



Eemeli Ekberg

Perehdytysuunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille

Case: HJK Oy

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2025

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Eemeli Ekberg
Otsikko:	Perehdytysuunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille: CASE HJK Oy
Sivumäärä:	35 sivua + 3 liitettä
Aika:	Tammikuu 2025
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Markkinointi
Ohjaaja(t):	Lehtori Päivi Saariaho

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää HJK Oy:lle selkeä, systemaattinen ja käytännönläheinen perehdytysuunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytyksestä vastaavien ohjaajien käyttöön. Työ lähti liikkeelle tunnistetusta tarpeesta vahvistaa harjoittelijoiden perehdytyksen yhdenvertaisuutta ja johdonmukaisuutta sekä tukea ohjaajien arkea. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä, ja sen taustaksi rakennettiin teoreettinen viitekehys, jossa käsiteltiin muun muassa kokemuksellista oppimista organisaatiokulttuuria, perehdytyksen käytäntöjä sekä psykologista turvallisuutta. Osana toteutusta analysoin HJK Oy:n tämänhetkisiä perehdytyskäytäntöjä viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden näkökulmasta. Tätä täydensi laadullinen aineisto, joka kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta harjoittelijoilta ja ohjaajilta. Aineiston analyysi ohjasi tuotoksen sisällöllisiä ja rakenteellisia ratkaisuja. Työn tuotoksena syntynyt perehdytysuunnitelma sisältää selkeästi vaiheistetun ja ohjaajille suunnatun perehdytysmallin, joka kattaa koko harjoittelujakson eri vaiheet aloituksesta päättymiseen. Suunnitelman tavoitteena on edistää harjoittelijan työssäoppimista, lisätä sitoutumista ja mahdollistaa nopeampi siirtyminen itsenäiseen työskentelyyn.

Avainsanat: perehdytysuunnitelma, perehdytysprosessi, urheilumarkkinointi, markkinoinnin harjoittelija, jalkapallo, markkinointi

Käytin opinnäytetyön alkuvaiheessa apunani tekoälyavusteista työkalua (ChatGPT) rakenteelliseen suunnitteluun ja ideointiin, kuten otsikointien ja jäsentelyn hahmotte- luun, mutta sisällölliset valinnat, analyysit ja kirjoitus on toteutettu itsenäisesti.

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s): Eemeli Ekberg
Title: Onboarding Plan for Communication and Marketing Interns: CASE HJK Oy
Number of Pages: 35 pages + 3 appendices
Date: January 2025
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Marketing
Instructor(s): Päivi Saariaho, Senior Lecturer

The objective of this thesis was to develop a clear, systematic, and practical onboarding plan for supervisors responsible for the orientation of communication and marketing interns at HJK Oy. The study was initiated based on an identified need to enhance the consistency and equality of the onboarding process for interns, as well as to support the everyday work of their supervisors. The thesis was carried out as a project-based development project. A theoretical framework was constructed to support the study, focusing on experiential learning, organizational culture, onboarding practices, and psychological safety. As part of the implementation, the author analyzed HJK Oy's current onboarding practices from the perspective of communication and marketing interns. This was complemented by qualitative data gathered through semi-structured thematic interviews with both interns and their supervisors. The analysis of the data guided the content and structure of the final output. The resulting onboarding plan is a clearly phased model designed for supervisors and covers all stages of the internship, from the beginning to the conclusion of the placement. The plan aims to support the intern's learning at work, strengthen engagement, and enable a faster transition to independent work.

Keywords: onboarding plan, onboarding process, sports marketing, marketing trainee, football, marketing

In the early stages of the thesis, I used an AI-assisted tool (ChatGPT) for structural design and brainstorming, such as outlining headings and structure, but the content selection, analysis and writing was done independently.

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite, rakenne ja lähtökohdat	2
1.2	Toimeksiantaja	4
2	Perehdyttäminen	5
2.1	Perehdyttäminen osana organisaatiota	6
2.2	Perehdytysprosessi ja sen osa-alueet	8
2.3	Psykologinen turvallisuus harjoittelijan perehdytyksessä	9
2.4	Viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytys	10
2.5	Perehdytyksen haasteet ja kehittämismahdollisuudet	11
2.6	Hyvä perehdyttäjä	12
3	Nykytila-analyysi	14
3.1	Perehdytysprosessi ja materiaalit	15
3.2	Haastattelut	19
3.2.1	Harjoittelijoiden haastatteluiden tulokset	21
3.2.2	Vastuunohjaajien haastatteluiden tulokset	23
3.3	Haastatteluiden tulosten yhteenveto	24
3.4	Pohdintoja haastatteluista	26
4	Perehdytys suunnitelma	27
4.1	Perehdytys suunnitelman rakenne	27
5	Pohdinta ja arviointi	30
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1: Viestintätiimin puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymykset	
	Liite 2: Harjoittelijoiden puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymykset	
	Liite 3: Perehdytys suunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille	

1 Johdanto

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijän tai harjoittelijan ohjaamista työtehtäviin, työympäristöön, organisaation toimintatapoihin ja yrityskulttuuriin. Prosessi alkaa usein jo ennen ensimmäistä työpäivää ja jatkuu ensimmäisten viikkojen tai kuukausien ajan, jotta uusi työntekijä saa täydet valmiudet toimia itsenäisesti ja tehokkaasti. (Joki 2018, 111.) Hyvin toteutettu perehdytys tukee työntekijän oppimista, nopeuttaa sopeutumista ja vähentää virheitä sekä epävarmuutta työssä (Kolb 1984, 20–21).

Perehdytys on yrityksille olennainen osa henkilöstön kehittämistä, sillä se vaikuttaa suoraan työntekijän onnistumiseen ja työtehtävien hallintaan. Hyvin suunniteltu perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän tai tässä tapauksessa harjoittelijan siirtymistä tehokkaaseen työskentelyyn ja vahvistaa sitoutumista uuteen organisaatioon. (Ahokas & Mäkeläinen 2025.)

Viestinnän ja markkinoinnin tehtävissä perehdytyksen merkitys korostuu vahvasti. Viestintä ja markkinointi on usein nopeampaa ja edellyttää uudelta työntekijältä organisaation viestintätapojen, työvälineiden ja käytäntöjen nopeaa omaksumista. (HJK 2025a.) Hyvin perehdytetty harjoittelija voi pystyä tuottamaan laadukasta sisältöä ja viestimään organisaation tavoitteiden mukaisesti jo varhaisessa vaiheessa työskentelyään. Tästä syystä perehdytys ei ole pelkästään työn aloituksen helpottamista, vaan se on myös merkittävä investointi organisaation menestykseen pidemmällä aikavälillä.

Tässä opinnäytetyössä perehdytysprosessia tarkastellaan kuitenkin harjoittelijan näkökulmasta työsuhteen alkumetreillä. Vaikkakin perehdyttäminen on itsessään laajempi kokonaisuus, on tämän työn painopiste rajattu harjoittelijan ensimmäisiin vaiheisiin työpaikalla. Tämän rajauksen avulla pyritään tuomaan selkeyttä tutkimukseen ja konkreettisuutta kehittämistyön kohteeseen.

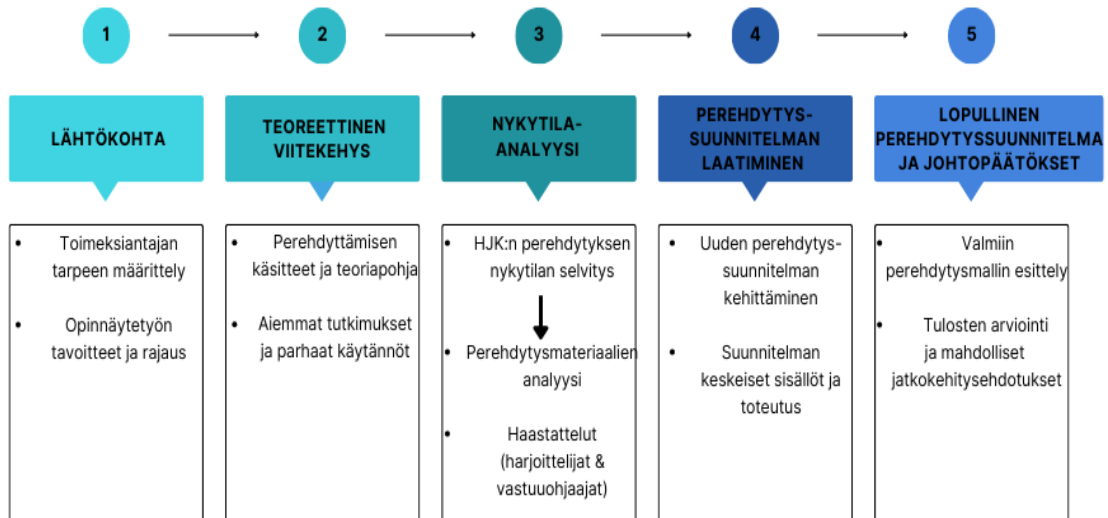
1.1 Opinnäytetyön tavoite, rakenne ja lähtökohdat

Opinnäytetyöni toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallinen opinnäytetyö soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa pyritään tuottamaan esimerkiksi uusi toimintamalli, opas tai muu työelämää hyödyttävä tuotos, joka perustuu käytännön tarpeisiin. Toiminnallisen opinnäytetyön avulla on mahdollista yhdistää teoria ja käytäntö siten, että kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin perustuva tietopohja tukee kehitetyn perehdytys suunnitelman sisältöä ja rakennetta. (Metropolia 2020.)

Itse työn tavoitteena on luoda HJK Oy:lle selkeä ja käytännönläheinen perehdytys suunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille. Perehdytys suunnitelman tavoitteena on helpottaa harjoittelijoiden siirtymistä työtehtäviinsä ja lisätä itsenäistä työskentelyä jo harjoittelun alkumetreillä.

Opinnäytetyön kirjoitushetkellä HJK:ssa käytössä olevat perehdytys materiaalit sisältävät yleisluontoisia ohjeita perehdytyksen toteutuksesta, mutta eivät tarjoa selkeästi aikataulutettua perehdytys ohjelmaa. Materiaalit on suunnattu koko organisaation harjoittelijoille yhteisesti, eivätkä vastaa eri alojen opiskelijoiden, kuten esimerkiksi viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden tarpeita. Tästä syystä näin yhdessä HJK:n kanssa tarpeen kehittää viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille kohdennetun perehdytys suunnitelman, joka parantaa perehdytyksen laatua ja yhtenäisyyttä.

Opinnäytetyössäni kartoitetaan ensisijaisesti sitä, miten HJK:n viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoita tällä hetkellä perehdytetään. Perehdytyksen nykytilan selvittäminen auttaa ymmärtämään, millaisia käytäntöjä organisaatiossa on jo ja mitkä käytäntöjen vahvuudet ovat. Tämän lisäksi työssä selvitetään, millaisia haasteita ja kehityskohteita perehdytys prosessissa ilmenee ja, miten perehdytystä voitaisiin kehittää niin, että se tukisi paremmin harjoittelijoiden oppimista ja itsenäistä työskentelyä. Työni lopussa tarkastellaan, millainen perehdytys suunnitelma olisi kaikista toimivin ja helposti päivitettävissä, jotta sitä voidaan hyödyntää HJK:ssa myös tulevaisuudessa.



Kuva 1. Opinnäytetyöprosessi.

Työ koostuu teoreettisesta viitekehystä, empiirisestä eli kokemusperäisestä aineistosta ja kehittämistyön tuloksista (Kuva 1). Teoreettinen viitekehys puretuu perehdyttämisen määritelmään, tavoitteisiin ja merkitykseen ja sen vaikutukseen työntekijän oppimiseen sekä organisaation toimintaan. Lisäksi osiossa tarkastellaan viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytyksen keskeisiä piirteitä sekä perehdyttämiseen liittyviä tunnettuja teoreettisia malleja, kuten esimerkiksi Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallia ja Scheinin organisaatiokulttuurin teoriaa.

Teoriaosuuden jälkeen työssä tarkastellaan HJK:n nykyistä perehdytysprosessia ja sen kehityskohteita. Tätä osa-aluetta varten toteutetaan laadullinen tutkimus, jossa haastatteluiden ja sisällönanalyysin avulla tutkitaan, millaisia haasteita perehdytyksessä, on ja miten sitä voitaisiin parantaa. Työtä varten haastateltiin viestintätiimin työntekijöitä ja entisiä harjoittelijoita. Haastatteluista kerättyjen tietojen perusteella kehitetään perehdytys-suunnitelma, joka vastaa organisaation tarpeita ja tukee harjoittelijoiden sujuvaa siirtymistä työtehtäviin.

Suunnitelman avulla varmistetaan, että harjoittelijat saavat tarvitsemansa tiedot ja taidot nopeasti ja tehokkaasti, mikä parantaa heidän työnsä laatua ja vähentää alkuvaiheen epävarmuuksia.

Perehdytys suunnitelman tavoitteena on myös keventää viestinnän ja markkinoinnin tiimin työtaakkaa. Järjestelmällinen perehdytys säästää aikaa ja resursseja sekä parantaa tiimin tehokkuutta, kun harjoittelijat voivat aloittaa työnsä aiempaa itsenäisemmin. Pidemmällä aikavälillä tavoitteena on luoda helposti päivitettävä ja sovellettava malli, jota voidaan hyödyntää uusien harjoittelijoiden perehdyttämisessä myös tulevaisuudessa.

Työssä huomioidaan tutkimuseettiset näkökohdat, kuten haastatteluluvat, anonymiteetin turvaaminen ja aineiston säilytys Metropolian tietoturvaohjeiden mukaisesti. Kaikilta opinnäytetyöhön haastatetuilta on saatu lupa julkaista haastattelut anonymisti osana opinnäytetyötä. Haastattelunauhoitteet sekä litteroidut vastaukset poistetaan opinnäytetyötä palautettaessa hyvien tutkimustapojen mukaisesti. Toimeksiannon antanut organisaatio on myöntänyt luvan käsitellä ja analysoida jo olemassa olevia perehdytysmateriaaleja sekä julkaista perehdytys suunnitelman osana opinnäytetyötä.

1.2 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on HJK Oy, joka on Suomen suurin ja menestynein jalkapalloseura. Seura tunnetaan niin kotimaisella kuin kansainvälisellä tasolla vahvasta brändistään, laajasta kannattajakunnastaan ja merkittävästä roolistaan suomalaisen jalkapallon kehittämisessä (HJK 2025b).

HJK:n organisaatioon kuuluu miesten- ja naisten edustusjoukkueiden lisäksi junioritoimintaa, yhteistyökumppanuuksia sekä monipuolista viestintää ja markkinointia, joiden tavoitteena on vahvistaa seuran näkyvyyttä ja kaupallista menestystä. Seuran viestintä ja markkinointi ovat keskeisiä osa-alueita, jotka vaikuttavat niin kannattajien sitouttamiseen kuin yhteistyökumppanuuksien rakentamiseen (HJK 2025c).

HJK ottaa harjoittelijoita viestinnän ja markkinoinnin tehtäviin lähes vuoden ympäri, ja heidän perehdytyksellään on suuri merkitys työn tehokkuuden ja harjoittelukokemuksen kannalta.

2 Perehdyttäminen

Opinnäytetyöni teoriaosuus käsittelee perehdyttämisen merkitystä osana organisaation toimintaa ja sen vaikutuksia työntekijän oppimiseen ja työtehtävistä suoriutumiseen. Perehdytys on olennainen prosessi, joka vaikuttaa muun muassa työntekijän tehokkuuteen, sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen.

Teoriaosuudessa perehdytään ensin perehdyttämisen merkitykseen organisaatioissa sekä siihen, miten se tukee työntekijän oppimista ja työtehtävien hallitsemista. Tämän jälkeen tarkastellaan perehdytysprosessin eri osa-alueita sekä prosessiin liittyviä haasteita ja kehittämismahdollisuuksia. Kolmannessa osiossa keskitytään viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytykseen ja viimeisessä osiossa tarkastellaan, millainen on hyvä perehdyttäjä.

Teoreettinen viitekehys perustuu keskeisiin perehdyttämistä, oppimista ja organisaatiokulttuuria käsitteleviin teorioihin. Esimerkiksi Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli antaa näkökulman siihen, miten työntekijä oppii perehdytysprosessin aikana käytännön kokemusten kautta. Scheinin organisaatiokulttuurin teoria taas auttaa ymmärtämään, miten organisaation arvot ja toimintamallit siirtyvät uusille työntekijöille perehdytyksen avulla. Lisäksi teoriaosuudessa hyödynnetään ajankohtaisia sekä relevantteja perehdyttämistä käsitteleviä lähteitä.

2.1 Perehdyttäminen osana organisaatiota

Perehdyttäminen on keskeinen osa henkilöstön kehittämistä ja organisaation toiminnan sujuvuutta. Se tarjoaa uusille työntekijöille ja harjoittelijoille valmiudet toimia itsenäisesti ja tehokkaasti työyhteisössä (Joki 2018, 111). Hyvin toteutettu perehdytys nopeuttaa työntekijän sopeutumista, vähentää virheitä ja vahvistaa työntekijän sitoutumista organisaatioon (Viitala 2021, 97–99). Perehdytysprosessin avulla rakennetaan myös yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tuetaan työmotivaatiota, mikä näkyy positiivisesti koko organisaation toiminnassa (Eklund 2018, 126–127).



Kuva 2: Perehdytysmalli (mukaillen Kolb 1984, 42).

Perehdytyksen merkitys korostuu tärkeämmäksi erityisesti nykyajan nopeasti muuttuvassa työelämässä, jossa työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa oppimista ja sopeutumiskykyä. Perehdytys ei ole vain yksittäinen tapahtuma, vaan osa jatkuvaa oppimisprosessia, joka tukee työntekijän ammatillista kasvua ja työssä kehittymistä. Organisaation näkökulmasta perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa suoraan tuottavuuteen, asiakastytyvyyteen ja työyhteisön ilmapiiriin.

Perehdyttämisessä on tärkeää hyödyntää erilaisia oppimismenetelmiä, sillä oppiminen tapahtuu kokemusten ja niiden reflektoinnin kautta (Kupias & Peltola 2025, 37–38). Kolbin (1984, 42) kokemuksellisen oppimisen malli kuvaa oppimista nelivaiheisena prosessina, jossa vaihtelevat konkreettiset kokemukset, niiden pohdinta, teoreettinen ymmärrys ja uuden kokeilu. Prosessi on esiteltynä visuaalisesti kuvassa 2. Kolbin malli soveltuu erityisen hyvin perehdytykseen, sillä se kannustaa aktiiviseen osallistumiseen ja jatkuvaan kehittymiseen.

Lisäksi perehdytys on olennainen osa organisaation arvojen ja kulttuurin siirtämistä uusille työntekijöille. Schein (2010, 14–17) korostaa, että perehdytysprosessin avulla siirretään hiljaista tietoa, organisaation toimintatapoja sekä epävirallisia sääntöjä, jotka muovaavat työntekijän ymmärrystä työyhteisöstä ja sen toiminnasta. Tällaisen kulttuurisen tiedon välittäminen on erityisen tärkeää työntekijän integroitumisessa organisaatioon.

Onnistunut perehdytys edellyttää myös organisaation rakenteiden ja resurssien huomioimista. Perehdytysprosessin tulee olla suunniteltu, tavoitteellinen ja selkeä (Joki 2018, 114–115). Riittävät resurssit ja johdon tuki ovat keskeisiä tekijöitä, jotta perehdytyksestä saadaan toimiva osa organisaation toimintakulttuuria (Kupias & Koski 2025, 54–56).

Yhteenvetona voidaan todeta, että perehdyttäminen on moni vaiheinen prosessi, joka edellyttää suunnitelmallisuutta, teoreettista ymmärrystä sekä varsinaista käytännön toteutusta. Se ei pelkästään tue yksilön oppimista ja suoriutumista, vaan myös näiden lisäksi vahvistaa koko organisaation toimintaa.

2.2 Perehdytysprosessi ja sen osa-alueet

Perehdytysprosessi on kokonaisuus, joka varmistaa uuden työntekijän tai harjoittelijan sujuvan siirtymisen organisaatioon. Prosessi muodostuu useista eri vaiheista, joista jokaisella on oma roolinsa työntekijän osaamisen ja työskentelyvalmiuksien kehittämisessä. (Viitala 2021, 98.)

Erilaisia perehdytysprosesseja tutkittaessa usein ensimmäinen vaihe on ennakkovalmistautuminen. Tämän avulla varmistetaan, että työympäristö ja tarvittavat työvälineet ovat valmiina uuden työntekijän saapuessa. Lisäksi työnantajan on suotavaa tarjota työntekijälle ennakkomateriaalia, kuten esimerkiksi työpaikan sääntöjä ja perehdytysaikataulua, jotta työntekijä voi valmistautua työtehtäviinsä jo hyvissä ajoin. (Pellinen 2020.)

Perehdytyksen toinen vaihe on alkuperehdytys, joka toteutetaan ensimmäisten työpäivien aikana. Tähän sisältyy organisaation ja työyhteisön esittely, työtehtävien läpikäynti sekä käytännön opastus työympäristössä. Alkuperehdytyksen tavoitteena on luoda uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja varmistaa, että hän ymmärtää työpaikan keskeisimmät käytännöt ja odotukset. (Viitala 2021, 98.)

Seuraava vaihe on itse työhön perehdyttäminen, jossa keskitytään varsinaisten työtehtävien oppimiseen. Tämä vaihe sisältää ohjattua harjoittelua, tehtäväkohtaista opastusta sekä työntekijän suorituksen seuranta. Kolbin (1984, 42) oppimismallin mukaisesti tässä vaiheessa työntekijä saa käytännön kokemuksia, joita hän reflektoi ja soveltaa työssään.

Perehdytyksen viimeinen vaihe on seuranta ja arviointi, jossa arvioidaan muun muassa perehdytyksen onnistumista ja mahdollisia kehityskohteita. Perehdytyksen aikana työntekijälle tulisi tarjota jatkuvaa palautetta, tämän lisäksi harjoittelun lopuksi voidaan vielä erikseen järjestää arviointikeskustelu, jossa työntekijä ja perehdyttäjä käyvät läpi perehdytysjakson kokemukset ja kehitystarpeet. (Rediteq 2024.)

Onnistunut perehdytysprosessi edellyttää selkeää suunnittelua ja jatkuvaa kehittämistä, jotta se palvelee sekä työntekijän ja organisaation tarpeita. Jatkuva palautteen kerääminen ja perehdytyksen arviointi mahdollistavat prosessin kehittämisen entistä tehokkaammaksi ja tarkoituksenmukaisemmaksi. (Intro perehdytysohjelmisto 2021.)

2.3 Psykologinen turvallisuus harjoittelijan perehdytyksessä

Psykologinen turvallisuus on käsite, joka kuvaa yksilön kokemusta siitä, että työyhteisössä on turvallista ilmaista itseään, kysyä, epäillä, tehdä virheitä ja ottaa sosiaalisia riskejä ilman pelkoa negatiivisista seurauksista, kuten nöyryytyksestä tai rangaistuksesta (Edmondson 2019, johdanto). Amy Edmondsonin (2019) johdannon mukaan psykologinen turvallisuus on edellytys oppimiselle, yhteistyölle ja uusien ideoiden jakamiselle, erityisesti kompleksisissa, muuttuvissa ja vuorovaikutteisissa työympäristöissä. Työpaikan kulttuuri, johtamistyyli ja tiimin sisäiset kemiat vaikuttavat suoraan siihen, kokeeko yksilö työympäristönsä psykologisesti turvalliseksi.

Psykologinen turvallisuus ei tarkoita mukavuuden maksimointia, vaan sen tarkoitus on mahdollistaa rakentavan keskustelun, kriittisen ajattelun ja virheistä oppimisen ilmapiiri. Se antaa tilaa muun muassa keskeneräisyydelle ja tukee työntekijän halua osallistua aktiivisesti työyhteisön toimintaan, vaikka oma osaaminen ei olisi vielä täydellistä. (Edmondson 2019, luku 1.)

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että psykologinen turvallisuus tukee yhteisöllistä oppimista ja organisaation sopeutumiskykyä. Esimerkiksi Edmondson (2019, luku 7) havaitsi, että tiimit, joissa työntekijät kokivat korkean psykologisen turvallisuuden tason, sitoutuivat aktiivisemmin oppimiseen, reflektointiin ja palautteen antamiseen.

Perehdytyksen näkökulmasta psykologinen turvallisuus on keskeinen osa onnistunutta oppimisprosessia. Harjoittelijat tai uudet työntekijät kohtaavat usein tilanteita, joissa heidän odotetaan nopeasti omaksuvan uusia taitoja ja sovelta-

van niitä käytännössä. Ilman turvallista ilmapiiriä tämä voi johtaa epävarmuuteen, vetäytymiseen ja passiivisuuteen. (Työterveyslaitos, 2025b.) Edmondsonin (2019, luku 5) mukaan erityisesti esihenkilön tai ohjaajan toiminta vaikuttaa ratkaisevasti siihen, syntyykö ryhmässä kokemus psykologisesta turvallisuudesta. Esimerkiksi aktiivinen kuunteleminen, kannustava palaute ja salliva suhtautuminen virheisiin ovat keskeisiä tekijöitä turvallisuuden rakentumisessa.

Psykologinen turvallisuus linkittyy myös vahvasti organisaatiokulttuuriin. Scheinin (2010, 28–30) mukaan kulttuuri rakentuu pitkälti tiedostamattomista oletuksista, normeista ja toimintatavoista, joita ei välttämättä sanota ääneen. Uusi työntekijä kohtaa tämän kulttuurin usein rivien välistä ja oppii siitä vuorovaikutuksen kautta. Jos kulttuuri on avoin ja kannustava, uusien työntekijöiden on helpompi kysyä ja osallistua. Mikäli ilmapiiri on varauksellinen tai kiireinen, uudet tulijat jäävät helposti ulkopuolisiksi. Tällöin perehdytys jää helposti mekaaniseksi ja oppiminen pinnalliseksi.

2.4 Viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytys

Useampi kotimainen organisaatio, kuten Stora Enso Metsä ja Coronaria, ovat korostaneet, että hyvä perehdytys mahdollistaa harjoittelijan ammatillisen kehittymisen turvallisessa ja tavoitteellisessa ympäristössä. Harjoittelijoille on olennaista, että he pääsevät tutustumaan työtehtävien lisäksi myös tiimiin ja yrityksen organisaatiokulttuuriin. Näiden asioiden avulla viestinnän harjoittelusta ei muodostu pelkkä suoriutumisen näyttöpaikka, vaan prosessi, jossa oppiminen on keskiössä ja palautetta annetaan säännöllisesti. (Coronaria 2023, Stora Enso Metsä 2022.)

LinkedInin yhteisöartikkelissa ”How do you communicate and reinforce your organizational values and vision” (LinkedIn, 2025) nostetaan myös esiin, kuinka tärkeää harjoittelussa on kohdeyleisöjen ymmärtäminen, yhteisöviestintä sekä vastuullisuusnäkökulmat. Näiden osa-alueiden omaksuminen edellyttää, että perehdytyksessä käsitellään organisaation viestinnän arvot, ”tone of voice” ja käytettävät viestintäkanavat jo harjoittelun alkuvaiheessa. Samalla korostetaan,

että harjoittelijan on tärkeää ymmärtää oman työnsä merkitys osana organisaatiota.

Perehdytyksessä tulisi huomioida myös organisaation viestintätyyli ja brändiääni. Tällä varmistetaan, että harjoittelijat osaavat tuottaa sisältöä, joka on linjassa organisaation strategisten tavoitteiden kanssa. Scheinin (2010, 15–16) mukaan perehdytyksen kautta tulisi välittyä paitsi käytännön osaaminen myös organisaation kulttuuri, arvot ja toimintatavat.

2.5 Perehdytyksen haasteet ja kehittämismahdollisuudet

Vaikka perehdytys on tärkeä osa työntekijän tai harjoittelijan onnistumista työssä, siihen liittyy usein myös haasteita, jotka voivat vaikuttaa olennaisesti oppimiseen ja työssä suoriutumiseen. Yksi yleisimmistä haasteista on perehdytyksen vaihteleva laatu. Ilman perehdytyksen selkeää rakennetta ja dokumentoituja käytäntöjä perehdytyksen sisältö ja taso voivat vaihdella huomattavasti eri tiimien ja perehdyttäjien välillä. Tämä voi usein johtaa epätasa-arvoisiin oppimiskokemuksiin, joissa osa työntekijöistä saa riittävän tuen ja osa jää vailla tarvittavaa ohjausta. (Intro perehdytysohjelmisto 2019.)

Toinen merkittävä haaste liittyy työpaikan resursseihin. Kiireinen työaika on yleinen haaste perehdytystä tehtäessä. Kiire saattaa rajoittaa perehdyttäjien mahdollisuuksia tarjota laadukasta ja yksilöllistä perehdytystä. Perehdytys saattaa jäädä muiden työtehtävien varjoon, mikä voi heikentää uuden työntekijän tai harjoittelijan kokemusta ja hidastaa tämän työyhteisöön integroitumista. (Eklund 2018, 147–148.)

Kolmantena haasteena on usein se, perehdytysmateriaalien niukkuus. Perehdytysmateriaalit voivat olla liian yleisluontoista eivätkä vastaa aina eri työroolien tai toimialojen tarpeita. (Koski & Kupias 2025, 53.)

Kehittämismahdollisuuksia löytyy usein erityisesti perehdytysprosessin suunnitelmallisuuden kehittämisessä. Selkeästi määritellyt vastuut, aikataulut ja tavoitteet luovat rungon, jonka avulla perehdytys voidaan toteuttaa yhdenmukaisesti

ja tehokkaasti. Myös palautteen systemaattinen kerääminen ja sen hyödyntäminen tulevien perehdytysjaksojen suunnittelussa auttavat jatkuvassa kehittämisessä. (Koski & Kupias 2025, 101.)

Nykypäivänä ajankohtainen kehityskohde on digitaalisten työkalujen hyödyntäminen. Esimerkiksi videomuotoiset ohjeet, intranet-perehdytys sivut ja verkon välityksellä tapahtuvat koulutukset voivat tukea perehdytysprosessia ja tarjota joustavampaa oppimista. Tämä vähentää riippuvuutta yksittäisestä perehdyttäjistä, tekee perehdytyksestä ajasta ja paikasta riippumatonta sekä tukee perehdytyksen yhtenäisyyttä. (Eklund 2018, 180–181.)

Yhteenvedon voidaan siis todeta, että perehdytyksen onnistuminen edellyttää selkeitä rakenteita, riittäviä resursseja ja työntekijäkohtaisesti yksilöityjä sisältöjä. Näihin panostamalla organisaatiot voivat varmistaa sujuvan ja tehokkaan perehdytysprosessin, joka tukee sekä uuden työntekijän kehittymistä että koko työyhteisön toimivuutta.

2.6 Hyvä perehdyttäjä

Hyvä perehdyttäjä on olennainen osa onnistunutta perehdytysprosessia. Perehdyttäjällä on suositeltavaa olla hyvät viestintätaidot, kärsivällisyyttä sekä kyky mukauttaa ohjaustaan harjoittelijan tarpeiden ja toiveiden mukaan. Perehdyttäjän rooli ei ole pelkästään tiedon jakamista eteenpäin, vaan myös tukihenkilönä toimimista sekä mentorointia. Perehdyttäjän tavoite on auttaa uutta työntekijää tai harjoittelijaa sopeutumaan organisaatioon ja sen toimintakulttuuriin. (Eklund 2018, 143–145.)

Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksiin kuuluu myös näiden lisäksi kyky motivoida ja innostaa uusia työntekijöitä sekä tarjota heille jatkuvaa tukea ja palautetta perehdytyksen aikana. Tämä edellyttää aktiivista kuuntelua, selkeää viestintää ja rakentavaa vuorovaikutusta. (Työterveyslaitos 2025c.) On olennaista, että perehdyttäjä osaa tunnistaa uuden työntekijän vahvuudet ja kehitysalueet ja pysyy näiden avulla räätälöimään perehdytyksen niiden mukaan. Lisäksi perehdyt-

täjän olisi tärkeää varmistaa, että perehdytyksen aikana harjoittelija tai työntekijä saa tarvittavat työkalut ja resurssit työtehtävien hoitamiseen. (Eklund 2018, 126–127.)

Hyvä perehdyttäjä hyödyntää perehdytyksessä nykyaikaisia perehdytysmenetelmiä, kuten digitaalista oppimateriaalia, mentorointia ja käytännön työtehtävien kautta oppimista (Eklund 2018, 180–183). Jatkuva palautteenanto ja vuotopuhelu perehdytettävän kanssa varmistavat, että perehdytys vastaa hänen tarpeitaan ja auttaa häntä kehittymään työtehtävissään (Koski & Kupias 2025, 252–256).

Onnistuneen perehdytyksen ja hyvän perehdyttäjän ansiosta uusi työntekijä tai harjoittelija pääsee nopeasti mukaan työyhteisöön, tuntee olonsa tervetulleeksi ja pystyy työskentelemään tehokkaasti. Tämä ei ainoastaan paranna työntekijäkokemusta, vaan myös tehostaa organisaation toimintaa pitkällä aikavälillä. (Eklund 2018, 142.)

Hyvän perehdyttäjän rooli ilmenee erityisesti tilanteissa, joissa uusi työntekijä tai harjoittelija kohtaa paljon uusia toimintatapoja, työvälineitä ja organisaatiokulttuuriin liittyviä normeja. Schein (2010, 15–18) painottaa, että juuri perehdytysvaiheessa organisaation kulttuuri siirtyy tehokkaimmin uudelle jäsenelle. Tässä vaiheessa perehdyttäjän toiminta on ratkaisevassa asemassa.

Koski ja Kupias (2025, 35–37) muistuttavat, että hyvä perehdyttäjä osaa hyödyntää monipuolisia menetelmiä: pelkän tiedon jakamisen sijaan hän tarjoaa kokemuksellisia tilanteita, joissa oppiminen tapahtuu tekemällä ja havainnoimalla. Näin perehdytys nojaa Kolbin (1984, 42) oppimismallin mukaisesti käytännön kokemuksiin, niiden reflektointiin, teoreettiseen jäsentämiseen ja uuden kokeiluun.

Perehdyttäjältä vaaditaan lisäksi aktiivista vuorovaikutusta ja kykyä mukautua perehdytettävän yksilöllisiin tarpeisiin. Tämä tarkoittaa kykyä tunnistaa perehdytettävän aiempi osaaminen, oppimistyylit ja kehitystarpeet – sekä rakentaa perehdytyksestä motivoiva ja osallistava prosessi. Palautteenanto on tärkeä osa

tätä vuorovaikutusta: se mahdollistaa suuntaamisen oikeisiin asioihin ja tukee jatkuvaa oppimista. (Eklund 2018, 128–129.)

Hyvä perehdyttäjä toimii myös välihenkilönä muuhun työyhteisöön: hän tutustuttaa uuden tulijan kollegoihin ja organisaatioon, luo mahdollisuuksia epäviralliseen verkostoitumiseen ja auttaa rakentamaan yhteisöllisyyttä. Tämä tukee se-työssä viihtymistä ja nopeampaa integroitumista organisaatioon. Eklundin (2018, 105–106) mukaan tämä tunne osallisuudesta parantaa työntekijäkoke-
musta ja vahvistaa sitoutumista työpaikkaan.

Kaiken kaikkiaan hyvä perehdyttäjä ei ainoastaan välitä tietoa tai opasta tehtävissä, vaan toimii myös mentorina ja esimerkkinä, jonka kautta organisaation ar-
vot, asenteet ja toimintatavat siirtyvät eteenpäin uusille työntekijöille. Tätä kautta perehdyttäjä luo perustan onnistuneelle työsuhteelle ja tukee koko työyhteisön toimivuutta.

3 Nykytila-analyysi

Nykytila-analyysillä kartoitetaan HJK:n perehdytysprosessin tilanne opinnäyte-työn tekohetkellä. Analyysissä perehdytään HJK:n jo olemassa oleviin perehdy-
tysmateriaaleihin sekä haastatteluiden perusteella analysoidaan, miten harjoit-
telijoita perehdytetään tällä hetkellä HJK:ssa ja millaisia kehittämistarpeita pe-
rehdytyksessä on. Näiden osien avulla muodostetaan kokonaiskuva perehdy-
tyksen toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

3.1 Perehdytysprosessi ja materiaalit

HJK:n nykyinen perehdytysprosessi perustuu vastuuhjaajille suunnattuun perehdytysohjeeseen, joka määrittelee kaikkien organisaatioon tulevien harjoittelijoiden perehdytysprosessin eri vaiheet. Kuvassa 3 esitetyt perehdytysohjeet tarjoavat perehdyttäjälle suuntaa antavan rungon harjoittelijan vastaanottamiseen, perehdyttämiseen ja harjoittelujakson päättämiseen. Ohjeet kattavat ennako- valmistautumisen, ensimmäisten työpäivien käytännöt, harjoittelun aikaiset ohjauk käytännöt sekä harjoittelujakson päättämisen.

Moikka vastuuhjaaja,

sinulla on tärkeä työtehtävä, ohjata uutta Traineeeta. Kun Traineeella on tervetullut olo heti ensimmäisestä päivästä lähtien, hän oppii paremmin ja sinä sekä tiimisi saatte Traineeesta parhaimman hyödyn irti. Varmistathan esihenkilöltäsi vielä, että Traineen aloitus sopii myös esihenkilölle.

Alla on sinulle muistilista asioista, jotka tulee käydä läpi ja huomioida. Löydät liitteenä myös haastattelupohjan.

Ennen aloitusta:

- Ilmoita Traineen aloituksesi [REDACTED] sekä [REDACTED]. Tämä on tärkeä tunnus, työterveyttä sekä palkanmaksua varten. Tee ilmoitus sähköpostitse ja kerro viestissä Traineen koko nimi, osoite, puhelinnumero sekä Trainee -jakson pituus
- Allekirjoita Traineen kanssa työsopimus. Työsopimus pohjan löydät liitteestä. Huom! Tätä tarvittaessa tulee muokata. Jos jokin askarruttaa, käänny esihenkilösi tai HR:n puoleen. Lähetä kopio työsopimuksesta HR-asiantuntijalle. Huom! Ammattikoulun harjoittelu on palkaton ja ammattikorkeakoulun harjoittelusta maksetaan sen hetken enimmäislounasraha (nämä esitetty työsopimuksessa).
- Tilaa kulkuavain [REDACTED]
- Lähetä infoviesti sähköpostitse. Alla esimerkki, muokkaa omanlaiseksi:

Hei xx,

odotetaan innolla Trainee-jaksosi alkua. Muutama käytännönasia ennen aloitusta:

Tule ensimmäisenä päivänä xx.xx. klo 9 Bolt Arenalle (Urheilukatu 5, ovesta lukee HJK office). Sinua on vastassa xx. Mikäli sairastut tai tulee jotain yllättävää, olethan yhteydessä puh. xx.

Tiloissamme on jääkaappi ja mikro sekä tila, jossa voit lounastaa omia eväitä. Arenalla on myös henkilöstöravintola sekä alueella on muitakin ravintoloita.

Ilmoitathan meille myös tilinumerosi sekä lähetät verokortin sähköpostitse: [REDACTED]

Nähdään pian!

Ystävällisin terveisin

Aloituis

Traineen kanssa tulee käydä läpi useita käytännön asioita. Alla muistilista läpikäytävistä asioista. Mieti myös tarkkaan mikä on sinun tiimisi kannalta tärkeää harjoittelujakson kannalta.

- Esittele Trainee tiimikavereille sekä muille työyhteisön jäsenille keitä näet
- Esittele Trainee myös seuraavassa vko- tai kk-palaverissa ja Trainee voi itse muutamalla sanalla kertoa, kuka on, mitä opiskelee jne.
- Käy rauhassa läpi oman tiimisi toimintaa sekä ajatusta Trainee-jaksosta
- Näytä hänelle mistä löytyy materiaaleja, joihin voi itse tutustua etukäteen (esim. Intra ja oleelliset Sharepoint -kansiot)
- Käy rauhassa läpi tietyt kysymykset uuden Traineen kanssa, käytä liitettä pohjana (liitteenä). Pyri saamaan käsitys, mitä Trainee toivoo sinulta sekä harjoittelulta ja mikäli hänellä on tiettyjä toiveita. Kerro myös itse, mitä toivot Traineelta.
- Lisää Trainee Klubin Whatsapp-ryhmään
- Käy läpi toimitiloja (missä aitiassa saa lounastaa, missä on lounasravintola, missä vessat, missä kahvinkeitin jne.) Hienoa myös, mikäli pystyt kierrättämään Traineen Arenalla
- Käy läpi tiiminne peruspelisaantöjä: milloin työskennellään, mitkä ovat etätyökäytännöt, kuka kollega auttaa missäkin asiassa, sairaustapaukset
- Kutsu harjoittelija viikko- ja kuukausipalaveriin sekä mahdolliseen virkistyspäivään, mikäli sellainen osuu hänen Trainee-jaksonsa ajalle
- Mikäli mahdollista, lounasta hänen kanssaan ensimmäisenä päivänä tai pidä yhteinen kahvitauko

Perehdytys

Mieti yksin tai tiimisi kanssa etukäteen minkälaisiin työtehtäviin harjoittelijaa haluatte hyödyntää. Kun harjoittelija aloittaa, sinulla tulee olla etukäteen jo jotain tehtäviä mietittynä mistä hän voi lähteä liikkeelle.

Mikäli jossain kohtaa on hiljaisempia hetkiä, vinkkaa tästä kollegalle. Meillä on iso työyhteisö ja varmasti jollain on jotain tehtäviä, joihin Trainee pääsisi mukaan.

Jakson aikana osoita kiinnostusta, miten Traineeella menee ja seuraa työtä. Trainee-jakson yksi tärkeimmistä tehtävistä on antaa palautetta, niin rakentavaa, kehitettävää kuin positiivista.

Trainee-jakson loppuessa

Vastuuhjaajan tulee huolehtia, että alla olevat toteutuvat.

- Työvälineiden palautus
- Huolehdi, että tunnukset jotka olet tehnyt harjoittelijalle, poistetaan harjoittelun päättyttyä
- Poista whatsapp-ryhmästä
- Kiitos kahvitus omalla tiimillä (riippuen työharjoittelun pituudesta) vastuuhjaajan järjestämänä
- Trainee-todistus (löytyy alhaalta liitteenä)
- HJK - kausikortti (mikäli harjoittelu kestänyt vähintään 3kk), kysy [REDACTED]
- Pelipaita pelaajien nimmareilla, kysy [REDACTED]
- Exit-keskustelu. Huom! Tämä on meille tärkeä tulevaisuutta varten, keskustelun käy mielellään HR - asiantuntija. Harjoittelija voi suoraan bookata 30 minuutin slotin [REDACTED] kalenterista ennen harjoittelun päättymistä
- Ilmoitus [REDACTED]

Kuva 3. Vastuuohjaajalle suunnattu ohje harjoittelijoiden perehdytykseen.

Nykyinen perehdytysprosessi sisältää useita vahvuuksia, jotka tukevat harjoittelijan siirtymistä työyhteisöön. Perehdytysohjeet ovat hyvin suunniteltuja ja käytännönläheisiä, mikä helpottaa uusien harjoittelijoiden vastaanottamista organisaatioon. Erityisesti ennakkovalmistautuminen on huomioitu ohjeistuksessa. Ennakkovalmistautumisessa annetaan tarkat ohjeet esimerkiksi tunnusten, työterveyshuollon ja kulkuoikeuksien järjestämiseen jo ennen harjoittelun alkamista. Tämä vastaa Viitalan (2021, 98) esittämää perehdytysprosessin ensimmäistä vaihetta, jossa työympäristö ja tarvittavat työvälineet valmistellaan työntekijälle etukäteen.

Alkuperehdytyksen lisäksi ensimmäisten päivien aikana kiinnitetään huomiota siihen, että harjoittelija tuntee olonsa tervetulleeksi. Hänelle esitellään tiimi, hänet lisätään viestintäkanaviin ja hänelle annetaan mahdollisuus osallistua organisaation palaveriin ja muihin tapahtumiin. Tämä tukee Viitalan (2021, 98) mukaan alkuperehdytyksen keskeistä tavoitetta, eli uuden työntekijän integroimista työyhteisöön.

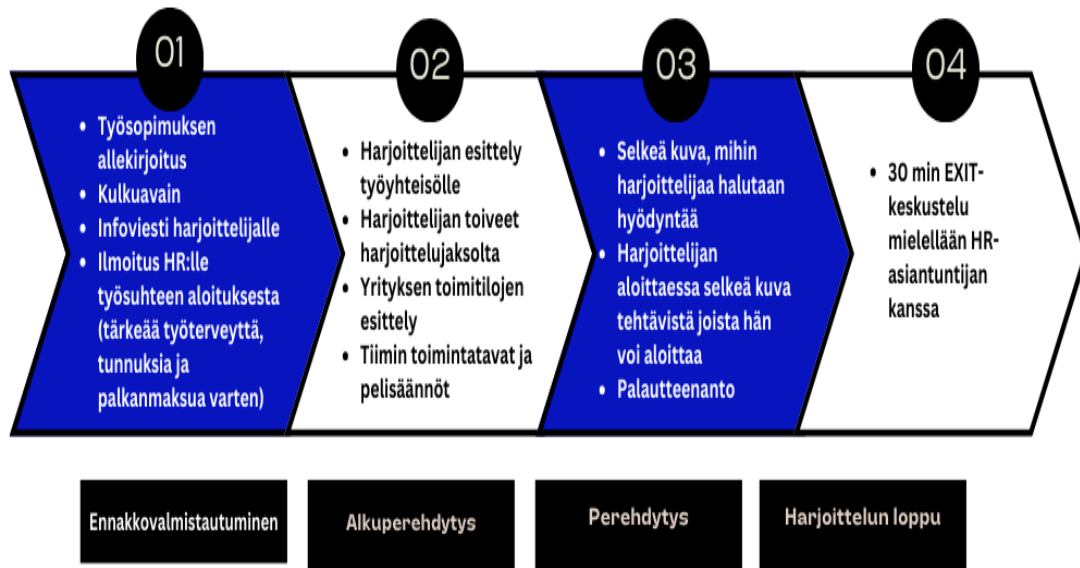
Perehdytysohjeessa korostetaan myös harjoittelijan yksilöllisten odotusten ja tavoitteiden huomioimista. Vastuuohjaaja kannustetaan keskustelemaan harjoittelijan kanssa hänen toiveistaan ja odotuksistaan jo heti harjoittelun ensimmäisinä päivinä, mikä auttaa muokkaamaan harjoittelujaksoa yksilöllisemmäksi. Tämä lähestymistapa on linjassa Kolbin (1984, 42) kokemuksellisen oppimisen mallin kanssa, jossa oppiminen tapahtuu kokemusten kautta ja jossa harjoittelijalle tarjotaan mahdollisuus reflektoida ja soveltaa oppimaansa käytäntöön.

Lisäksi ohjaaja seuraa harjoittelijan työskentelyä sekä pyrkii tarjoamaan mahdollisimman monipuolisia työtehtäviä sekä mahdollisuus osallistua erilaisiin projekteihin. Tämä tukee oppimista työssä ja varmistaa, että harjoittelija saa käytännön kokemuksia, joita hän voi reflektoida ja kehittää edelleen (Kupias & Peltonen 2025, 37–38).

Vaikka nykyinen perehdytyspolku on jo monelta osin kattava ja jokseenkin hyvin suunniteltu, on siinä myös kehityskohteita. Yksi merkittävimpiä haasteita on perehdytyksen laadun vaihtelu eri harjoittelujaksoilla. Vaikka vastuuhjaajille on annettu ohjeistus, ei ole aina varmaa, kuinka systemaattisesti sitä noudatetaan eri tiimeissä. Perehdytyksen laadun vaihteluun voivat vaikuttaa esimerkiksi työpaikan kiireet, vastuuhjaajan kokemattomuus perehdyttämisessä tai vaikka tietämättömyys perehdytysohjeiden olemassaolosta. Tämä voi johtaa siihen, että perehdytyksen sisältö ja laatu vaihtelevat sen mukaan, kuinka paljon aikaa ja resursseja vastuuhjaajalla on käytettävissään. Intro perehdytysohjelmiston artikkeli: Perehdytyksen haasteet (2019) korostaa, että yhtenäisen perehdytysmallin puute voi johtaa epätasaiseen perehdytyskokemukseen, jolloin osa harjoittelijoista saa laadukkaan ja kattavan perehdytyksen, kun taas osa jää vaille riittävää ohjausta.

Toinen kehityskohde on harjoittelijan oppimispolun selkeyttäminen. Nykyinen ohjeistus keskittyy pitkälti lähinnä käytännön järjestelyihin ja työskentelyolosuhteiden esittelyyn, mutta siinä ei määritellä tarkasti, miten harjoittelijan osaamisen kehittymistä tulisi seurata. Kolbin (1984, 42) oppimismallin mukaan perehdytyksen tulisi tarjota mahdollisuus reflektointiin ja jatkuvaan oppimiseen, mutta tämä ei vielä täysin toteudu nykyisessä mallissa. Tämän kehittämiseksi olisi oleellista määritellä selkeämmät oppimistavoitteet ja seurata niiden toteutumista esimerkiksi viikoittaisten arviointikeskustelujen avulla.

Lisäksi palautteenanto harjoittelujaksolla voisi olla systemaattisempaa. Vaikka ohjeissa mainitaan, että harjoittelijalle tulee antaa palautetta, ei siinä määritellä tarkasti, milloin ja miten tämä toteutetaan käytännössä. Palautteen keräämiseen voisi kehittää selkeämmän rakenteen, esimerkiksi viikoittaiset seurantahetket, joissa harjoittelija ja vastuuhjaaja kävisivät läpi harjoittelun etenemistä ja mahdollisia kehityskohteita. Joki (2018, 114–115) korostaa, että tehokas perehdytys vaatii selkeät vastuut ja rakenteet, jotta se tukee työntekijän kehitystä ja organisaation tarpeita.



Kuva 4. HJK:n nykyisen perehdytyspolun pääkohdat visualisoituna.

Kuvassa 4 esiteltujen materiaalien pohjalta voi sanoa, että HJK:n harjoittelijoiden perehdytys on suhteellisen hyvin suunniteltu ja käytännönläheinen, mutta sitä voisi kehittää järjestelmällisemmäksi ja yksilöllisemmäksi niin, että se palvelisi eri alojen harjoittelijoita paremmin. Scheinin (2010, 15–16) organisaatiokulttuurin teoria tukee ajatusta siitä, että perehdytyksen tulisi välittää käytännön työkalujen lisäksi myös organisaation arvot ja toimintatavat, mikä on erityisen tärkeää viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille. Hyvällä perehdytyksellä voidaan varmistaa, että harjoittelija ymmärtää oman roolinsa lisäksi organisaation strategian ja toimintatavat, mikä auttaa häntä sopeutumaan ja toimimaan vielä tehokkaammin jo harjoittelun alkuvaiheessa.

3.2 Haastattelut

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Koin, että laadullinen tutkimusmenetelmä sopii opinnäytetyön tavoitteisiin parhaiten, sillä laadullinen lähestymistapa mahdollistaa perehdytyskokemusten tarkastelun yksilöllisestä ja kontekstisidonnaisesta näkökulmasta käsin. Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu erityisen hyvin tilanteisiin, joissa halutaan

ymmärtää ihmisten kokemuksia, näkemyksiä ja toimintatapoja tietyssä ympäristössä (Juhila 2025).

Laadullinen tutkimusmenetelmä antaa joustavuutta tutkimuksen toteuttamiseen ja mahdollistaa aineiston monipuolisen tarkastelun. Koska perehdytyskäytännöt voivat vaihdella organisaatiokohtaisesti ja yksilölliset kokemukset ovat merkittävässä roolissa, on laadullinen lähestymistapa perusteltu valinta. (Juuti & Puusa, 2020 11–15.) Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole yleistää tuloksia, vaan tässä tapauksessa tuottaa syvällistä tietoa HJK:n viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytysprosessista ja sen kehityskohdista.

Tutkimukseen on haastateltu viittä HJK:n entistä harjoittelijaa sekä kolmea viestintätiimin jäsentä, jotka ovat vastanneet harjoittelijoiden perehdyttämisestä. Haastattelut toteutettiin paikan päällä Bolt Arenalla maaliskuussa 2025. Haastateltavat valittiin sen perusteella, että heillä oli kokemusta perehdytyksestä joko harjoittelijan tai perehdyttäjän roolissa. Kaikki haastateltavat henkilöt ovat toimineet yrityksessä vuosien 2023–2025 välisenä aikana, jolloin heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään voidaan pitää ajankohtaisina ja relevantteina. Haastatteluiden tarkoituksena on selvittää HJK:n viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden perehdytysprosessin nykytila sekä sen kehityskohteet.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, sillä haastattelu on jaettu harjoittelijoiden kohdalla kolmeen ja vastuuhjaajien kohdalla neljään pääteemaan, joiden avulla vastauksista on pyritty saamaan mahdollisimman relevantteja tutkimuksen pääkysymyksiä ajatellen. Puolistrukturoitu teemahaastattelu tarkoittaa teemahaastattelun tarkemmin suunniteltua mallia. Siinä ennalta laaditut kysymykset esitetään haastateltaville samassa muodossa, mutta keskustelussa voidaan silti joustaa ja esittää tarpeen tullen tarkentavia lisäkysymyksiä. (Moilanen & Ojasalo & Ritalahti, 42.) Haastattelurunko rakennettiin samalla periaatteella tukien tutkimuksen tavoitteita ja käsittelemään keskeisiä perehdytyksen osa-alueita. Teemat luotiin teoriapohjan ja aiemmin tehtyjen tutkimusten pohjalta. Haastatteluiden rungot löytyvät liitteistä 1 ja 2.

Harjoittelijoille suunnatut kysymykset keskittyvät kokemuksiin perehdytyksessä sekä sen vahvuuksiin ja kehitystarpeisiin. Haastatteluilla selvitetään erityisesti, kuinka hyvin perehdytys valmistaa harjoittelijaa työtehtäviin, millaisia haasteita he ovat kohdanneet ja mitä he muuttaisivat perehdytysprosessissa. Vastuuohjaajien haastattelut puolestaan keskittyvät perehdytysprosessin rakenteeseen, käytössä oleviin materiaaleihin ja perehdytyksen sujuvuuteen heidän näkökulmastaan. Tarkoituksena on selvittää, miten perehdytystä voisi kehittää niin, että se tukisi harjoittelijoiden oppimista paremmin ja olisi samalla resurssitehokas myös organisaation kannalta.

Haastatteluiden avulla saatu tieto hyödynnetään uuden perehdytys suunnitelman laatimisessa, jotta se vastaisi sekä harjoittelijoiden että vastuuohjaajien tarpeita. Haastatteluiden avulla voidaan varmistaa, että perehdytys tukee oppimista, työn tehokkuutta ja harjoittelijoiden sujuvaa siirtymistä työtehtäviinsä etenkin perehdytysprosessin alkuvaiheessa.

Haastatteluista kerätyn aineiston analyysi aloitettiin tutustumalla kerättyyn aineistoon ja litteroimalla vastaukset selkeyden ja vertailtavuuden helpottamiseksi. Tämän jälkeen aineistosta huomioitiin usein esille nousseet teemat, jonka jälkeen aineistoa jaettiin haastatteluun valittujen teemojen ja haastatteluissa esiin tulleiden teemojen alle.

3.2.1 Harjoittelijoiden haastatteluiden tulokset

Harjoittelijoiden haastattelun ensimmäisenä teemana oli yleinen kokemus perehdytyksestä. Haastatteluista kävi ilmi, että perehdytyksen sisältö ja sen esittäminen vaikuttavat merkittävästi oppimiskokemukseen. Harjoittelijat kokivat hyödylliseksi selkeät ohjeet ja kattavan esittelyn työtehtävistä, mutta joissain tapauksissa perehdytyksen rakenteessa oli epä johdonmukaisuutta, mikä teki harjoittelun alkuvaiheesta sekavan ja hitaan. Jäsennellyt perehdytysmateriaalit sekä vaiheittain etenevä ohjaus koettiin tärkeiksi, sillä ne auttavat hahmottamaan työtehtävien kokonais kuvaa ja organisaation toimintaa.

Toisena teemana oli käytännön perehdytys ja sen toteutus. Harjoittelijat pitivät jatkuvaa ohjausta tärkeänä osana onnistunutta perehdytystä. He toivat esille, että vaikka alkuvaiheessa saatu tieto oli kattavaa, ohjauksen jatkuvuus vaihteli. Joissain tapauksissa harjoittelijat kokivat jäävänsä yksin jo harjoittelun alkuvaiheessa, kun taas toisinaan he saivat säännöllistä tukea. Erityisen hyödyllisenä pidettiin sitä, että vastuuhjaaja tai muu työntekijä oli helposti lähestyttävä ja valmis auttamaan kysyttäessä.

Haasteina perehdytyksessä mainittiin tiedonkulun haasteet sekä materiaalien vähäinen määrä. Osassa tapauksista harjoittelijat kokivat saavansa paljon tietoa kerralla ilman selkeää jäsentelyä, mikä teki omaksumisesta vaikeaa. Lisäksi vastauksissa nousi esiin tarve monipuolisemmille perehdytysmateriaaleille, kuten ohjeille työkaluista, brändin väreistä ja kirjoitusasuista. Harjoittelijat kokivat näiden mahdollistavan itsenäisemmän perehtymisen työtehtäviin. Noin puolet haastateltavista koki perehdytyksen olleen paljolti aikaisemmin aloittaneiden harjoittelijoiden vastuulla. Harjoittelijat kokivat tämän johtuneen vastuuhjaajien kiireestä sekä resurssien puutteesta.

Viimeisenä teemana haastatteluissa oli jatkokehitysehdotukset. Harjoittelijat ehdottivat perehdytyksen kehittämiseksi systemaattisempaa rakennetta, jossa työtehtävät ja harjoittelun tavoitteet olisivat selkeämmin avattuna. Haastatteluissa nousi myös esille tarve selkeyttää harjoittelijan roolia organisaatiossa. Puolille haastatteluun osallistuneista harjoittelijoista tämä ei ollut selkeää harjoittelun alkuvaiheessa. Lisäksi harjoittelijat kokivat, että nimetty tukihenkilö tai mentori voisi helpottaa alkuvaiheen epävarmuutta ja nopeuttaa oppimisprosessia. Myös perehdytyksen digitaalinen tukeminen esimerkiksi verkkokoulutusten tai perehdytysdioiden avulla voisi parantaa itsenäistä oppimista ja tukea jatkuvaa perehtymistä työtehtäviin.

3.2.2 Vastuuohjaajien haastatteluiden tulokset

Vastuuohjaajien ensimmäisenä teemana oli perehdytyksen merkitys ja tavoitteet. Vastuuohjaajat korostivat haastatteluissa harjoittelijoiden perehdytyksen merkitystä koko organisaation toiminnan kannalta. Perehdytyksen tavoitteena nähtiin erityisesti työn tehokas omaksuminen, työyhteisöön integroituminen ja organisaation toimintatapojen sisäistäminen. Hyvin toteutettu perehdytys auttaa työntekijää tuntemaan itsensä tervetulleeksi, mikä edistää työmotivaatioita ja sitoutumista organisaatioon.

Toisena teemana oli perehdytysprosessin rakenne ja toteutus. Haastatteluiden perusteella perehdytysprosessi koettiin tällä hetkellä häilyväksi, joka nojautuu paljon vastuuohjaajien omiin muistiinpanoihin, perehdytystaitoihin sekä kokemuksiin. Kaikki vastuuohjaajat mainitsivat, että perehdytykselle tulisi varata riittävästi aikaa ja että perehdytysmateriaaleja tulisi kehittää selkeämmiksi ja kattavammiksi. Lisäksi korostettiin, että perehdytyksen tulisi olla systemaattista ja yhdenmukaisempaa kaikille uusille harjoittelijoille.

Kolmantena teemana oli haasteet perehdyttämisessä. Suurin keskeinen esiin noussut haaste oli ajan ja resurssien riittävyys. Vastuuohjaajat kokivat tiimikoon pieneksi, mikä usein johtaa siihen, että vastuuohjaajilla on usein paljon muita työtehtäviä, mikä voi tehdä perehdyttämisestä kiireistä ja hajanaista. Vastuuohjaajat mainitsivat, että pahimmassa tapauksessa harjoittelijaa ei ole pystytty täysin huomioida ensimmäisten päivien aikana. Lisäksi haasteena nähtiin se, että uudet työntekijät tulevat erilaisilla taustoilla ja osaamistasoilla, mikä vaatii perehdytykseltä joustavuutta ja yksilöllistä mukauttamista.

Haastattelun viimeisenä teemana oli kehittämismahdollisuudet. Vastuuohjaajat toivat esille useita kehitysideoita, joilla perehdytystä voisi parantaa. Yksi keskeinen parannusehdotus oli digitaalisten perehdytysmateriaalien hyödyntäminen, jotta uusilla työntekijöillä olisi itsenäinen mahdollisuus perehtyä organisaation toimintatapoihin ennen varsinaista työskentelyä. Perehdytys suunnitelmalta it-

sessään toivottiin hyvin perustason asioita, kuten ”check-listaa”, josta vastuuhjaajan olisi helppo aloittaa perehdytys. Lisäksi esitettiin ajatus seurantalista, jossa uusi työntekijä saisi ohjaajan tukemaa palautteenantoa perehdytyksen eri vaiheissa.

3.3 Haastatteluiden tulosten yhteenveto

Haastatteluiden perusteella perehdytyksen merkitys ymmärretään HJK:ssa laajasti, mutta käytännön toteutuksessa on vielä kehittämisen varaa. Harjoittelijat pitivät perehdytystä tärkeänä työssä onnistumisen kannalta, mutta kokivat, että sen laatu vaihteli ohjaajan ja ajankohdan mukaan. Erityisesti perehdytyksen alkuvaiheessa esiintyi paljon epäselvyyksiä, kuten ohjeistuksen hajanaisuutta ja puutteita roolien määrittelyssä. Harjoittelijat kokivat jäävänsä osin yksin ja toivoivat selkeämpää rakennetta sekä nimettyä tukihenkilöä.

Vastuuohjaajat puolestaan nostivat esiin resurssihaasteet, kuten ajan ja henkilöstön riittämättömyyden perehdytykseen. He kokivat, että vaikka tieto ja ymmärrys perehdytyksen tärkeydestä on olemassa, kiireinen työarki rajoittaa sen systemaattista toteuttamista. Myös materiaalien hajanaisuus ja perehdytysprosessin vaihteleva toteutus nousivat esiin kehityskohteina.

Molemmat osapuolet korostivat tarvetta yhtenäisemmälle, vaiheistetulle ja helposti omaksuttavalle perehdytysmallille. Harjoittelijat toivoivat digitaalista perehdytys sisältöä, mahdollisuutta työvälineisiin perehdyttämiseen ja jatkuvaa palautetta. Ohjaajat puolestaan kaipasivat selkeää runkoa ja konkreettisia välineitä, kuten esimerkiksi tarkistuslistoja ja valmiita materiaaleja.

Yhteenvetona voidaan todeta, että harjoittelijoiden ja vastuuhjaajien näkemykset kutakuinkin täydentävät toisiaan. Harjoittelijat kaipasivat lisää tukea ja selkeyttä, kun taas ohjaajat tarvitsivat parempia rakenteita ja ajallisia resursseja perehdyttämiseen. Nämä havainnot toimivat pohjana uudistetun perehdytys suunnitelman rakentamiselle, jonka tavoitteena on tukea sekä harjoittelijan oppimista että ohjaajan työtä.

TEEMA	HARJOITTELIJAT	VASTUUOHJAAJAT
PEREHDYTYKSEN LAADUN VAIHTELU	✓	✓
TIEDONKULUN ONGELMAT	✓	
MATERIAALIEN PUUTE	✓	✓
TARVE TUKIHENKILÖLLE / MENTORILLE	✓	
RESURSSIEN JA AJAN PUUTE		✓
PEREHDYTYKSEN SYSTEMATIIKAN TARVE		✓
ROOLIN EPÄSELVYYS HARJOITTELUSSA	✓	
TARVE KIRJALLISILLE JA/TAI DIGITAALISILLE PEREHDYTYSMATERIAALEILLE	✓	✓

Kuva 5: Keskeisimmät haastatteluista esiin nousseet teemat.

Havainnollistaakseni harjoittelijoiden ja vastuuhjaajien antamien kehityskohteiden yhtäläisyyttä loin kuvaan 5 taulukon, johon nostin kaikki haastatteluissa toistuvasti esiin nousseet haasteet ja kehitysehdotukset, ryhmiteltynä kummankin näkökulman mukaan.

3.4 Pohdintoja haastatteluista

Haastatteluja analysoidessani huomasin, että harjoittelijoiden ja vastuuhjaajien näkemykset perehdytyksestä olivat monilta osin samoilla linjoilla, vaikka painotukset hieman erosivatkin. Harjoittelijoiden vastauksista kävi ilmi, kuinka tärkeää heille oli saada selkeää ja jatkuvaa ohjausta etenkin ensimmäisten työpäivien aikana. Useampi harjoittelija kertoi kokeneensa epävarmuutta roolistaan ja jääneensä yksin tilanteissa, joissa olisi kaivannut enemmän tukea. Se sai minut pohtimaan, miten suuri merkitys hyvällä ohjauksella ja vastaanottavalla ilmapiirillä on, erityisesti silloin, kun kaikki on vielä uutta ja työnkuva hakee paikkaansa.

Vastuuhjaajien näkökulmat toivat lisää ymmärrystä tilanteeseen. Useampi kertoi, että perehdytykseen ei aina jää riittävästi aikaa arjen kiireiden keskellä. Tähän pystyin itsekkin samaistumaan hyvin, sillä olin harjoittelussa HJK:lla juuri tilanteessa, jossa tiimillä oli käynnissä useita projekteja. Huomasin pian, että vaikka halu auttaa oli selvästi olemassa, ohjaajien aika oli rajallista. Perehdytyksessä painottuikin silloin enemmän se, mitä ehti itse oppia ja kysyä, ei niinkään järjestelmällinen perehdyttämisen prosessi. Tämä kokemus auttoi ymmärtämään, että perehdytyksen haasteet eivät välttämättä johdu välinpitämättömyydestä, vaan usein käytännön ennemmin resurssien ja ajankäytön rajoitteista.

Haastattelujen kautta sain arvokasta ja realistista tietoa siitä, mitä perehdytyksessä tällä hetkellä tapahtuu ja mitä voitaisiin tehdä paremmin. Ne vahvistivat omaa käsitystäni siitä, että perehdytys ei ole pelkkä pakollinen prosessi tai muistilista, vaan se tapahtuu ihmisten välillä osana arjen vuorovaikutusta ja työntekoa. Tämä vaihe auttoi jäsentämään konkreettisia kehityskohteita, joita pyrin huomioimaan suunnittelemassani perehdytysmallissa, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin sekä harjoittelijoiden että ohjaajien tarpeisiin.

4 Perehdytyssuunnitelma

Opinnäytetyön tuloksena syntyi perehdytyssuunnitelma HJK Oy:n markkinoinnin ja viestinnän harjoittelijoiden ohjaajille. Perehdytyssuunnitelma pohjautuu opinnäytetyössä käsiteltyyn teoriapohjaan sekä haastatteluiden analyysiin, joissa perehdyttämisen merkitystä, rakenteellista toteutusta ja kehittämiskohteita tarkasteltiin syvällisesti.

Perehdytyssuunnitelman tavoitteena oli tarjota selkeä ja systemaattinen ohjeistus uusien harjoittelijoiden perehdyttämiseen, jotta heidän siirtymisensä organisaatioon olisi mahdollisimman sujuvaa ja tehokasta. Perehdytyssuunnitelman laatiminen perustui teoriaosuudessa esiteltyihin perehdyttämismalleihin, kuten Kolbin (1984, 42) kokemuksellisen oppimisen malliin. Tämä malli painottaa oppimisen vaiheittaista etenemistä kokemusten, reflektion, teoreettisen ymmärryksen ja uuden kokeilun kautta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että perehdytyksen eri vaiheissa harjoittelijoille tarjotaan mahdollisuus omaksua tietoa sekä teoriassa että käytännössä, esimerkiksi osallistumalla markkinointi- ja viestintätiimin työskentelyyn jo varhaisessa vaiheessa.

Haastatteluiden pohjalta nousseet keskeiset kehittämiskohteet vaikuttivat suoraan perehdytyssuunnitelman sisältöön. Näitä olivat esimerkiksi: perehdytyksen systemaattisuus ja johdonmukaisuus, perehdytysmateriaalien selkeys ja käytännönläheisyys ja joustavuus ja päivitettävyyys.

Perehdytyssuunnitelman käytännön toteutuksessa hyödynnettiin digitaalisia ratkaisuja. Perehdytyssuunnitelmasta luotiin fyysinen sekä digitaalinen Canva-versio, mikä mahdollistaa sen helpon päivittämisen ja saavutettavuuden kaikille vastuuhajaajille.

4.1 Perehdytyssuunnitelman rakenne

Suunnitelma alkaa johdannolla, jossa ensin perustellaan perehdytyksen merkitys ja avataan suunnitelman tavoitteet. Ensimmäinen vaihe keskittyy valmistau-

tumiseen ennen harjoittelun alkua. Tässä korostetaan ohjaajan ennakoivaa roolia, esimerkiksi viestimällä harjoittelijalle tulevasta työjaksosta hyvissä ajoin ja varmistamalla työvälineiden ja käytännön asioiden olevan valmiina. Näiden avulla luodaan pohjaa turvalliselle ja vastaanottavalle ilmapiirille, joka tukee harjoittelijan orientoitumista uusiin työtehtäviinsä.

Suunnitelman toinen vaihe käsittelee harjoittelijan ensimmäistä työpäivää. Suunnitelmassa annetaan käytännönläheisiä ohjeita ohjaajalle, kuten tilojen esittely, työkalujen käyttöönotto, aikataulujen läpikäynti ja epämuodollinen tutustuminen tiimiin esimerkiksi yhteisen kahvihetken muodossa. Ensimmäisen päivän tärkeimpänä tavoitteena on madaltaa kynnystä kysyä, tukea harjoittelijan rohkeutta ja luoda luottamuksellinen suhde ohjaajan ja harjoittelijan välille.

Kolmas vaihe kattaa harjoittelijan ensimmäisen viikon, jonka aikana syvennetään ymmärrystä muun muassa organisaation toiminnasta, tiimin rooleista ja viestinnän käytännöistä. Tässä vaiheessa suunnitelmaa kehoitetaan ohjaajaa varaamaan aikaa päivittäiseen läsnäoloon, refleктоimaan ääneen toimintatapoja ja huomioimaan harjoittelijan yksilöllinen tapa oppia. Ensimmäisen viikon päätteeksi suositellaan ohjauskeskustelua, jossa arvioidaan ensimmäisten päivien kokemuksia ja tarkennetaan harjoittelijan henkilökohtaisia tavoitteita harjoittelujaksolle.

Neljäs vaihe käsittelee jatkuvaa perehdytystä ja oppimisen tukemista koko harjoittelujakson ajan. Tässä kohtaa harjoittelua esimerkiksi säännölliset palautekeskustelut, osaamisen seuraaminen ja mahdollisuus osallistua jo isompiin projekteihin nähdään keskeisinä tapoina tukea harjoittelijan ammatillista kasvua. Suunnitelmassa kannustetaan tarjoamaan harjoittelijalle haasteita hänen edistystasonsa mukaan, unohtamatta jatkuvaa tukea ja palautetta.

Perehdytysuunnitelman viimeisessä vaiheessa käydään läpi harjoittelun päättymiseen liittyvät toimet, kuten esimerkiksi yhteenvetokeskustelu harjoittelujaksolta. Tavoitteena on tarjota harjoittelijalle mahdollisuus tunnistaa oma kehitty-

misensä sekä antaa ja vastaanottaa palautetta, joka voi tukea harjoittelijan jatkokoulujen suunnittelua. Palautteen myötä myös ohjaajalle avautuu tilaisuus kehittää omaa perehdyttämisaamistaan.

Kokonaisuutena perehdytysuunnitelma rakentuu tutkimusperustaisesti sekä myös käytännön tarpeiden pohjalta. Se pyrkii yhdistämään teoriaosuuden käsitteet, kuten psykologisen turvallisuuden, ohjatun oppimisen sekä yksilöllisen tuen konkreettisiksi toimenpiteiksi, jotka ohjaaja voi helposti omaksua ja soveltaa perehdytysprosessin aikana. Selkeä ja sisällöltään joustava perehdytysuunnitelma tukee harjoittelijan osaamisen kehittymistä sekä myös HJK:n organisaation viestinnällisiä tavoitteita.



Kuva 6: Harjoittelijoiden uuden perehdytyspolun pääkohdat visualisoituna.

Osana kokonaisuutta rakensin myös harjoittelijoiden perehdytyspolun uusiksi, jotta harjoittelun eri vaiheet etenevät systemaattisemmin ja tukevat paremmin oppimista. Kuvassa 6 esitelty perehdytyspolku rakennettiin haastatteluissa nousseiden kehityskohteiden sekä viitekehysten teorian pohjalta.

Aiempi perehdytysohje painottui yksittäisten käytännön asioiden, kuten kulkulupien, tilojen ja tiimin esittelyn hoitamiseen harjoittelun alkuvaiheessa. Perehdytyksen sisältö oli kuvattu muistilistamaisena kokonaisuutena, jossa oppiminen ja kehittyminen jäivät toissijaisiksi. Perehdytyspolussa ei myöskään ollut selkeää ajallista vaiheistusta, eikä henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista tai systemaattista palautteen antamisen mallia mainittu tarkasti.

Uudistetussa perehdytyspolussa harjoittelijan eteneminen organisaatiossa kuvataan selkeästi vaiheittain: ennakkovalmistautuminen, ensimmäinen työpäivä, ensimmäinen viikko, jatkuva ohjaus ja harjoittelun päätös. Jokaisessa vaiheessa korostuu oppimisen tukeminen, itsenäistymisen edistäminen sekä säännöllinen palautteenanto. Harjoittelijalle asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet heti harjoittelun alkuvaiheessa, ja näiden toteutumista seurataan säännöllisissä ”check-up-keskusteluissa”. Lisäksi uusi malli huomioi psykologisen turvallisuuden ja tukee matalan kynnyksen vuorovaikutusta harjoittelijan ja tiimin välillä.

Kehittämistyön myötä HJK Oy:lle syntyi kokonaisvaltainen ja käytännönläheinen perehdytysmalli viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille. Uudistettu perehdytyspolku ja vaiheistettu suunnitelma tarjoavat ohjaajille selkeän tuen harjoittelijan oppimisen ja sopeutumisen varmistamiseksi.

5 Pohdinta ja arviointi

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää HJK Oy:lle selkeä ja käytännönläheinen perehdytysuunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille. Työn suunnittelu lähti liikkeelle konkreettisesta tarpeesta: organisaatiossa ei ollut olemassa yhtenäistä mallia, joka ohjaisi harjoittelijoiden perehdytystä viestinnän ja markkinoinnin tehtävissä. Tunnistin tämän tarpeen erityisesti omasta kokemuksestani, sillä toimin itse harjoittelijana HJK:lla ennen työn toteuttamista. Käytännön kokemus auttoi itseäni ymmärtämään, millaiset asiat perehdytyksessä tukevat oppimista ja mitkä taas puolestaan aiheuttavat epävarmuutta tai kuormitusta harjoittelijan näkökulmasta.

Käytin opinnäytetyön alkuvaiheessa apunani tekoälyavusteista työkalua (Chat-GPT) rakenteelliseen suunnitteluun ja ideointiin, kuten otsikointien ja jäsentelyn hahmotteluun, mutta sisällölliset valinnat, analyysit ja kirjoitus on toteutettu itsenäisesti. Opinnäytetyön tekijänä olen vastuussa kaikesta opinnäytteeni sisällöstä.

Vaikka aihe liittyi vahvasti henkilöstötoimintoihin, oma suuntautumiseni opinnoissa on ollut nimenomaan markkinointi. Tästä syystä työ ei ollut aivan niin suoraviivainen kuin aluksi ajattelin. Perehdytyksen ja HR-teemojen käsittely vaati perehtymistä itselleni vieraampiin käsitteisiin ja näkökulmiin. Toisaalta tämä laajensi osaamistani merkittävästi ja pakotti tarkastelemaan markkinointia osana organisaation kokonaisuutta eikä vain ulkoisen viestinnän välineenä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt perehdytysuunnitelma on rakennettu vaiheittain ja konkreettisilla ohjeilla, mikä tekee siitä selkeän ja helposti käytöön otettavan. Se perustuu sekä teoreettiseen viitekehykseen että laadulliseen tutkimusaineistoon, jota kerättiin haastatteleamalla sekä harjoittelijoita että heidän ohjaajiaan. Tuotos on ajankohtainen ja vastaa nykypäivän työelämän vaatimuksiin, joissa tehokas ja ihmislähtöinen perehdytys korostuu erityisesti lyhyissä harjoittelujaksoissa. Lisäksi sen hyödynnettävyys ei rajoitu vain HJK Oy:hyn, vaan sitä voidaan soveltaa myös muihin urheiluseuroihin tai luovan alan organisaatioihin, joissa harjoittelijat työskentelevät tiiviisti osana viestintä- ja markkinointitiimiä.

Jatkokehityksessä suunnitelma olisi hyvä testata käytännössä useamman harjoittelujakson ajan, ja sen pohjalta voisi rakentaa esimerkiksi sähköisen perehdytysalustan. Lisäksi malli olisi myös helposti laajennettavissa muihin yksiköihin, kuten esimerkiksi tapahtumatuotantoon tai valmennukseen.

Työprosessi oli luotettava ja eteni suunnitellusti, vaikka ajoittain jouduin muokkaamaan aikatauluja ja työn laajuutta. Menetelmällisesti työ onnistui hyvin ja eettiset periaatteet, kuten anonymiteetti ja vapaaehtoisuus, huomioitiin asian-

mukaisesti. Ehkä selkeimpänä heikkoutena voisi mainita sen, että tutkimusaineisto kerättiin pelkästään vain yhdestä organisaatiosta, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Toisaalta tämä myös mahdollisti syvällisemmän ja organisaatiokohtaisemman ratkaisun rakentamisen, mikä olikin työn ensisijainen tavoite.

Perehdytys suunnitelman visuaalinen ilme on rakennettu tukemaan HJK:n yhtenäistä ja tunnistettavaa brändiä. Suunnitelmassa ajoittain käytetty Bebas Neue -fontti on linjassa seuran graafisen ilmeen kanssa ja toistuu myös muussa HJK:n markkinointimateriaaleissa, mikä vahvistaa organisaation visuaalista identiteettiä ja lisää materiaalin ammattimaisuutta. Fontin selkeys ja moderni ilme tukevat työn informatiivisuutta ja tekevät sisällöstä helposti luettavaa.

Väriteemassa on hyödynnetty HJK:n virallisia värejä, kuten sinistä, valkoista ja tarvittaessa myös kultaisia tai harmaita tehostevärejä. Nämä värit eivät ainoastaan tee suunnitelmasta visuaalisesti miellyttävää, vaan ne myös sitovat sen selkeästi HJK:n arvoihin ja ilmeeseen. Yhtenäinen visuaalinen linja rakentaa luottamusta ja viestii suunnitelman olevan osa organisaation strategista kokonaisuutta. Värikoodit työssä eivät ole kuitenkaan täysin samat, mitä HJK viestinnässään käyttää, mutta tämä on tarvittaessa helposti muokattavissa.

Visuaalisella ilmeellä on myös käytännöllinen rooli, esimerkiksi selkeä tekstin asettelu ja harkittu värien käyttö helpottavat sisällön hahmottamista, erityisesti vaiheistetun perehdytysmallin kohdalla. Rakenteelliset elementit, kuten väliotsikot, kuviot ja aikajanaat, on toteutettu siten, että ne tukevat sisällön loogista etenemistä ja mahdollistavat nopean tiedon omaksumisen.

Opinnäytetyö oli itselleni merkittävä oppimisprosessi. Opin yhdistämään teoriaa ja käytäntöä, keräämään ja analysoimaan aineistoa sekä muotoilemaan siitä työelämää palvelevan tuotoksen. Kehityin myös projektityöskentelyssä ja visuaalisessa suunnittelussa. Vaikka tein matkan varrella virhearvioita esimerkiksi

työn laajuuden suhteen, opin niistä ja mukautin suunnitelmaa ketterästi. Työ syvensi ymmärrystäni perehdytyksestä, organisaatiokulttuurista ja oppimisesta ja vei omaa asiantuntijuuttani askeleen eteenpäin.

Lähteet

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Päivitetty 2013. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Viitattu 10.02.2025.

Coronaria 2023. Harjoittelu Coronarian markkinointitiimissä antoi Hannalle itsevarmuutta tulevaisuuden työnhakuun. Päivitetty 27.4.2023. <https://www.coronaria.fi/harjoittelu-coronarian-markkinointitiimissa-antoi-hannalle-itsevarmuutta-tulevaisuuden-tyonhakuun/>. Viitattu 3.5.2025.

Edmondson, Amy 2018. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley, New Jersey. <https://nextory.com/se-en/book/the-fearless-organization-creating-psychological-safety-in-the-workplace-for-learning-innovation-and-growth-1999743>. Viitattu 25.4.2025.

Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! : Uuden työntekijän perehdytys. Brik Impact, Espoo. MetCat Finna Verkkokirjahylly. <https://www.elibrary.com/book/9789526614120>. Viitattu 28.03.2025.

HJK 2025a. Tule tekemään Suomen suurimman futisbrändin viestintää ja markkinointia. Päivitetty 2025. <https://www.hjk.fi/seura/hjk-trainee/hjk-trainee-viestinta-ja-markkinointi/>. Viitattu 10.02.2025.

HJK 2025b. Seura. Päivitetty 2025. <https://www.hjk.fi/seura/>. Viitattu 27.01.2025

HJK 2025c. Strategia. Päivitetty 2025. <https://www.hjk.fi/seura/hjk-strategia/>. Viitattu 27.01.2025.

Intro perehdytysohjelmisto 2019. Perehdytyksen haasteet. Päivitetty 29.03.2019. <https://introperehdytys.fi/blogit/perehdytyksen-haasteet/>. Viitattu 20.03.2025.

Intro perehdytysohjelmisto 2021. Perehdytysprosessi pohjana laadukkaille perehdytyksille. Päivitetty 21.10.2021. <https://introperehdytys.fi/blogit/perehdytysprosessi-pohjana-laadukkaille-perehdytyksille/>. Viitattu 05.03.2025.

Joki, Maritta 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. painos. Kauppakamari, Helsinki.

Juhila Kirsi 2025. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Päivitetty 2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 18.04.2025.

Juuti Pauli & Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus, Helsinki. MetCat Finna Verkkokirjahylly. <https://www.elibslibrary.com/fi/book/9789523456167>. Viitattu 11.04.2025.

Kolb, David. 1984. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Koski, Mia & Kupias, Päivi 2025. Hyvä kouluttaja. Alma Insights, Helsinki. Met-Cat Finna Verkkokirjahylly. <https://www.elibslibrary.com/fi/book/9789526304441>. Viitattu 28.03.2025.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. *Oppiminen työssä*. Gaudeamus, Helsinki.

LinkedIn 2025. How do you communicate and reinforce your organizational values and vision during onboarding? Päivitetty 30.01.2025. https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-communicate-reinforce-your-organizational?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 03.05.2025.

Metropolia 2020. Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Päivitetty 23.04.2025. <https://wiki2.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>. Viitattu 22.4.2025.

Moilanen, Teemu & Ojasalo, Katri & Ritalahti, Juha 2009. *Kehittämistyön menetelmät*. Sanoma Pro Oy, Helsinki. MetCat Finna Verkkokirjahylly. <https://www.elibslibrary.com/fi/book/978-952-63-2695-5>. Viitattu 28.03.2025.

Pellinen, Johanna 2020. Uuden työntekijän ennakkoperehdytys - sujuvampi alku työsuhteeseen. Päivitetty 09.01.2020 <https://www.vuolearning.com/fi/blog/ennakkoperehdytys-sujuvampi-alku-uuteen-tyosuhteeseen>. Viitattu 13.03.2025.

Rediteq 2024. Tehokas perehdytys: 10 vinkkiä onnistuneeseen aloitukseen. Päivitetty 03.05.2024. <https://rediteq.fi/tehokas-perehdytys-10-vinkkia-onnistuneeseen-aloitukseen>. Viitattu 13.03.2025.

Schein, Edgar Henry. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4. painos. Jossey-Bass, San Francisco.

Skurnik-Järvinen, Hanna 2014. *Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti*. 2. painos. Kauppakamari, Helsinki.

Stora Enso Metsä 2022. Kesä Stora Enso Metsällä – Markkinoinnin ja viestinnän harjoittelijoiden kesä tulee päätökseen. Päivitetty 29.08.2022. <https://www.storaensometsa.fi/kesa-stora-enso-metsalla-markkinoinnin-ja-viestinnan-harjoittelijoiden-kesa-tulee-paatokseen/>. Viitattu 03.05.2025.

Työterveyslaitos 2025a. Perehdytystaidot ovat koko työyhteisön asia. Päivitetty 2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/perehdytystaidot-ovat-koko-tyoyhteison-asia>. Viitattu 20.03.2025.

Työterveyslaitos 2025b. Mitä on psykologinen turvallisuus?. Päivitetty 2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/mita-psykologinen-turvallisuus>. Viitattu 27.4.2025.

Työterveyslaitos 2025c. Perehdyttäjän Top 10 muistilista. Päivitetty 2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvintoimi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittymisen/perehdyttajan-top-10-muistilista>. Viitattu 25.5.2025.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtamisen keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Oppiminen, Helsinki.

Liite 1: Viestintätiimin puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymykset

Osa 1: Perehdytysprosessi ohjaajan näkökulmasta

1. Millä tavoin olet osallistunut harjoittelijoiden perehdyttämiseen?
2. Millaisia haasteita olet kohdannut harjoittelijoiden perehdyttämisessä?
3. Kuinka systemaattinen ja selkeä HJK:n nykyinen perehdytysprosessi on ohjaajan näkökulmasta?

Osa 2: Perehdytysmateriaalit ja resurssit

1. Millaisia perehdytysmateriaaleja käytät harjoittelijoiden ohjauksessa?
2. Ovatko nykyiset perehdytysmateriaalit mielestäsi riittäviä? Jos eivät, mitä niihin pitäisi lisätä?
3. Kuinka hyvin nykyinen perehdytysohjeistus tukee sinua vastuuhjaajana?

Osa 3: Jatkokehitys ja toiveet uudelle perehdytysuunnitelmalle

1. Mitä toivoisit uudelta perehdytysuunnitelmalta?
2. Miten perehdytysprosessia voisi tehostaa, jotta se tukisi sekä harjoittelijoita että vastuuhjaajia paremmin?
3. Olisiko tarvetta erilliselle perehdytysmallille juuri viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille?

Liite 2: Harjoittelijoiden puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymykset

Osa 1: Yleinen kokemus perehdytyksestä

1. Millaisia odotuksia sinulla oli perehdytyksen suhteen, ennen harjoittelun alkua?
2. Miten koit perehdytyksen ensimmäisinä työpäivinä? Oliko se riittävä?
3. Mitkä asiat perehdytyksessä toimivat mielestäsi hyvin?
4. Mitä perehdytyksen osa-alueita pitäisi mielestäsi kehittää?

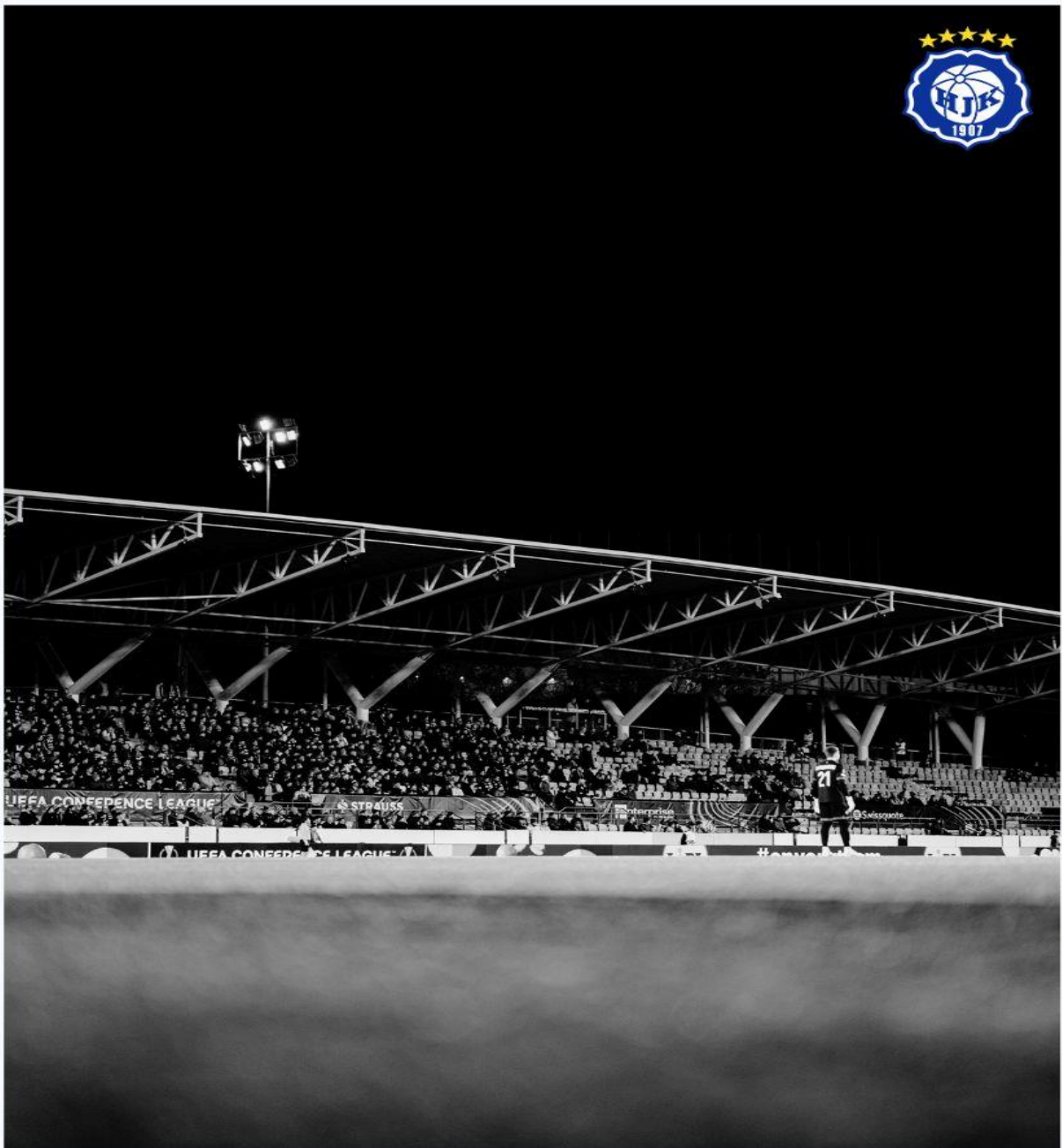
Osa 2: Käytännön perehdytys ja sen toteutus

1. Kuinka selkeästi sinulle esiteltiin työtehtävät ja vastualueet
2. Saitko riittävästi tukea ja ohjausta alkuvaiheessa?
3. Miten perehdytysmateriaalit ja ohjeistukset tukivat työtäsi?
4. Oliko perehdytys yksilöllinen ja tarpeeksi räätälöity juuri sinun tarpeisiisi?

Osa 3: Jatkokehitysehdotukset

1. Mitä muuttaisit perehdytysprosessissa, jos voisit?
2. Minkälaisia tukimateriaaleja tai resursseja olisit kaivannut perehdytyksen aikana?
3. Miten perehdytys voisi paremmin valmistaa harjoittelijaa itsenäiseen työskentelyyn?

Liite 3: Perehdytysuunnitelma viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoille



HJK OY

MARKKINOINNIN JA VIESTINNÄN HARJOITTELIJOIDEN PEREHDYTYSSUUNITELMA

2025



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	1
2. ENNEN HARJOITTELUN ALKUA.....	2
3. HARJOITTELIJAN ENSIMMÄINEN TYÖPÄIVÄ...5	
4. HARJOITTELIJAN ENSIMMÄINEN VIIKKO.....7	
5. JATKUVA PEREHDYTYS JA KEHITTYMINEN.....	10
6. HARJOITTELUN PÄÄTTYMINEN.....	13

LIITTEET

LÄHTEET



1. JOHDANTO

1.

Tämä perehdytysuunnitelma on laadittu tukemaan HJK Oy:n viestinnän ja markkinoinnin harjoittelijoiden laadukasta perehdyttämistä. Suunnitelma toimii vastuuhjaajien käytännön työkaluna ja sen tavoitteena on varmistaa, että jokainen harjoittelija saa tasalaatuisen, johdonmukaisen ja tarpeisiinsa vastaavan perehdytyksen.

Perehdytysuunnitelman taustalla on opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsitelty kirjallisuus, joka tuo esiin perehdyttämisen merkityksen osana organisaation toimintaa ja työntekijän oppimista. Lisäksi suunnitelman pohjana ovat toimineet laadullisen tutkimuksen kautta kerätyt haastatteluaineistot, joissa HJK Oy:n harjoittelijat sekä vastuuhjaajat toivat esiin omia kokemuksiaan perehdytyksestä. Näiden pohjalta suunnitelma on rakennettu vastaamaan todellisia tarpeita ja kehityskohteita.

Työn tavoitteena oli luoda selkeä ja helposti käyttöönotettava kokonaisuus, joka ohjaa perehdytyksen vaiheittaista etenemistä, tukee harjoittelijan osaamisen kehittymistä sekä helpottaa ohjaajien arkea. Suunnitelman avulla pyrittiin varmistamaan, että harjoittelijat pääsevät mahdollisimman nopeasti kiinni työtehtäviinsä ja voivat toimia itsenäisesti, tehokkaasti ja organisaation toimintaperiaatteiden mukaisesti.

HUHTIKUUSSA 2025

Emeli Ekberg



2. ENNEN HARJOITTELUN ALKUA



2. ENNEN HARJOITTELUN ALKUA

Perehdytyksen merkitys alkaa jo ennen kuin harjoittelija saapuu ensimmäistä kertaa työpaikalle. Tämä vaihe vaikuttaa olennaisesti siihen, millaisen ensivaikutelman harjoittelija saa organisaatiosta ja millä tasolla hänen motivaationsa, valmistautuneisuutensa ja odotuksensa asettuvat. Huolellinen ennakkovalmistelu antaa ohjaajalle mahdollisuuden rakentaa pohjaa turvalliseen, tavoitteelliseen ja arvostavalle oppimisjaksolle.

Ennakkoon toteutettu viestintä luo luottamusta ja madaltaa harjoittelijan kynnystä esittää kysymyksiä tai ottaa vastuuta. Hyvä tapa aloittaa perehdytys on olla yhteydessä ennen aloituspäivää ja kertoa, mitä tulevalta viikolta voi odottaa. Tämä auttaa harjoittelijaa orientoitumaan tehtäviinsä jo etukäteen ja luo kokemuksen, että hänen saapumistaan on odotettu.

Ohjaajan on suositeltavaa myös varata hetki pohtia tulevan harjoittelijan oppimistarpeita ja suunnitella, millä tavoin nämä tavoitteet voisi huomioida harjoittelujakson alussa. Ensimmäiset päivät vaikuttavat suuresti siihen, miten harjoittelija kokee työympäristön ja miten hän sitoutuu työskentelyyn. Positiivinen vastaanotto ja selkeät raamit luovat tunteen merkityksellisyydestä ja osallisuudesta.

Markkinoinnin ja viestinnän tehtävissä erityisen tärkeää on antaa harjoittelijalle jo ennakkoon käsitys organisaation tyylistä ja viestintäkäytännöistä. Kun brändiäni, graafinen ilme ja sisältötyyli alkavat hahmottua jo ennen käytännön työskentelyä, harjoittelija pystyy nopeammin tuottamaan organisaation mukaisia sisältöjä. Tämä vähentää myös ohjaajan työkuormaa perehdytysvaiheessa.

On myös hyvä muistaa, että ennakointi ei ole vain käytännön asioiden hoitamista, vaan sillä on merkittävä psykologinen vaikutus. Se luo tunteen siitä, että harjoittelija on tervetullut ja arvokas osa tiimiä heti alusta alkaen.



3. HARJOITTELIJAN ENSIMMÄINEN TYÖPÄIVÄ



3. HARJOITTELIJAN ENSIMMÄINEN TYÖPÄIVÄ

Harjoittelijan ensimmäinen työpäivä on merkittävä hetki, joka luo perustan koko harjoittelujaksolle. Ensivaikutelmat vaikuttavat harjoittelijan motivaatioon, työilmapiiriin sopeutumiseen sekä siihen, kuinka nopeasti harjoittelija uskaltaa ottaa vastuuta ja osallistua aktiivisesti työtehtäviin. Siksi on tärkeää, että ensimmäinen päivä on suunniteltu hyvissä ajoin ja, että ohjaajana olet läsnä ja tavoitettavissa.

Ensimmäisen päivän tavoitteena on, että harjoittelija kokee olonsa tervetulleeksi, ymmärtää työpaikan toimintatavat ja saa kokonaiskuvan tulevasta harjoittelusta ja sen rakenteesta. Harjoittelijalle on tärkeää avata, mitä häneltä odotetaan ja, mitä hän voi itse odottaa vastineeksi.

Ohjaajana sinun roolisi on olla aktiivinen opastaja ja tukea harjoittelijaa siirtymässä uudesta tilanteesta kohti itsenäistä työskentelyä.

Muista myös, että ensimmäinen päivä on kuormittava monelle uudelle harjoittelijalle. Positiivinen ja kannustava ilmapiiri madaltaa kynnystä kysyä apua ja rohkaisee osallistumaan aktiivisesti heti alusta lähtien. Käy päivän päätteeksi lyhyesti läpi, miltä päivä tuntui ja onko jotain, mikä jäi epäselväksi. Tämä rakentaa vuorovaikutusta ja luottamusta jo heti alussa.

VASTUUOHJAAJAN MUISTILISTA HARJOITTELIJAN ENSIMMÄISEEN TYÖPÄIVÄÄN

- **Varaa riittävästi aikaa:** Varaa kalenteristasi aikaa harjoittelijan vastaanottamiseen ja perehdyttämiseen ilman kiirettä. Ensimmäinen päivä on harjoittelijalle usein jännittävä.
- **Toivota tervetulleeksi:** Esittele itsesi ja kerro roolistasi organisaatiossa. Tervehdi lämpimästi ja luo avoin ilmapiiri, jossa kysymyksiä saa esittää.
- **Kierros työpaikalla:** Näytä tärkeimmät paikat, esimerkiksi: harjoittelijan työpiste, wc-tilat, keittiö, palaverihuoneet, stadion yms. Jos mahdollista, esittele myös muut työntekijät, tiimikaverit ja joukkue.
- **Työvälineet ja tunnukset:** Varmista, että työvälineet kuten tietokone ja tunnukset ovat jo tässä kohtaa valmiina. Käy yhdessä läpi, miten työkalut toimivat ja mistä saa tukea ongelmatilanteissa.
- **Perehdytys organisaatioon:** Kerro lyhyesti HJK:n toiminnasta, tiimin roolista ja harjoittelijan paikan merkityksestä kokonaisuudessa.
- **Käy läpi aikataulut ja käytännöt:** Kerro työajat, lounas- ja taukokäytännöt, poissaolojen ilmoittaminen, viikkopalaverit ja muut käytännön asiat.
- **Tavoitteet ja toiveet:** Käy keskustelua harjoittelijan odotuksista ja tavoitteista. Kirjatkaa ne ylös ja palatkaa niihin myöhemmin ohjauskeskusteluissa.
- **Ensimmäisen päivän tehtävät:** Anna kevyt ja selkeä aloitustehtävä – esimerkiksi tutustuminen perehdytysmateriaaleihin tai osallistuminen tiimipalaveriin.
- **Pidä yhteinen kahvihetki tai lounas:** Epämuodollinen hetki madaltaa kynnystä tutustua ja tuo harjoittelijan osaksi työyhteisöä.



4. HARJOITTELIJAN ENSIMMÄINEN TYÖVIIKKO



4. HARJOITTELIJAN ENSIMMÄINEN TYÖVIIKKO

Harjoittelijan ensimmäinen viikko on tärkeä vaihe onnistuneen perehdytyksen rakentamisessa. Ensimmäinen viikko luo perustan harjoittelijan kokemukselle ja vaikuttaa vahvasti siihen, kuinka motivoituneesti ja itsevarmasti hän suhtautuu tuleviin työtehtäviinsä. Erityisesti markkinoinnin ja viestinnän tehtävissä, joissa korostuvat luovuus, oma-aloitteisuus ja tiimityö, ensimmäisen viikon merkitys korostuu. Hyvin toteutettu perehdytys voi vaikuttaa ratkaisevasti harjoittelijan integroitumiseen sekä hänen kykeneensä tuottaa sisältöä organisaation linjan ja äänen mukaisesti.

Ohjaajan rooli ensimmäisen viikon aikana

Hyvä ohjaaja toimii ensisijaisesti opastajana ja tukijana, joka ei vain siirrä tietoa, vaan myös luo tilaa oppimiselle, havainnoille ja vuorovaikutukselle. Ohjaajan on hyvä pitää mielessä, että harjoittelija voi olla epävarma osaamisestaan, vaikka olisi koulutukseltaan tehtävään sopiva. Ohjaajan tehtävä on luoda turvallinen ilmapiiri, jossa kysymyksiä voi esittää matalalla kynnyksellä ja oppiminen nähdään prosessina, eikä vain suorituksena.

Ohjaajan on hyvä:

- olla helposti lähestyttävä ja kannustava,
- selittää asioita kontekstissaan, eikä pelkästään tehtävien kautta,
- osoittaa, että virheitä saa tehdä ja että niistä oppii,
- seurata harjoittelijan kokemuksia aktiivisesti ja tarjota tukea.

Käytännön vinkkejä ohjaukseen:

Varaa aikaa: Suunnittele etukäteen, että sinulla on ensimmäisellä viikolla aidosti aikaa olla läsnä harjoittelijalle. Esimerkiksi spontaanit kohtaamiset, yhteiset kahvihetket ja päivittäiset pikakeskustelut luovat luottamusta.

Reflektoi ääneen: Kun ohjaat työtehtävää tai esittelet toimintatapaa, perustele harjoittelijalle myös, miksi niin tehdään. Tämä tukee oppimista syvemmillä tasolla.

Rakenna tutustumispolku: Laadi itsellesi sekä harjoittelijalle selkeä aikataulu ensimmäiselle viikolle. Tähän voi sisältyä sisäisten materiaalien läpikäymistä, tapaamisia eri tiimiläisten kanssa ja oman työn kokeilua.

Tunnista erilaiset oppimistyylit: Harjoittelijat oppivat eri tavoin. Osa kokeilemalla, osa kuuntelemalla tai kirjoittamalla. Ohjaajana voit kysyä harjoittelijan toiveita oppimiseen liittyen.

VASTUUOHJAAJAN MUISTILISTA HARJOITTELIJAN ENSIMMÄISEEN TYÖVIIKKOOON

Aikatauluta perehdytystapaamiset: Jaa viikon ajalle useampia lyhyitä hetkiä, joissa käynte yhdessä läpi organisaation toimintaa, työkaluja ja viestintäkäytäntöjä.

Tee perehdytysuunnitelma näkyväksi: Anna harjoittelijalle mahdollisuus seurata perehdytyksen edistymistä, esimerkiksi jaetun dokumentin tai printatun checklistin avulla.

Varmista työkalujen hallinta: Harjoittelijalla tulisi olla viikon loppuun mennessä perusosaaminen organisaation käyttämistä työkaluista: esim. sosiaalisen median hallintatyökaluista, organisaation intrasta, Sharepointista, Canvasta, CapCutista ja keskeisimmistä viestintäkanavista.

Tiedon jakaminen organisaatiosta: Kerro enemmän viestinnän ja markkinoinnin roolista HJK:ssa ja kuinka se kytkeytyy osaksi laajempaa strategiaa. Käytä esimerkkejä ja näytä aiempia projekteja. Käykää yhdessä läpi HJK:n keskeisimmät arvot, viestintätyyli ja brändi-identiteetti. Tämä auttaa harjoittelijaa ymmärtämään, millainen sävy ja näkökulma sisällöissä tulisi olla.

Tehtäviä ja vastuita: Anna harjoittelijalle ensimmäisiä konkreettisia tehtäviä. Esimerkiksi:

1. Seuraa ja analysoi jonkin somejulkaisun toimivuutta
2. Ehdota ideoita seuraavaan uutiskirjeeseen
3. Kirjoita raakaluonnos sosiaalisen median postaukseen

Ohjauskeskustelu viikon päätteeksi: Käykää läpi miltä viikko on tuntunut, missä on vielä epäselvyyttä ja mitä toiveita seuraavalle viikolle on. Voitte myös päivittää tavoitteita tarpeen mukaan.



5. JATKUVA PEREHDYTYS JA KEHITTÄMINEN



5. JATKUVA PEREHDYTYKSEN JA KEHITYMINEN

Perehdytys ei pääty ensimmäisiin päiviin tai viikkoihin, vaan jatkuu koko harjoittelujakson ajan. Jatkuvan perehdytyksen tavoitteena on syventää harjoittelijan osaamista, kehittää hänen itsenäistä työskentelyään ja tarjota tukea oppimisen eri vaiheissa. Samalla mahdollistetaan harjoittelijan ammatillinen kasvu ja vahvistetaan hänen sitoutumistaan organisaatioon.

Keskeiset käytännöt jatkuvassa perehdytyksessä:

Säännölliset keskustelut: Järjestä sinun ja harjoittelijan välisiä säännöllisiä tapaamisia, esimerkiksi 2–4 viikon välein. Tapaamisissa käydään läpi työn sujumista, opittuja asioita ja mahdollisia haasteita.

Palautteenanto: Anna harjoittelijalle jatkuvaa ja rakentavaa palautetta. Palautteen tulisi olla konkreettista, ajankohtaista ja sekä vahvuuksia että kehityskohteita esiin nostavaa.

Uusien vastualueiden laajentaminen: Kun harjoittelija omaksuu perustehtävät, hänelle voidaan antaa vaativampia tehtäviä hänen osaamistasonsa ja kiinnostuksensa mukaan.

Osaamisen kehittäminen: Kannusta harjoittelijaa osallistumaan sisäisiin koulutuksiin, työpajoihin, tiimipalavereihin ja muihin kehittämistilaisuuksiin.

Kehittymisen tukeminen: Jatkuvan perehdytyksen aikana korostetaan harjoittelijan omaa aktiivisuutta oppimisessa, mutta samalla varmistetaan, että tuki ja ohjaus ovat saatavilla. Turvallinen ja kannustava ilmapiiri luo parhaat edellytykset kehitymiselle.

Harjoittelujakson lopussa:

1. Pidetään yhteenvetokeskustelu harjoittelun kokemuksista ja oppimisesta.
2. Annetaan palaute harjoittelijan suoriutumisesta.
3. Pyydetään harjoittelijalta palaute perehdytyksestä ja kehitysehdotuksia prosessin parantamiseksi.



6. HARJOITTELUN PÄÄTTYMINEN



6. HARJOITTELUN PÄÄTTYMINEN

Harjoittelujakson päättyessä ohjaajan on erityisen tärkeää varmistaa, että harjoittelijan kokemus päättyy yhtä suunnitelmallisesti ja kannustavasti kuin se alkoikin. Viimeinen vaihe on olennainen sekä harjoittelijan ammatillisen kehittymisen että organisaation oppimisen kannalta.

Ensimmäiseksi ohjaajan tulisi varata riittävästi aikaa loppukeskustelulle. Tässä keskustelussa reflektoidaan yhdessä harjoittelijan oppimiskokemuksia, saavutettuja tavoitteita ja kehitysalueita harjoittelun ajalta. Palautteen tulisi olla sekä rakentavaa että kannustavaa. Rakentava palaute auttaa harjoittelijaa ymmärtämään omaa osaamistaan ja valmistautumaan tuleviin työtehtäviin. Samalla vastuuhjaaja saa arvokasta tietoa siitä, miten perehdytys ja ohjaus onnistuivat.

Perehdytysuunnitelmaan kannattaa sisällyttää dokumentoitu arviointi, joka voi sisältää kirjallisen palautteen, oppimistavoitteiden toteutumisen tarkastelun sekä mahdollisen kehitysehdotuksen tulevia harjoittelujaksoja varten (**Liite 3**). Tämä luo pohjan perehdytysprosessin jatkuvalla kehittämiselle.

Harjoittelun päättyessä ohjaajan vastuulla on myös huolehtia käytännön järjestelyistä, kuten esimerkiksi työvälineiden palautuksesta, käyttäjätunnusten sulkemisesta sekä harjoittelijan poistamisesta viestintäkanavista. Organisaatio on myös velvollinen antamaan harjoittelijalle työtodistuksen viivytyksettä, mielellään alle viikon sisällä harjoittelusuhteen loppumisesta.

Lopuksi on hyvä kiittää harjoittelijaa hänen panoksestaan ja toivottaa hänelle menestystä jatkoon. Pienillä huomionosoituksilla, esimerkiksi yhteinen kahvihetki tai kiitosviesti tiimiltä voi olla suuri merkitys harjoittelijan kokemukseen ja käsitykseen organisaatiosta.



7. LIITTEET



Markkinoinnin ja viestinnän harjoittelijoiden perehdytyspolku

- Esittely: tiimi, työtila, käytännön asiat (kulkukortit, kahvihuoneet, yms).
- Tietoturva ja käytännön työohjeet.
- Käydään yhdessä läpi työtoteuttävien kokonaisuus pääpiirteittäin.
- Epämuodollinen "tutustumiskahvi" tiimin kanssa.

- Säännölliset check-up keskustelut (esim. 1x viikossa lyhyesti).
- Haastavampien projektien mukaan ottaminen edistymisen mukaan.
- Tarjotaan mahdollisuus kysyä koko ajan matalalla kynnyksellä.

Ennen harjoittelun alkua

Ensimmäinen päivä

Ensimmäinen viikko

Jatkuva oppiminen ja ohjaus

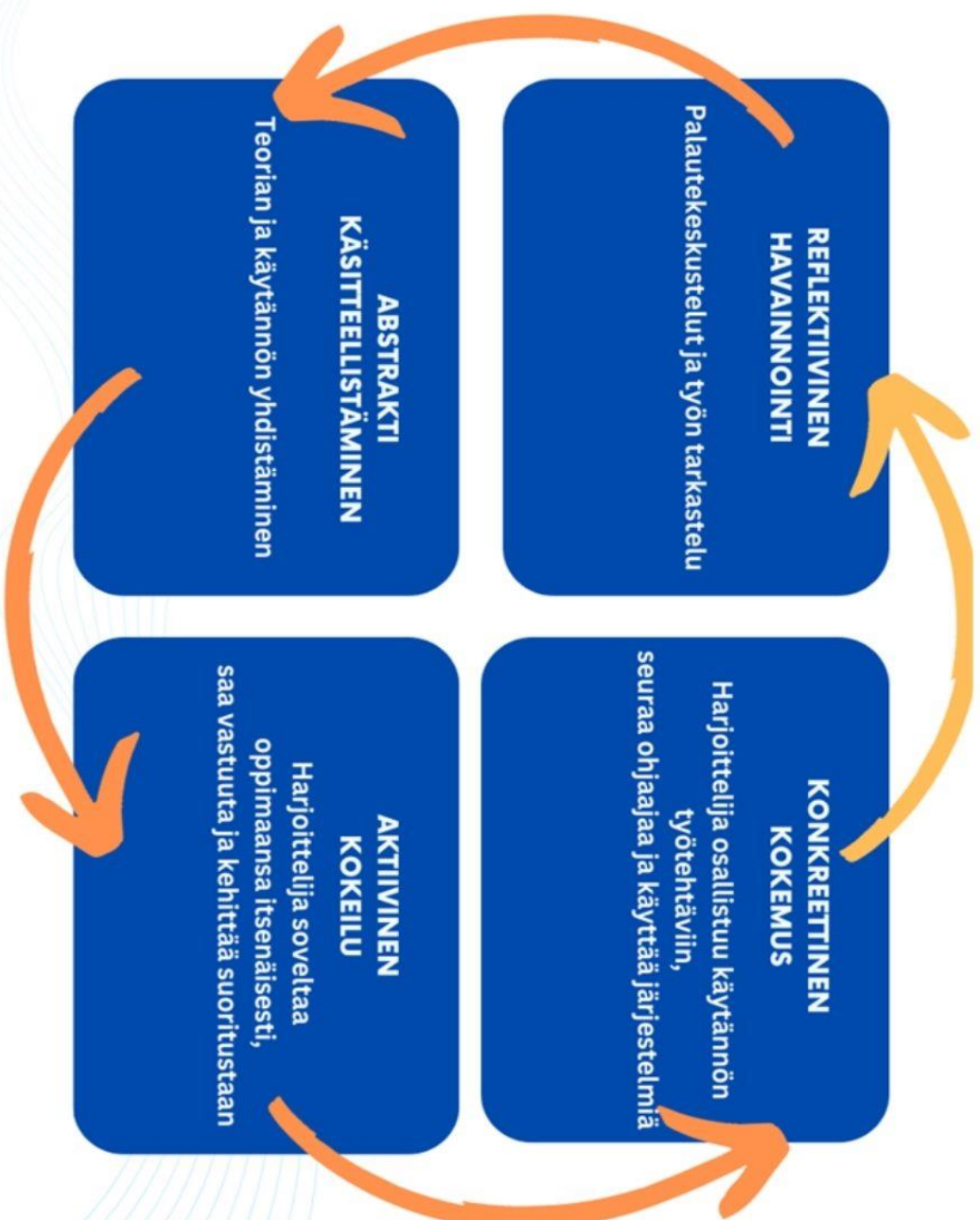
Harjoittelun loppu

- Lähetä tervetuloviesti ja alkutiedot etukäteen (sähköposti).
- Työvälineet, tunnukset ja työttila kuntoon ennen aloitusta.

- Perehdytys organisaation viestintälinjauksiin, brändi-ilmeeseen ja työkaluihin.
- Tehtäväkohtainen opastus: pieniä tehtäviä alusta alkaen (ei pelkkää katselua).
- Viikon lopussa lyhyt palauttekeskustelu: miten meni, onko kysymyksiä?

- Lopetuskeskustelu:
 - Mitä harjoittelija oppi?
 - Missä kehittyi eniten?
 - Palautetta harjoittelijalta ja harjoittelijalle.
 - Mahdollinen suosituksen antaminen harjoittelijalle, jos hommat meni hyvin

Kolbin kokemuksellisen oppimisen sykli



Palautte- ja arviointilomake: Harjoittelun ja perehdytyksen arviointi

Harjoittelijan nimi:

Perehdyttäjän nimi:

Ajankohta:/...../.....

Harjoittelun kesto: viikkoa

1.Arvioi asteikolla 1-5, missä 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

Väittämä	1	2	3	4	5
Perehdytykses sä käsiteltiin riittävästi työtehtäviäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain tarvittavat tiedot ja materiaalit ajoissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perehdytyksen rakenne oli selkeä ja looginen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisö vastaanotti minut hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pystyin kysymään mieltäni askarruttavista asioista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sain palautetta työstäni perehdytyksen aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psykologinen turvallisuus toteutui harjoittelussa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Avoimet kysymykset

Mikä perehdytyksessä toimi mielestäsi hyvin?

Miten kuvailisit omaa ammatillista kehittymistäsi harjoittelun aikana?

Koitko saavasi tukea työyhteisöltä ja perehdyttäjältä?

Haluatko antaa muuta palautetta tai kehitysehdotuksia?

LÄHTEET

- Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perekhyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Päivitetty 2013. <https://ttk.fi/julkaisu/perekhyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Viitattu 10.02.2025.
- Edmondson, Amy 2018. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley, New Jersey. <https://nextory.com/se-en/book/the-fearless-organization-creating-psychological-safety-in-the-workplace-for-learning-innovation-and-growth-1999743>. Viitattu 25.4.2025.
- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! : Uuden työntekijän perehdytys. Brik Impact, Espoo. MetCat Finna Verkkokirjahylly. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789526614120>. Viitattu 28.03.2025.
- Intro perehdytysohjelmisto 2019. Perekhytyksen haasteet. Päivitetty 29.03.2019. <https://introperekhytys.fi/blogit/perekhytyksen-haasteet/>. Viitattu 20.03.2025.
- Intro perehdytysohjelmisto 2021. Perekhytysprosessi pohjana laadukkaille perekhytyksille. Päivitetty 21.10.2021. <https://introperekhytys.fi/blogit/perekhytysprosessi-pohjana-laadukkaille-perekhytyksille/>. Viitattu 05.03.2025.
- Joki, Maritta 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. painos. Kauppakamari, Helsinki.
- Kolb, David. 1984. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Koski, Mia & Kupias, Päivi 2025. Hyvä kouluttaja. Alma Insights, Helsinki. MetCat Finna Verkkokirjahylly. <https://www.elibslibrary.com/fi/book/9789526304441>. Viitattu 28.03.2025.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus, Helsinki.
- LinkedIn 2025. How do you communicate and reinforce your organizational values and vision during onboarding? Päivitetty 30.01.2025. https://www.linkedin.com/advice/0/how-do-you-communicate-reinforce-your-organizational?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 03.05.2025.
- Pellinen, Johanna 2020. Uuden työntekijän ennakkoperekhytys - sujuvampi alku työsuhteeseen. Päivitetty 09.01.2020 <https://www.vuolearning.com/fi/blog/ennakkoperekhytys-sujuvampi-alku-uuteen-tyosuhteeseen>. Viitattu 13.03.2025.
- Rediteq 2024. Tehokas perekhytys: 10 vinkkiä onnistuneeseen aloitukseen. Päivitetty 03.05.2024. <https://rediteq.fi/tehokas-perekhytys-10-vinkkia-onnistuneeseen-aloitukseen>. Viitattu 13.03.2025.
- Schein, Edgar Henry. 2010. Organizational Culture and Leadership. 4. painos. Jossey-Bass, San Francisco.
- Skurnik-Järvinen, Hanna 2014. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 2. painos. Kauppakamari, Helsinki.
- Työterveyslaitos 2025a. Perekhytystaidot ovat koko työyhteisön asia. Päivitetty 2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perekhytys-palvelualoilla/perekhytystaidot-ovat-koko-tyoyhteisön-asia>. Viitattu 20.03.2025.
- Työterveyslaitos 2025b. Mitä on psykologinen turvallisuus?. Päivitetty 2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/mita-psykologinen-turvallisuus>. Viitattu 27.4.2025.
- Työterveyslaitos 2025c. Perekhyttäjän Top 10 muistilista. Päivitetty 2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perekhyttajan-top-10-muistilista>. Viitattu 25.5.2025.
- Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtamisen keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Oppiminen, Helsinki.