyselyn vastaajien mielestä olisi tarpeellista ottaa työntekijät huomioon henkilökohtaisemmin perehdytyksen aikana. Isossa organisaatiossa, jossa työntekijöitä on paljon, on henkilökohtaistaminen tietenkin hankalampaa. Tämän pohjalta voitaisiin kuitenkin luoda esimerkiksi pari erilaista perehdytys-

prosessia, toinen pidempi ja toinen lyhyempi. Näin ollen niille työntekijöille, jotka kokisivat tarvitse-
vansa pidempää perehdytysprosessia, se voitaisiin mahdollistaa, ja he ketkä kokisivat sisäistävänsä
asioita nopeammin, voisivat käyttää lyhyempää perehdytysprosessia.

Perehdytysuunitelman avulla pystytään varmistua siitä, että uusi työntekijä saa perehdytyksen kaik-
keen tarvittavaan. Hyvä perehdytysuunnitelma on muokattavissa henkilökohtaisesti uuden työnteki-
jän mukaan. (Silvonen, 2020) Melkein puolet (46 %) kyselyyn vastanneista ei tiennyt tai heillä ei
ollut perehdytysuunnitelmaa perehdytyksen aikana. Olisi tärkeää kiinnittää huomiota, että tulevai-
suudessa jokainen uusi työntekijä tietää perehdytysuunitelman olemassaolosta, jotta hän pystyisi
myös itse seurata sitä perehdytyksen aikana. Tämä saattaisi myös pienentää uuden työntekijän kyn-
nystä tulla kysymään, jos huomaa, että jokin asia on jäänyt perehdytyksessä huomiotta.

Hiljaista tietoa ei tavallisesti kirjata ylös, vaan se kehittyy kokemuksen kautta. Kun työstä muodos-
tuu ihmisille ruutini, voi olla vaikea tajuta mitä kaikkea tarkkaan ottaen edes tekee. Tämän takia siitä
voi tulla ongelmallista kertoa muille. (Tasala, 2006) Kyselyn vastauksissa käy ilmi, että työntekijät
olisivat kaivanneet enemmän tietoa perehdytyksen aikana. Niin hiljainen tieto, kuin muu oleellinen
tieto olisi hyvä pyrkiä saamaan uusien työntekijöiden tietoisuuteen jo perehdytyksen aikana.

Kannustavan palautteen avulla voidaan tukea yksilön käsitystä, siitä millainen hän on työntekijänä.
Palautteella voidaan lisätä oppimisen ja kehittymisen motivaatiota. (Sarkkinen, 2017) Tutkimusky-
selyn vastauksien perusteella vain 69 % on saanut palautetta perehdytysprosessin aikana. Perehdy-
tys prosessin aikana olisi tärkeää muista antaa palautetta työntekijälle tehdystä työstä. Tämän avulla
työntekijä tietää missä asioissa voisi vielä parantaa ja mikä on tällä hetkellä hyvää.



KUVA 18. Perehdytyksen kehittämiskohteet (Forsblom, 2024)

Kehitysideat ovat syntyneet kyselyn vastauksien pohjalta. Yritys X ollessa iso organisaatio, on vaikea tunnistaa, missä yksiköissä perehdytysprosessi on hyvällä mallilla ja missä sitä pitäisi kehittää enemmän. Tämän takia on harmillista, ettei tutkimuskyselyyn saatu vastauksia yritys X:n kaikista yksiköistä.

6.3 Oma ammatillinen kehittyminen työn aikana

Kokonaisuudessa koko opinnäytetyöprosessi oli paljon enemmän mitä osasin odottaa. Alusta asti halusin lähteä suunnittelemaan työtä itselle mielenkiintoisen aiheen ympärille. Koin välillä hankaluuksia teoriaosuuden materiaaleja etsiessä, kun halusin yksityiskohtaisesti juuri nuorten työhyvinvointiin ja perehdytykseen liittyvää, enkä pelkästään yleistä tietoa työhyvinvoinnista ja perehdytyksestä. Opinnäytetyöni avulla oli tarkoitus selvittää, miten nuoren työntekijän perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin. Koen, että sain varteenotettavia kehitysideoita työni avulla, joita toimeksiantaja pystyy mahdollisuuksien mukaan hyödyntämään tulevaisuudessa.

Opin opinnäytetyön aikana paljon uusia asioita perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista. Perehdytyksessä ja sen prosessissa minua yllätti miten paljon yksilön taustoja, on hyvä ottaa huomioon, kun suunnittelee prosessia uusille työntekijöille. Vaikka olen paljon lukenut opintojeni aikana työhyvinvoinnista, niin silti oli ilo huomata, miten sain laajennettua lisää käsitystä työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista. Työn aikana opin eniten työhyvinvointiin liittyvistä käsitteistä, kuten työssä tylsistymisestä. Olin kyllä aiemminkin kuullut käsitteestä, mutta työn aikana pääsin syvällisemmin tutustumaan käsitteeseen. Uskon, että pystyn myös itse hyödyntämään tässä työssä opittuja asioita tulevaisuudessa.

Oma mielenkiinto tätä opinnäytetyötä kohtaan oli erittäin korkealla. Valitettavasti aikataulullisesti tuli muutaman kerran haasteita, mutta nekin hetket opettivat sen, että silloin, kun on sellainen asia mihin ei voi pelkästään itse vaikuttaa omalla tekemisellään, niin pitää oppia stressaamaan vähemmän. Keskustelin sähköpostitse toimeksiantajan yhteyshenkilön / -henkilöiden kanssa, ja koen, että välillä olisi ollut helpompaa, jos itse olisi esim. työskennellyt kohdeyrityksessä, jotta olisi saanut mahdollisen tiedon nopeammin tai saanut erilaista näkökulmaa tietyistä asioista, mitkä jäivät itselle hieman epäselväksi.

Internetkyselyyn vastasi vain 2 % yritys X:n nuorista työntekijöistä. Vastausprosentin ollessa noin pieni, työssä ei voitu tehdä vastauksien perusteella suuria yleistyksiä. Vielä näin työni loppuvaiheessa mietin, että olisiko haastattelut ollut tutkimusmenetelmänä parempi kuin internetkysely, tai ainakin siitä olisi voinut saada lisää vielä yksityiskohtaisempaa tietoa. Asiaa on kuitenkin myöhäistä jossitella tässä vaiheessa, mutta tulevaisuutta ajatellen täytyy pitää mielessä. Tutkimuksen analysoinnissa olisin voinut käyttää erilaisia kuvaajia enemmän. Likert-asteikko kysymykset olisi voinut asettaa hieman eri lailla, niin, ettei kaikista olisi täytynyt tehdä omaa kuvaajaa. Ajan ollessa rajallinen, en kuitenkaan ruvennut tätä muutosta enää tekemään, vaan menin jo tekemilläni kuvaajilla.

Opinnäytetyön kirjoittamisen aikana koin välillä haasteita saada lukemiani asioita tekstiksi, minkä takia syksyllä itselle tuli hieman pidempi tauko opinnäytetyössä, kun en pystynyt käyttämään tarpeeksi aikaa johonkin aihealueeseen tutustumiseen.

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatGPT 2023. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty kielentarkistukseen, helmikuu 2024. <https://chat.openai.com>

7 LÄHTEET

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämä taidot: Menesty ja voi hyvin. 1. painos. WSOY pro. Viitattu 2.3.2024

Ahokas, Laura & Mäkeläinen Jukka, 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa suojelua. Työturvallisuuskeskus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#top> Viitattu 12.2.2024

Eklund, Anniina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy, Helsinki. Viitattu 21.8.2023

Hagert Kyösti & Toivanen Pauliina, 2022. Duuniin. Atena kustannus Oy. Viitattu 18.2.2024

Hakanen Jani, 2004. Työn imu. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampereen yliopistopaino. Viitattu 18.12.2023

Hakkarainen Kaisa, 2021. Mitä nuori työntekijä odottaa johtamiselta? Verkkojulkaisu. <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/mita-nuori-tyontekija-odottaa-johtamiselta/> Viitattu 27.2.2024

Heikkilä Tarja, 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita. Viitattu 27.2.2024

Hilksa Lasse & Erkkilä-Häkkinen Sirpa, 2022. Perehdytyksen merkitys työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Turun sanomat. Verkkojulkaisu. <https://www.ts.fi/puheenvuorot/5668036> Viitattu 21.3.2024.

Holopainen Martti, Tenhunen Lauri & Vuorinen Pertti, 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. YRITYSSANOMA OY. Viitattu 20.2.2024.

Huttunen Jussi, 2020. Mitä terveys on? Duodecim terveyskirjasto. Verkkojulkaisu. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903> Viitattu 5.12.2023

Hämäläinen Tarja, 2015. Perehdytyksellä toivotaan kesätyöntekijä tervetulleeksi. Verkkojulkaisu. <https://www.ktlehti.fi/2015/2/perehdytyksella-toivotaan-kesatyontekija-tervetulleeksi> Viitattu 21.3.2024.

Kesätyöntekijät tulevat-hyvä perehdytys avain asemassa, Työturvallisuuskeskus, 2013. <https://ttk.fi/2023/03/15/kesatyontekijat-tulevat-hyva-perehdytys-avainasemassa/> Viitattu 14.2.2024

Kvalitatiivinen tutkimus, Tilastokeskus, julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html Viitattu 13.4.2024

Manka Marja-Liisa & Manka Marjut, 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 25.2.2024

- Mannermaa Katri, 2022. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden käsikirja. Alma Talent. Viitattu 11.2.2024.
- Mäkikangas Anne yms., 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 6.3.2024
- Nummenmaa Lauri, Holopainen Martti & Pulkkinen Pekka, 2019. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 29.2.2024
- Nuoren perehdyttäminen työpaikalla. Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu <https://ttk.fi/nuorten-perehdyttaminen-tyopaikalla/> Viitattu 7.1.2024
- Nuoren voimavarojen vahvistaminen työuran alussa. Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/nuorten-voimavarojen-vahvistaminen-tyouran-alussa> Viitattu 25.8.2023
- Opetushallitus, julkaisuaika tuntematon. Yhteisöllisyys. Verkkojulkaisu <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys> viitattu 13.12.2023
- Pennon Marjo, 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. E-kirja. Helsinki: Duodecim. Viitattu 25.2.2024
- Perehdytys. Tehy, julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys> viitattu 14.12.2023
- Rauramo Päivi, 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2.painos. Edita. Viitattu 27.11.2023.
- Salonen Aino, 2023. Arvostatko työkaveritasi? Verkkojulkaisu. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyokaverit-arvostus-testi> Viitattu 20.11.2023.
- Sarkkinen Marja, 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia> Viitattu 3.1.2024.
- Silvonen Anniina, 2020. Hyvä perehdytysuunnitelma on organisaation näköinen ja muokattavissa. Verkkojulkaisu. <https://brik.fi/brik-lehti/hyva-perehdytysuunnitelma-on-organisaation-nakoinen/> Viitattu 25.2.2024
- Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 13.10.2023.
- STTK, julkaisuaika tuntematon. Osaaminen työelämässä. Verkkojulkaisu. <https://www.sttk.fi/aihe/osaaminen/> Viitattu 21.12.2023.
- Tampereen yliopisto, julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu <https://www.tyohyvinvointi.fi> viitattu 22.8.2023
- Tasala Markku, 2006. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. <https://journal.fi/akakk/isue/view/8101/1418> Viitattu 21.3.2024.
- Tehy, julkaisuaika tuntematon. Perehdytys. Verkkojulkaisu. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys> Viitattu 10.9.2023.

Terveystalo, 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen> Viitattu 20.2.2024

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Onnistuneesti työuralle -hankkeen tiedote työntekijöille. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/onnistuneesti-tyouralle-hankkeen-tiedote-tyontekijoille> Viitattu 17.8.2023

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Työn imu. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu> Viitattu 18.12.2023

Työterveyslaitos, 2023. Miten Suomi voi? Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> Viitattu 20.10.2023.

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Nuorten voimavarojen vahvistaminen työuran alussa. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/nuorten-voimavarojen-vahvistaminen-tyouran-alussa> Viitattu 20.10.2023.

Työterveyslaitos, 2023. Tutkimus: Nuoret kokevat enemmän työssä tylsistymistä ja ahdistusoireita verrattuna vanhempiin. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tutkimus-nuoret-kokevat-enemman-tyossa-tylsistymista-ja-ahdistusoireilua-verrattuna-vanhempiin> Viitattu 25.2.2024

Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon. Perehdyttäjän TOP 10-muistilista. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista> Viitattu 11.9.2023.

Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon. Nuorten perehdyttäminen työpaikalla. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/nuorten-perehdyttaminen-tyopaikalla/> Viitattu 20.10.2023.

Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon. Työn ja työympäristön turvallisuus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/> Viitattu 8.12.2023

Työturvallisuuslaki 23.8.2002 / 738 luku 2, 14 § Viitattu 25.8.2023

Venäläinen Jussi, 2020. Flow-tila: Tietotyön viisain vaihde. Fitra. Viitattu 15.2.2024

Viitala Riitta, 2021. Henkilöstöjohtaminen, keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. 1. painos. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 25.2.2024

LIITE 1: KYSELY PEREHDYTYKSEEN LIITTYEN

Opinnäytetyön kysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Ikäni *

18-22 vuotta

23-26 vuotta

27-30 vuotta

Yksikköni, jossa työskentelen *

Myymälä

Varasto

Toimisto

Työskentelen *

Määräaikaisena

Vakituksena

Määräaikaisuuden pituus

Alle 6kk

6-8kk

9-12kk

Yli vuoden

Seuraava

Opinnäytetyön kysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Olen saanut perehdytyksen Tokmannilla *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Perehdytyksestä kulunut aika *

Alle 6kk

6-12kk

Yli vuoden

Minulla oli nimetty perehdyttäjä/perehdyttäjät (kummi/kummit) *

Kyllä

Ei

En tiedä

Minulla oli perehdytysuunnitelma *

Kyllä

Ei

En tiedä

Perehdytykseni eteni perehdytyssuunnitelman mukaisesti *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä



Koin saamani perehdytyksen kattavaksi *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä



Edellinen

Seuraava

Perehdytyksen jälkeen tiesin mitä työtehtäviini kuuluu *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä



Sain perehdytyksessä tietoa mm. työterveyshuollosta, E-passieduista, työpaikkaruokailusta ja sairauspoissaoloista *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä



Sain perehdytyksessä tietoa mm. työturvallisuudesta, työn riskeistä ja vaaroista sekä työvälineiden käytöstä *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä



Minut otettiin huomioon uuteen työympäristöön saapuessani *

Rakset ne mitkä toteutuivat

- Minut esiteltiin työkavereille
- Minun kysymyksiin vastattiin
- Sain palautetta perehdytyksen aikana
- Minulle esiteltiin työympäristöä

Perehdytyksen jälkeen tiesin mitä työtehtäviini kuuluu *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä

Täysin eri mieltä 1 4 Täysin samaa mieltä

Sain perehdytyksessä tietoa mm. työterveyshuollosta, E-passieduista, työpaikkaruokailusta ja sairauspoissaoloista *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä

Täysin eri mieltä 1 4 Täysin samaa mieltä

Sain perehdytyksessä tietoa mm. työturvallisuudesta, työn riskeistä ja vaaroista sekä työvälineiden käytöstä *

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Jokseenkin samaa mieltä, 4 Täysin samaa mieltä

Täysin eri mieltä 1 4 Täysin samaa mieltä

Minut otettiin huomioon uuteen työympäristöön saapuessani *

Raksita ne mitkä toteutuivat

Minut esiteltiin työkavereille

Minun kysymyksiin vastattiin

Sain palautetta perehdytyksen aikana

Minulle esiteltiin työympäristöä

LIITE 2: SAATEKIRJE JA QR-KOODI KYSELYYN

KYSELY ALLE 30-VUOTIAILLE

Hei sinä alle 30-vuotias työntekijä, vastaathan perehdytykseen liittyvään kyselyyn alla olevan QR-koodin kautta **24.1.2024 mennessä**. Vastaaminen vie vain muutaman minuutin.

Osallistumalla tähän kyselyyn tuet opiskelijaa hänen opinnäytetyössään, jossa hän pyrkii selvittämään perehdytyksen vaikutusta työhyvinvointiin. Kiitos jo etukäteen!



HUOM! Kyselyn vastaukset ovat anonyymeja.