

PEREHDYTYSPROSESSIN TEHOSTAMINEN JA SYVEN-
TÄMINEN YRITYKSESSÄ X

Heikkilä Johanna

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2024

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Johanna Heikkilä	Vuosi	2024
Ohjaaja(t)	Satu Valli		
Toimeksiantaja	Yritys X		
Työn nimi	Perehdytysprosessin tehostaminen ja syventäminen Yrityksessä X		
Sivumäärä	33		

Opinnäytetyön aiheena on perehdytysprosessin tehostaminen ja syventäminen podcastien avulla. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona opinnäytetyön tekijän työnantajalle, Yritykselle X. Työn tavoitteena oli kehittää perehdytysmateriaalia, joka tukee uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista työympäristöönsä. Tavoitteena oli tutkia perehdytysprosessia ja miten podcastit voivat olla oppimisen ja perehdytyksen tukena. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda podcast-jaksoja uuden työntekijän perehdyttämisen tueksi. Työn tavoitteena oli kuvata podcastin tekemiseen liittyvät vaiheet sekä pohtia, miten yritys käyttää podcastia osana perehdytystä.

Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tutkimusongelma oli, miten perehdytysprosessia voidaan kehittää Yrityksessä X hyödyntämällä podcasteja. Teoriaosioon kerättiin tietoa kirjallisuuslähteistä ja työn kannalta oleellista sekä arvokasta tietoa kerättiin toimeksiantajan nykyisestä perehdytysuunnitelmasta ja opinnäytetyöntekijän omasta pitkästä kokemuksesta perehdytysprosessista.

Teoriaosuus koostui perehdytysprosessin kuvaamisesta, podcastien suunnittelusta ja selvittämisestä, miten podcastit vaikuttavat perehdytykseen toimeksiantajayrityksessä. Näiden avulla pystyttiin vastaamaan tutkimusongelmakysymyksiin. Lisäksi teoriaosuudessa käsiteltiin myös podcastia: mitä podcast on ja mitkä ovat hyvän podcastin tunnusmerkit.

Työn tuloksena toteutettiin podcast-jaksoja osaksi perehdytystä. Tutkimusongelmiin vastattiin toteuttamalla podcast-jaksoja, joissa käsitellään keskeisiä perehdytysprosessiin liittyviä aiheita. Jokainen jakso suunniteltiin vastaamaan työntekijöiden yleisimpiin haasteisiin perehdytyksessä. Podcastit tarjoavat työntekijöille joustavan tavan oppia ja kerrata perehdytyksen aikana opittuja asioita, jolloin he voivat kuunnella jaksoja omassa tahdissaan ja tarpeidensa mukaan.

Avainsanat perehdyttäminen, podcast, perehdytys, sisällöntuotanto, yrityskulttuuri, digitaalinen oppimateriaali

Degree Programme Business Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Johanna Heikkilä	Year	2024
Supervisor(s)	Satu Valli		
Commissioned by	Company X		
Title	Enhancing and deepening the onboarding process at Company X		
Number of pages	33		

The topic of this thesis is enhancing and deepening the onboarding process by using podcasts. The thesis was commissioned by the author's employer, Company X. The aim of the work was to develop onboarding material that supports new employees in adapting to and learning their work environment. The goal was to explore the onboarding process and how podcasts can support learning and orientation. The purpose of the thesis was to create podcast episodes to support the onboarding of new employees. The aim was to describe the steps involved in creating a podcast and to consider how the company can use podcasts as part of its onboarding process.

The work was carried out as a practice-based thesis. The research problem was how the onboarding process could be improved at Company X by utilizing podcasts. The theoretical section was compiled from literature sources and valuable information relevant to the thesis was gathered from the commissioning company's existing onboarding plan and the author's extensive experience in the onboarding process.

The theoretical section consisted of describing the onboarding process, designing podcasts, and examining how podcasts affect onboarding within the commissioning company. These elements were used to answer the research questions. Additionally, the theoretical section also addressed what a podcast is and the characteristics of a good podcast.

As a result of this work, podcast episodes were created as part of the onboarding process. The research questions were addressed by producing podcast episodes that cover key topics related to the onboarding process. Each episode was designed to address the most common challenges employees face during onboarding. The podcasts offer employees a flexible way to learn and review the material covered during onboarding, allowing them to listen to the episodes at their own pace and according to their needs.

Keywords onboarding, podcast, orientation, content production, company culture, digital learning material

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	PEREHDYTYSPROSESSI JA SEN MERKITYS ORGANISAATIOLE	8
2.1	Perehdyttämisen teoria ja käytännöt	8
2.2	Perehdyttämisen hyödyt ja vaikutukset.....	8
2.3	Yrityksen X perehdytysprosessi.....	10
3	PODCASTIT OPPIMISEN JA PEREHDYTYKSEN TUKENA.....	13
3.1	Hyvän podcastin keskeiset elementit.....	13
3.2	Podcastien hyödyntäminen perehdytyksessä.....	14
3.3	Perehdytystä tukevat podcastit.....	15
3.4	Podcast -jaksojen integrointi perehdytysohjelmaan.....	15
4	YRITYS X:N PODCAST-JAKSOJEN SISÄLTÖ SUUNNITELMA	17
4.1	Podcast-jaksot, sisältö ja käsikirjoitus.....	17
4.2	Podcastien tuottaminen	18
5	PODCASTIT PEREHDYTYSPROSESSISSA YRITYS X:SSÄ	20
6	PODCASTIEN VAIKUTUS PEREHDYTYSPROSESSIIN	22
6.1	Työntekijöiden kokemusten ja palautteiden kerääminen	22
6.2	Palautteen analysointi.....	23
6.3	Palautteen hyödyntäminen	24
7	EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS	26
8	POHDINTA	28
	LÄHTEET.....	32

1 JOHDANTO

Perehdytysprosessi on olennainen osa uuden työntekijän integroitumista organisaatioon. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys edistää työntekijän sopeutumista, lisää työtyytyväisyyttä ja parantaa työtehokkuutta. (Eklund 2018, 25–28.) Monissa organisaatioissa, uudet työntekijät kohtaavat usein perehdytysprosessin jälkeen haasteita, jotka voivat hidastaa heidän sopeutumistaan ja tehokkuuttaan työssä.

Opinnäytetyössäni lähestyn aihetta teknologian ja multimedian hyödyntämisen näkökulmasta keskittyen erityisesti ääni- ja kuvamuotoisten opetusmateriaalien, kuten podcastien, vaikutukseen perehdytysprosessissa. Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Yritys X, joka toimii myös työnantajani. Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää perehdytysprosessia Yrityksessä X hyödyntämällä podcasteja. Podcastit tarjoavat joustavan ja henkilökohtaisen tavan oppia, mikä voi tehdä perehdytysprosessista houkuttelevamman ja tehokkaamman. Podcastien avulla voidaan tarjota syvällistä ja rikastuttavaa sisältöä, joka mahdollistaa itsenäisen oppimisen ja soveltamisen käytännön työtehtäviin. (Jewyn & Glover 2020, 45, 85.)

Tavoitteena on tuottaa podcast-sarja, joka tulee osaksi Yrityksen X käyttämää perehdytys suunnitelmaa. Rajaus on tehty, jotta opinnäytetyön toteutus pysyy hallittavana ja keskittyy selkeästi yhden digitaalisen median hyödyntämiseen perehdytyksessä. Opinnäytetyöni liittyy tiiviisti liiketalouden koulutukseen, jossa painotetaan henkilöstöjohtamista. Podcastien avulla pyritään tehostamaan perehdytysprosessia ja tarjoamaan etua organisaatioille. Tämän lisäksi podcastien avulla pyritään parantamaan työntekijöiden sopeutumista ja tehokkuutta sekä vähentämään perehdytykseen liittyviä kustannuksia ja resursseja.

Yrityksessä X on havaittu, että perehdytysprosessin jälkeen uusilla työntekijöillä on edelleen haasteita, jotka voivat hidastaa heidän sopeutumistaan ja tehokkuuttaan työssä. Tällaisia haasteita voivat olla esimerkiksi kiireen hallinta, suoritteiden seuranta, tehokkuus sekä asiakaspalvelutilanteiden hallinta. Yrityksessä X on havaittu, että vaikka perehdytysprosessi on intensiivinen ja hyvin suunniteltu, se ei aina riitä täysin vastaamaan uusien työntekijöiden tarpeisiin. (Yritys X:n intranet

2024) Podcastien käyttö osana perehdytysprosessia voisi tarjota ratkaisun näihin ongelmiin tarjoamalla joustavan ja henkilökohtaisen tavan oppia.

Podcast-jaksot voivat käsitellä juuri niitä aiheita, joissa uudet työntekijät kokevat tarvitsevansa lisätukea, kuten tehokkaiden työskentelytapojen omaksumista, ajanhallintaa, asiakaspalvelun parhaita käytäntöjä ja suoritteiden seuranta. Tällä tavoin podcastit voivat toimia täydentävänä välineenä, joka tukee jatkuvaa oppimista ja työntekijöiden itsenäistä kehittymistä parantaen heidän sopeutumistaan ja tehokkuuttaan työssään (Korteso 2019, 150).

Podcastien hyödyntäminen perehdytyksessä on ajankohtainen ja innovatiivinen lähestymistapa, joka yhdistää pedagogisia ja teknologisia näkökulmia. Hyvin suunniteltu podcast voi olla tehokas oppimisen väline, joka tukee työntekijän itsenäistä oppimista ja sopeutumista (Jewyn & Glover 2020, 45). Aiheen valinta perustuu myös käytännön tarpeisiin Yrityksessä X, missä tavoitteena on parantaa perehdytysprosessia ja vähentää siihen liittyviä haasteita.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen, ja sen tarkoituksena on kehittää Yrityksessä X käytettävää perehdytysprosessia hyödyntämällä podcasteja. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ammatillista toimintaa, palvella toimeksiantajan tavoitteita sekä lisätä tekijän ammatillista osaamista ja tietämystä. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta: toiminnallisesta osiosta eli produktista ja opinnäytetyöraportista. (Vilkkä 2021, 87.) Tässä työssä produkti on perehdyttämismateriaali, joka toteutetaan podcastien muodossa, ja raportointiosio käsittelee materiaalien luomista ja siihen liittyvää teoriaa.

Opinnäytetyötä tehdessä hyödynnetään Yrityksessä X käytössä olevaa perehdytysprosessia, joka tarjoaa lähtökohdat podcast-jaksojen sisällölle. Perehdytysprosessi sisältää kattavat ohjeet ja käytännöt, jotka ohjaavat uusia työntekijöitä organisaation toimintaan, kulttuuriin, työtehtäviin ja käytäntöihin. Näiden tietojen pohjalta suunnitellaan ja tuotetaan podcast-jaksot, jotka käsittelevät keskeisiä perehdytysaiheita.

Menetelmällisesti työssä käytetään laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Alkuvaiheessa keskitytään teoreettisen viitekehyksen luomiseen perehdyttämisestä ja podcastien käytöstä oppimisessa. Podcastien suunnittelussa ja toteutuksessa

hyödynnetään Yritys X:ssä olevaa perehdytysprosessia. Tämän jälkeen, kun podcastit on tuotettu ja otettu käyttöön, uusilta perehtyjiltä kerätään palautetta kyselyiden ja haastattelujen avulla. Kyselyt ja haastattelut suoritetaan podcastien kuuntelun jälkeen, ja niiden tarkoituksena on arvioida podcastien vaikutusta perehdytysprosessiin ja kerätä kehitysehdotuksia tulevaisuutta varten.

Tiedonkeruu ja analyysi toteutetaan systemaattisesti, ja ne keskittyvät podcast-jaksojen suunnitteluun ja toteutukseen. Uusilta työntekijöiltä, jotka ovat kuulleet podcast-jaksot osana perehdytystä, kerätään palautetta kyselyillä ja haastatteluilla. Analyysi keskittyy podcastien tehokkuuden ja hyödyllisyyden arviointiin sekä saatujen palautteiden perusteella tehtäviin parannuksiin.

Opinnäytetyössä käytetty laadullinen tutkimusmenetelmä varmistaa, että lopullinen perehdytysmateriaali on laadukasta ja vastaa työntekijöiden tarpeisiin. Laadullisen analyysin avulla voidaan tunnistaa keskeiset teemat ja kokemukset (Vilkkä 2021, 54), jotka voivat ohjata perehdytysprosessin kehittämistä edelleen.

2 PEREHDYTYSPROSESSI JA SEN MERKITYS ORGANISAATIOLLE

2.1 Perehdyttämisen teoria ja käytännöt

Työelämän luonne on muuttunut huomattavasti viimeisen vuosisadan aikana. Teollisesta yhteiskunnasta, jossa työsuhteet olivat usein elinikäisiä ja vakaita, on siirrytty kohti nykyistä dynaamista ja nopeasti muuttuvaa työelämää. Tämä kehitys edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa taitojen ja osaamisen päivittämistä. Asiantuntijuus on tullut tavalliseksi osaksi työelämää, ja niilläkin aloilla, joilla ei perinteisesti puhuta "asiantuntijoista", työntekijät näkevät itsensä ammattitaitoisina käytännön osaajina. (Alhanen ym. 2011, 14.)

Tässä jatkuvasti kehittyvässä työympäristössä perehdytyksen merkitys korostuu entisestään. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys takaa sujuvan siirtymisen uusiin työtehtäviin, helpottaa laajojen asiakokonaisuuksien omaksumista, tukee uusien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön ja auttaa palauttamaan mieleen aiemmin opittuja taitoja. On tärkeää, että perehdytys nähdään koko työuran mitaisena prosessina eikä pelkästään uutena työntekijänä aloittaville suunnattuna kertaluonteisena ohjeistuksena. (Eklund 2018, 25–28.)

2.2 Perehdyttämisen hyödyt ja vaikutukset

Perehdyttämisen keskeinen tarkoitus on varmistaa, että uusi työntekijä tuntee työpaikkansa, työtehtävänsä ja organisaation toimintatavat. Hyvin toteutettu perehdytys parantaa työntekijän osaamista, tehokkuutta ja sitoutumista organisaatioon. Suomessa perehdyttämistä ohjaavat useat lait, kuten työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä, jotka velvoittavat työnantajaa tarjoamaan riittävän perehdytyksen työntekijöilleen. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan kunnollinen perehdytys on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja työsuorituksen parantamisessa. Perehdytys auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin työtehtävänsä ja vastuualueensa, mikä lisää työn mielekkyyttä ja motivaatiota. Lisäksi hyvä perehdytys edistää turvallista työskentelyä ja vähentää virheiden määrää.

Työturvallisuuslain (2002/738) mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälaineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Tämä laki painottaa erityisesti perehdyttämistä ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa.

Työsopimuslain (2001/55 § 2:1) mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334 § 20) puolestaan velvoittaa käsittelemään työhönotossa noudatettavat periaatteet ja menetelmät sekä tarvittavat tiedot työhön tulijalle.

Hyvin toteutetusta perehdytyksestä hyötyvät kaikki osapuolet: työnantaja, työntekijä sekä uuden työntekijän esihenkilö. Perehdyttäminen luo pohjan positiiviselle työsuhteelle ja parantaa organisaation tehokkuutta. Tärkein hyöty työnantajan näkökulmasta on mahdollisuus luoda positiivinen suhde työntekijöihin heti työsuhteen alkuvaiheessa. (Viitala 2009, 171.)

Riitta Viitala (2009, 170) korostaa, että yrityksen kilpailukyky perustuu osaamiseen, osaamisen käyttöön ja uuden oppimisen nopeuteen. Hyvä perehdytys tukee osaamisen johtamista, mikä puolestaan vaikuttaa suoraan yrityksen taloudelliseen tulokseen.

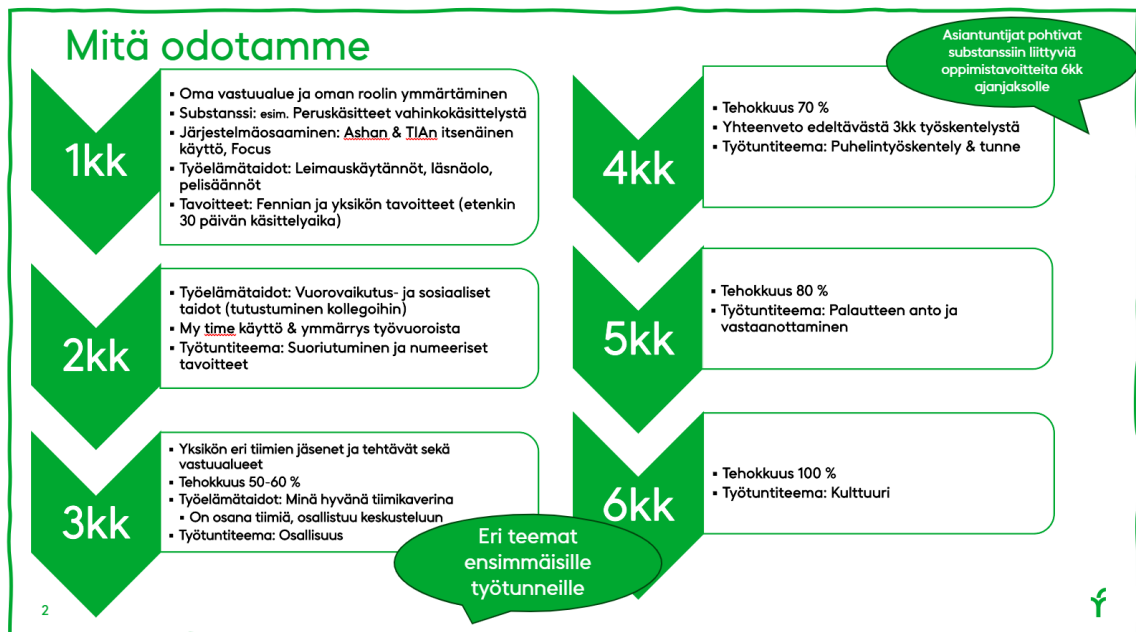
Työntekijöille hyvin toteutettu perehdytys vähentää epävarmuutta ja stressiä, helpottaa työtehtävien omaksumista ja parantaa työtyytyväisyyttä. Esihenkilölle hyvä perehdytys tarkoittaa vähemmän työongelmia, ajansäästöä ja parempaa työntekijöiden tuntemusta. (Lepistö 2004, 56.)

Perehdytyksen päätavoitteena on luoda kattava sisäinen malli työstä. Sisäinen malli muodostuu työntekijän käsityksestä, havainnoista ja niiden tulkinnasta. Työnantajan tehtävä on varmistaa, että tämä malli kehittyy mahdollisimman täydelliseksi tarjoamalla perusteellista työnopastusta ja perehdyttämistä. Hyvä sisäinen malli parantaa työntekijän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, mikä puolestaan lisää yrityksen kilpailukykyä. (Lepistö 2004, 57–58.)

Perehdytyksen näkökulmasta työhyvinvointi on keskeinen tekijä. Työnantajan on tärkeää varmistaa, että työntekijät tuntevat itsensä tervetulleiksi ja saavat riittävästi tukea työhönsä. Tämä lisää työmotivaatiota ja työssä viihtymistä, mikä lopulta heijastuu positiivisesti koko organisaation toimintaan. (Viitala 2009, 212.)

2.3 Yrityksen X perehdytysprosessi

Yrityksen X perehdytysprosessi on jaettu kuuden kuukauden ajanjaksoon, jossa eri vaiheissa keskitytään työntekijän roolin, vastuiden ja työympäristön ymmärtämiseen. Ensimmäisen kuukauden aikana painopiste on omaan rooliin perehtymisessä, vakuutussubstanssissa ja työelämän käytännöissä. Kahden kuukauden kohdalla korostetaan vuorovaikutustaitoja ja työvuorojen ymmärtämistä. Kolmen kuukauden jälkeen työntekijän odotetaan saavuttavan 50–60 % tehokkuuden ja osallistuvan aktiivisesti tiimiin. Neljässä kuukaudessa työntekijän tehokkuuden odotetaan olevan 70 %, viiden kuukauden kohdalla 80 %, ja kuuden kuukauden jälkeen 100 %. Teemoina ovat puhelintyöskentely, palautteenanto, vastaanottaminen ja yrityskulttuurin omaksuminen (kuvio 1). (Yritys X:n intranet 2024)



Kuvio 1. Uuden työntekijän perehdyttäminen Yrityksessä X (Yritys X:n intranet 2024)

Perehdytysprosessiin kuuluu intensiivinen perehdytysohjelma, jossa uudet työntekijät saavat kattavan perehdytyksen organisaation toimintaan, kulttuuriin, työtehtäviin ja käytäntöihin. Perehdytysprosessin aikana tehdään käytännön työtä lähiperehdyttäjän tukemana. Tämä perehdytysohjelma sisältää sekä lähiperehdytystä että seuranta, mutta käytännön perehdytysprosessin jälkeen uusilla työntekijöillä on edelleen haasteita, jotka voivat hidastaa heidän sopeutumistaan ja tehokkuuttaan työssä. Näitä haasteita voivat olla esimerkiksi kiireen hallinta, suoritteiden seuranta, työn tehokkuus sekä asiakaspalvelutilanteiden hallinta. Tämän vuoksi on tarpeen kehittää perehdytysprosessia edelleen tarjoamalla jatkuvaa tukea myös käytännön perehdytyksen jälkeen.

Yrityksen X:n uuden työntekijän perehdyttämisprosessiin ja sen tärkeimpiin osiin kuuluu, että jokaiselle uudelle työntekijälle tehdään perehdytys suunnitelma, jonka laati esihenkilö yhteistyössä perehdyttäjän kanssa. Perehdyttäjänä toimii Yritys X:n nimetty asiantuntija. Perehdytys alkaa heti ensimmäisenä päivänä perehdyttäjän ja esihenkilön kanssa, jolloin käydään läpi tulevien viikkojen ohjelma, perehdytys suunnitelma ja sovitaan verkkokoulutusten suorittamisesta.

Ensimmäisenä päivänä uudelle työntekijälle esitellään hänen työympäristönsä, yksikön perustehtävät, tavoitteet ja toimintatavat. Lisäksi käydään läpi palaverikäytännöt ja yhteiset pelisäännöt. Työntekijä tutustuu myös esihenkilöihin ja työ-kavereihinsa sekä saa selkeän käsityksen omista työtehtävistään, vastuualueistaan ja työnsä tavoitteista niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä. Lisäksi uudelle työntekijälle esitellään työpiste ja muut käytettävät tilat. Työntekijä perehdytetään myös käytettäviin järjestelmiin, laitteisiin ja välineisiin, mukaan lukien Service-Deskin, puhelimen ja tietotekniikan käyttöön liittyvät ohjeet.

Ensimmäisten päivien aikana käsitellään myös työsuhdeasiat, kuten palkan muodostuminen, lomat ja muut poissaolot, työsuhde-edut, työterveyshuolto, TES ja luottamushenkilöt sekä työajat ja ylityöt. Tämän lisäksi tietoturvasuus on olennainen osa perehdytystä ja työntekijän tulee allekirjoittaa tietoturvasitoumus ja perehtyä Yritys X:n tiloissa liikkumiseen, varauuskäynteihin, kulunvalvontaan ja hälytysjärjestelmiin. Lisäksi käydään läpi toimintaohjeet uhkatilanteissa.

Ensimmäisten viikkojen aikana työntekijä perehdytetään käytännön työtehtäviin, kuten korvausratkaisijaksi, erilaisten vakuutusten käsittelyyn ja asiakaspalveluti-lanteisiin. Käytännön perehdytys sisältää myös verkkokoulutuksia, jotka tukevat työntekijän oppimista. Työntekijä tutustuu lisäksi Yrityksen X sisäisiin viestintäka-naviin ja työohjeisiin. Sisäisten kanavien kautta työntekijä saa tarvittavaa tukea ja apua. (Kuvio 2)

TERVETULO A FENNIAAN
Tällä viikolla tutustut finanssialaan, lakisääteiseen vakuuttamiseen ja Fenniaan

Perehdytysuunnitelma löytyy excelistä, jossa jokaiselle viikolle on oma sivunsa.

Aloitathan One Notin aktiivisen käytön ja annathan itsellesi aikaa sen päivittämiseen ja muokkaamiseen

MAANANTAI	XX.XX.XXXX	AIIHE	VASTUUHENKILÖ	PAIKKA
	9:00-10:00	Aamiaisen		
	10:00-12:00	Esihenkilön vastaanotto E-passi, Heti, Esimikko, verkkortti, Teams, koneet, allekirjotukset Työkulttuuri, organisaatio, hybridityö, tavoitteet		
	12:30-13:00	Toimiston tiloihin tutustuminen lounaan jälkeen		
	13:00-15:00	Järjestelmien avaus ja toiminnan varmistaminen (Teams, Outlook, One Note) Palaverikäytännöt (viikkovartit, yksikkökokoukset, tiimpalaverit) Fenna-kurssien tutustuminen ja ohjeistus		
TIISTAI	XX.XX.XXXX	AIIHE	VASTUUHENKILÖ	PAIKKA
	9:00-10:00	Fennia -passin ja reflektöpäiväkirjan tutustuminen		
	10:00-10:30	Faktaa vakuutusosalasta	Esihenkilöt	
	12:00-15:00	Yleiskatsaus lakisääteiseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen Työ prosessikaavio - kuinka meillä tehdään prosessin mukaisesti töitä?		
KESKIVIikko	XX.XX.XXXX	AIIHE	VASTUUHENKILÖ	PAIKKA
	9:00-9:30	Aamukahvit esihenkilöiden kanssa		
	9:30-11:00	Mikä on tapaturma? Tapaturma -tehtävät		
	12:00-15:00	Mikä on työlake? Työlake -tehtävät		

Suunnitelma jatkuu viikolle 10 saakka. Ensimmäisen 4-5 viikon jälkeen suunnitelma muuttuu enemmän perehdytyskalenteriksi suunnitelman ollessa vähemmän yksityiskohtainen.

Viikko 1 | Viikko 2 | Viikko 3 | Viikko 4 | Viikko 5 | Viikko 6 | Viikko 7 | Viikko 8 | Viikko 9 | Vi ... + : <

Kuvio 2. Uuden työntekijän perehdyttäminen Yrityksessä X (Yritys X:n intranet 2024)

Perehdytysprosessin aikana käydään aktiivista keskustelua työntekijän, perehdyttäjän ja esimiehen välillä perehdytyksen etenemisestä ja suunnasta. Ensimmäinen palautekeskustelu pidetään kahden viikon jälkeen ja toinen neljän viikon jälkeen. Lisäksi työntekijä ja perehdyttäjä antavat toisilleen palautetta.

Tämän perehdytysprosessin avulla Yritys X varmistaa, että uusi työntekijä saa kaiken tarvittavan tiedon ja tuen, jotta hän voi menestyä työssään ja integroitua sujuvasti osaksi työyhteisöä.

3 PODCASTIT OPPIMISEN JA PEREHDYTYKSEN TUKENA

3.1 Hyvän podcastin keskeiset elementit

Podcast-termi muodostuu sanoista "iPod" ja "broadcasting". Podcastit ovat äänitiedostoja tai sarja äänitiedostoja, jotka ovat kuulijoiden saatavilla valituilla alustoilla. Toisin kuin perinteinen radio, podcastit eivät ole sidottuja tiettyyn lähetyksaikaan, vaan kuulijat voivat kuunnella niitä milloin tahansa itselleen sopivana ajankohtana. Vaikka podcastien tuottaminen vaatii enemmän työtä kuin tekstin kirjoittaminen, ne ovat usein kuulijalle helpompia ja mukavampia kuluttaa. (Kortesuo 2019, 19, 146.)

Jokainen podcast-jakso käynnistyy yleensä introlla, jossa soitetaan ohjelman oma tunnusmusiikki. Intro sisältää myös podcastin nimen ja mahdollisen sloganin maininnan. Introssa annetaan lisäksi lyhyt yhteenveto kyseisen jakson sisällöstä, kuten jakson otsikko ja käsiteltävä aihe. Tämän jälkeen seuraa varsinainen sisältö, joka voi koostua esimerkiksi toistuvista elementeistä tai haastatteluista, kuten radio-ohjelmissa. Jos podcastissa on toistuvia elementtejä, on suositeltavaa julkaista jaksot säännöllisesti, jotta ne pysyvät ajankohtaisina. Esimerkiksi jaksoissa voi olla osioita kuten viikon vinkki tai uutinen. Jos jaksossa on useita eri osioita, on hyödyllistä käyttää lyhyitä tunnusmusiikin pätkiä osioiden välillä, jotta kuulija tietää, milloin aihe vaihtuu. Tämä auttaa tekemään sisällöstä selkeää sekä puhujalle että kuulijalle. Jakson lopussa on yleensä outro, jossa kuulijalle kiittää ja soitetaan tunnusmusiikki uudelleen. Usein outro sisältää myös call to action -kehotuksen, jossa kuulijaa rohkaistaan esimerkiksi vierailemaan verkkosivuilla tai jakamaan jakso sosiaalisessa mediassa. (Kortesuo 2019, 147.)

Podcastin luominen lähtee liikkeelle ideasta. On olennaista, että podcastin teki- jällä on selkeä ja kiinnostava aihe, johon hän haluaa paneutua. Yleensä tarkasti rajattu aihepiiri toimii paremmin kuin liian laaja-alainen aihe. Podcastin onnistu- misen kannalta keskeistä on panostaa laadukkaaseen ääneen. Tämä edellyttää hyvää mikrofonia, hiljaista äänitysympäristöä, tietokonetta ja äänieditointiohjel- mistoa. Esimerkiksi Audacity on ilmainen ohjelma, joka toimii useimmissa käyttö- järjestelmissä ja soveltuu hyvin tähän tarkoitukseen. (Aalho 2017)

Podcastien julkaisuun on tarjolla useita eri alustoja, joista yksi on Anchor, Spotifyn omistama ilmainen palvelu. Anchor mahdollistaa äänitiedostojen jakamisen monille eri kuuntelualustoille ja tarjoaa samalla kattavaa tilastotietoa, kuten kuuntelijoiden ikäryhmät, maantieteelliset sijainnit ja kuunteluajkojen pituudet. Näiden tietojen avulla podcastin tuottamista on helpompaa kehittää edelleen. (Koitila 2020)

On tärkeää, että hyvä podcast onnistuu pitämään kuulijan kiinnostuksen yllä koko jakson ajan. Jaksojen kestot voivat vaihdella, mutta keskeistä on säilyttää sisällön intensiivisyys, jotta kuuntelijan mielenkiinto ei herpaannu. (Otavamedia 2021)

Podcastit tarjoavat yrityksille erinomaisen tavan tehdä sisältömarkkinointia, sillä ne mahdollistavat aidosti kiinnostavan sisällön tuottamisen kohderyhmälle. Podcastien avulla yritys voi lisätä tunnettuaan, korostaa asiantuntijuuttaan ja tavoittaa uusia yleisöjä. (Hurme 2019) On tärkeää, että yritys harkitsee tarkkaan, millaista äänensävyä podcastissa käytetään ja millaisia aiheita siinä käsitellään (Aalho 2021).

3.2 Podcastien hyödyntäminen perehdytyksessä

Podcastit ovat monipuolinen ja helposti saavutettava väline, jota voidaan hyödyntää monilla eri tavoilla organisaatioiden perehdytysprosesseissa. Ne mahdollistavat perehdytyksen toteuttamisen joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta, mikä lisää oppimismahdollisuuksia työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin ja aikatauluihin sopivaksi. (Aalho 2021) Podcastit voivat tarjota syvällistä rikastuttavaa sisältöä, joka mahdollistaa itsenäisen oppimisen ja soveltamisen käytännön työtehtäviin. Podcastit voivat myös lisätä motivaatiota ja sitoutumista oppimisprosessiin, koska ne mahdollistavat oppimisen ajasta ja paikasta riippumatta mikä helpottaa uuden työntekijän integroitumista organisaatioon. (Jewyn & Glover 2020, 85.)

Podcastit ovat digitaalinen mediaformaatti, joka mahdollistaa ääni- ja kuvamuotoisten sisältöjen jakamisen ja kuuntelun. Ne tarjoavat joustavan ja henkilökohtaisen tavan oppia ja voivat olla osa monimuotoista oppimisympäristöä. Podcastien käyttö oppimisessa on yleistynyt niiden helppokäyttöisyyden ja saavutettavuuden vuoksi. (Jewyn & Glover 2020, 45.)

3.3 Perehdytystä tukevat podcastit

Perehdytysprosessin tehostaminen on kriittinen osa työntekijöiden onnistunutta integroitumista organisaatioon. Tehostettu perehdytys nopeuttaa sopeutumista ja parantaa työntekoa. (Eklund 2018, 25–28.) Hyvin suunniteltu ja tehokas perehdytysprosessi vähentää perehdytysprosessin jälkeisiä koettuja haasteita, jotka voivat hidastaa sopeutumistaan ja tehokkuutta työssä. Podcastien hyödyntäminen osana perehdytysprosessia voi tuoda merkittäviä etuja, kuten ajansäästöä, jatkuvaa oppimista ja mahdollisuuden perehdytysmateriaalin helppoon päivittämiseen ja jakamiseen. Hyvin suunnitellut ja toteutetut podcastit voivat parantaa perehdytyksen laatua ja tehdä siitä houkuttelevampaa ja tehokkaampaa. (Kortesuo 2019, 150.)

Tehokkaat perehdytystä tukevat podcast-jaksot sisältävät seuraavat keskeiset ominaisuudet: Jaksot suunnitellaan siten, että ne käsittelevät selkeästi rajattuja aiheita, jotka ovat olennaisia perehdytyksen kannalta. Jokainen jakso voi keskittyä yhteen tai useampaan perehdytyksen osa-alueeseen, kuten yrityskulttuuriin, työnkuvaan tai turvallisuuskäytäntöihin. (Kupias & Peltola 2009 35–42.) Jaksot voivat sisältää haastatteluja tai keskusteluja organisaation asiantuntijoiden kanssa, mikä tuo sisältöön syvyyttä ja uskottavuutta (Kortesuo 2019, 150). Podcast-jaksot voivat sisältää käytännön esimerkkejä ja vinkkejä, jotka auttavat työntekijöitä ymmärtämään ja soveltamaan opittua tietoa omassa työssään (Jewyn & Glover 2020, 85). Jaksot tulisi olla helposti saatavilla ja kuunneltavissa eri laitteilla ja alustoilla, mikä lisää niiden käytettävyyttä ja tavoitettavuutta (Aalho, 2017).

3.4 Podcast -jaksojen integrointi perehdytysohjelmaan

Podcastien integrointi osaksi perehdytysohjelmaa vaatii huolellista suunnittelua ja toteutusta. Podcastit tulee aikatauluttaa osaksi perehdytysohjelmaa siten, että ne täydentävät muita perehdytyksen muotoja, kuten koulutuksia ja mentorointia. (Työterveyslaitos, 2023) Sisällön kehittämisessä on tärkeää ottaa huomioon uuden työntekijän tarpeet ja toiveet. Kyselyt ja palautteen kerääminen voivat auttaa tunnistamaan keskeisiä aiheita ja kehityskohtia. (Vilkkä 2021, 34–35.)

Podcastien vaikutusta perehdytysprosessiin voidaan seurata ja arvioida esimerkiksi kyselyiden ja palautteen avulla. Näin voidaan kerätä tietoa podcastien hyödyllisyydestä ja tehdä tarvittavia parannuksia (Alhanen ym. 2011, 78–79). Perehdytyspodcastien sisältöä ja toteutusta tulisi jatkuvasti kehittää ja päivittää vastaamaan organisaation ja työntekijöiden muuttuvia tarpeita (Viitala 2009, 102–103).

Referenssinä voidaan hyödyntää Mikko Joonan perehdytysvideoiden suunnittelua ja toteutusta käsittelevää kirjoitusta sekä Youtube-videota (Joonan 2024a). Perehdytysvideot ja podcastit voivat molemmat toimia tehokkaina välineinä, kun halutaan tukea uuden työntekijän oppimista ja integroitumista yrityksen kulttuuriin ja prosesseihin. Mikko Joonan kirjoituksessa korostetaan videoiden (ja vastaavasti podcastien) merkitystä informaation välittäjänä selkeällä ja helposti ymmärrettävällä tavalla. Videot ja podcastit voidaan nähdä osana digitaalista perehdytysmateriaalia, jotka tukevat itsenäistä opiskelua ja auttavat työntekijöitä omaksumaan uusia tietoja ja taitoja. (Joonan 2024b)

Kuten Mikko Joonan kirjoituksessa mainitaan, videon (tai podcastin) suunnittelussa ja tuotannossa on tärkeää huomioida selkeä ja strukturoitu esitystapa, joka pitää katsojan (tai kuuntelijan) mielenkiinnon yllä ja auttaa ymmärtämään esitetyn sisällön olennaiset osat (Joonan 2024a). Tätä voidaan soveltaa myös Yritys X:n podcast-jaksoihin, joissa pyritään tarjoamaan työntekijöille selkeää ja johdonmukaista tietoa suoritteiden seurannasta ja mittaamisesta.

4 YRITYS X:N PODCAST-JAKSOJEN SISÄLTÖ SUUNNITELMA

Yritys X:n podcastien tarkoituksena on tehostaa perehdytysprosessia tarjoamalla työntekijöille joustavan ja monipuolisen oppimisympäristön. Podcastit toimivat täydentävänä materiaalina perinteisten perehdytysmenetelmien rinnalla, mahdollistaen uuden tiedon omaksumisen ajasta ja paikasta riippumatta. Ne tarjoavat syvällistä tietoa yrityksen toiminnasta, kulttuurista ja käytännöistä, mikä helpottaa uuden työntekijän integroitumista organisaatioon ja vähentää perehdytysprosessin jälkeisiä haasteita kuten kiireen hallintaa ja tehokkuuden seuranta.

4.1 Podcast-jaksot, sisältö ja käsikirjoitus

Podcast-jaksot on suunniteltu tukemaan uuden työntekijän perehdytysprosessia ja tarjoamaan vastauksia yleisimpiin haasteisiin, joita työssä kohdataan. Jokaisella jaksolla on oma erityinen teemansa ja tavoitteensa, ja ne on huolellisesti käsikirjoitettu, jotta ne tarjoavat konkreettista ja hyödyllistä tietoa työntekijöille.

Jakso 1: Suoritteiden seuranta ja mittaaminen

Ensimmäisen jakson tavoitteena on antaa työntekijöille ymmärrys suoritteiden seurannan ja mittaamisen tärkeydestä työssä. Jakso käsittelee erilaisia mittareita ja työkaluja, joita käytetään suoritteiden arviointiin, sekä miten näitä mittareita sovelletaan käytännön työssä. Käsikirjoitus sisältää asiantuntijahaastatteluja ja esimerkkejä onnistuneista mittauskäytännöistä Yritys X:ssä.

Jakso 2: Aiksidonnaisuus ja kiireen hallinta työssä

Toisen jakson fokus on ajanhallinnan ja kiireen hallinnan menetelmissä. Tavoitteena on tarjota työntekijöille konkreettisia vinkkejä ja strategioita, joilla he voivat hallita työaikaansa tehokkaasti ja vähentää kiireen aiheuttamaa stressiä. Käsikirjoituksessa käsitellään ajanhallintatyökaluja, priorisointimenetelmiä ja käytännön esimerkkejä ajanhallinnan onnistumisesta.

Jakso 3: Haastavat asiakastilanteet puhelintyössä

Kolmas jakso käsittelee haastavia asiakastilanteita puhelintyössä. Tavoitteena on tarjota työntekijöille työkaluja ja tekniikoita, joilla he voivat selviytyä vaikeista

asiakaskohtaamisista ammattimaisesti ja tehokkaasti. Käsikirjoitus sisältää esimerkkejä yleisimmistä haastavista tilanteista ja SWELL:n mukaisen asiakaskohtaamisen mallia.

Jakso 4: Työn merkityksellisyys

Neljäs jakso keskittyy työn merkityksellisyyteen ja motivaatioon. Tavoitteena on auttaa työntekijöitä löytämään merkitys omassa työssään ja ymmärtämään, miten heidän työnsä vaikuttaa kokonaisuuteen. Jakso käsittelee myös motivaation ylläpitämistä ja kehittämistä. Käsikirjoituksessa hyödynnetään työntekijätarinoita ja asiantuntijahaastatteluja, jotka tuovat esille työn merkityksellisyyden eri näkökulmia.

Jakso 5: Työntekijän ura Yritys X:ssä

Viimeinen jakso keskittyy työntekijän urakehitykseen ja mahdollisuuksiin Yritys X:ssä. Tämä jakso antaa työntekijöille tietoa urapolusta, koulutusmahdollisuuksista ja sisäisistä urakehitysohjelmista. Käsikirjoitus sisältää esimerkkejä työntekijöistä, jotka ovat edenneet urallaan Yritys X:ssä, sekä neuvoja ja vinkkejä urakehityksen tukemiseksi.

Kunkin jakson käsikirjoitus on suunniteltu siten, että se on informatiivinen, kiinnostava ja helposti seurattava. Jaksojen pituus pidetään noin 15–20 minuutissa, jotta ne ovat helposti kuunneltavissa työpäivän aikana tai sen ulkopuolella. Jaksojen sisältö päivitetään tarvittaessa, mikä varmistaa ajantasaisen ja relevantin tiedon tarjoamisen työntekijöille.

4.2 Podcastien tuottaminen

Podcastien äänitysprosessi tulee toteuttaa ammattimaisesti laadun varmistamiseksi. Tämä sisältää seuraavat vaiheet:

Äänitystilojen varaus ja valmistelu: Äänitystilojen tulee olla hiljaisia ja akustisesti sopivia, jotta äänenlaatu on mahdollisimman hyvä. Tarvittavat laitteet kuten mikrofonit, kuulokkeet ja äänitysohjelmat tulee olla huolellisesti valittuja ja testattuja ennen äänityksen aloittamista. (Jewyn & Glover 2020, 45.)

Äänityksen suorittaminen: Äänityksen aikana on tärkeää varmistaa, että puhujat ovat selkeitä ja puhuvat riittävän hitaasti ja selkeästi. Taustahälyä tulee välttää ja mahdolliset virheet korjata välittömästi. (Jewyn & Glover 2020, 60.)

Editointi ja jälkikäsittely: Äänityksen jälkeen podcastit tulee editoida huolellisesti, poistaen mahdolliset virheet ja lisäten tarvittavat ääniefektit tai musiikit. Editointi parantaa kuuntelukokemusta ja tekee jaksosta ammattimaisemman kuuloksen. (Jewyn & Glover 2020, 75.)

5 PODCASTIT PEREHDYTYSPROSESSISSA YRITYS X:SSÄ

Yritys X:ssä podcastit otetaan osaksi uuden työntekijän perehdytysprosessia. Podcastien avulla työntekijät tutustuvat yrityksen toimintaan, kulttuuriin ja työtehtäviin joustavasti ja omassa tahdissaan. Tämä menetelmä tarjoaa mahdollisuuden kerrata oppimaansa missä ja milloin tahansa. Tämä on erityisen hyödyllistä kiireisessä työympäristössä, jossa työntekijöiden aikataulut voivat vaihdella huomattavasti. Podcastit mahdollistavat tiedon jakamisen monipuolisella ja saavutettavalla tavalla, mikä auttaa vähentämään uuden työntekijän kokemaa stressiä ja nopeuttamaan heidän sopeutumistaan organisaatioon. (Aalho 2021)

Podcastit tullaan integroimaan osaksi Yrityksen X kattavaa perehdytys suunnitelmaa. Jaksot on käsikirjoitettu tukemaan erityisiä perehdytyksen tarpeita ja vastaamaan työntekijöiden yleisimpiin haasteisiin. Integrointi tapahtuu seuraavien vaiheiden kautta:

Podcast-jaksot suunnitellaan yhteistyössä perehdyttäjien ja aihealueiden asiantuntijoiden kanssa. Jaksojen aiheet valitaan perehdytysprosessin keskeisten tavoitteiden ja uusien työntekijöiden yleisimmin kohtaamien haasteiden perusteella. Jokaiselle asetetaan selkeät oppimistavoitteet, ja ne aikataulutetaan osaksi perehdytysohjelmaa, jolloin ne täydentävät muita perehdytysmenetelmiä, kuten koulutuksia ja mentorointia.

Podcast-jaksot suunnitellaan ja käsikirjoitetaan siten, että ne kattavat olennaiset tiedot ja tarjoavat käytännön esimerkkejä sekä vinkkejä kyseisen jakson aiheeseen liittyen. Käsikirjoitusvaiheessa kiinnitetään erityistä huomiota kuuntelukokemukseen, joten sisältö pyritään tekemään mahdollisimman selkeäksi ja kiinnostavaksi kuuntelijalle. Jaksojen tuotanto toteutetaan ammattimaisesti, ja ne äänitetään korkealaatuisesti sopivissa äänitystiloiissa. Tarvittaessa käytetään asiantuntijavieraita tuomaan syvyyttä ja uskottavuutta sisältöön. (Koitila 2020)

Podcast-jaksot jaetaan helposti saavutettavissa oleville alustoille, kuten yrityksen intranet-sivustolle, jotta työntekijät voivat kuunnella jaksoja omassa tahdissaan. Jaksojen saavutettavuutta parannetaan tarjoamalla ne eri formaateissa, kuten tekstiversioina ja videoina, jolloin ne ovat kaikkien työntekijöiden käytettävissä

riippumatta heidän kuuntelumieltyyksistään tai teknisistä rajoitteistaan. (Korteso 2019, 34–36.)

Perehdytyksen alkuvaiheessa työntekijöille annetaan ohjeet podcast-jaksojen kuunteluun, ja heille osoitetaan jaksojen kuunteluun varattu aika. Podcast-jaksot voidaan integroida osaksi päivittäisiä tai viikoittaisia perehdytysrutiineja, ja työntekijöille annetaan mahdollisuus keskustella jaksojen sisällöstä perehdyttäjiensä tai kollegoidensa kanssa. Näin varmistetaan, että kuunneltu sisältö ymmärretään ja voidaan soveltaa käytännön työssä. (Eklund 2018, 45–47.)

Podcastien käyttöä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti keräämällä palautetta työntekijöiltä. Palaute kerätään kyselyiden ja keskustelujen avulla, ja sitä käytetään jaksojen sisällön ja perehdytysprosessin jatkuvaan parantamiseen. Lisäksi seurataan, kuinka hyvin podcastit tukevat työntekijöiden sopeutumista ja tehokkuutta työssä. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, miten podcastit auttavat työntekijöitä ymmärtämään ja soveltamaan oppimaansa tietoa käytännön työtehtävissä. Näiden palautetietojen avulla voidaan tarkentaa podcastien sisältöä ja käsikirjoitusta, jotta ne vastaavat entistä paremmin työntekijöiden tarpeita ja organisaation tavoitteita. (Työterveyslaitos, 2023)

6 PODCASTIEN VAIKUTUS PEREHDYTYSPROSESSIIN

Kun tulevat podcast-jaksot on integroitu osaksi perehdytysuunnitelmaa ja testattu uusilla työntekijöillä Yrityksessä X, on ensiarvoisen tärkeää kerätä ja analysoida heidän kokemuksiaan ja palautteitaan. Tässä luvussa käsitellään, miten työntekijöiden kokemuksia ja palautteita kerätään, analysoidaan ja hyödynnetään podcastien ja perehdytysprosessin jatkuvassa parantamisessa.

6.1 Työntekijöiden kokemusten ja palautteiden kerääminen

Tässä opinnäytetyössä käytetään laadullista tutkimusmenetelmää podcastien vaikutuksen arvioimiseksi perehdytysprosessiin Yrityksessä X. Laadullinen tutkimus on erityisen hyödyllinen, kun pyritään ymmärtämään syvällisesti yksilöiden kokemuksia ja näkemyksiä, joita he liittävät tiettyyn ilmiöön tai prosessiin (Vilka 2021, 54). Tässä tapauksessa se mahdollistaa työntekijöiden subjektiivisten kokemusten keräämisen ja analysoinnin, mikä on keskeistä arvioitaessa podcastien merkitystä perehdytyksen tukena.

Palautetta kerätään käyttämällä kyselylomakkeita ja haastatteluja, jotka ovat laadullisen tutkimuksen yleisiä tiedonkeruumenetelmiä. Kyselylomakkeissa painotetaan avoimia kysymyksiä, jotka antavat vastaajille mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti ja tuoda esiin omia näkemyksiään ja kokemuksiaan. (Vilka 2007, 89.) Tämä mahdollistaa monipuolisen ja syvällisen aineiston keräämisen, jonka avulla voidaan arvioida podcastien vaikutusta perehdytysprosessiin. Monivalinta-kysymyksiä käytetään täydentämään avoimia kysymyksiä, jotta saadaan jäseneltyä tietoa esimerkiksi podcastien käytön helppoudesta ja hyödyllisyydestä. (ks. Vilka 2007, 90.)

Kyselylomakkeet on suunniteltu sisältämään sekä laadullisia että määrällisiä elementtejä. Avoimet kysymykset mahdollistavat yksityiskohtaisten kokemusten ja palautteiden keräämisen, kun taas strukturoitujen kysymysten avulla voidaan saada yleiskuva työntekijöiden mielipiteistä ja kokemuksista. Tämä yhdistelmä varmistaa, että palautteista saadaan sekä syvällistä että laaja-alaista tietoa (Vilka 2021, 87), mikä tukee opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamista.

Palautteen kerääminen monipuolisesti ja systemaattisesti varmistaa, että tutkimus tuottaa kattavan ja luotettavan kuvan siitä, kuinka hyvin podcastit toimivat perehdytysprosessin tukena. Tämä tieto on oleellista, jotta voidaan kehittää ja parantaa podcastien sisältöä ja niiden integrointia osaksi perehdytysprosessia jatkossa (ks. Vilka 2021, 54).

Palautetta kerätään säännöllisesti kyselyiden ja arviointilomakkeiden avulla, joissa työntekijät ja perehdyttäjät voivat antaa palautetta kuunnelluista podcast-jaksoista. Näissä kyselyissä kartoitetaan esimerkiksi jaksoiden hyödyllisyys, sisällön selkeys ja käytännön sovellettavuus. Tämän lisäksi työntekijöiden kanssa käydään henkilökohtaisia keskusteluja ja ryhmähaastatteluja, joissa he voivat jakaa kokemuksiaan ja näkemyksiään podcastien sisällöstä. Tämä mahdollistaa syvällisemmän ja yksityiskohtaisemman palautteen saamisen, erityisesti siitä, kuinka hyvin podcastit tukivat oppimista ja sopeutumista uusiin tehtäviin.

Anonyymi palaute, jota voidaan antaa esimerkiksi palautelomakkeiden kautta, on myös tärkeä osa palautteenkeruuprosessia. Anonymiteetti rohkaisee työntekijöitä antamaan rehellistä ja kriittistä palautetta ilman pelkoa seuraamuksista, mikä puolestaan auttaa saamaan aidon kuvan jaksoiden toimivuudesta ja kehityskohteista.

Seurantajärjestelmien avulla voidaan mitata podcastien kuuntelukertoja, kuuntelu-aikoja ja suosituimpia jaksoja. Kvantitatiivinen data auttaa ymmärtämään, mitkä jaksot ovat erityisen suosittuja ja mitkä saattavat vaatia parannusta. (Jewyn & Glover 2020, 45–47.)

6.2 Palautteen analysointi

Kerätyn kvantitatiivisen datan, kuten kyselyiden tulosten ja kuuntelukertojen, analysointi mahdollistaa selkeiden trendien ja mallien tunnistamisen. Esimerkiksi suosituimmat jaksot ja eniten kuuntelu-aikaa saaneet aiheet voidaan tunnistaa ja hyödyntää tulevien jaksoiden suunnittelussa. (Aalho 2021) Analyysissä tarkastellaan myös jaksoiden vaikutusta työntekijöiden suorituskykyyn ja sopeutumiseen (Jewyn & Glover 2020, 50–52).

Avoimista kysymyksistä ja keskusteluista saatu laadullinen palaute analysoidaan tunnistamalla toistuvia teemoja, haasteita ja kehitysehdotuksia. Tämä analyysi antaa syvällisempää ymmärrystä työntekijöiden kokemuksista ja tarpeista. Kvalitatiivinen palaute voi paljastaa esimerkiksi sen, mitkä aiheet kaipaavat syvällisempää käsittelyä tai mitkä esitystavat toimivat parhaiten. (Eklund 2018, 67–69.)

Tulevaisuudessa kerättyä palautetta voidaan verrata muiden organisaatioiden vastaaviin käytäntöihin ja tuloksiin, jotta voidaan tunnistaa parhaat käytännöt ja kehityskohteet. Tämä vertailu auttaa sijoittamaan Yritys X:n podcast-jaksojen integraation laajempaan kontekstiin ja oppimaan muilta. Benchmarking auttaa myös arvioimaan, kuinka hyvin Yritys X:n perehdytyspodcastit vastaavat alan standardeja ja parhaita käytäntöjä. (Ks. Kupias & Peltola 2009, 102–104.)

6.3 Palautteen hyödyntäminen

Työntekijöiden palautteen perusteella tehdään tarvittavat muutokset ja parannukset podcast-jaksojen sisältöön. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi jaksojen rakenteen muokkausta, uusien aiheiden käsittelyä tai esitystapojen kehittämistä. Sisällön parantamisella varmistetaan, että podcastit pysyvät relevantteina ja kiinnostavina. (Jewyn & Glover 2020, 55–57.)

Kerätty palaute käytetään myös laajemmin perehdytysprosessin kehittämisessä. Jos esimerkiksi podcast-jaksojen kuuntelu osoittautuu erityisen hyödylliseksi tiettyjen aiheiden käsittelyssä, voidaan vastaavia menetelmiä ottaa käyttöön muissakin perehdytyksen osissa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi lisää podcast-jaksojen integroimista tai muiden digitaalisten oppimismenetelmien hyödyntämistä (ks. Kupias & Peltola 2009, 110–112).

Palautteen perusteella voidaan räätälöidä henkilökohtaisia oppimispolkuja työntekijöille. Tämä tarkoittaa, että eri rooleissa oleville työntekijöille voidaan tarjota erityisesti heidän tarpeisiinsa suunnattuja podcast-jaksoja ja muita perehdytysmateriaaleja. Personoidut oppimispolut auttavat työntekijöitä saamaan juuri heille relevanttia tietoa ja tukea (Viitala 2009, 134–136).

Palautteen kerääminen ja analysointi on jatkuva prosessi. Varmistetaan, että palautteenkeruumenetelmiä päivitetään ja kehitetään jatkuvasti, jotta saadaan mahdollisimman ajantasaista ja kattavaa tietoa työntekijöiden kokemuksista ja tarpeista. Jatkuva palaute mahdollistaa nopean reagoinnin ja jatkuvan parantamisen.

Palautteen käsittelystä ja sen perusteella tehdyistä muutoksista viestitään avoimesti työntekijöille. Tämä lisää palautteen antajien motivaatiota ja sitoutumista, kun he näkevät, että heidän palautteensa johtaa konkreettisiin parannuksiin. Avoin viestintä edistää myös luottamusta ja sitoutumista organisaatioon. (Työterveyslaitos 2023)

Näiden toimenpiteiden avulla varmistetaan, että Yrityksessä X perehdytyspodcastit kehittyvät jatkuvasti ja vastaavat entistä paremmin työntekijöiden tarpeisiin ja odotuksiin. Tavoitteena on luoda joustava, dynaaminen ja osallistava perehdytysprosessi, joka tukee työntekijöiden ammattitaidon ja työtyytyväisyyden kehittymistä.

7 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyössäni noudatettiin korkeita eettisiä standardeja. Tutkimuksen eettisyyden varmistamiseksi käytin anonymisointia ja hankin kaikilta osallistujilta informoidun suostumuksen. Osallistujien yksityisyys ja henkilötiedot suojattiin asianmukaisesti, ja heille taattiin oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen milloin tahansa ilman seuraamuksia. Nämä eettiset periaatteet muodostivat perustan tutkimukselle ja varmistivat opinnäytetyön luotettavuuden ja uskottavuuden.

Tässä opinnäytetyössä, joka keskittyi perehdytysprosessin tehostamiseen Yrityksessä X käyttäen podcasteja, oli erityisen tärkeää käsitellä osallistujien informointia ja suostumusta, anonymiteetin ja luottamuksellisuuden varmistamista, podcastien käytön eettisiä harkintoja sekä mahdollisia eturistiriitoja.

Opinnäytetyöni toteutettiin Yritys X:n työntekijöiden keskuudessa, ja siihen sisältyi haastatteluja ja kyselyitä. Jokaisella osallistujalla oli tarvittava informaatio, jossa heille selitettiin tutkimuksen tarkoitus, käytettävät menetelmät ja mahdolliset riskit. Tällä varmistettiin, että osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja täydelliseen ymmärrykseen tutkimuksesta. Lisäksi osallistujille taattiin oikeus kieltäytyä osallistumasta tai vetäytyä tutkimuksesta milloin tahansa ilman minikäänlaisia seuraamuksia.

Keskeinen eettinen periaate oli osallistujien yksityisyyden suojaaminen. Kaikki kerätty aineisto anonymisoitiin tutkimuksen alkuvaiheessa, ja tulokset esitetään siten, ettei yksittäisiä osallistujia voi tunnistaa. Tämä suojaa osallistujien henkilöllisyyttä ja varmistaa, että heidän yksityiselämänsä kunnioitetaan. Tiedot säilytetään turvallisesti ja pääsy niihin on rajattu vain tutkimusryhmän jäsenille. (ks. Viikka 2007, 97)

Koska podcasteja käytetään perehdytysmateriaalina, on ollut välttämätöntä arvioida niiden sisältö tarkasti. On tärkeää varmistaa, ettei materiaali sisällä arkaluonteista tietoa tai yrityksen sisäisiä salaisuuksia. Podcastien sisällön tulee myös kunnioittaa kaikkien osallistujien näkemyksiä ja kulttuuritaustoja, välttäen stereotyyppioita ja ennakkoluuloja.

Koska opinnäytetyö toteutettiin yrityksessä, jossa itse työskentelen, on ollut erityisen tärkeää hallita ja tunnistaa mahdolliset eturistiriidat. Olen pyrkinyt varmistamaan tutkimuksen objektiivisuuden arvioimalla kriittisesti kaikki aineistot ja tulokset, riippumatta omasta asemastani yrityksessä.

Näiden eettisten periaatteiden noudattaminen ei ainoastaan vahvistanut opinnäytetyön luotettavuutta, vaan myös edisti kaikkien tutkimukseen osallistuvien oikeuksien ja hyvinvoinnin suojelua. Eettiset ohjeistukset ja niiden huolellinen toteuttaminen on varmistanut, että opinnäytetyöni täyttää akateemisen tutkimuksen vaatimukset sekä tukee Yrityksen X tavoitteita kehittää perehdytysprosessiaan vastuullisesti ja kestävästi.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tutkimuksen pääkysymys oli, miten podcastit voidaan hyödyntää osana perehdytysprosessia Yritys X:ssä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että podcastit voivat toimia tehokkaana ja joustavana perehdytysmateriaalina. Ne tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden oppia ajasta ja paikasta riippumatta sekä kerrata opittuja asioita oman tarpeensa mukaan (Aalho 2021). Erityisesti uudet työntekijät kokivat podcastit hyödyllisiksi työn aloitusvaiheessa, kun informaation määrä oli suuri ja kertaaminen tarpeellista.

Tutkimuksessa käytetty aineisto perustui Yritys X työntekijöiden kokemuksiin, mikä vahvistaa tulosten relevanssia kyseiselle organisaatiolle. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää oli se, että kerätyt palautteet analysoitiin systemaattisesti ja anonymisoitiin, jotta osallistujien yksityisyys suojattiin. Tulosten hyödynnettävyyttä parantaa se, että podcastit voidaan muokata helposti ja sisältöä voidaan päivittää saatujen palautteiden perusteella. Näin varmistetaan, että ne pysyvät ajankohtaisina ja hyödyllisinä myös tulevaisuudessa.

Podcast-jaksojen integrointi osaksi perehdytys suunnitelmaa ei ole kertaluonteinen projekti, vaan jatkuva prosessi, joka vaatii säännöllistä arviointia ja kehittämistä. Jotta podcastit pysyvät ajankohtaisina ja hyödyllisinä, yrityksen on oltava sitoutunut jatkuvaan kehitystyöhön. Tämän kehitystyön ytimessä on kerätyn palautteen analysointi, joka on keskeinen osa podcastien laadun parantamista. Palautetta voidaan kerätä monin eri tavoin, kuten kyselyiden, keskustelujen ja anonyymien palautekanavien kautta. Näin saatujen tietojen perusteella tunnustetaan jaksojen vahvuudet ja kehityskohteet. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työntekijöiden antamiin konkreettisiin ehdotuksiin ja kokemuksiin, jotta sisältö voidaan muokata entistä paremmin heidän tarpeitaan vastaavaksi. (Jewyn & Glover 2020, 95.)

Opinnäytetyössäni palautteen kerääminen oli keskeisessä roolissa. Keräsin palautetta keskustelemassa työntekijöiden kanssa, jotta pystyin tunnistamaan podcast-jaksojen vahvuudet ja kehityskohteet. Analysoin kerätyn palautteen, ja erityistä huomiota kiinnitin työntekijöiden antamiin konkreettisiin ehdotuksiin ja ko-

kemuksiin. Näiden tietojen perusteella muokkasin podcastien sisältöä vastaamaan paremmin työntekijöiden tarpeita. Esimerkiksi palautteessa esitetty toive jaksojen tiivistämisestä johti siihen, että jaksojen kestoa lyhennettiin ja sisältöä selkeytettiin. Tämän lisäksi jaksoihin otettiin vierailijoita yrityksen sisältä antamaan näkökulmaa aiheisiin.

Pitkän aikavälin arviointi on myös tärkeää. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työntekijöiden oppimisen mittaamista sekä podcastien vaikutuksen analysointia organisaation kokonaistuloksiin. Tietoja voidaan kerätä työntekijöiden suoriutumisesta, työtyytyväisyydestä ja perehdytysprosessin tehokkuudesta. Näiden tietojen avulla organisaatio voi tehdä strategisia päätöksiä ja suunnitella tulevia kehitysaskeleita. Tavoitteena on luoda joustava ja dynaaminen perehdytyspodcast-ohjelma, joka mukautuu työntekijöiden tarpeisiin ja tukee heidän jatkuvaa oppimistaan ja kehittymistään. Tämä varmistaa, että Yritys X tarjoaa uusille työntekijöilleen parhaan mahdollisen alun heidän työurallaan, tukee heitä matkalla kohti organisaation menestystä ja on mukana teknologian murroksessa, jossa huomioidaan erilaiset perehdytystavat.

Perehdytysprosessin ja organisaation tarpeiden muuttuessa syntyy luonnollinen tarve kehittää uusia podcast-jaksoja. Uusien jaksojen kehittäminen tulee perustua paitsi kerättyyn palautteeseen, myös organisaation strategisiin tavoitteisiin ja ajankohtaisiin teemoihin. Uudet jaksot voivat käsitellä esimerkiksi uusia työvälineitä, muuttuvia työskentelytapoja tai organisaation strategisia painopisteitä. Näin varmistetaan, että podcastit pysyvät relevantteina ja tukevat jatkuvasti työntekijöiden osaamisen kehittymistä.

Podcastien sisällön ajantasaisuus on keskeinen tekijä niiden pitkäaikaisessa hyödyntämisessä. Vanhoja jaksoja on päivitettävä säännöllisesti vastaamaan organisaation nykytilaa ja työympäristön muutoksia. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi uusien lainsäädösten huomioimista, teknologian kehittymistä tai organisaation sisäisten prosessien muutoksia. Päivitykset voivat olla joko kokonaan uusia jaksoja tai olemassa olevien jaksojen päivityksiä, joissa vanhaa sisältöä muokataan ja päivitetään ajantasaiseksi.

Podcastien kehittäjien ja sisällöntuottajien on tärkeää sitoutua jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Tämä voi tarkoittaa osallistumista koulutuksiin,

webinaareihin ja seminaareihin, joissa käsitellään podcast-tuotannon ja perehdytystekniikan uusimpia suuntauksia. Näin varmistetaan, että kehittäjillä on ajantasainen tieto ja taidot luoda korkealaatuista ja vaikuttavaa sisältöä. Tämä jatkuva kouluttautuminen on tärkeää myös siksi, että teknologia kehittyy jatkuvasti ja sen mukana myös tavat, joilla yritykset perehdyttävät uusia työntekijöitään.

Kaiken kaikkiaan Yritys X:n perehdytysprosessin kehittäminen podcastien avulla tuo esille monia etuja, kuten joustavuuden ja mahdollisuuden tarjota syvällistä, työntekijän tarpeisiin mukautuvaa oppimateriaalia. Jatkuva arviointi ja kehitystyö ovat kuitenkin välttämättömiä, jotta podcastit pysyvät ajankohtaisina ja tukevat organisaation strategisia tavoitteita pitkällä aikavälillä. Pitkäaikainen seuranta näyttää, kuinka hyvin podcastit onnistuvat perehdytysprosessin tukemisessa ja miten teknologian kehittyminen edelleen muuttaa perehdytyksen toteutusta yrityksessä.

Tämä opinnäytetyö on erityisen ajankohtainen, sillä podcastit kasvattavat suosioitaan ja tarjoavat yrityksille uusia tapoja tuottaa sisältöä ja vahvistaa viestintää. Sisällöntuotanto on tärkeää kaikissa yrityksissä, ja podcastit tarjoavat joustavan ja monipuolisen välineen tavoittaa eri kohderyhmiä. (Hurme 2019, 150.) Työtä voidaan hyödyntää paitsi toimeksiantajayrityksessä myös muissa yrityksissä, jotka harkitsevat podcastin perustamista osaksi perehdytys- tai viestintästrategiaansa.

Opinnäytetyön luotettavuus nojaa ajankohtaiseen ja relevanttiin lähdeaineistoon sekä alan keskeisiin teoksiin. Lisäksi työn luotettavuutta tukee toimeksiantajan vahva sitoutuminen ja todellinen kiinnostus opinnäytetyön aiheeseen. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on sujunut hyvin, ja keskustelut ovat perustuneet molemminpuoliseen luottamukseen ja avoimuuteen. Nämä keskustelut ovat olleet rakentavia ja kunnioittavia, mikä on osaltaan edistänyt työn onnistumista.

Opinnäytetyön tekeminen oli sekä hyödyllistä että opettavaista. Keskustelut toimeksiantajan kanssa olivat hedelmällisiä ja tarjosivat arvokasta tietoa työn tueksi. Minulle annettiin myös vapaus työskennellä itsenäisesti, mikä mahdollisti luovan ja joustavan lähestymistavan työskentelyyn. Prosessin aikana ei ilmennyt erityisiä haasteita, työ eteni aikataulussa ja tavoiteltu päämäärä saavutettiin. Alussa

määritellyt tutkimuskysymykset ohjasivat työn etenemistä loogisesti ja suunnitelmallisesti. Kokonaisuutena prosessi oli erittäin mielenkiintoinen ja palkitseva.

LÄHTEET

- Aalho, E. 2021. Podcast yrityksille – kannattaako yrityksellä olla oma podcast? Kuulu. Viitattu 2.6.2024 <https://www.kuulu.fi/blogi/podcast-yrityksille/>.
- Aalho, J. 2017. Podcastin aloittaminen – Tarvitset ainakin nämä 5 asiaa. Aalho 15.10.2017. Viitattu 2.6.2024 <https://aalho.fi/podcastin-aloittaminen>.
- Alhanen, K., Kansanaho A., Ahtiainen, O., Kangas, M., Soini, T. & Soininen J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.
- Hurme, M. 2019. Podcast ja asiakaslähtöinen sisältömarkkinointi, osa 1. 24.10.2019. Viitattu 11.9.2024 <https://www.rotia.fi/podcast-ja-asiakaslahtoi-nen-sisaltomarkkinointi-osa-1/>.
- Jewyn, G & Glover, M. 2020. Podcasting for Beginners. Author´s Republic.
- Joona, M. 2024a. Kuinka suunnitella ja toteuttaa tehokas perehdytysvideo. YouTube. Viitattu 13.8.2024 <https://www.youtube.com/watch?v=AkGpegvCmWs>.
- Joona, M. 2024b. Perehdytysvideo. Mikkojoona.fi. Viitattu 13.8.2024 <https://mikkojoona.fi/videokuvaus/perehdytysvideo/>.
- Koitiila, J. 2020. Kuusi helppoa askelta podcastin tekemiseen. Korner.fi. 25.6.2020. Viitattu 2.6.2024 <https://korner.fi/blog/kuusi-helppoa-askelta-podcastin-tekemiseen/>.
- Kortesuo, K. 2019. Kaikenkattava sisällöntuotannon opas yrityksille: tee teksti, kokoa kuva, puhu podcast. Helsinki: Kauppakamari.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 30.3.2007/334. Viitattu 11.9.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2007/20070334>
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.
- Otavamedia 2021. Podcastit. Otavamedia.fi. Viitattu 11.9.2024 <https://yrityksille.otavamedia.fi/oman-median-ratkaisut/sisallontuotanto/podcastit/>.
- Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Viitattu 11.9.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>
- Työterveyslaitos 2023. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 10.5.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 1.6.2024
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä – Perehdytys johtamisen välineenä. Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Yritys X intranet 2024. Uuden työntekijän perehdyttäminen. Organisaation sisäinen dokumentti.