

Perehdyttäminen ravintola-alalla

Perehdytyskansio Soittoruokala Karoliinalle

LAB-ammattikorkeakoulu

Restonomi (AMK)

2024

Carita Malm

Tiivistelmä

Tekijä(t) Malm, Carita	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2024
	Sivumäärä 15	
Työn nimi Perehdyttäminen ravintola-alalla Perehdytyskansio Soittoruokala Karoliinalle		
Tutkinto ja koulutusala Restonomi hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto (AMK)		
Toimeksiantajaorganisaatio Soittoruokala Karoliina		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia perehdytyskansio Soittoruokala Karoliinan käyttöön. Kansio suunniteltiin tukemaan uusien työntekijöiden sopeutumista työtehtäviin ja ravintolan toimintakulttuuriin. Tavoitteena oli sujuvoittaa perehdytysprosessia, vähentää uuden työntekijän kokemaa stressiä sekä vahvistaa heidän sitoutumistaan organisaatioon. Työ vastasi toimeksiantajan tarpeeseen kehittää yhtenäinen ja kattava perehdytysmateriaali, sillä ravintolassa käytössä olleet materiaalit olivat hajanaisia ja riittämättömiä.</p> <p>Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä hyödyntäen keskusteluja toimeksiantajan kanssa, olemassa olevia dokumentteja sekä ravintola-alalta kartuttamaa kokemusta. Perehdytyksen nykytilanne ja kehitystarpeet kartoitettiin haastatteluilla ja dokumenttianalysillä. Kansion sisältö koottiin vaiheittain, ja sen suunnittelussa keskityttiin erityisesti ravintolan työtehtäviin, turvallisuusohjeisiin ja päivittäisiin rutiineihin. Kansio toteutettiin Microsoft Word -muodossa, mikä mahdollisti helpon päivitettävyyden. Visuaalinen ilme suunniteltiin Canva-sovelluksella. Kansio valmiina kokonaisuutena ei ole tarkasteltavissa tässä opinnäytetyössä. Kansion sisällysluettelo on kuitenkin esillä, ja sen avulla voidaan hahmottaa työn rakenne ja sisältö yleisellä tasolla.</p> <p>Valmis perehdytyskansio tarjoaa Soittoruokala Karoliinalle käytännönläheisen ja kattavan työkalun, joka helpottaa uusien työntekijöiden perehdytystä ja nopeuttaa heidän sopeutumistaan ravintolan toimintaympäristöön. Kansio parantaa työntekijöiden valmiuksia aloittaa työtehtävät itsenäisesti, vähentää virheitä ja edistää työssä viihtymistä. Materiaali myös tukee lainmukaisia perehdytysvaatimuksia ja auttaa ravintolaa vastaamaan henkilöstön kehittämiseen liittyviin haasteisiin. Hyvin toteutettu perehdytys vahvistaa organisaation kilpailukykyä ja tukee sen pitkän aikavälin menestystä. Kansio toimii käytännön esimerkkinä siitä, kuinka perehdytyksen suunnitelmallisuus voi vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijöihin että organisaatioon.</p>		
Asiasanat perehdytys, perehdyttäminen, perehdytyskansio, ravintola-ala		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Malm, Carita	Thesis, UAS	2024
	Number of Pages	
	15	
Title of Publication		
Orientation in the Restaurant Industry Orientation Guide for Soittoruokala Karoliina		
Degree, Field of Study		
Bachelor of Hospitality Management (UAS)		
Organisation of the client		
Soittoruokala Karoliina		
Abstract		
<p>The objective of the thesis was to create an orientation manual for use by Soittoruokala Karoliina. The manual was designed to support new employees in adapting to their tasks and the restaurant's organizational culture. The aim was to streamline the onboarding process, reduce the stress experienced by new employees, and strengthen their commitment to the organization. The work responded to the client's need for a cohesive and comprehensive orientation material, as the materials previously in use at the restaurant were fragmented and insufficient.</p> <p>The project was conducted as a practice-based thesis, utilizing discussions with the client, existing documents, and experience gained in the restaurant industry. The current state of the orientation process and its development needs were identified through interviews and document analysis. The content of the manual was compiled in stages, with a focus on the restaurant's tasks, safety guidelines, and daily routines. The manual was created in Microsoft Word format, ensuring easy updates. Its visual design was developed using Canva. The folder as a complete unit cannot be examined in this thesis. However, the table of contents of the folder is on display, and it can be used to outline the structure and content of the work at a general level.</p> <p>The completed orientation manual provides Soittoruokala Karoliina with a practical and comprehensive tool that facilitates the onboarding of new employees and accelerates their integration into the restaurant environment. The manual enhances employees' readiness to begin tasks independently, reduces errors, and promotes job satisfaction. It also supports compliance with legal orientation requirements and helps the restaurant address challenges related to employee development. A well-executed onboarding process strengthens the organization's competitiveness and supports its long-term success. The manual serves as a practical example of how systematic orientation planning can positively impact both employees and the organization.</p>		
Keywords		
orientation, onboarding, orientation guide, restaurant industry		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet	1
1.2	Soittoruokala Karoliina	2
2	Työlainsäädäntö	4
2.1	Työturvallisuuslaki 738/2002.....	4
2.2	Työsopimuslaki 55/2001	5
2.3	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	5
2.4	MaRa-alan työehtosopimus	6
3	Perehdyttäminen	7
3.1	Perehdytys: onnistuneen työuran perusta	7
3.2	Perehdyttämisen merkitys.....	7
3.3	Perehdyttämisen prosessi.....	8
3.4	Perehdyttäjän roolin tärkeys	9
4	Tehdyn toimeksiannon raportointi	10
5	Yhteenveto ja pohdinta.....	13
	Lähteet.....	14

Liite 1. Soittoruokala Karoliina perehdytyskansion sisällysluettelo

Liite 2. Soittoruokala Karoliinan perehdytyslista

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda perehdytyskansio Kotkassa sijaitsevalle Soittoruokala Karoliinalle. Perehdytyskansio on olennainen työkalu uusien työntekijöiden saumattomaan integroitumiseen organisaation toimintaan ja kulttuuriin. Tämä kansio pyrkii tarjoamaan selkeän ja kattavan käsityksen Soittoruokala Karoliinan toiminnasta, arvoista sekä työtehtävistä, jotta uudet työntekijät voivat aloittaa työnsä luottavaisin mielin ja mahdollisimman tehokkaasti.

Ravintola-ala on jatkuvassa muutoksessa, johon vaikuttavat niin kuluttajien odotukset, trendit kuin yhteiskunnalliset muutoksetkin. Kotkan kaltaisessa kaupungissa ravintolatoiminta muodostaa merkittävän osan paikallisesta elinkeinoelämästä ja tarjoaa työpaikkoja monille. Soittoruokala Karoliina on yksi alueen tunnetuimmista ja perinteikkäimmistä ravintoloista, jonka menestykseen ja jatkuvuuteen vaikuttaa merkittävästi myös henkilökunnan osaaminen ja sitoutuminen.

Perehdytysprosessi on kriittinen vaihe uuden työntekijän työuran alkumetreillä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys vähentää uuden työntekijän stressiä, parantaa työtehokkuutta ja sitoutumista organisaatioon sekä auttaa säilyttämään osaavaa työvoimaa. Näin ollen perehdytyskansio on enemmän kuin pelkkä dokumentti – se on investointi organisaation menestykseen ja kilpailukykyyn työmarkkinoilla.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Soittoruokala Karoliinan perehdytysprosessia ja sen parantamista. Vaikka ravintola-ala yleisesti kohtaa samankaltaisia haasteita, jokaisella ravintolalla on omat erityispiirteensä ja tarpeensa. Siksi on tärkeää räätälöidä perehdytysprosessi kunkin organisaation tarpeisiin ja toimintaympäristöön sopivaksi. Opinnäytetyössä tarkastellaan näitä tarpeita erityisesti Soittoruokala Karoliinan näkökulmasta, jotta saadaan aikaan mahdollisimman tehokas ja vaikuttava perehdytyskansio.

Kehittämistyöni kohdistuu Soittoruokala Karoliinan henkilökuntaan, erityisesti uusiin työntekijöihin, jotka ovat perehdytysprosessin ensisijainen kohderyhmä. Kohderyhmäni koostuu pääosin kaikista työssään aloittavista henkilöistä, myös esihenkilöistä sekä perehdyttäjistä. Näiden työntekijöiden osallistuminen ja sitoutuminen perehdytykseen ovat keskeisiä onnistuneen perehdytysprosessin kannalta.

Perehdytyskansio toteutetaan Word-tiedostona, sillä sen avulla kansio voidaan tulostaa konkreettiseksi käsikirjaksi uusille työntekijöille. Kansio tarjoaa mahdollisuuden omaksua tärkeitä tietoja heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien, ja se toimii käytännön tukena

esimerkiksi silloin, kun työntekijä joutuu työskentelemään itsenäisesti. Kansiossa esitetyt ohjeet ja toimintaperiaatteet auttavat vastaamaan työntekijöiden kysymyksiin ja tukevat heidän itsevarmuuttaan ja tehokkuuttaan työtehtävissä.

Word-tiedostomuoto on valittu perehdytyskansion työkaluksi myös sen helppokäyttöisyyden ja muokattavuuden vuoksi. Tiedostoa on mahdollista päivittää ja muokata tarvittaessa, kun talon toimintatapoihin tehdään muutoksia, tai uusia laitteita ja välineitä otetaan käyttöön. Kansion sisältöä voidaan siis jatkuvasti päivittää ajankohtaiseksi, mikä mahdollistaa entistä tehokkaamman perehdytysprosessin ja henkilökunnan tuen.

Koska kansio tulee sisältämään arkaluontoista ja Soittoruokala Karoliinan sisäistä tietoa, sen tarkkaa sisältöä ei ole nähtävissä tässä opinnäytetyössä. Kuitenkin kansion sisällysluettelo esitellään, jotta sen rakenne ja eri osa-alueet ovat yleisesti ymmärrettävissä. Kansio sisältää tietoa esimerkiksi ravintolan päivittäisistä rutiineista, turvallisuusohjeista, asiakaspalvelukäytännöistä sekä työtehtävien tarkasta jaottelusta. Kansikuvan luomisessa hyödynnetään Canva-sovellusta, jonka avulla saadaan aikaan visuaalisesti näyttävä ja persoonallinen ilme kansion ulkoasulle.

Tämän opinnäytetyön myötä Soittoruokala Karoliina saa kattavan perehdytysoppaan, joka paitsi edistää uusien työntekijöiden osaamisen kehittymistä, myös lisää heidän työssä viihtymistään ja sitoutumistaan ravintolaan.

1.2 Soittoruokala Karoliina

S-ryhmään kuuluva Soittoruokala Karoliina sijaitsee Kotkassa. Karoliina, alun perin Kotkan kauppaseuran ylläpitämä ja vuokraama ravintola, on osa Kotkan historiallista maisemaa. Sijaitessaan Kotkan Puutarhakadulla, Karoliina kätkee seinämiinsä lähes 120 vuoden tarinat. Rakennus, jonka suunnitteli vuonna 1895 arkkitehti P.O Nyman, alun perin toimi postiekspektööri Maria Adolfina Florentina Von Hertzenin kotina. (Pkank 2020.)

Merkittävä käänne tapahtui maaliskuussa 1930, kun Kotkan Sotilaskotiyhdistys hankki kiinteistön. Alusta alkaen se toimi saaren kautta kulkevien ja palaavien sotilaiden lepopaikkana ja muonituspaikkana. Toiminnan laajentuessa, vuonna 1932 toteutettiin ensimmäinen laajennus. (Pkank 2020.)

Karoliinaa käytettiin monenlaiseen toimintaan sotien jälkeen, muun muassa Pelastusarmeijan yömajana ja tukkukauppana. Vuonna 1960 rakennuksessa aloitettiin varsinaisen ravintolaliiketoiminnan, ja se sai nimekseen Karoliina, joka oli johdannainen suosittuun Kaisa - biljardipeliin. Aluksi ravintola toimi yksityisenä klubina, mutta myöhemmin se avattiin kaikille kansalaisille. (Pkank 2020.) Vuonna 1989 ravintolaliiketoiminta siirtyi osuuskaupan

omistukseen, kun Osuuskauppa Ympyrä (nykyinen Kymen Seudun Osuuskauppa [KSO]) osti sen. Siitä lähtien ravintolaliiketoiminta on ollut osuuskaupan hallussa, toimien entisen sotilaskotiyhdistyksen vuokratiloissa. (Pkank 2020.)

Nykyään Soittoruokala Karoliina tarjoaa laajan valikoiman lähialueen ja pienpanimoiden juomia. Valikoimasta löytyy kotimaisia oluita, siidereitä ja lonkeroita, kuten virkistävä Nokkoslonkero. Ravintola jatkaa uusien panimoiden ja tislaamoiden etsimistä tarjotakseen asiakkailleen monipuolisia herkkuja vanhassa, viehättävässä miljöössä. (Raflaamo.)

Karoliinan tarjoamat Tapas-laudat sopivat mainiosti juoman kylkeen. Asiakkaat voivat jakaa herkullisia tapas lautoja ystävien kesken ja nauttia kiireettömistä hetkistä ravintolan tunnelmallisessa ympäristössä. Ravintolasta löytyy myös Vegelauta, joka tarjoaa vaihtoehtoja kasvissyöjille. (Raflaamo.)

Viikonloppuisin Karoliinan Musanurkassa vieraat voivat nauttia upeasta livemusiikista eri kokoonpanojen esittämänä. Livemusiikki-iltoja voi olla monenlaisia, kuten teemailtoja, yhteislauluiltoja tai Kotka Rock'n Blues Jam -tapahtumia. Lisäksi kerran kuussa torstaisin järjestetään Chez Django Club, jossa tarjotaan 1930-luvun pariisilaista jazzia. Tapahtumaan sisältyy ajanmukainen pukeutuminen ja cocktailit, ja sisäänpääsy on aina ilmainen. (Raflaamo.)

Karoliinan Musahuoneessa asiakkaat voivat itse olla artisteja ja ottaa lavan haltuunsa. Piano, kitarat, basso ja cajon odottavat soittajiaan, ja tunnelmallisessa Musahuoneessa voi jammailla ystävien kanssa. (Raflaamo.)

2 Työlainsäädäntö

Lainsäädännössä on lukuisia suoria asetuksia ja viitteitä, jotka koskevat perehdyttämistä työpaikoilla. Työnantajalla on merkittävä vastuu uusien työntekijöiden ohjaamisesta heidän uusiin tehtäviinsä. Perehdyttämistä ohjaavat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työlainsäädäntö on sitovaa oikeutta, mikä tarkoittaa, että sellaisia asioita, jotka voisivat heikentää työntekijöiden oikeuksia, on erikseen mainittu ja rajoitettu. Useimmissa tapauksissa tällaista valinnanvapautta ei ole. Työnantaja velvoittavat tietyt määräykset ja vaatimukset perehdyttämään ja kouluttamaan työntekijöitä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työlainsäädäntöä on noudatettava tarkasti. Lainsäädännön noudattaminen on olennainen osa jokaista yritystoimintaa, ja tätä täydentävät usein alan työehtosopimukset. Kun lakeja ja sopimuksia noudatetaan huolellisesti, se lisää luottamusta kaikkien osapuolten välillä. Tämä vaikuttaa myönteisesti myös työntekijöihin, sillä he voivat luottaa siihen, että heidän oikeuksiaan kunnioitetaan, mikä säästää aikaa ja vähentää epävarmuutta. Hyvin hoidettu perehdyttäminen edistää yrityksen mainetta ja voi lisätä sen houkuttelevuutta työnantajana. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

2.1 Työturvallisuuslaki 738/2002

Työturvallisuuslain tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työoloja, jotta työntekijöiden työkyky säilyy ja turvataan. Samalla tavoitteena on myös estää ja vähentää työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä aiheutuvien fyysisen ja henkisen terveyden haittojen syntymistä. (Työturvallisuuslaki 783/2002, 1§.)

Työturvallisuuslaissa huomioidaan myös perehdytys ja näin siitä sanotaan:

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

(Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:14 §.)

2.2 Työsopimuslaki 55/2001

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti lain mukaan. Yleisesti ottaen suositellaan, että työsopimus tehdään kirjallisesti. Työsopimus allekirjoitetaan sekä työntekijän että työnantajan toimesta. (Vernerinet 2024.) On tärkeää, että sekä työnantaja että työntekijä tuntevat omat oikeutensa ja velvollisuutensa ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Tämän vuoksi on suositeltavaa perehtyä työsopimuslain keskeisiin sisältöihin, jotta osapuolet ymmärtävät sopimuksen ehtojen merkityksen ja voivat toimia sen mukaan. (Räsänen 2023.)

Työsopimuslaki on Suomessa tärkein työelämän sääntöjä määrittelevä laki. Siinä säädetään muun muassa työsuhteiden vähimmäisehdoista, koeajoista, työsopimusten solmimisesta ja työsuhteen päättymiseen liittyvistä käytännöistä. (Räsänen 2023.) Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jossa työntekijä tai useampi työntekijä työskentelee yhdessä työkontana työnantajan ohjauksessa ja valvonnassa vastineeksi palkasta tai muusta vastikkeesta. (Työsopimuslaki 55/2001, 1:1 §.)

2.3 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Lain päämääränä on edistää työpaikoilla yhteistoiminnallista toimintakulttuuria, jossa sekä työnantaja että henkilöstö kunnioittavat toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia. Tämä tapahtuu ottaen huomioon kummankin osapuolen edut. Lisäksi laki tähtää yrityksen toiminnan ja työyhteisön jatkuvaan kehittämiseen sekä pyrkii parantamaan toiminnan tehokkuutta ja työhyvinvointia. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 1:1 §.)

Lain tavoitteena on myös varmistaa, että työnantajan ja henkilöstön välillä on riittävä ja ajantasainen tiedonkulku. Lisäksi se pyrkii turvaamaan henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon silloin, kun päätökset koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Lain toinen tarkoitus on lujittaa yhteistyötä työnantajien,

henkilöstön ja työvoimaviranomaisten välillä, erityisesti työntekijöiden olosuhteiden parantamiseksi ja heidän työllistymisensä edistämiseksi organisaatiomuutosten yhteydessä. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 1:1 §.)

2.4 MaRa-alan työehtosopimus

Työehtosopimukset (TES) ovat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiä sopimuksia, joissa sovitaan työehdoista, jotka voivat olla parempia kuin lain määräämät minimivaatimukset. Esimerkiksi vuosilomista ja työajoista voidaan sopia työehtosopimuksissa lain tarjoamia etuja paremmiksi. Lisäksi työehtosopimuksissa määritellään, mistä asioista voidaan sopia paikallisesti työpaikalla. Työsopimuksesta käy ilmi, mikä työehtosopimus on sovellettavissa työtehtäviin. Jos tätä tietoa ei ole, voi sen selvittää työpaikan luottamusmieheltä tai esihenkilöltä. (Työelämää.fi.)

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa on matkailu-, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualojen sekä niihin liittyvien hyvinvointipalvelualojen yrittäjien ja työnantajien edunvalvontaa ja työmarkkinakysymyksiä hoitava järjestö. (MaRa.)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden eli MaRaVa-alan työntekijöiden työehtosopimuksessa on säädetty työnteon vähimmäisehdoista. Esimerkiksi kokit, tarjoilijat ja muut ravintolatyöntekijät voivat sopimuksesta löytää, millaiset ovat heidän työaikansa, palkkansa ja sairausajan palkkansa. Nämä ehdot toimivat minimimääräyksinä. (PAM 2024.) Työehtosopimus on yleissitova, ja sen määrittelemät työehdot ovat vähimmäisvaatimuksia, joita työnantajan on noudatettava kaikille työntekijöilleen. Tämä sopimus koskee työntekijöitä, jotka kuuluvat työaikalain piiriin. (PAM 2024.)

3 Perehdyttäminen

3.1 Perehdytys: onnistuneen työuran perusta

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, joka mahdollistaa henkilön integroitumisen mahdollisimman nopeasti organisaatioon, henkilöstöön ja sidosryhmien piiriin sekä omaksumaan omat työtehtävänsä. (Joki 2021, 85.) Työnantajalle kuuluu vastuu varmistaa, että työntekijä saa asianmukaisen perehdytyksen työhönsä. Perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä saa tarvittavan ohjauksen omiin tehtäviinsä, työpaikan toimintaan, käytettäviin työvälineisiin ja työturvallisuuteen liittyen. Perehdytyksen avulla työntekijä saa tarvittavat valmiudet toimia työyhteisössä ja hoitaa työtehtävänsä asianmukaisella ja turvallisella tavalla. (PAM 2023.)

Hyvän perehdyttämisen tunnusmerkki on useita viikkoja kestävä perehdytysohjelma, jonka aikana käydään läpi työntekijän taidot, kyvyt ja mahdolliset tukitarpeet. (Sirkiä 2022.) Toisinaan perehdytyksiin on vain rajallisesti aikaa, kun kyseessä on lyhyet sijaisuudet, harjoittelet tai kesätyöntekijät. Silloin on tärkeää keskittyä oleellisimpiin työhön liittyviin tietoihin. (Joki 2021, 86.)

Suurin virhe työnopastuksen toteutumisessa on opastuksen laiminlyönti. Mikäli esimiehellä ei ole aikaa huolehtia kunnollisen työnopastuksen suorittamisesta, kuinka työhön tuleville henkilöiltä ylipäättään voidaan vaatia kunnan työtuloksia. Onko heidän itsensä arvattava, miten työ tulee tehdä ja mikä työpaikalla katsotaan hyväksyttäväksi ja mitkä tekijät määrittelevät hyvän työsuorituksen? (Juuti & Vuorela 2004, 174.) Pahimmassa tapauksessa perehdytys voi rajoittua siihen, että ensimmäisenä työpäivänä uudelle työntekijälle esitellään pääasiassa taukotilojen sijainti. Huonon perehdytyksen seurauksena uuden työntekijän harjoitelle voi jäädä uusien työtehtävien oppiminen, mikä voi nostaa kynnystä avun pyytämiselle. (Sirkiä 2022.)

3.2 Perehdyttämisen merkitys

Hyvin toteutettu perehdyttäminen ja työnopastus ovat keskeinen osa työprosessin hallintaa, ja ne vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. (Juuti & Vuorela 2004, 166.) Vasta silloin, kun henkilö tuntee itsensä osaksi uutta tiimiä, hän saa todellista motivaatiota edistää sen toimintaa. Hyvin toteutettu perehdytys tuo etuja kaikille osapuolille: se tukee uuden työntekijän sopeutumista ja samalla hyödyttää myös yritystä. (Nieminen 2023.)

Niemisen (2023) mukaan kun kaikki organisaation työntekijät saavat samanlaisen perehdytysprosessin ja yhtenevät tiedot ja taidot, varmistetaan, että prosessi on tehokas ja tasalaatuinen. Lisäksi on tärkeää virtaviivaistaa perehdyttämistä pelkästään työn tekemiseen

liittyvien tietojen jakamisen lisäksi, jotta prosessi on mahdollisimman selkeä ja sujuva kaikille osapuolille. Perehdytys vähentää jännittyneisyyttä ja samalla se on tapa, jonka avulla uusi työntekijä voi tutustua uuteen työympäristöön rauhassa. (Juuti & Vuorela 2004, 172.)

Kun tuoreelle työntekijälle on etukäteen laitettu työtilat ja tarvikkeet valmiiksi, hänen on helppompaa tuntea olonsa tervetulleeksi ja odotetuksi osaksi työyhteisöä. (Juuti & Vuorela 2004, 169.) Hyvin toteutettu perehdytys tekee työntekijöistä organisaationsa puolestapuhujia. He kokevat itsensä osaksi tiimiä, ymmärtävät roolinsa, omaksuvat yrityskulttuurin ja solmivat yhteyksiä kollegoihinsa. Tehokas perehdytys voi aloittaa tämän prosessin heti työntekijän ensimmäisestä päivästä alkaen. (Nieminen 2023.)

3.3 Perehdyttämisen prosessi

Perehdyttämisen tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot työpaikkansa toimintaan, työtapoihin, työyhteisöön sekä tehtävänsä vaatimuksiin sopeutumiseksi. Työnohjaus taas puolestaan kattaa kaikki asiat, jotka liittyvät itse työn suorittamiseen. Näitä ovat esimerkiksi työn kokonaisuus, sen osat ja vaiheet sekä työn edellyttämä tieto ja osaaminen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Työnohjauksen kulku voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen, joita ovat valmistautuminen, ohjeistus, mielikuvaharjoitukset, kokeileminen, työskentely sekä lisäohjeiden saaminen. (Juuti & Vuorela 2004, 176.) Näiden pohjalta loin viitekehyksen työnohjauksen etenemisen vaihteista (Kuvio 1). On järkevää jakaa koko perehdyttämisen prosessi pienempiin hallittaviin osiin, koska pitkät opetusajat voivat olla puuduttavia. Taukojen pitämisestä on hyötyä niiden välissä, jotta keskittyminen ei heikkenisi. Tauot edistävät oppimisprosessia ja niiden aikana voi sisäistää jo opittua. Etukäteen suunniteltu jaksottaminen ja vaiheistaminen helpottavat koko perehdyttämisen prosessia. (Juuti & Vuorela 2004, 179.)



Kuvio 1. Työnohjauksen etenemisen vaiheet (Juuti & Vuorela 2004, 176)

Valmistautumisvaihe on alustavaa teemaan suuntautumista eli orientoitumista. Valmistautuminen alkaa sillä, kun perehdyttäjä ja perehdytettävä tutustuvat toisiinsa rauhassa. Tässä vaiheessa perehdyttäjä selventää, miksi kyseistä työtä suoritetaan ja kuinka sen tekeminen vaikuttaa organisaation toimintaan ja strategiaan tavoitteisiin. (Juuti & Vuorela 2004, 176.)

Mielikuvaharjoittelu voi tehostaa oppimista, se on nimensä mukaisesti mielessä tapahtuvaa harjoittelua. Ennen varsinaisen harjoittelun alkamista perehdytettävä luo mielikuvia mielessään mielikuvaharjoittelun avulla. Mielikuvaharjoitusten avulla perehdytettävä omaksuu työvaiheita lähes yhtä tehokkaasti kuin suorittaessaan varsinaista työtä. (Juuti & Vuorela 2004, 181.)

Mielikuvaharjoittelun jälkeen perehdytettävää voi pyytää näyttämään, miten hän suorittaisi tehtävän. Jos haluaa lisätä tehokkuutta voi perehdytettävää myös pyytää selostamaan tekemäänsä. (Juuti & Vuorela 2004, 180.) Perehdyttämistä tukee myös se, että perehdyttäjä demonstroi itse, miten työtehtäviä tulee suorittaa. Tällä tavoin perehdytettävä henkilö pystyy selkeämmin omaksumaan uudet asiat. (Juuti & Vuorela 2004, 179.) Perehdyttäjän on tärkeää erityisesti tukea arkaa henkilöä, sillä kaikki tehtävät opitaan vain toistuvan ja kärsivällisen harjoittelun kautta. Ammattilainenaan ei ole oppinut työtehtäviä harjoittelematta. (Juuti & Vuorela 2004, 178.)

Aluksi on oleellista huolehtia siitä, että uusi työntekijä saa nopeasti lisätukea muilta sitä tarvittaessa. (Juuti & Vuorela 2004, 182.) Perehdytys suunnitelmaan olisi hyvä selvittää, kuka on vastuussa uuteen työtehtävään siirtyvän henkilön vastaanottamisesta ja kuka esittelee hänet hänen läheisimmille työtovereilleen. Lisäksi tulisi määritellä, miten ja mistä uusi työntekijä voi saada tietoa organisaation ja sen eri yksiköiden toiminnasta. (Juuti & Vuorela 2004, 166.)

3.4 Perehdyttäjän roolin tärkeys

Perehdyttäjän roolin tärkeyttä korostetaan erityisesti työtehtävien aloitusvaiheessa, sillä hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys voi vaikuttaa merkittävästi uuden työntekijän kokeemukseen ja sopeutumiseen yrityksessä. Perehdyttäjän vastuulla on varmistaa, että uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi, saa riittävästi tietoa työtehtävistään ja ymmärtää työpaikan kulttuurin ja odotukset. (Apuli 2023.) On tärkeää viestiä selkeästi yrityksen kulttuurista osana perehdytysprosessia. Miten organisaatio toimii ja miten työntekijöitä kohdellaan. Tällöin voi olla hyödyllistä, jos tiimissä on kokeneempi kollega, joka on jo tutustunut organisaatioon ja sen toimintatapoihin. He voivat toimia esimerkkinä ja tukea uuden työntekijän sopeutumista kulttuuriin ja käytäntöihin. (Nieminen 2023.)

Perehdyttäjän rooli ei rajoitu vain ensipäivien opastukseen, vaan hänen tulee tarjota jatkuvaa tukea ja ohjausta. Hyvä perehdytys vaatii selkeän suunnitelman ja tavoitteet, jotta uusi työntekijä ei tunne oloaan ylikuormitetuksi. Erityisesti kiireisissä työympäristöissä on tärkeää, että perehdyttäjä näkee perehdyttämisen yhtä tärkeänä tehtävänä kuin muutkin työtehtävät. (Apuli 2023.)

4 Tehdyn toimeksiannon raportointi

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda perehdytyskansio Soittoruokala Karoliinan uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi. Työ oli toiminnallinen opinnäytetyö, jossa keskeisenä menetelmänä hyödynsin yhteistyötä toimeksiantajan kanssa sekä omaa kokemustani ravintola-alan työtehtävistä.

Idea perehdytyskansion toteuttamisesta lähti keskustelusta Karoliinan ravintolapäällikön kanssa, jolta sain kuulla, että heillä ei ollut vielä kattavaa perehdytysmateriaalia uusille työntekijöille. Ravintolapäällikkö piti ideaa tarpeellisenä ja arvokkaana lisänä heidän perehdytysprosessilleen. Tämä tieto motivoi minua suuresti, sillä oli selkeää, että tekemäni työ tulisi konkreettiseen käyttöön ja auttaisi uusia työntekijöitä työuransa alkuvaiheessa.

Menetelmänä käytin keskusteluja ravintolapäällikön kanssa, joiden avulla määrittelimme perehdytyskansion sisällön ja rakenteen. Ensimmäisessä tapaamisessa kartoitettiin ravintolan perehdytyksen nykytilaa ja selvitettiin, millaisia tarpeita uudella materiaalilla oli. Ravintolapäällikkö toi esiin, että ravintolassa oli käytössä vain hajanaisia dokumentteja, kuten viikoittaisten työtehtävien lista, mutta kunnollista kattavaa perehdytysmateriaalia ei ollut olemassa. Keskustelujen aikana kokosimme myös listan ravintolan eri työvuorojen, kuten avaus- ja sulkuvuorojen, toiminnoista ja vastuista. Tämä lista toimi tärkeänä pohjana kansion käytännönläheiselle sisällölle.

Työni suunnittelun ja toteutuksen tukena sain käyttööni jo olemassa olevia valmiita dokumentteja, kuten S-ryhmän "Tervetuloa töihin" -vihkon. Tämä materiaali antoi hyvän rakenteellisen lähtökohdan ja auttoi hahmottamaan, mitä tietoja perehdytyksessä tulisi painottaa erityisesti Soittoruokala Karoliinan toimintaympäristössä. Lisäksi sain käyttööni listan ravintolan viikoittaisista työtehtävistä, joita sovelsin perehdytyskansion käytännönläheiseen osioon.

Hyödynsin myös omaa kokemustani ravintola-alalta, erityisesti aiemmista työtehtävistäni ravintolan asiakaspalvelussa ja baarityössä. Kokemukseni auttoi ymmärtämään, millaisia haasteita uusilla työntekijöillä usein on perehdytysvaiheessa, ja miten perehdytysmateriaali voisi vastata näihin tarpeisiin.

Prosessin vaiheet ja tuotoksen kuvaus

Perehdytyskansion kehittämisprosessi eteni vaiheittain. Projektin alkuvaiheessa, kevään aikana, keskityin teorian kirjoittamiseen ja aineiston keräämiseen opinnäytetyöni teoriaosuutta varten. Syksyllä kartoitettiin toimeksiantajan tarpeet ja toiveet perehdytysmateriaalille. Keskustelujen pohjalta syntyi alustava suunnitelma kansion rakenteesta ja sisällöstä.

Seuraavaksi perehdyin valmiisiin materiaaleihin, kuten "Tervetuloa töihin" -vihkoon sekä viikoittaisten työtehtävien listaan ja analysoin niiden soveltuvuutta Karoliinan perehdytyskäyttöön.

Seuraavassa vaiheessa koostin kansion sisällön hyödyntäen keräämiäni tietoja, keskusteluista saatuja listauksia sekä omia havaintojani ja ideoitani. Kansion sisällössä huomioitiin erityisesti ravintolan eri työvuorojen vastuut, kuten avaus- ja sulkuvuorojen tehtävät, sekä keskeiset työtehtävät, kuten kassan käyttö ja tilitykset.

Kansion kannen (Kuvio 2) suunnittelin käyttämällä Canva-sovellusta, joka mahdollisti visuaalisesti houkuttelevan ja ammattimaisen kansikuvan luomisen helposti. Kansion itse toteutin Microsoft Word -tiedostona, jotta se on helppo tulostaa konkreettiseksi paperikansioksi ja samalla helppo muokata tulevien päivitystarpeiden mukaan.



Kuvio 2. Soittoruokala Karoliina perehdytyskansion kansikuva

Lisäksi loin perehdytyslistan Canva-sovelluksella (Liite 2). Listassa on selkeästi eriteltynä kaikki tärkeimmät perehdytettävät asiat, kuten kassan käyttö, tilitykset ja muut keskeiset työtehtävät. Listassa on paikka päivämäärälle sekä perehdyttäjän ja perehdytettävän

allekirjoituksille, jolloin perehdytyksen etenemistä voidaan seurata selkeästi. Tämän listan avulla on myös helppo tarkistaa, mitkä asiat on jo käyty läpi ja mitkä kohdat kaipaavat vielä kertausta. Loin koko prosessista viitekehysten, prosessinvaiheiden hahmottamisen helpottamiseksi (Kuvio 3).



Kuvio 3. Opinnäytetyön prosessin vaiheet

Vaikka valmis kansio on opinnäytetyön keskeinen tuotos, se ei ole julkisesti saatavilla, koska se sisältää Soittoruokala Karoliinan sisäistä ja arkaluontoista tietoa. Sen sijaan olen liittänyt opinnäytetyöni raporttiin kansion sisällysluettelon (Liite 1), joka kuvaa työn rakenteen ja sisällön yleisellä tasolla. Tämä mahdollistaa lukijalle käsityksen tuotoksen laajuudesta ja sen tavoitteista.

Kehittämisprosessin lopputuloksena syntynyt perehdytyskansio tarjoaa Karoliinalle selkeän ja käytännönläheisen työkalun, joka helpottaa uusien työntekijöiden sopeutumista työtehtäviinsä ja ravintolan toimintakulttuuriin. Prosessi kokonaisuudessaan oli antoisa ja tarjosi sekä minulle että Karoliinan työyhteisölle konkreettisen työkalun, jota voidaan käyttää pitkäaikaisesti uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

5 Yhteenveto ja pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää perehdytyskansio Kotkassa sijaitsevan Soittoruokala Karoliinan uusille työntekijöille. Perehdytyskansio toimii tärkeänä työkaluna, jonka avulla uudet työntekijät voivat integroitua sujuvasti työympäristöön ja oppia tuntemaan organisaation toimintatavat, arvot ja työtavat. Ravintola-alan erityispiirteiden vuoksi perehdytys on suunniteltava huolellisesti, jotta se tukee työtehtävien oppimista ja antaa työntekijälle tarvittavan varmuuden ja työkalut itsenäiseen työskentelyyn.

Karoliinan perehdytyskansio sisältää kattavasti tietoa ravintolan päivittäisistä rutiineista, turvallisuusohjeista, asiakaspalvelusta ja tehtäväkuvista. Kansio on suunniteltu helposti muokattavaksi ja päivitettäväksi, jotta sitä voidaan ylläpitää ajan tasalla organisaation muutosten mukaan. Perehdytyksen merkitystä tukevat myös suomalainen työlainsäädäntö, työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja alan työehtosopimukset, jotka asettavat vaatimuksia työntekijän perehdytykselle ja turvallisuudelle. Näin ollen perehdytyskansion avulla pyritään myös varmistamaan lakisääteisten vaatimusten toteutuminen.

Perehdytyskansion luominen Soittoruokala Karoliinan käyttöön on merkittävä askel kohti organisoitua, johdonmukaista ja tehokasta perehdytystä. Ravintola-alan vaihtuvuuden vuoksi perehdytyksen laatuun on kiinnitettävä erityistä huomiota, sillä uusien työntekijöiden stressitaso ja kyky omaksua tietoa ovat ratkaisevia heidän sitoutumiselleen ja työhyvinvoinnilleen. Hyvin organisoidulla perehdytyksellä, joka kattaa kaiken olennaisen tiedon työympäristöstä ja työtavoista, voidaan lisätä työntekijöiden viihtyvyyttä, vähentää virheiden määrää ja parantaa asiakaspalvelun laatua.

Työssä on huomioitu myös lainsäädännön vaatimukset, jotka korostavat työnantajan vastuuta perehdytyksen laadusta. Lainsäädännön, työehtosopimusten ja työturvallisuusmääräysten mukaisen perehdytyksen avulla voidaan minimoida perehdytyksen puutteista aiheutuvia riskejä, kuten työtapaturmia ja epävarmuutta työtehtävissä. Työlainsäädännön vaatimukset tuovat perehdytykseen turvaa ja luotettavuutta, mikä vahvistaa työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän oikeuksiaan ja työhyvinvointiaan arvostetaan.

Perehdytyskansion jatkokehityksen kannalta olisi suositeltavaa arvioida sen toimivuutta käytännössä ja saada palautetta sekä uusilta työntekijöiltä että perehdyttäjiltä. Tämä mahdollistaa sen päivittämisen entistä tarkemmaksi ja osuvammaksi työkaluiksi, joka tukee henkilöstön ammattitaidon kehittymistä ja ravintolan tavoitteiden saavuttamista. Kokonaisuutena perehdytyskansion kehittäminen osoittaa Soittoruokala Karoliinan sitoutumista henkilöstönsä hyvinvointiin ja organisaation menestyksen pitkäjänteiseen rakentamiseen.

Lähteet

- Ahokas, L., & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus: Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.5.2024 Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Apuli, M. 2023. Perehdytys tukee rekrytointia – vinkit ravintola-alalle. Barona.fi blogi 2.6.2023. Viitattu 21.5.2024. Saatavissa <https://barona.fi/yrityksille/blogi/perehdytys-tukee-rekrytointia-vinkit-ravintola-alalle>
- Isopoussu, A. 2017. Henkilöstöjohtaminen kilpailutekijänä. Blogi 29.8.2017. Viitattu 21.05.2024. Saatavissa <https://www.kauppalehti.fi/kumppaniblogit/alykkaampaa-logistiikka/henkilostojohtaminen-kilpailutekijana/b9ff8eae-a37a-5d34-979a-5e0c839b83ce>
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja 7. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. E-kirja. Juva: PS-Kustannus. LAB Primo.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- MaRa. Mikä MaRa on? Viitattu 28.11.2024. Saatavissa <https://www.mara.fi/etusivu.html>
- Nieminen, J. 2023. Mitä on perehdyttäminen ja miksi se on tärkeää? StudyTube Blogi 2.3.2023. Viitattu 23.11.2024. Saatavissa <https://www.studytube.fi/blog/mita-on-perehdyttaminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa-0>
- PAM. 2023. Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus. Viitattu 14.5.2024. Saatavissa <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/perehdytys/>
- PAM. 2024. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Viitattu 14.5.2024. Saatavissa <https://www.pam.fi/tes/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/>
- Pkank. 2020. KSO osti ravintola Karoliinan Kotkan sotilaskotiyhdistys oli kiinteistön omistaja yli 90 vuotta. pkank.fi. Viitattu 5.5.2024. Saatavissa <https://www.pkank.fi/uutiset/kso-osti-ravintola-karoliinan-kotkan-sotilaskotiyhdistys-oli-kiinteiston-omistaja-yli-90-vuotta-6.19.14391.2850d671e8>
- Raflaamo. Soittoruokala Karoliina. Raflaamo.fi Viitattu 5.5.2024 Saatavissa <https://www.raflaamo.fi/fi/ravintola/kotka/soittoruokala-karoliina>

Räsänen, J. 2023. "Työsopimuslaki – tunnetko työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet?" Procounter Blogi 13.5.2023. Viitattu 14.5.2024. Saatavissa <https://www.pro-counter.fi/blogi/tyospimuslaki/>

Sirkiä, E. 2022. Hyvä perehdytys tukee työssä jaksamista. Viitattu 12.5.2024. Saatavissa <https://dialogi.diak.fi/2022/05/03/hyva-perehdytys-tukee-tyossa-jaksamista/>

Työelämään. *Mikä on työehtosopimus?* Työelämään.fi. Viitattu 28.11.2024. Saatavissa <https://tyoelamaan.fi/ammattiliitot/mika-on-tyoehtosopimus/>

Työsopimuslaki 55/2001

Työturvallisuuslaki 738/2002

Vernerinet.net. 2023 Työlainsäädäntö 14.02.2024. Viitattu 28.11.2024. Saatavissa <https://verneri.net/yleis/tyolainsaadanto>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Yhteistoimintalaki 1333/2021

LIITTEET

Liite 1. Soittoruokala Karoliina perehdytyskansion sisällysluettelo

Sisällys

1	Soittoruokala Karoliina	1
1.1	Työsuhteen aloittaminen	1
1.2	Työsovellukset.....	2
1.3	Yhteystiedot	2
1.4	Työterveys.....	3
1.5	Tulin kipeäksi, miten toimin?.....	4
1.6	Lapseni sairastui, miten toimin?	4
1.7	Työturvallisuus	4
1.8	Työvuorojen vaihtaminen	5
2	Työtehtävät.....	6
2.1	Avausvuoro	6
2.2	Sulkuvuoro	7
2.3	Koneiden käyttö.....	8
2.4	Terassi	13
2.5	Viikon muistilista	14

Karoliina

SOITTORUOKALA

PEREHDYTYSLISTA

PEREHDYTETTY OSA- ALUE	PEREHDYTETTÄVÄN ALLEKIRJOITUS	PEREHDYTTÄJÄN ALLEKIRJOITUS	PVM
KASSAN KÄYTTÖ			
TILITYS			
TYNNYRIEN VAIHTO			
LIMUHANOJEN VAIHTO			
UUNIN KÄYTTÖ			
TISKIKONEEN KOKOAMINEN, PURKAMINEN JA KÄYTTÖ			
HANOJEN KÄYTTÖ			
AVAAMINEN			
SULKEMINEN			
RUOKIEN VALMSITUS			