



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Laura Viinamäki

ALKUPEREHDYTYKSEN JA LÄHI- TUEN TÄRKEYS ORGANISAA- TIOSSA

Liiketalous
2025

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Laura Viinamäki
Opinnäytetyön nimi	Alkuperehdytyksen ja lähituen tärkeys organisaatiossa
Vuosi	2025
Kieli	suomi
Sivumäärä	56 + 2 liitettä
Ohjaaja	Teemu Myllylä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mielipiteitä perehdyttämisestä ja lähitukitoiminnasta organisaatiossa. Kyselytutkimuksesta kertyvä tieto kertoo alkuperehdytyksen ja lähitukitoiminnan opiskelijoiden tämänhetkistä tietoa, niiden tärkeydestä, opiskelijoiden mielipiteitä sekä toiveita. Tavoitteena on havainnoida, minkälaisia riskejä huonosta alkuperehdytyksestä voi aiheuttaa ja minkälainen on hyvä lähitukitoiminta organisaatiossa.

Teoriaosuudessa on yhteys kyselytutkimuksen kysymyksiin: yleinen tieto, pedagogiikan ja riskien hallinnan osuudet. Nämä teoriat ovat vallittu, koska huonossa perehdytyksessä on yleensä myös yhteys organisaatiossa riskeihin, jotka vaikuttavat monella eri tavalla, ja ohjaamisen taitoihin. Lisäksi niiden heijastaminen kyselytutkimukseen sujui hyvin.

Kyselytutkimukseen vastasi 78 Vaasan ammattikorkeakoulu opiskelijaa. Vastauksista havaittiin, että opiskelijoilla on jo työkokemuksia ja näkemyksiä organisaatioiden tarjoamiin perehdytyksiin. Kyselyssä havaittiin, että opiskelijoilla on jo kokemuksia riskitilanteista huonosta johtuneesta perehdytyksestä. Positiivista oli, että vastauksien yhteydessä tuli ilmi perehdytyksen tärkeys.

ABSTRACT

Author	Laura Viinamäki
Title	The Importance of Initial Orientation and Instructor in Organization
Year	2025
Language	Finnish
Pages	56 +2 Appendices
Name of Supervisor	Teemu Myllylä

The purpose of this thesis was to gain information about the Vaasa's university of applied students' opinions of initial orientation of the workplace and the work support activities. The accumulating information in the survey will give dated information on the importance of the initial orientation in the workplace, and students' opinions and wishes. The goal is to perceive what kind of risks the poor initial orientation can cause and what is good work support activities in organizations.

In the theory part, there is a connection to the survey: general information, pedagogy and risk management sections. These theories are chosen because the poor initial orientation has connections between risk management and guidance skills. In addition, it reflected well on the survey.

78 students at the Vaasa's university of applied sciences answered the survey questions. Information was gained from the answers that the students already have work experience and views of the initial orientations in organizations. Also, there were experiences of the risk situations because of the poor initial orientation. The positive side was all the answers given on how important the initial orientation is

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	9
1.1 Tutkimuksen taustat	10
1.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet	10
2 TEORIAT	12
2.1 Pedagogiikka	12
2.1.1 Keksimisen pedagogiikka	12
2.1.2 Tiimi-opettajan-suhteen elementtejä	14
2.1.3 Hyvän ohjauksen kriteerit.....	15
2.1.4 Hyvän ohjauksen teemat.....	16
2.2 Lähitukitoiminta	19
2.3 Riskienhallinta	20
2.3.1 Riskien tunnistaminen.....	23
2.3.2 Riskien luokittelu	25
2.3.3 Riskianalyysi	27
2.3.4 Riskien merkityksien arviointi.....	28
2.3.5 Riskien käsittely.....	29
2.3.6 Riskien pienentäminen ja välttäminen	30
3 KYSELYTUTKIMUS	32
3.1 Johdanto kyselytutkimukseen	32
3.2 Määrällinen tutkimus	32
3.3 Metodit	33
3.4 Kohderyhmän esittely.....	34
3.5 Kyselytutkimuksen suorittaminen	34
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	35
4.1 Taustatiedot työkokemuksesta ja perehdytyksistä	35
4.2 Perehdytyksen ominaisuudet	40
4.3 Riskien tekijät perehdytyksessä	43
4.4 Tulosten yhteenveto ja teoriakytkennät.....	47
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	51

5.1 Tulosten tarkastelu	52
5.2 Eettinen pohdinta	53
5.3 Luotettavuuden pohdinta	53
LÄHTEET.....	56
LIITE 1 SAATEKIRJE	57
LIITE 2 KYSELUTUTKIMUKSEN TULOKSET	58

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1 Opetushallituksen hyvän ohjauksen kriteerit. (Opetushallitus 2023.)	16
Kuvio 2 Riskienhallinta prosessi. (Suominen, 38–76.)	22
Kuvio 3 Eräiden riskien todennäköisyys, laajuus ja merkittävyys. (Suominen, 43.).....	24
Kuvio 4 Arto Suominen riskienhallinta, riskien esiintymistiheys ja vakavuus. (Suominen, 24.)	26
Kuvio 5 Riskien vahingon arvioiminen euro määrissä (Suominen 41–42.).....	29
Kuvio 6 Vastaajien aikaisempi työkokemus vuosissa.....	36
Kuvio 7 Aikaisempi kokemus työn asianmukainen perehdytyksestä....	37
Kuvio 8 Perehdytys suunnitelman vaikutus aikaisemmin työn vastaanottamiseen.....	38
Kuvio 9 Kiinnostus työnantajan perehdytys suunnitelmaa kohti.....	38
Kuvio 10 Perehdytys suunnitelma jatkossa tulevissa työtehtävissä.....	39
Kuvio 11 Vastanneiden mielipiteet organisaation imagosta.....	40
Kuvio 12 Selvitys tarvitseeko jokainen organisaatio lähitukitoiminnan.....	41
Kuvio 13 Toivottu perehdytys suunnitelman pituus.....	41
Kuvio 14 Vastanneiden mielipide perehdytyksen henkilökohtaisuudesta.....	42

Kuvio 15 Omien tarpeiden kuunteluksi tuleminen perehdytyksien aikana.....	43
Kuvio 16 Miten vastaajat kokevat huonosta perehdytyksestä aiheutuvat riskit.....	44
17 Kuvio Riskitilanteiden kokeminen huonossa perehdytyksessä.....	45
Kuvio 18 Kenelle vastaajat raportoisivat huonosta perehdytyksestä...	46
Kuvio 19 Vastaajien mielipide väärinkäsityksien välttäminen lähitukitoiminnalla.....	46
Kuvio 20 Vastaajien oma kiinnostuminen lähitukitoiminnasta.....	47

LIITELUETTELO

Liite 1 Saatekirja

Liite 2 Kyselytutkimuksen tulokset

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on luoda toimintaperiaatteita organisaatioille, kuinka tärkeää alkuperehdytys ja lähitukitoiminta on työelämässä opiskelijoille. Opinnäytetyössä on tutkittu eri teorioita liittyen riskianalyyysiin sekä pedagogiikkaan. Käyttääkseni laadullista tutkimusta, loin kyselyn, jonka pohjalta saa käsityksen nykytilanteesta, mitä mielipiteitä Vaasan ammattikorkeakoulussa opiskelijoille on työhön alkuperehdyttämisessä. Alkuperehdyttäminen on työsuhteen alun tärkein asia ja se tukee työssä jaksamista.

Opinnäytetyön aiheeni sai alkunsa työpaikaltani, kun huomasin erilaiset tarpeet työhön perehdyttämisessä. Olen itse toiminut eri yrityksissä lähitukena ja työnopastajana, ja saanut palautetta koulutustyylistäni. Kiinnitin huomiota siihen, kuinka paljon mahdollisia riskejä saattaa muodostua, jos alkuperehdyttäminen on puutteellinen tai se uupuu kokonaan. Olen ollut mukana ideoimassa erilaisia alkuperehdytysuunnitelmia, ja huomannut jokaisen työntekijän olevan individuaalinen oppija. Myös muuttuva työympäristö, kuten hybridityö, ja resurssipula ovat haasteita, joita nykyään organisaatiot kohtaavat.

Lähituki toimii alkuperehdyttäjänä organisaatiossa, joka kouluttaa työntekijöitä organisaation toimintaan. Tämä tuo helpon väylän työelämään perehdytyksessä oleville. Lähitukitoiminta voi kestää organisaation riippuen mukaan viikoista moniin kuukausiin, jolloin uusia työntekijöitä ohjataan organisaation työkuulttuuriin, ja he saavat koulutuksen työhön sekä tukea työntekijöinä. Henkilön, joka toimii lähitukena, tulisi olla helposti lähestyttävä, tekee työn moitteettomasti ja omaa erinomaiset kognitiiviset, että vuorovaikutustaidot.

Riskien hallinta ja pedagogiikan taidot pohjustavat opinnäytetyötäni. Minua kiinnostaa riskien hallinta organisaatioissa. Valitettavasti siitä ei löydy niin paljoa tietoa Suomesta, ja tieto on linkitetty finanssi alaan.

Nämä teoriat yhdessä tuovat esille sen, että miksi riskien hallinta alkuperähdytyksessä ja ohjaamisen taidot tulisivat ottaa jokaisen organisaation huomioon.

Käyn läpi tutkimusasetelman kolme osuutta: tutkimusongelma, rajaukset ja ongelmasta johdetut tutkimuskysymykset sekä tutkimusmenetelmät. Tärkeä tehtävä opinnäytetyössä on rajata oleelliset asiat ja keskittyä ongelman ratkaisuun. Opinnäytetyö perustuu kvantitatiiviseen tutkimukseen eli määrälliseen tutkimukseen, joka tarkoittaa käytettyä aineistonkeruumenetelmää, kyselylomakkeilla ja analyysimenetelmiä. Määrällisellä tutkimuksella saadaan toteuttamalla kyselyitä kohderyhmältä, joka rajautuu tutkimusongelmiin. (Kananen 2015, 24, 95.)

Loin anonyymien kyselylomakkeen Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoille, joilta olen kysynyt alkuperähdytyksen tärkeydestä, sekä heidän omia mielipiteitensä liittyen alkuperähdytykseen uudessa organisaatiossa. Kerätystä datasta tuon lopussa esiin yhteenvedossa mielipiteeni ja ehdotukseni.

1.1 Tutkimuksen taustat

Esittelen tutkimuksen teoreettista taustaa, joka tarkoittaa keskeisten teorioiden ja tutkimusten tarkkaa esittelyä lähdekirjallisuuden avulla. Näillä pääsen perehtymään tarkemmin aineistoon ja opinnäytetyön sisältöön. Tutkimuksen taustat ovat runko opinnäytetyön pohjalle. (Kniivilä ja muut, 2017, s. 87).

1.2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Tutkimusmenetelmässäni käytän aineistonkeruuta- ja analyysimenetelmää. Aineiston keruu tapahtuu luotettavista lähteistä (teoria pohjaiset kirjat ja haastattelut) ja ovat ajankohtaisia. (Kananen 2015, 24.)

Tutkimuskysymyksillä on tarkoitus tukea ja havainnoida opinnäytetyötä. Kysymykset perustuvat vahvasti teoriaan ja loppuanalyysiin. Tuloksilla pyritään luomaan tämänhetkinen realistinen ja luotettava kuva alkupe-rehdytyksen toiminnasta. Seuraavaksi esittelen opinnäytetyöni kysy-mykset:

- Millaista perehdytystä opiskelijat haluavat?
- Minkälaisia riskejä ilmenee, jos yrityksellä ei ole perehdytystä? Ja miten riskejä voitaisiin minimoida yritykselle?
- Mitä lähitukitoiminta on alkuperehdytyksessä ja sen jälkeen?

Tutkimuskysymyksien tavoitteena on myös rajata aihetta ja antaa rakenne opinnäytetyölle. Nämä tutkimuskysymykset ovat osana johtopää-töksissä ja pohdinnassa, johon olen kirjoittanut tutkimuskysymyksiä ja tavoitteita heijastaen kerättyyn tietoon.

Määrällisen tutkimuskysymykset tutkivat ajankohtaisesti lähitukitoimin-taa perehdytyksen tilannetta kyselyillä, josta saadaan aineistoa tutkit-tavaksi. Aineiston perusteella kootaan vastaukset ja esitetään havain-noimalla ne opinnäytetyössä. Näistä koostan analyysin organisaatioita varten, jota organisaatio voi hyödyntää alkuperehdytyksiä varten. (Kananen 2015, 95.)

Tutkimuksen tavoitteena on:

- Kerätä dataa kyselytutkimuksella, josta voidaan analysoida tämänhetkinen tilanne perehdyttämisen tarpeista
- Laatia organisaatiolle tietoa riskien hallinnasta, toimivasta ohjauksesta ja lähitukitoiminnasta.

Määrällinen tutkimus lopputuloksena on selvittää ja esittää ongelmaan ratkaisu perustuen dataan, joka on kerätty. Tavoitteena on toimeksiantajan kanssa sovitut, eli löytää ajankohtainen tilanne. (Kananen 2015, 24.)

2 TEORIAT

2.1 Pedagogiikka

Ohjaajan roolissa on tärkeintä edistää oppimisen ja kasvun edistäminen. Kohtaamiset, kuten ohjaajan ja oppilaan välinen vuorovaikutus on kyky välittää ja kohdata oppilaansa tasa-arvoisesti. Eleet, tunteet ja vuorovaikutus määrittävät paljon viestintää oppilaalle. (Sutela 2022, 20.)

Esittelen kaksi erilaista pedagogiikan muotoa. Nämä ovat keksimisen pedagogiikka ja tiimiopettajasuhteen elementtejä. Kummatkin toimitatavat ovat hyödyllisiä organisaation alkuperehdytyksessä ja käyttäytymismalli lähituolle. Lopuksi käyn läpi Opetushallituksen luoman "hyvän ohjaamisen kriteereitä", joita käytetään peruskoulu, lukion ja ammatillisessa koulutuksessa.

2.1.1 Keksimisen pedagogiikka

Keksimisen pedagogiikassa kuvataan opettajien asiantuntijuutta keksintöprojekteissa. Tällä tarkoitetaan tiimiopettajuutta, jossa keskitytään opettajien voimin ottaa vastuu opetuksesta ja suunnitella yhdessä, opettamaan ja arvioimaan koko projektin. Tärkeimpiä elementtejä tässä tavassa ovat yhteisten työskentelyn pelisäännöt, roolit ja sisällöt, tiimin työskentelyn tuloksen arviointi ja minkälaista palautetta toisille annetaan. (Sutela 2022, 26.)

Keksintöprojektit tarjoavat mahdollisuuden uuteen työskentelytapaan, jossa on muodostettu innovatiivisen pedagogiikka, yhteisöllinen työskentelytapa ja ammatillinen kehitys. Nämä soveltuvat moneen erilaiseen ammatilliseen ympäristöön. Tähän käytetty lähestymistapoja kouluttajilta ovat:

- omien ennakkonäkemyksen, käsitysten ja odotusten reflektointi

- joustavuus, sitoutuminen, luottamus ja tasavertaisuus
- kommunikaatio, keskustelu, avoimuus ja reflektointi yhdessä työparin tai laajemman tiimin kanssa (Korhonen & Kangas 2020, 270.)

Omien ennakkonäkemyksien, käsitysten ja odotusten reflektointi pitää sisällään heijastamista ja harkintaa. Omien ennakkonäkemyksien heijastaminen roolissa, jossa toimitaan ohjaajana, on asetettava tasolle, jossa otetaan huomioon uuden opettaminen ohjattaville. Toisin sanoen, täytyy ottaa asenne, jossa ohjattavat ovat uudessa tilassa ja eivät ole tietoisia vielä käytännön asiasta. Odotukset eivät saa olla liian korkeat, jokainen ohjattava on yksilö ja oppiminen tapahtuu heidän kohdallaan heille sopivilla metodeilla. Odotuksia voi kuitenkin olla, että ohjattavat oppivat tietyn ajan kuluessa ja ovat itse myös vastuussa aktiivisuudestaan, osallistumisestaan ja oppimistavoistaan. (Korhonen & Kangas 2020, 270.)

Joustavuus, sitoutuminen, luottamus ja tasavertaisuus on tärkeitä elementtejä, jotka kouluttajan pitäisi omia käytäntöön kouluttamisessa. Kouluttajan ominaisuuteen kuuluu joustavuus perehdytettäviä ja alkuperehdytystä kohtaan. Joustavuus tuo positiivista ilmapiiriä alkuperehdytykseen. Organisaatio saa täyden potentiaalinsa käyttöön alkuperehdytyksestä, kun sitoudutaan kouluttamiseen. Tähän organisaatio tarvitsee motivoituneen ja lojaalin perehdyttäjän. Positiivinen ja luottavainen asenne alkuperehdytystä kohtaan, myös luo ohjattaville sitoutumisen alkuperehdytykseen. Luottamus koulutettavien ja kouluttajan välillä on muodostettava ja heti alkuvaiheessa. Kouluttaja sitoo luottamuksen niin, että on tukena ja ymmärtäväinen koulutettujaan kohtaan. Luottamus pitää saavuttaa työnantajan kanssa, että koulutuksen suorittaa organisaation ohjeistuksen sekä työpaikkakulttuurin mukaisesti. Myös tasavertaisuuden ympäristö on luotava heti alussa, vaikka kouluttaja on eri asemassa koulutettavien kanssa, eli kouluttaja on kokeneempi ja asi-

antuntevampi ympäristössään, ja koulutettavat ovat vasta oppimistavalla. Toisin sanoen, he kaikki ovat työympäristössä tasavertaisia taustoistaan huolimatta. (Korhonen & Kangas 2020, 270.)

Kommunikaatio, keskustelu, avoimuus ja reflektointi yhdessä työparin tai laajemman tiimin kanssa ovat aspekteja, joita kouluttajilta ohjaamisen lisäksi odotetaan. Kommunikaatio ja keskustelu ovat avainasemassa kouluttamisessa; ne yhdistävät organisaatiota, kouluttajia keskenään, ohjattavia ja sidosryhmiä. Avoimuus ohjattavia kohtaan luo yhden luottamussiteen ja helpottaa työympäristössä kommunikaatiota, että keskustelua. Avoimuus tuo myös turvan tunnetta, helposti lähestyttävän ympäristön ja miellyttävän ilmapiirin. Työparin tai laajemman tiimin kanssa reflektointi ovat kanssakäymistä, jossa osapuolet ovat valmiita tutkimaan ja pohdiskelemaan käytöstään lähitukena. Avoin ja palauttava rakenne itseään sekä toisiaan kohtaan tuo tuloksia, edesauttaa alkuperehdytyksen rakennetta ja on myös opettavaista lähituella. (Sutela 2022, 270.)

2.1.2 Tiimi-opettajan-suhteen elementtejä

Tiimi-opettaja-suhdetta käytetään, kun on tarkoitus saada syvempi tarkoitus opettamisen ympärille. On tärkeää, että perehdytettävä ja lähituki saavat yhteyden oppimisen eri vaiheissa. Elementtejä, joita vaaditaan tiimi-opettaja-suhteessa:

- avoin asennoituminen
- joustavuus ja valmius muuttaa omia toimintatapoja ja prioriteetteja
- selkeä viestintä
- kaikkien kollegoiden puheenvuorojen kuunteleminen
- toisten kannustaminen kertomaan mielipiteensä

- erilaisuuden hyväksyminen
- kiittäminen, kannustaminen ja positiivisen palautteen antaminen
- kohteliaisuus
- omien virheiden myöntäminen ja tarvittaessa anteeksi pyytäminen.

Tiimi-opettaja-suhteessa voi havaita selkeänä, että toisen kunnioittaminen, huomioon ottaminen ja tasa-arvoisuus ovat päätekijöitä. Toimitapojen muuttaminen ja omien virheiden myöntäminen kertoo joustavuudesta. Avoin asennoituminen, tarvittaessa anteeksi pyytäminen ja kaikkien kollegoiden puheenvuorojen kuunteleminen viestii empatia taidoista. Selkeä viestintä, toisten kannustaminen kertominen mielipiteensä ja kiittäminen, kannustaminen sekä positiivisen palautteen antaminen ovat huomaavan opettajan taitoja. (Korhonen & Kangas 2020, 277.)

2.1.3 Hyvän ohjauksen kriteerit

Opetushallituksen ohje ”Hyvän ohjauksen kriteerit” luovat perusteet ohjaukselle. Se käsittelee muun muassa, hyvän ohjauksen kriteerejä sekä hyvän ohjaukset tavoitteita, joita käytän myös esimerkkinä.

Ohjauksella tarkoitetaan jatkuvaa, vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa, joka toimii opetettavan kasvun ja kehityksen tueksi. Perehdytettävää on kunnioitettava yksilönä, jolla on oikeus omiin tarpeisiin riittävä ja laadukas ohjaus, joka on myös aktiivinen ja osallistuva perehdytykseen. Ohjauksella pyritään kehittää perehdyttävän identiteettiä ammatillisessa perehdytyksessä ja vältetään näin myös työpaikassa syrjäytymistä. (Opetushallitus 2023)

2.1.4 Hyvän ohjauksen teemat

Kuvio 1 selventää Opetushallituksen ”Hyvän ohjauksen teemat”. Näitä teemoja pohjustetaan jo peruskoulu, lukion ja ammatillisessa koulutuksessa, joita voidaan myös käytännössä hyödyntää organisaation alkuperähdytyksessä. (Opetushallitus 2023.)



Kuvio 1 Opetushallituksen hyvän ohjauksen kriteerit.

Kuten Hyvän ohjauksen teemoista näkyy, ohjaus -sana tulee monesti esille. Ohjaamisen tärkeys ja siihen liittyvät teemat ovat avainasemassa. Seuraavissa kappaleissa käyn läpi teemoja organisaation, ohjaajien ja ohjattavien näkökulmasta. Jokaiselle löytyy omat roolinsa näiden teemojen kautta. (Opetushallitus 2023.)

Riittävä ja monipuolinen ohjaus on organisaation ja ohjattavan vastuulla. Organisaatio antaa ohjaajalle tarvittavat työkalut ohjaamiseen ja

ohjattava toteuttaa luodulla ohjaussuunnitelmalla. Kun ohjaus on saavuttanut riittävät tavoitteet, se vähentää riskejä tulevassa työelämässä. Sekä se vähentää ohjattavien epävarmuutta tai epätietoisuutta. (Opetushallitus 2023.)

Aktiivisuuden, osallisuuden ja vastuullisuuden tukeminen ovat teemoja, joihin myös opittava osallistuu, mutta tukeminen siihen tulee itse ohjaajalta. Ohjaaja voi edesauttaa näitä teemoja virikkeellisellä koulutuksella, ettei materiaali toista liikaa itseään. Tämä edesauttaa luomaan ilmapiirin, jossa ohjattavat uskaltavat aktiivisesti tuoda kysymyksiä ja omia mielipiteitä esille. (Opetushallitus 2023.)

Ohjaus on yhteistä työtä vertaa myös aiempaan kappaleeseen, yhteistyöllä ohjaaja ja ohjattavat pääsevät yhteisymmärrykseen. Eli opittava myös osallistuu tähän ja saa vastakaikua myös muilta ohjattavilta sekä ohjaajalta. Yhteistyön tarkoitus on tärkeää oppia jo alussa, sillä organisaatiossa työ perustuu yhteistyölle. (Opetushallitus 2023.)

Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on tarvittava resurssi ohjaamisessa. Jos ohjaaja ei ole asiantunteva, on mahdotonta saada opetetuksi asian ydin. Tässä on otettu myös huomioon se, että vaikka ohjaaja olisi ammattitaitoinen, on hänen oltava myös osaava. Osaavalla tarkoitetaan sitä, että ohjaajalla on ammattitaitoa luoda ohjaava opetus. Ammattitaito voi olla hyvä, mutta jos ohjaaja ei omaa ohjaajan taitoja, ei ohjaus välttämättä onnistu. Tämä pätee myös toisinpäin, eli jos ohjaajalla on hyvät taidot ohjaamisen, mutta ei ammattitaitoa, ei ohjauksen kriteerit täyty. (Opetushallitus 2023.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi luodaan ilmapiiri, jossa kaikki ohjatut ovat samassa pisteessä tasa-arvoisesti. Ketään ei tule syrjiä tai nostaa joukosta paremmaksi. Jokaiselle ohjatulle on tarkoitus ohjata samat periaatteet ja käytännöt. (Opetushallitus 2023.)

Ohjaussuunnitelmaa tehdessä, täytyy ottaa huomioon, että ohjattavat saattavat olla ohjauksen aihepiirissä ensimmäistä kertaa, joten on aloitettava ohjaaminen ruohonjuuritasolta. Tarvittavat materiaalit, tehtävät ja kokeet kirjataan ohjaussuunnitelmaan. Ohjaussuunnitelmassa otetaan kantaa siihen, millaisesta ohjauksesta on kyse ja missä ajassa ohjattavat oppivat. Päämääränä on tehdä opetuksen aikajana. (Opetushallitus 2023.)

Koulutuksen nivelvaiheessa käydään läpi mm. mistä ohjatut voivat saada jatkossa tukea työn arkeen, sähköiset palvelut organisaatiossa (kuten koulutukset, työaikakirjaukset, poissaolot, yms.), työterveys ja itse alkuperehdytys. Näillä pyritään saamaan sujuvampi siirto ohjattavalle ja työkaluja ohjattavan uuteen työ arkeen. (Opetushallitus 2023.)

Ohjaus koulutukseen ja uravalintoihin liittyvien päätösten tukena lähituki on neuvomassa kuinka perehdytettävä voi valinnoillaan vaikuttaa uuden oppimiseen sekä uravalintaan organisaatiossa. Henkilökohtaisesti olen kokenut lähituki toiminnossa, että oppimispäiväkirja olisi hyvä väline perehdytettävälle. Oppimispäiväkirja tukee myös koulutuksen käyntiä ja perehdytettävä löytää helposti työkalut oman uransa suunnitteluun. (Opetushallitus 2023.)

Vaikka oppilaitokset tarjoavat opintoja työelämätaidoista, on kuitenkin organisaation vastuulla tutustuttaa uudet ohjatut työelämätaitoihin ja itse työpaikan kulttuuriin. Jokaisella organisaatiolla on omat uniikit etiikat, työpaikkakulttuuri, käytännöt, perehdyttäminen ja hierarkia. Jo heti ensimmäisessä koulutuksessa, organisaation on tuotava nämä asiat esille ohjatuille. Näin ohjatut tietävät miten työpaikalla toimitaan heti ensimmäisenä. (Opetushallitus 2023.)

Organisaatioissa työskentelee yleensä työntekijöitä eri tehtävissä ja vuorovaikutteinen yhteistyö ohjauksen tukena helpottaa sisäistämään perehdytettävää, mitä eri toimialoja organisaatiossa on ja sidosryhmien tuntemuksen. Yhteistyöt ovat suunniteltuja ja monialaista yhteistyötä. (Opetushallitus 2023.)

Ohjaussuunnitelma ei ole ainoastaan organisaation ja perehdyttäjän käyttöön, vaan myös itse ohjattavat tarvitsevat tiedon, missä järjestyksessä perehdytys suoritetaan, milloin on tavoitteellisesti opittava aihe ja miten perehdytys toteutetaan. Ohjauspalveluista tiedottaminen pitää olla suunnitelmallista ja aktiivista. (Opetushallitus 2023.)

Lopuksi hyvän ohjauksen kriteerit ovat osana paikallista laatujärjestelmää organisaatiossa ja siitä on tehty normi. Sen arviointi ja suunnitelmallinen kehittäminen on aktiivista. (Opetushallitus 2023.)

2.2 Lähitukitoiminta

Lähitukitoiminta on mielestäni hyvä toiminta, koska sitä voidaan soveltaa useampaan työpaikkaan. Tärkein tehtävä lähituella on vaalia oppimisympäristön turvallisuudesta, oppimistilanteen ilmapiiristä ja työntekijöiden hyvinvoinnista. (Sutela 2022, 19.)

Lähitukitoiminnan hyödyt yritykselle ovat, että saadaan kattava perehdytys tulevaan tehtävään valmistautuville työntekijöille. Tämä myös antaa yrityksestä hyvän kuvan. Haasteena voivat olla etätyöskentely, jolloin välttämättä kaikki työntekijän tarpeet tai osaamisen kehittyminen ei välity. Sen avulla madalletaan riskejä, joissa vältetään myös väärinymmärryksiä ja selvitetään tarkoin tuleva työnkuva työntekijöille. Näin voidaan välttää tapaturmia ja virheitä yrityksessä.

Kokemus henkilökohtaisesti lähitukitoiminnasta on, että lähitukitoiminta antaa työkalut uuden oppimiseen. Koen, että sosiaalinen ja välittävä toimintatapa on parhain lähestymistapa. Yhdessä tekeminen lähituen tukena auttaa ratkaisemaan ongelmia ja tukee tulevaa tiimityötä töissä. Työntekijöiden tarpeiden kuunteleminen on yksi tapa luoda luottamus ja ymmärrys lähituen ja työntekijöiden välillä. Lähituen on myös ymmärrettävä, että opetus vaiheessa jokainen on yksilö ja on vasta oppimassa uutta työtehtävää.

Monesti organisaatiot unohtavat pohtia, minkälainen lähituen tulee olla. Organisaatiot saattavat helposti tarttua kustannustehokkaaseen tai ulkoistettuun palveluun säästämällä aikaa, rahaa ja resursseja. Mielestäni alkuperehdytyksen toiminnasta ei tulisi tinkiä. Jos alkuperehdytyksestä ei panosteta, saattaa lopputulos olla, että vaaditaan resursseja uudelleen perehdyttämiseen tai se ruuhkauttaa palvelut, josta uudet perehdytetyt kysyy neuvoja ja apuja jokapäiväiseen työnkuvaan. Parhain vaihtoehto on löytää halukas työntekijä organisaatiosta, jolla on kokemusta alalta ja omaa lisäksi hyvät lähestymistaidot, että ohjauksen lähtökohdat. Lähitukia voi olla enemmän kuin yksi, esim. alkuperehdytyksessä toinen voi olla tietoisempi pitkän uran jälkeen organisaation historiasta ja etiikasta. Toisella saattaa olla tiedossa organisaation tavoitteet ja strategia. Kolmannessa taas on voi olla tiedossa itse opittava teoria. Vastuita voidaan siirrellä toisille työntekijöille, jotka siis omaavat parhaiten osaamisensa ja tietonsa. Tärkeintä kuitenkin on ottaa yhteinen linja ohjaussuunnitelmassa.

Lähituen tulee luoda ohjaussuunnitelma mieluusti organisaationsa kanssa, jotta saadaan yhteiset ohjauksen perusteet yhteisymmärryksen ja haluttu tavoite alkuperehdytyksestä saavutetaan. Ohjaussuunnitelma sisältää organisaation tutustumisen toisiinsa, työpaikan kulttuuria, organisaation historiaa, etiikkaa, tavoitteita ja itse perehdyttävä ammatillinen osa. Organisaatio luo linjat, mitä he haluavat tuoda esille ja hyväksyttävät ohjaussuunnitelman. Jos organisaatiolla on käytössä Henkilöstöhallinto, he yleensä ovat vetäviä ohjaajia ohjaussuunnitelman kanssa. Ellei Henkilöstöhallintoa ole osa organisaatiota, ohjaussuunnitelman ohjaamisen voi hoitaa esihenkilö tai tiimipäällikkö.

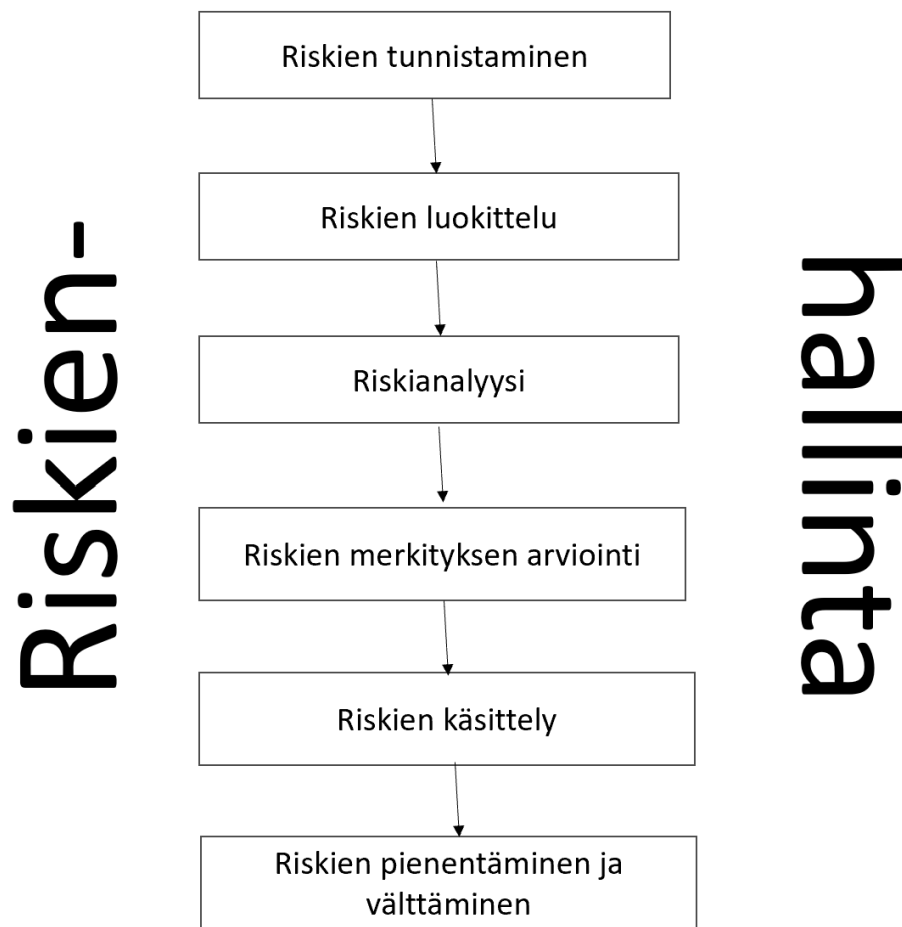
2.3 Riskienhallinta

Riskiä käytetään arkikielessä kuvaamaan vaaraa, epätietoisuutta ja vahingonvaaraa. Arto Suomisen Riskien hallinta kirjassa kuvaillaan ”riskienhallinnalla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla yritystä uhkaavia

vaaroja voidaan torjua ja niistä aiheutuvia menetyksiä minimoida.” On erittäin tärkeää havainnoida olemassa olevia, tulevaisuuden sekä hypoteettisia riskejä. (Suominen 2000, 14, 15 & 26.)

Riskienhallinnalla tarkoitetaan kielteisten ja epäedullisten riskien välttämistä tai hallintaa. On suositeltavaa, että organisaatio varautuu mahdollisiin riskeihin ja riskienhallinta lähtee organisaatioon turvallisuusajattelusta. Jos organisaatio on suojaamaton (esim. ei vakuutuksia) ja ei ole tehnyt riskien kartoitusta, voidaan puhua jo isommista epämiellyttävistä kohtaloista. (Suominen 2000, 28.)

Seuraavissa kappaleissa olen kertonut riskienhallinnan eri käytännöistä, mitä organisaatio voi toteuttaa. Olen myös tuonut esimerkkejä lähituki-toiminnasta eri riskien hoito asteissa. Kappaleiden tarkoitus on luoda pohja organisaation riskienhallinnalle, jossa halutaan käyttää lähituki-toimintaa. Olen käyttänyt Arto Suomisen kirjaa Riskienhallinta tämän tiedon pohjana, josta tein kuvio 2, mistä on vaivattomampi seurata riskienhallinnan eri askeleet.



Kuvio 2 Riskienhallinta prosessi.

Tarkoituksena on hyödyntää taulukkoa organisaatioissa ja antaa työkalu hahmottamaan mahdollisten riskien tilanteet ja ottaa tilanne haltuun porrastetusti. Näin organisaatio hahmottaa paremmin mahdolliset ja olemassa olevat riskit, osaa myös luokitella ja käsitellä ne ja lopuksi pienentää riskien aiheuttamaa vahinkoa ja välttää niitä jatkossa.

Taulukko 2 ohjaa seuraavien kappaleiden aiheita riskien hallinnasta. Olen käyttänyt hypoteettisia tilanteita esimerkkinä selittäen riskienhallinnan teoriaa tulevissa kappaleissa. Hypoteettiset tilanteet kuitenkin käyttävät lähitukitoiminnan perusteita, mutta riskit ovat keksittyjä eikä ole linkitettyinä tiettyyn organisaatioon, taikka tiettyyn alaan.

2.3.1 Riskien tunnistaminen

Riskien hallintaan kuuluu riskien tunnistaminen eli niiden luokittelu: laajuus ja todennäköisyys. Vahinkotilaston perusteella voi analysoida, mikä on riskien vahinkojen laajuus ja kuinka useasti sitä voi sattua. Näillä tiedoilla voidaan välttää jo aiheutua vahingon laajuus ja organisaatio on tietoinen sekä valmiustilassa tapahtumien määrästä. (Suominen 2000, 38.)

Esimerkiksi, jos halutaan analysoida organisaation perehdyttämiseen liittyviä riskejä, joudutaan selvittämään, millaisia vahinkoja perehdytyksessä voisi tapahtua käyttäen kunnon logiikkaa. "Mitä, missä, milloin" - tyyppinen on yksi tehokas käytettävä kysymyssarja riskianalysoinnin työkaluksi. Perehdytyksen analysoinnin työkalussa voidaan käyttää "Mitä tai mitä perehdytyksessä opetetaan uusille työntekijöille?" Ne voidaan jakaa esimerkiksi seuraaviin ryhmiin:

- Työpaikan kulttuuria
- Työpaikan rutiinit
- Tutustuminen kollegoihin ja sidosryhmiin
- Työpaikan etiikka
- Työhön perehdytys
- Henkilökohtaiset työtehtävät.

Analysointia jatketaan tarkastelemalla kysymyksiä "Missä ja milloin perehdytys suoritetaan?" Tässä on esimerkkejä, mitä organisaatio voi käyttää:

- Tutustuminen kollegoihin ja sidosryhmiin fyysisesti työpaikalla
- Alkuperehdytys fyysisesti työpaikalla
- Jatkokysymykset Teams:in välityksellä (Suominen 2000, 29.)

Tämä jälkeen voidaan tunnistaa riskejä riskien todennäköisyydellä, laajuudella ja merkittävyydellä. Olen käyttänyt hypoteettisesti erilaisia riskilajeja seuraavassa kuvio 3, jota voi tapahtua organisaatiolle:

Riskilaji	Todennäköisyys	Riskin laajuus	Riskitulo
Sairastuminen	5	2	5
Tapaturma	4	10	10
Perehdytyksen keskeytyminen	2	10	10
Tietojärjestelmän rikkoutuminen	3	4	6
Disinformaatio	1	6	8
Vanhentunut oppimismateriaali	3	4	3

Kuvio 3 Eräiden riskien todennäköisyys, laajuus ja merkittävyys

Riskilajilla todennetaan mahdollinen riski, joka voi tapahtua organisaation perehdytyksessä. Tässä hypoteettisessa tapauksessa mitä olen käyttänyt taulukossa, kuvailen pääsääntöisesti mahdollisia arkisia riskejä, mitä voi tapahtua perehdytyksessä jokaiselle organisaatiolle. (Suominen 2000, 43.)

Kolmea viimeistä, eli todennäköisyys, riskien laajuus ja riskitulo on numeroituna. Numerot edustavat riskien kokemista: 0 = pienin mahdollinen riski, 5 = keskitason riski, 10 = hälyttävän rajan riski. (Suominen 2000, 43.)

Todennäköisyydellä arvioidaan mahdollinen riski organisaatiossa. Hypoteettisessa taulukossa on pieniä riskien mahdollisuuksia, jotka ovat lukujen 5–1 välillä. Vaikka todennäköisyys riskiin olivat pienet, riskien laa-

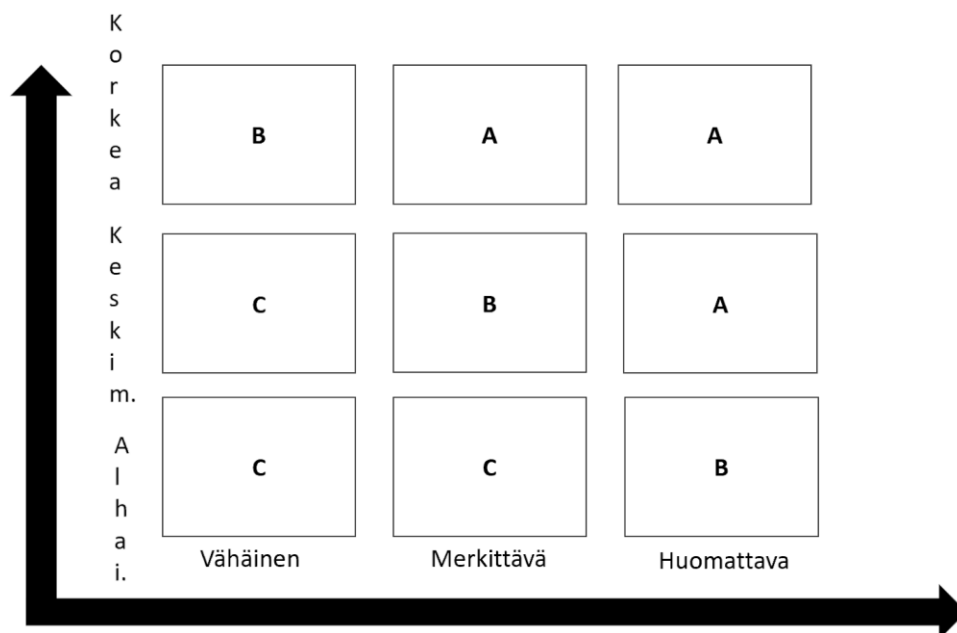
juus ja riskitulos kuitenkin ovat korkeammalle luokiteltuna. Näin tehdään, jos riskin aiheuttamat ongelmat ovat korkeat. (Suominen 2000, 43.)

Esimerkkinä hypoteettisesta taulukosta käytän "tapaturma"-riskilajia. Aloitusvaiheessa perehdytyksessä tapaturman todennäköisyys on asteikolla 4.

Perehdytyksessä perehdyttävä ei vielä pääse itse kokeilemaan työtään, joten riski on kuitenkin vielä pieni, mutta mahdollinen eikä poissuljettu. Riskin laajuus on luokiteltu korkeimmalle, koska tapaturma voi aiheuttaa pysyvät vammat, traumat tai pahimmassa tapauksessa kuolemantapauksia. Riskitulo on myös korkea, koska tapaturman aiheuttamat kustannukset voivat olla korkeat ja jälkihoito pitkä. Nämä kaksi viimeisintä pitäisi aina luokitella korkealle, koska kyseessä on työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta.

2.3.2 Riskien luokittelu

Riskit luokitellaan riskin esiintymistiheyden ja riskien vakavuuden mukaisesti. Riskien luokittelu onnistuu parhaiten hahmottamalla ne kaavalla ja tunnistaa, mihin riskiluokkaan mahdollinen riski voisi kuulua. Seuraavassa kuviossa 4, jonka olen ottanut Arto Suomisen, Riskienhallinta kirjasta on riskien esiintymistiheys ja vakavuus.



Kuvio 4 Arto Suominen riskienhallinta, riskien esiintymistiheys ja vakavuus.

Taulukossa on A-, B- ja C-tyyppisiä riskejä, joilla voidaan arvioida ja hahmottaa riskit paremmin. Organisaatiolla täytyisi olla täyden valmiudet hoitamaan riskit taikka edes tunnistaa ne. Valmistautuminen riskeihin pienentää riskin osua organisaatioon. Riskit voi aiheuttaa tässä tapauksessa huonoa mediakuva, luotettavuus voi kärsiä, eikä työnantaja vaikuta mielenkiintoiselta työpaikka valinnalta. Käyn seuraavaksi läpi eri hypoteettisen näkökulman kautta tilanteita, mitkä voi aiheuttaa Verohallinnolla näitä eri luokan riskejä. (Suominen 2000, 24.)

C-tyypin riskit vaativat melkein jo toimenpiteitä. C-tyypin riskejä voi olla työntekijän huolimattomuus. Tällainen virhe voi olla, uudella työntekijällä on väärä tieto asiasta oman kokemuksen takaa. Tämä virhe on kuitenkin korjattavissa oikaisun yhteydessä. Vahingot saattavat nousta merkittäväksi, jos virheitä sattuu useasti, mutta yksittäisissä tapauksissa, se on melko vähäinen. (Suominen 2000, 24.)

B-tyypin riskit aiheuttavat jo vahinkoa, ja on otettava vakavammin. B-tyypin riskejä voi olla, vaikka koulutuksessa ymmärretty väärä tieto. Moni uusi työntekijäkään ei osaa kyseenalaistaa tilannetta. Tieto voi myös levitä muiden työntekijöiden keskuuteen. Itsenäinen työskentely ja päätöksenteossa, ei välttämättä huomata tätä salakavalaa virhettä. Jos asiakkaat tottuvat virheeseen, he haluavat myös samanlaista (virheellistä) palvelua kuten viimeksi, tai jos ovat kuulleet muilta asian. Tämä vaikuttaa organisaation luotettavuustasoon. Virhettä on hankala korjata, mutta se on kuitenkin korjattavissa vielä ja antaa uusi ymmärrys asiakkaalle prosessista. (Suominen 2000, 24.)

A-tyypin riskit ovat tasoltansa jo huomattavasti merkittäviä ja aiheuttavat toimenpiteitä sekä mahdollisesti vahinkoa organisaatiolle. Myös rahallinen menetys ja imago kärsii. Tähän kuuluvia riskejä voi olla esimerkiksi, puutteellinen perehdytyspolku, tiedonjakoon haluttomat työntekijät tai huono työilmapiiri. (Suominen 2000, 24.)

2.3.3 Riskianalyysi

Riskienhallinnassa luontevin tapa on ensin aloittaa analysoimalla kohteen riskejä. Tärkeintä on käydä riskikohteet systemaattisesti läpi. Riskien analyysi siis sisältää:

- määrittämisen
- arvioinnin
- kokemisen
- hallinnan (Suominen 2000, 33.)

Määrittäminen tarkoitetaan millaisia riskejä organisaatio voi kohdata. Riskeille annetaan ns. nimi sekä sitä osataan kohdentaa oikein. Nimeä-

misellä tarkoitetaan, että riski osataan hahmottaa ja tiedostaa. Kohdentamalla oikein se merkitsee sitä, että osataan kategorisoida riski. (Suominen 2000, 33.)

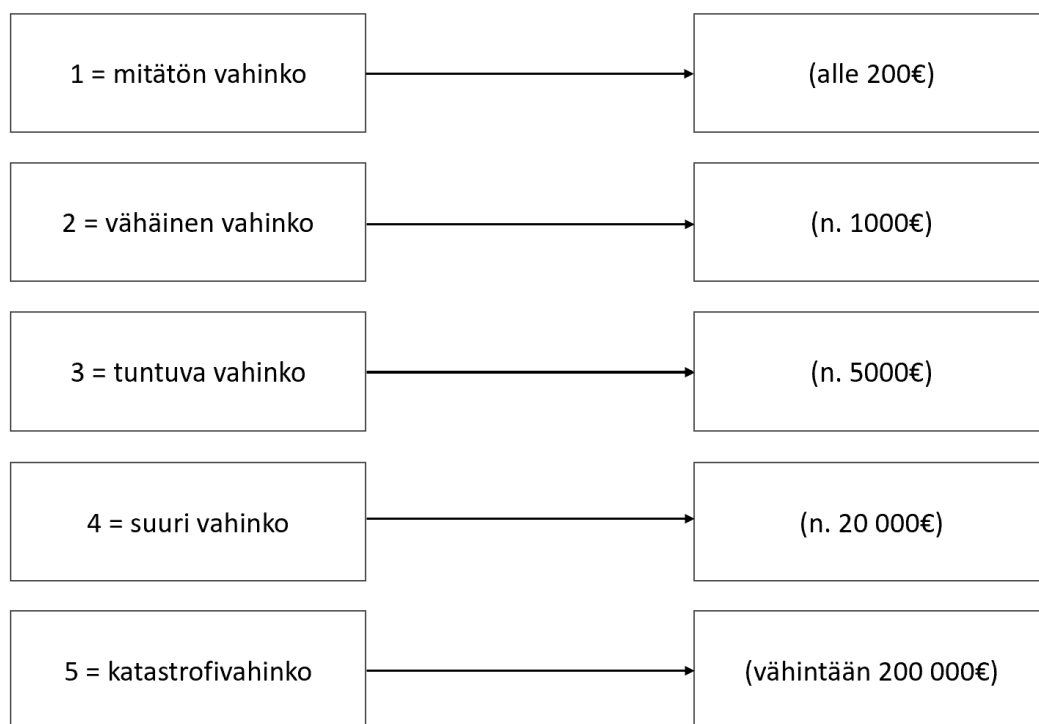
Riskien arvioinnissa, arvioidaan miten riskien toteutumisen todennäköisyys ja mitä riskin toteutumisella on organisaation toiminnalle. Kun tiedetään todennäköisyys riskille, osaa organisaatio paremmin varautua siihen ja toteutumisella tiedetään jo aiheutuva vahinko. (Suominen 2000, 33.)

Kokemuksella tarkoitetaan, miten organisaatio ottaa riskin vastaan. Näin tiedetään, mitä organisaatio voi kokea riskin sattuessa. Ne voivat olla maineen huonontuminen, työpula tai irtisanoutumiset. (Suominen 2000, 33.)

Tärkeintä on kuitenkin tiedostaa, kuinka hallita riski. Jo sen tiedostaminen, kuinka riski voidaan hallita, helpottaa organisaation vakavissa tilanteissa. Riskeihin ja niihin valmistautuminen sekä tiedostaminen edellyttää taustatutkimusta, mitä riskejä organisaatio voi kohdata. (Suominen 2000, 34–38.)

2.3.4 Riskien merkityksien arviointi

Kun riskit on tunnistettu, sen jälkeen arvioidaan riskien laajuutta ja seurausvaikutuksia. Riskien arvioinnin voi helposti tehdä verbaalisesti tai numeerisesti. Rahallisesti aiheutuvat vahingot voidaan esimerkiksi arvioida tämän kuvio 5 mukaisesti.



Kuvio 5 Riskien vahingon arvioiminen euro määrissä

Vahinkojen suuruus vaihtelee siis pienestä summasta isompaan summaan. Myös perehdyttämisessä voi aiheutua rahallista vahinkoa. Esimerkkinä voi olla, että asiakaspalvelutehtävissä uusi työntekijä ohjastaa asiakasta väärin, koska ei ole vielä tarpeeksi kokenut ja tietoinen asiasta. Tästä voi aiheutua mielipahaa asiakkaalle, ja hän voi vaatia korvauksia. Monilla organisaatioilla on lahjakortti, ilmainen tuote tai pieni rahallinen korvaus tällaisiin tapauksiin. (S Suominen 2000, 41–42.)

2.3.5 Riskien käsittely

Käsittelyvaiheessa organisaation on hyvä miettiä riskien merkittävyyttä, koska osa riskeistä ovat seurauksiltaan isompia kuin toiset. Riskien merkittävyyttä voi hahmottaa ja mitata kysymyksillä, kuten:

- Mitä vahinkoja riski aiheutti? (henkilö, tavara, omaisuus, jne.)
- Selviääkö yritys riskin aiheuttamista ongelmista?

- Millainen kuva riskistä jää sidosryhmille?
- Mitä piilomenetyksiä riski aiheutti?
- Vaikuttaako riski myös sidosryhmiin? Suominen (2000, 43–44.)

Kuten kysymyksissä jo mainitsin, riski voi myös aiheuttaa piilomenetyksiä. Pienestä lähtevä piiloriski voi aiheuttaa isommatkin vahingot. Ellei piiloriskiä huomata ajoissa, voi se aiheuttaa vyörynä ongelmia. (Suominen 2000, 45.)

2.3.6 Riskien pienentäminen ja välttäminen

Riskien pienentäminen ja välttäminen on yksi riskienhallinnan peruskeino. Jotta saadaan minimoitua vahingot organisaatiolle, pitää organisaatiolla olla suunnitelma, kuinka pienentää sekä välttää riskejä. Lähi-tukitoiminnalla pienennetään riskejä, kun perehdytetään uudet työntekijät tekemään työtä organisaation linjausten mukaisesti. (Suominen 2000, 79–80.)

Riskienhallinnassa tulee ottaa huomioon, kuinka riskit vältetään. Monia tapoja on, kuten hyvä rahoitus pääomassa, vakuutukset, tukipalvelut, jne. Nämä asiat ovat tärkeitä työn aloitteleville, mutta myös pitää ottaa huomioon, mitä organisaatio itse voi tehdä riskien pienentämiseen ja välttämiseen. Tällaisia asioita ovat:

- riskien välttäminen
- riskien jakaminen
- riskien siirtäminen
- riskien ottaminen (Suominen 2000, 76.)

Riskien välttämällä tarkoitetaan sitä, että tehdään riskittömämpiä päätöksiä. Ratkaisuna riskittömämpiin päätöksiin ovat: kokeneempi työntekijä hoitaa lähituki koulutukset uusille työntekijöille, käytetään päivite-tympää koulutusmateriaalia, annetaan työntekijöille vapaa sana virhe-tilanteissa ja käytetään aikaa sekä resursseja alkuperehdytykseen. Or-ganisaatio siis voi itse hallita riskien välttämällä tilannettaan panosta-malla edellä mainittuihin asioihin.

Jakamisella tarkoitetaan sitä, että riski jaetaan muiden sidosryhmien kanssa, jolloin riski ei suoranaisesti iske liian rajusti organisaatioon. Pe-rehdyttämisessä se voi tarkoittaa sitä, että ulkoistetaan tietty perehdy-tys osuus toiselle organisaatiolle. (Suominen 2000, 76.)

Riskien siirtäminen saattaa olla vaikea prosessi organisaatiolle. Riskin ajoittamista voidaan siirtää toiseen ajankohtaan. Kun riski on tunnis-tettu ja luokiteltu, voidaan esimerkiksi perehdytyksessä ottaa huomi-oon, milloin perehdytys aloitetaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että perehdytys voidaan ajoittaa sesongin jälkeiseen ajankohtaan tai ennen sesonkia. Tällöin uusilla työntekijöillä on aikaa oppia uusia asioita parhaiten, ennen kuin sesongin on juuri aluillaan. Monesti uudet työn-tekijät saattavat säikähtää sesongin kuormittavuutta ja kiireellisyyttä ja se vääristää helposti oikeaa työnkuvaa. (Suominen 2000, 76.)

Riskien ottaminen vastaan voi olla parhain valinta hankalissa tilanteissa. Koska hyväksymällä riski ajoissa, vältetään isompiakin haittoja. Pereh-dyttämisessä riskin ottamisella otetaan vaikka ihan uusi ryhmä pereh-dyttämiseen, jolla ei ole, vaikka aikaisempaa kokemusta alalta, mutta koulutus löytyy. Tämä ei tarkoita sitä, että työntekijät ei olisi ammatti-taitoisia, vaan se, että heillä ei ole vielä kokemusta työelämästä, vaan opiskelijoina. Organisaatio ottaa vastuun perehdyttämisen myös yritys-kulttuuriin sekä käytännön asioille. Tämä riski saattaa myös kääntyä hy-väksi organisaatiolle, mutta se aluksi luokitellaan riskin ottamisella. (Suominen 2000, 76.)

3 KYSELYTUTKIMUS

3.1 Johdanto kyselytutkimukseen

Kyselyt tehdään Vaasan ammattikorkeakoulu opiskelijoille sähköposti joukkokyselynä lähettäen. Kyselyt tehdään joukkokyselyinä anonyyminä netissä. Vastauksista saadaan tietoa, montako vuotta työkokemusta opiskelijoilla on, ja kuinka tärkeää perehdyttäminen on heille. Kysymykset käydään läpi yleisesti sekä pedagogiikan ja riskien hallinnan näkökulmasta. Olennaiset kysymykset, jotka ovat osana tätä opinnäytetyötä ovat:

- Onko vastaaja saanut asianmukaista perehdyttämistä?
- Haluaako vastaaja perehdytysuunnitelman tulevaan työhön?
- Minkälaisia riskejä huonoon perehdyttämiseen liittyy?

Nämä olennaiset kysymykset kattavat laajasti jo vastauksia ja tietoa analysoitavaksi tutkimukseen. Ne antavat perusteellisesti kokonais kuvan erilaisista perehdytyksistä ja sen tärkeydestä sekä opiskelijoiden mielipiteet ja kokemuksia työelämän perehdytyksestä.

3.2 Määrällinen tutkimus

Määrällisessä tutkimuksessa on systemaattinen havainnointi ja kyselylomakkeiden käyttö apuna tutkimusaineiston keräämiseen, jota myös käytetään tässä opinnäytetyössä. Kyselyn sisältö on kaikille vakio, mikä tekee tiedonkeruusta helpomman analysoitavan. (Vilkka 2021, 94.)

Systemaattisella tarkoitetaan järjestelmällistä havainnointia ja suuntautuu niihin asioihin, jotka ovat päätetty tutkia jo tutkimussuunnitelmassa. (Vilkka 2021, 97)

3.3 Metodit

Kyselytutkimus tehdään vakiona joukkokyselynä anonyyminä Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Tutkittava asia on mitattavissa ja se perustuu ilmiöön. Tässä tapauksessa tutkijana tunnen kyselyjoukon, jolloin voin varmistaa, että teoreettiset käsitteet siirtyvät empiiriselle tasolle ymmärrettävällä tavalla. (Vilkkä 2021, 101–102.)

Kyselylomakkeen suunnittelussa ei tarvitse ottaa huomioon opiskelijan taustoja, koska ne eivät vaikuta tutkimuskyselyyn. Kyselyssä havainnoidaan ilmiöitä ja opiskelijoiden kokemusta sekä mielipiteitä työelämän alkuperehdytyksestä. Lähetän kyselyn juuri ammattikorkeakouluopiskelijoille, koska tällä ryhmällä saattaa olla työkokemusta, mutta se ei ole pakollista. Pääasiana tutkitaan tietoa, onko työhön perehdyttäminen tärkeää. Lisäksi osa tästä ryhmässä on siirtymässä työelämään opiskeluiden jälkeen, joten heillä on ajankohtaista tietoa, mitä alkuperehdytyksestä halutaan.

Kuten jo aikaisemmin on mainittu tässä työssä, opinnäytetyö on tarkoitettu organisaatioille, jotka harkitsevat lähitukitoimintaa ja alkuperehdytyksen vaihtoehtoja. Tästä työstä löytyy myös uusien tulevien työhön siirtyvien opiskelijoiden mielipiteitä ja toiveita, miten alkuperehdytys tulisi toimia.

Tutkimuskyselyn tarkoituksena ei ole löytää uutta tietoa, vaan tutkia mielipiteitä kohderyhmältä. Tutkimuskysely on luotu niin, että vastaaja valitsee vastauksen vaihtoehdoista ja antaa myös oman mielipiteensä. Vastauksista muodostetaan analyysi ja lopputulema, joista voidaan havainnollistaa vastauksista aiheen trendi. Tarkoituksena on, että organisaatiot voivat käyttää tätä tietoa, kun he miettivät alkuperehdytyksen lähitukitoimintaa ja tavoitteena on saada vastaukset, miksi on hyvä olla alkuperehdytyksessä lähitukitoiminta, mitä riskejä siihen liittyy ja missä arvossa vastaajat pitävät organisaation tarjoamaa alkuperehdytystä.

3.4 Kohderyhmän esittely

Kohderyhmäksi tutkimuskyselyyn on valittu Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijat, joilla voi olla työkokemusta. Vaikka työkokemuksesta kysytään heti kyselyn alussa, se ei ole päätekijä, vaan opiskelijoiden mielipiteet lähitukitoiminnasta. Opiskelijat ovat valittu kohderyhmäksi, koska he opiskelevat valmistavaan ammattiin ja heidän toiveensa perehdytyksestä uudessa ammatissa vastaavat tähän tutkimukseen ja sen analysointiin. Kohderyhmältä ei tarvita suoraa tai epäsuoraa tietoa, koska ne eivät ole relevantteja aineistoa ja lopputulemaa varten. Suorat ja epäsuorat tiedot eivät määrittele vastauksia, kokemuksia sekä mielipiteitä tähän työhön.

3.5 Kyselytutkimuksen suorittaminen

Kyselytutkimus saatiin toteutetuksi Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoille Microsoft Forms – kyselyllä 19. toukokuuta 2025, ja se oli aktiivinen viisi päivää. Linkki lähetettiin massana saateviestin kanssa opiskelijoille. Kyselytutkimukseen pystyi vastamaan ainoastaan vain kerran ja jokaiseen kysymykseen oli pakollista vastata. Kysymyksiä oli yhteensä viisitoista kappaletta kategorioilla yleinen, riskien hallinta ja pedagogiikka. Kysymyksistä kolmesta oli ainoastaan yhden vastauksen kysymyksiä ja loput kaksi oli vapaa sanainen mielipide vastaus. Tavoitteena oli saada ainakin kaksikymmentä vastausta, jotta hyväksyisin vastausmäärän opinnäytetyöhön. Jos vastauksia ei olisi tullut tarpeeksi, niin vastausaikaa olisi pidennetty parilla päivällä ja laitettu uusi sähköpostiviesti opiskelijoille kyselytutkimuksesta.

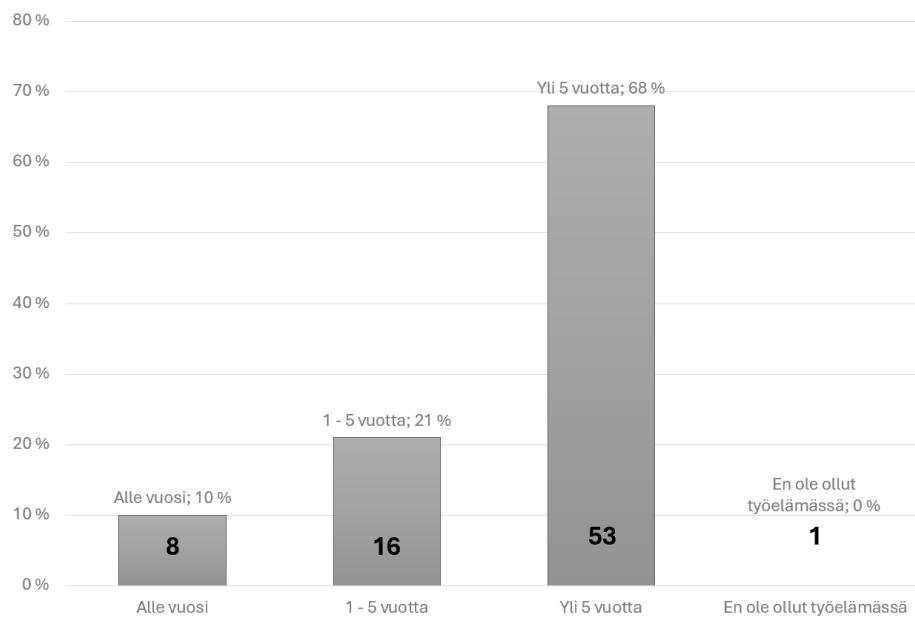
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 78 Vaasan ammattikorkeakoulu opiskelijaa. Vastauksien analysoimisessa hyödynnettiin vastauksien prosenttiosuuksia, jotka ovat pyöristettyjä opinnäytetyössä. Työkaluina käytettiin Microsoftin Excel:iä ja Powerpoint:in toimintoja, jolla saatiin laskettua ja luotua kaaviot. Vastauksien hahmottamiseen on käytetty pystykaaviota, ympyräkaaviota ja kehämallia, riippuen kyselyn vastauksista. Jokaiseen kysymykseen tuli vastaus.

4.1 Taustatiedot työkokemuksesta ja perehdytyksistä

Ensimmäiseen osioon kuului kuusi kysymystä, jossa kerättiin yleistä tietoa työkokemuksesta ja perehdyttämisestä. Ensimmäinen kysymys oli valintakysymys aiemmasta työkokemuksesta. Loput viisi kysymystä olivat valintakysymyksiä myös vastausvaihtoehdoilla.

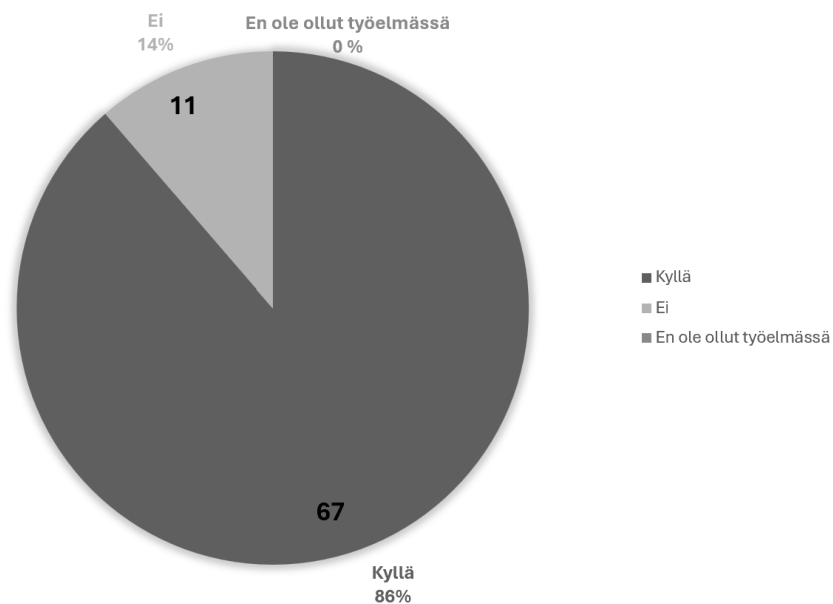
1. Onko sinulla aiempaa työkokemusta?



Kuvio 6 Vastaajien aikaisempi työkokemus vuosissa.

Ensimmäisenä ja alustavana kysymyksenä oli selvittää opiskelijoiden aiempi työkokemus vuosina. Kuvion 6 mukaan, alle vuoden työkokemusta oli 8 vastaajista, 1–5 vuoden kokemus 16 vastaajista, yli 5 vuotta 53 vastaajista ja työelämässä ei ole vielä ollut 1 vastaajasta.

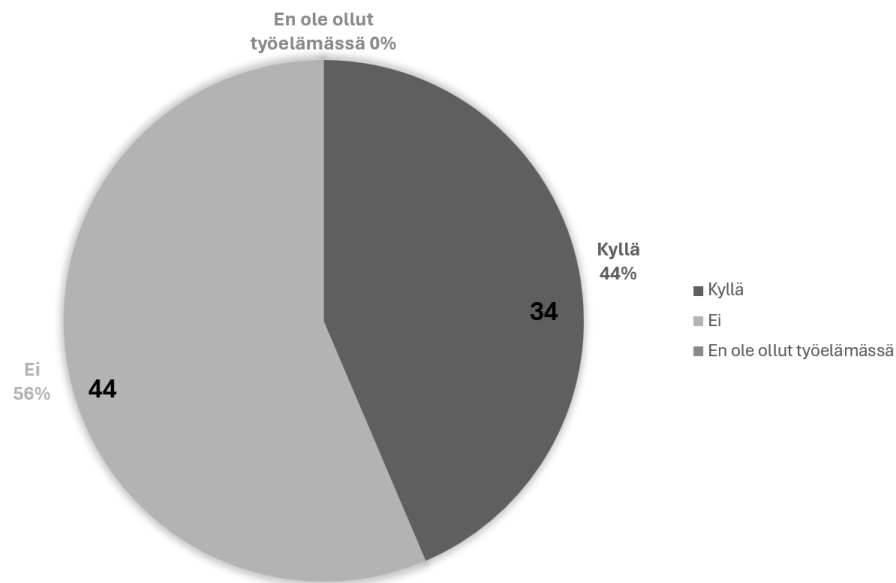
2. Oletko saanut asianmukaista perehdytystä aikaisemmin työhösi?



Kuvio 7 Aikaisempi kokemus työn asianmukainen perehdytyksestä.

Toisena kysymyksenä pyrittiin havainnoimaan, oliko opiskelija saanut asianmukaista perehdytystä aikaisemmin työhönsä. Kuvioista 7 voidaan havaita, että suurin osa on saanut perehdytyksen. Vastanneista 67 vastasi kyllä, 11 vastasi ei ja en ole ollut työelämässä ei saanut yhtään vastausta.

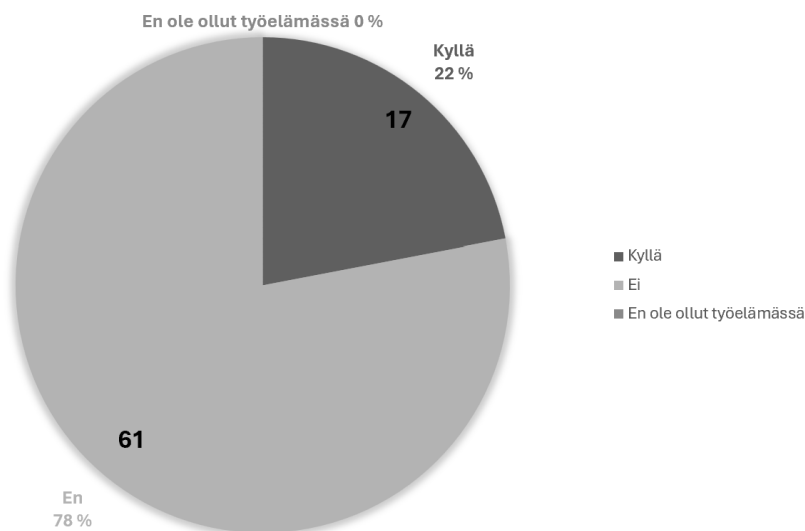
3. Vaikuttiko perehdytysuunnitelma työn vastaanottamiseen?



Kuvio 8 Perehdytysuunnitelman vaikutus aikaisemmin työn vastaanottamiseen.

Perehdytysuunnitelman vastaanottaminen vaikutus työpaikan valintaan kysymyksessä, joka oli kolmas, jakautui kuvion mukaan tasaisesti. Kyllä vastanneita oli 34, ei vastanneita 44 ja en ole ollut työelämässä ei saanut yhtään vastausta kuvio 8.

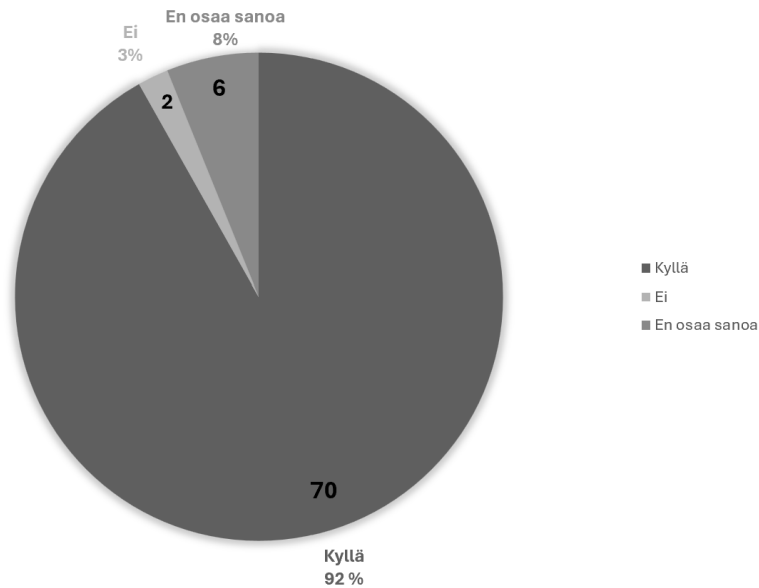
4. Kysyitkö erikseen, onko työnantajallasi perehdytysuunnitelmaa?



Kuvio 9 Kiinnostus työnantajan perehdytysuunnitelmaa kohtaa.

Kuvion 9 mukaan, neljännessä kysymyksessä suurin osa ei ollut kysynyt perehdytysuunnitelmaa työnantajalta. Kyllä vastasi 17, en vastasi 61 ja en ole ollut työelämässä ei saanut yhtään vastausta.

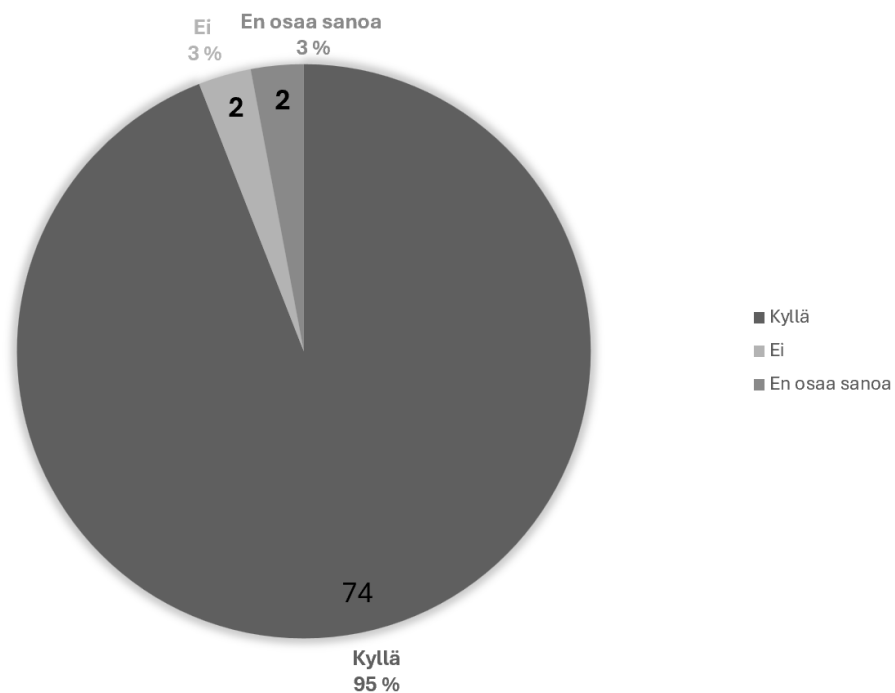
5. Haluatko, että uudessa työssäsi on laadittu perehdytysuunnitelma tuleviin työtehtäviisi?



Kuvio 10 Perehdytysuunnitelma jatkossa tulevissa työtehtävissä.

Viidennessä kysymyksessä selvisi, haluavatko opiskelijat, että heidän tuleviin työtehtäviin on laadittu perehdytysuunnitelma. Kyllä vastanneita oli 70, ei vastanneita 2 ja en osaa sanoa oli 6 kuviossa 10.

6. Luoko mielestäsi hyvä perehdytysuunnitelma hyvän kuvan yrityksestä?



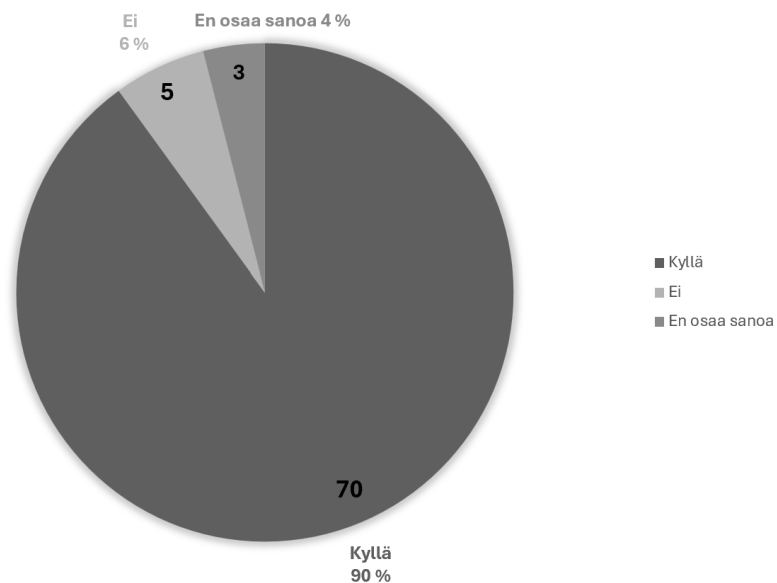
Kuvio 11 Vastanneiden mielipiteet organisaation imagosta.

Opiskelijoiden mielestä kysymyksessä kuusi, perehdytysuunnitelma luo hyvän kuvan yrityksestä. Tämän kysymyksen prosenttiosuus oli suurin kyllä vastanneista kuvion mukaan; kyllä vastasi 74, ei vastasi 2 ja en osaa sanoa vastasi 2 kuviossa 11.

4.2 Perehdytyksen ominaisuudet

Seuraavat neljä kysymystä käsiteltiin pedagogiikan näkökulmasta perehdytyksen ominaisuuksista. Vastaukset olivat tässäkin moni valinta vastauksilla.

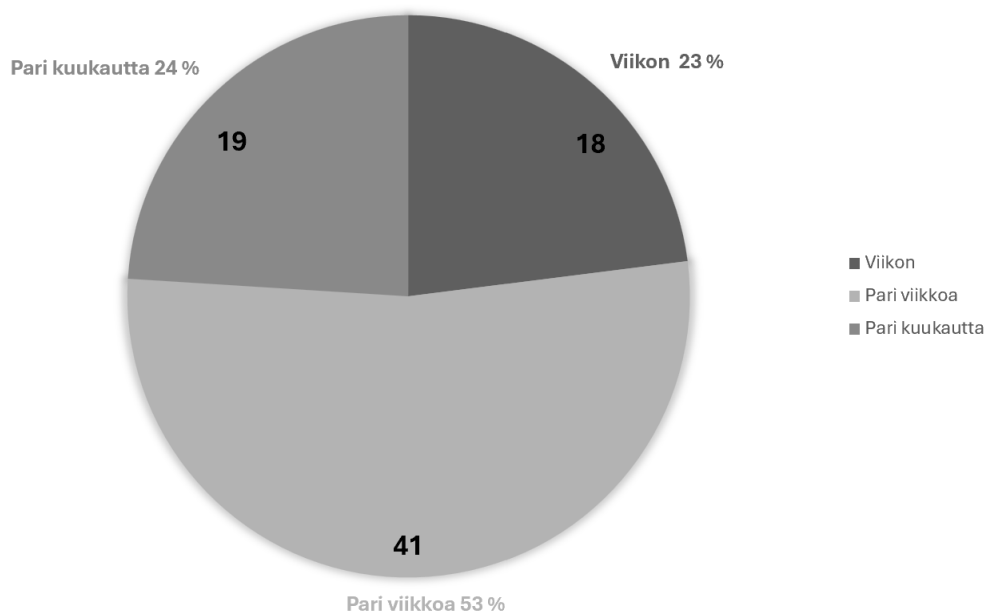
7. Tulisiko mielestäsi jokaisessa työssä olla lähitukitoiminta? (Lähituki toimisi työssä opastajana työn alkuvaiheessa ja auttaisi myös muissa työn oleellisissa asioissa.)



Kuvio 12 Selvitys tarvitseeko jokainen organisaatio lähitukitoiminnan.

Moni opiskelijoista koki kysymyksessä seitsemän, että jokaisessa työssä tulisi olla lähitukitoimintaa. Vastauksissa kyllä vastasi 70, ei vastasi 5 ja en osaa sanoa 3 kuviossa 12.

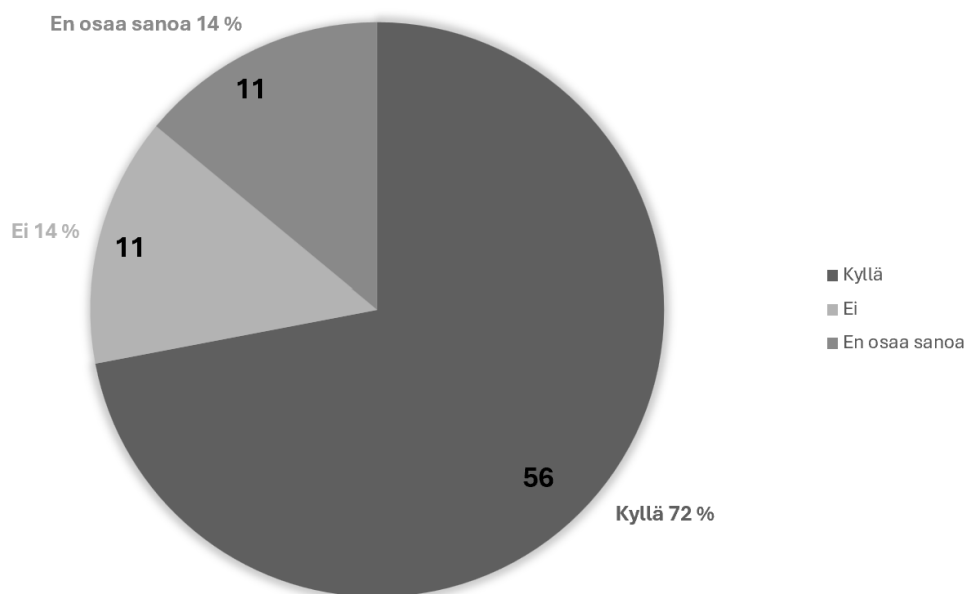
8. Kuinka pitkäksi haluaisit perehdytys suunnitelman kestävän?



Kuvio 13 Perehdytysuunnitelman pituus

Kysymys kahdeksan, jossa kysyttiin perehdytyksen kestoista, jakoi opiskelijoiden mielipiteitä. Vaihtoehtoina oli viikko, pari viikkoa tai pari kuukautta. Vastaukset jakaantuivat viikkoon 18 vastausta, pari viikkoa 41 vastausta ja pari kuukautta 19 vastausta kuviossa 13.

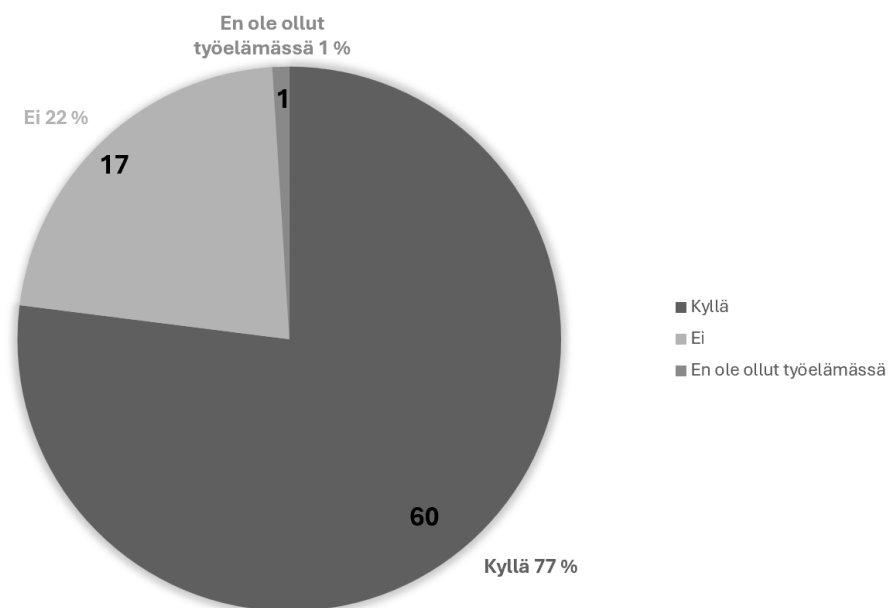
9. Koetko, että perehdytys pitäisi olla henkilökohtainen?



Kuvio 14 Vastanneiden mielipide perehdytyksen henkilökohtaisuudesta.

Opiskelijoiden mielestä perehdytysuunnitelman pitäisi olla henkilökohtainen 56 mielestä, ei vastasi 11 ja en osaa sanoa 11 kuvion 14 mukaan.

10. Jos sinulla on ollut aikaisemmin perehdytys, tunsitko omat tarpeesi kuunnelluksi perehdytyksen aikana?



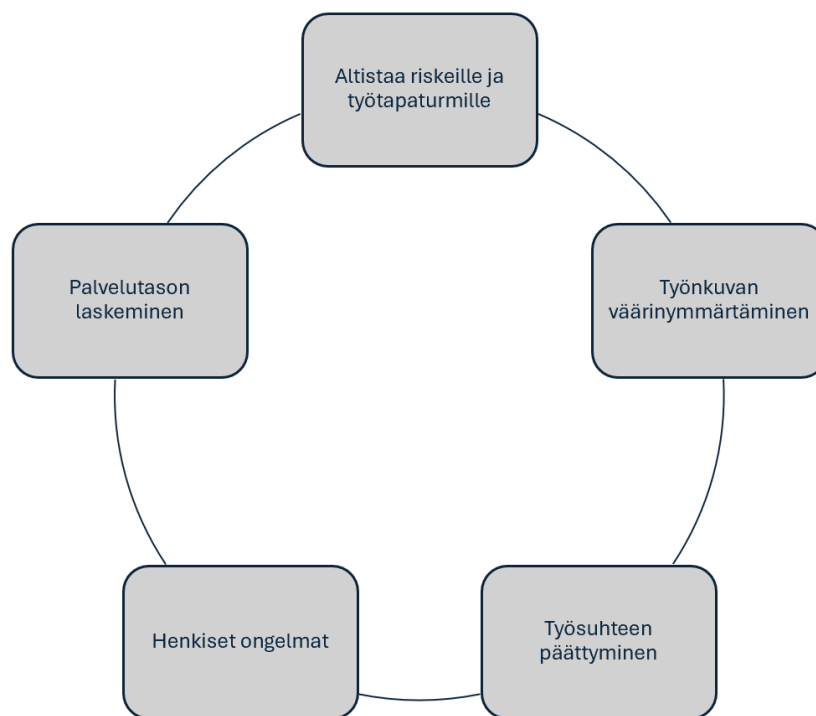
Kuvio 15 Omien tarpeiden kuunteluksi tuleminen perehdytyksien aikana.

Kuvio 15 osoittaa, että aikaisemmissa perehdytyksissä opiskelijat tunsivat, että he tulivat kuunnelluksi. Kyllä vastasi 60, ei vastasi 17 ja yksi vastasi, ettei ole ollut työelämässä.

4.3 Riskien tekijät perehdytyksessä

Kolmannessa osiossa kysyttiin riskeistä viidessä eri kysymyksissä. Tässä osiossa, kahdessa eri kysymyksessä, opiskelijat pystyivät kirjoittamaan vastauksiin omat mielipiteensä.

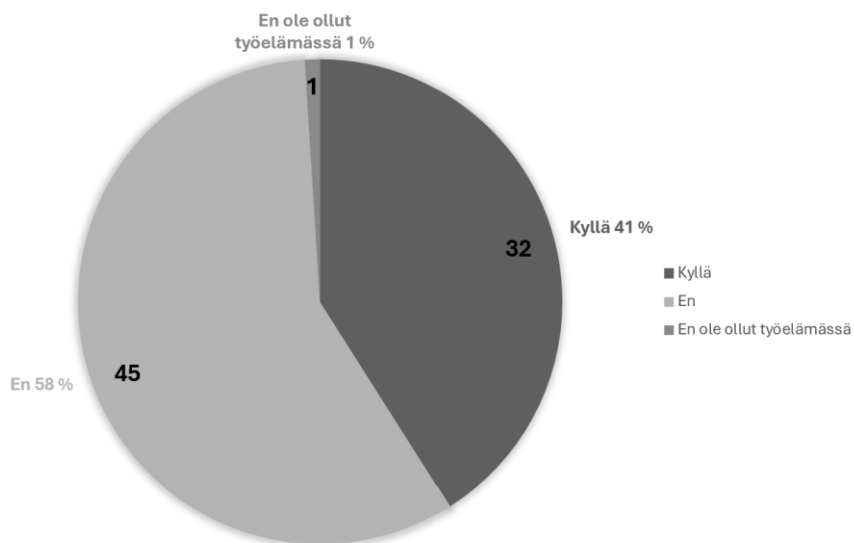
11. Mitkä koet riskiksi huonosta perehdytyksestä?



Kuvio 16 Miten vastaajat kokevat huonosta perehdytyksestä aiheutuvat riskit.

Yhdestoista kysymys oli yksi vastattavissa olevista kysymyksistä. Analysoin tuloksia ja kirjasin ylös, mitkä olivat pääsääntöisesti opiskelijoiden kokemuksia huonosota perehdyttämisestä. Vastauksina kuviossa 16 olivat: altistaa riskeille ja työtaturmille, työnkuvan väärinymmärtäminen, työsuhteen päättymisen, henkiset ongelmat (stressi, unettomuus, itsetunto-ongelmat) ja palvelutason laskeminen. Kysymyksestä kävi ilmi, että opiskelijat olivat samoilla linjoilla vastauksien suhteen ja vastauksista ei tullut erikseen erilaisia näkemyksiä. Ainoana huomiona tuli se, että henkisiin ongelmiin oli listattu erilaisia oireyhtymiä.

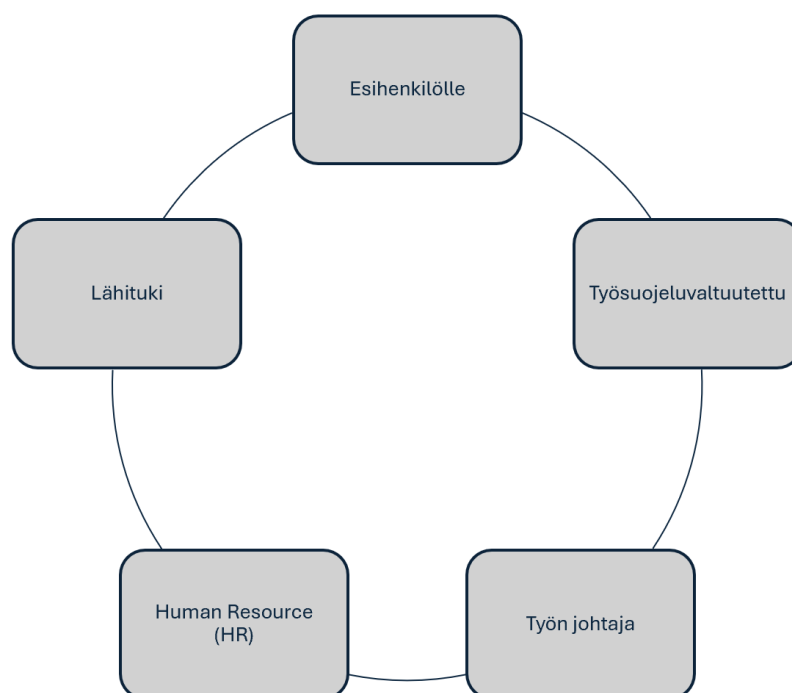
12. Oletko ollut tilanteessa, jossa huono perehdytys on johtanut riskitilanteisiin?



17 Kuvio Riskitilanteiden kokeminen huonossa perehdytyksessä.

Kahdestoista kysymys paljastaa, että osa opiskelijoista on ollut riskitilanteessa, jossa perehdytys on ollut huono. Kyllä vastasi 32, ei vastasi 45 ja en ole ollut työelämässä 1 kuviossa 17.

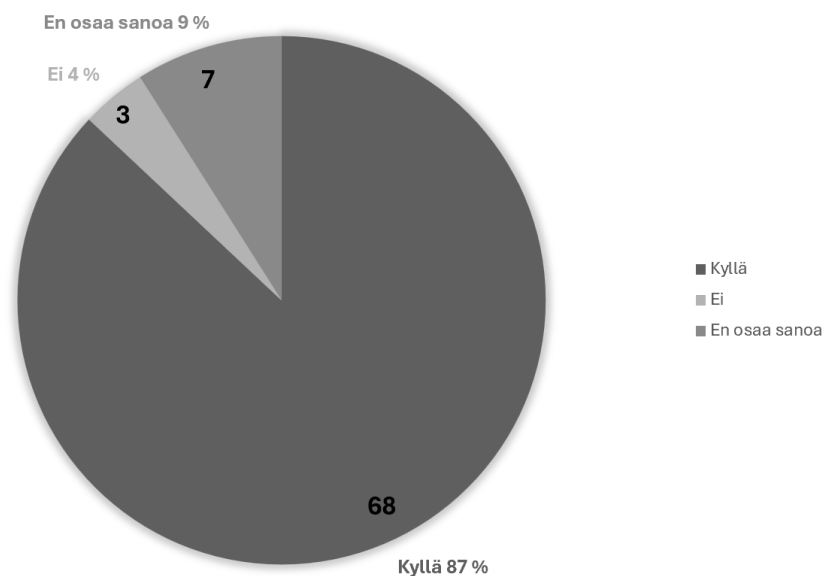
13. Kenelle raportoisit huonosta perehdytyksestä ensisijaisesti



Kuvio 18 Kenelle vastaajat raportoisivat huonosta perehdytyksestä.

Toinen vastattavista kysymyksistä oli kysymys numero kolmetoista, jossa vapaasti annettiin opiskelijoiden vastata, kelle raportoisi ensisijaisesti huonosta perehdytyksestä. Kuten myös edellisessä vastattavaan kysymykseen, huomattavia eroja ei ollut opiskelijoiden vastauksissa. Vastaukset kuviossa 16 olivat: esihenkilölle, työsuojeluvaltuutettu, työn johtaja, Human Resource (HR) ja lähituki. Vastauksissa eniten mainituksi tullut henkilö, oli esihenkilö.

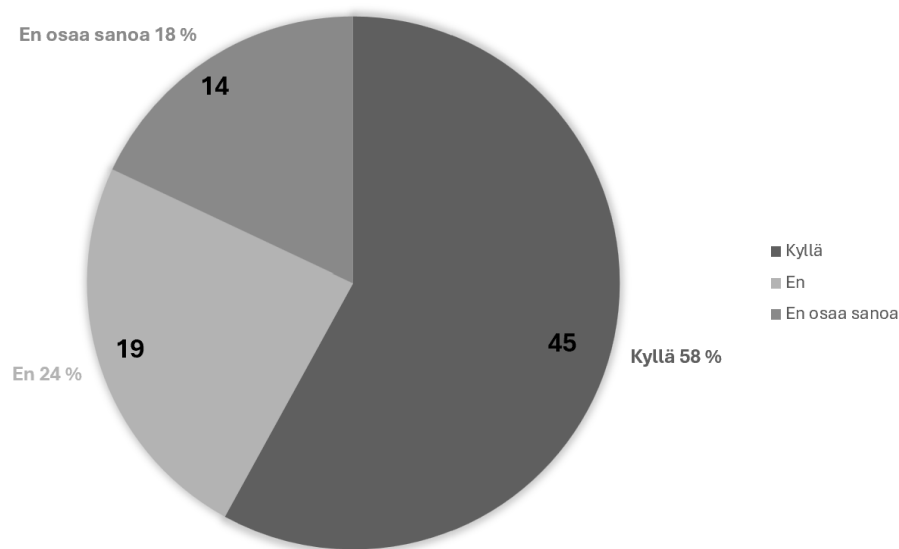
14. Uskotko, että työpaikoilla lähitukitoiminta, estäisi työn väärinkäsityksiä?



19 Kuvio Vastaajien mielipide väärinkäsityksien välttäminen lähitukitoiminnalla.

Toiseksi viimeinen kysymyksessä, kysyttiin opiskelijoiden mielipidettä, estäisikö lähitukitoiminta työelämässä väärinkäsityksiä. Vastanneista koki kyllä 68, ei 3 ja en osaa sanoa 7 kuviossa 18.

15. Olisitko itse kiinnostunut lähitukitoiminnasta?



Kuvio 20 Vastaajien oma kiinnostuminen lähitukitoiminnasta.

Viimeisessä kysymyksessä voidaan huomata kuviosta, että tähän opiskelijat vastasivat eniten en osaa sanoa. Kysymyksessä otettiin selvää, olisiko opiskelijoilla kiinnostusta lähtemään lähitukitoimintaan työelämässä. Vastanneista kyllä 45 halusi lähteä toimintaan mukaan, ei vastanneita oli 19 ja en osaa sanoa 14 kuvion 19 mukaan.

4.4 Tulosten yhteenveto ja teoriakytkennät

Toteutuneesta kyselytutkimuksesta saatu tieto kuvaa erinomaisesti tämänhetkistä tilannetta opiskelijoiden perehdytyksestä sekä lähitukitoiminnasta. Kuten kuviosta 6 voidaan päätellä, että vastanneet opiskelijat ovat olleet työelämässä, ja enemmistö vastaajista oli ollut työelämässä yli 5 vuotta. Kyselyn kannalta tämän myötä saatiin hyvää tietoa perehdytyksistä sekä mielipiteitä lähitukitoiminnasta, koska opiskelijoilla on hyvin kokemusta työelämästä, mahdollisesti kokemusta eri perehdytyk-

sistä ja vahvistunut kuva siitä, mitä haluaa perehdytyksestä. Näillä tiedoilla huomasi, että työelämässä on tarjottu suurimmalle osalle opiskelijoista asianmukainen perehdytys. Perehdytys suunnitelma jakoi mielipiteet tasaisesti, se joko vaikutti tai ei vaikuttanut töiden vastaanottamiseen. Suurin osa opiskelijoista, ei ollut kysynyt työnantajalta perehdytys suunnitelmasta, mutta jatkoa varten opiskelijat haluavat, että uudessa työssä perehdytys suunnitelma olisi laadittu. Tämä voi olla osana sitä, että mitä enemmän kokemusta tulee työelämästä, tietää paremmin minkälaista perehdytystä haluaa.

Melkein kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että hyvä perehdytys suunnitelma antaa hyvän kuvan organisaatiosta ja että jokaisessa työpaikassa tulisi olla lähitukitoiminta. Opiskelijat siis arvostavat, jos organisaatio tarjoaa perehdytys suunnitelman ja lähitukitoimintaa, sekä näkevät sen parantavan organisaation imagoa.

Kysymykset olivat tähän mennessä aika paljon yksimielisiä, mutta perehdytys suunnitelman pituus jakoi mielipiteitä. Melkein puolet opiskelijoista koki, että pari viikkoa on hyvä aika perehdytykselle, ja tasaisesti jakaantui viikon ja pari kuukauden vastaukset. Perehdytykseltä odotetaan tehokasta opettamista.

Perehdytys suunnitelman toivotaan monien opiskelijoiden mielestä olevan henkilökohtainen. Yksilöity perehdytys suunnitelma helpottaa työntekijän oppimista paremmin, ja näin työntekijänkin tarpeet tulisi kuulua. Tämä toimintavan toteuttamiseksi, se vaatisi enemmän resursseja organisaatiolta.

Moni vastaajista koki, että aiemmissa perehdytyksissä ovat tulleet kuulleeksi organisaatiossa, mikä kertoo myös siitä, että vastanneiden mielipiteitä, ajatuksia ja kysymyksiä on huomioitu. Oli erittäin positiivista saada näinkin hyvät myönteiset vastaukset tähän kysymykseen.

Opiskelijoilla oli paljon erilaisia näkemyksiä, mitä riskejä huonoon perehdytykseen liittyy, suurin osa oli vastannut työtapaturmien ja virheiden riskiin.

Melkein puolet ovat olleet tilanteessa, jossa huono perehdytys on johtanut riskitilanteisiin, mikä oli erittäin ikävä havaita. Tämä kertoo paljon tilanteesta, että organisaatioiden täytyy panostaa perehdytykseen.

Huonosta perehdytyksestä halutaan ylivoimaisesti raportoida esihenkilölle. Esihenkilö koetaan työpaikalla luotettavana, luotettavana ja aikaansaavana. Hyväksi huomasi, ettei vastauksiin tullut "en tiedä" -vastauksia. Tämä tarkoittaa, että vastaajilla on halu, että tieto raportoida kyseisestä asiasta.

Lähitukitoiminta estäisi väärinkäsityksiä työpaikalla melkein yksimielisesti opiskelijoiden mielipiteistä ja oli kiinnostavaa nähdä, kuinka moni opiskelijoista olisi kiinnostunut itse lähitukitoiminnasta. Se kertoo paljon valmiudesta yhteisöllisyydestä työpaikalla, vastuunottamista, hyviä vuorovaikutustaitoja ja sitoutumista organisaatioon.

Teoriakytkennän osalta, tulokset viittaavat vastauksien perusteella teoriaan. Vastauksista käy ilmi, että ohjausta toivotaan ja mielellään yksilöllisempää, ja kuten pedagogiikan teoriassa käytiin läpi tiimi-opettajasuhteessa. Yksilöllisempi ohjaaminen ja alkuperehdyttämisen pituus on vaihteleva. Yksilöllisemmällä ohjaamisella saa henkilökohtaisempaa ja toivotumpaa ohjausta. Alkuperehdytyksen pituutta voi myös määritellä organisaatiossa siten, miten työntekijä oppii asiat. Riskien osuus nousee, kun alkuperehdyttäminen ei ole suunniteltua ja vastaajat kokevat se työturvallisuus riskinä. Kuten riskien hallinnassa käytiin läpi, organisaation olisi hyvä tunnistaa mahdollisia riskejä alkuperehdyttämisessä ja laatia suunnitelma sitä varten. Suunnitelman sisältönä toimii kuvio 2. Lähitukitoiminnalla estettäisiin väärinymmärryksiä uudessa työssä teorian ja vastauksien perusteella. Käytännössä kaikki asiat, jotka linkittyvät kyselytutkimuksessa ja tukee teoriaa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Oli ilo toteuttaa opinnäytetyötä, koska se ilmaisee mielenkiintoni perehdytyksiä, lähitukitoimintaa sekä riskien hallintaa kohtaa. Pedagogiikan teoriat toivat minulle uusia käsitteitä ja toivat välillä omanlaisia haastetta opinnäytetyön tekemiselle.

Teoria osuudessa käsiteltiin pedagogiikkaa, lähitukitoimintaa ja riskien hallintaa organisaatiossa alkuperehdytyksen heijastaen. Keksimisen pedagogiikka ja hyvän ohjauksen kriteerit antaa pohjan rakentaa hyviä oppeja perehdytyksiin ja lähitukitoimintaan. Organisaatiolle löytyi hyviä keinoja riskien hallintaan: kuinka valmistautua, käsitellä ja jälkihoitaa riskejä.

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana tutkimuksena. Kyselytutkimukseen vastaukset ovat ainoastaan Vaasan ammattikorkeakouluopiskelijoiden. Jokaiseen kysymykseen täytyi antaa vastaus ja vastauksien taso olivat informatiiviset ja luotettavat. Kyselytutkimus lähetettiin ainoastaan vain Vaasan ammattikorkeakoulu opiskelijoille. Lisäksi kyselytutkimus toteutettiin toukokuussa 2025, jonka myötä vastaukset ovat ajankohtaisia. Kyselytutkimusta anottiin Vaasan ammattikorkeakoulun standardien mukaisesti, johon lupa myönnettiin.

Opinnäytetyön kokonaisuutena on mielestäni tutkinut hyvin Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mielipiteitä perehdytyksestä ja lähitukitoiminnasta. Kyselytutkimuksen vastaajamäärä oli riittävä. Vastaukset olivat yleisesti ottaen yksimielisiä siitä, että olisi toivottua organisaatioihin tarjottavaksi perehdytystä ja lähitukitoimintaa uusille työntekijöille, riippumatta työelämän kokemuksista. Moni vastaajista oli kokenut jo organisaatiossa huonon perehdytyksen aiheuttamia riskitilanteita, joka oli huolestuttavaa. Esihenkilön roolin tärkeys korostui kyselytutkimuksessa ja lähes kaikilla oli sama käsitys, mitä huonosta perehdytyksestä voi seurata. Kun analysoin kysymyksiä ja huomasin, että moni oli kokenut

organisaatiossa huonon perehdytyksen vaikutuksen, joka mielestäni siten linkittyi kysymykseen, jossa kysyttiin mitä riskejä huonosta perehdytyksestä voisi olla. Mietin tässä kohtaan, oliko kysymysten vastaukset vastaajien kokemuksia organisaatiossa tapahtuneista riskeistä huonosta perehdytyksestä. Näin jälkikäteen ymmärsin, että olisin voinut linkittää nämä kysymykset paremmin toisiinsa.

Yhteenvedona opinnäytetyöstäni totean, että organisaatioiden on panostettava perehdytyksiin, koska hälyttävän monta opiskelijaa oli kokenut riskitilanteita työelämässä huonosta perehdytyksestä. On hienoa, että vastaajista oli tuntenut itsensä kuulluksi organisaation perehdytyksissä, mutta perehdytyksien laatuun on kuitenkin panostettava vielä enemmän. Lähitukitoiminta helpottaisi organisaatioissa tapahtuvia virheitä ja nostaisi organisaation imagoa, ja lisäksi vastaajat kokivat itse lähitukitoiminnan kiinnostavaksi. Siten tulevaisuuden tekijöistä ei olisi yhtä todennäköisesti pulaa. Riskien hallinnalla ja oikealla pedagogiikalla organisaatiot pääsevät pitkälle perehdytyksen parantamisessa ja vähentämään vaarallisia riskitilanteita. Vastauksien perusteella opiskelijat haluavat riskittömän perehdytyksen ja lähitukitoimintaa työelämässä. Organisaatioiden täytyy perehtyä paremmin hyviin perehdytystapoihin ja välttää riskejä, joita on vastauksien mukaan jo tapahtunut. Riskien hallinnalla ja oikea oppisella ohjaamisella on vaikutusta myös työntekijän sitoutumista organisaatioon ja minkälaisen kuvan se antaa organisaatiosta.

5.1 Tulosten tarkastelu

Kyselytutkimuksen tuloksia tarkastellessa totesin, että ne ovat laadultaan ja luotettavuudeltaan päteviä. Analysoin tuloksia FORM:sin prosenttiosuuksilla sekä vastauksien perusteella. Tuloksia tarkasti ainoastaan opinnäytetyön tekijä. Yhtenä toimintatapana oli ensimmäisenä käydä kysymykset läpi ja perehtyä vastauksiin ja käyttää aikaa niiden lukemiseen, että ymmärtämiseen. Näistä aloin muodostamaan kuvioihin

kaaviot, jotta olisi helpompaa seurata ja analysoida vastauksia ja liitin kaaviot opinnäytetyöhön.

5.2 Eettinen pohdinta

Jotta kyselytutkimus on voitu julkaista, on sen myös pitänyt olla eettinen. Kyselytutkimuksen eettinen prosessi toimi seuraavasti.

- Tehdä kyselytutkimus niin, ettei vastaaja ole tunnistettavissa
- Vastaaminen kyselyyn anonymisti
- Kyselytutkimus on vapaaehtoinen
- Toimeksiantolupa Vaasan ammattikorkeakoulun menettelyjen mukaisesti
- Toimittaa kysely ohjeiden mukaisesti potentiaalisille vastaajille
- Vastauksissa kerätty vain ja ainoastaan vastauksista saatu data.

Kyselytutkimuksessa on otettu huomioon vastaajien anonymisyys ja henkilötietoja ei ole kerätty. Vastauksista ei voi päätellä, kuka on ollut vastaamassa kysymyksiin. Kyselytutkimus oli myös vapaaehtoinen ja se on tiedotettu saatteessa. Nämä kaikki kolme asiaa oli tiedotettua kyselytutkimuksessa. Toimeksiantolupa tehtiin Vaasa ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti ja lupa myönnettiin kyselytutkimukselle. Kyselytutkimus toimitettiin massana Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoille saatekirjeen kanssa. Vastauksien analysointiin käytettiin data, mikä oli saatu, eikä sitä muutettu analyysin aikana. Prosessissa on noudettu kaikkia menettelyjen mukaisesti ja pysytty suunnitelmassa, eikä niitä ole muutettu prosessin aikana.

5.3 Luotettavuuden pohdinta

Opinnäytetyöhön on käytetty luottavia lähteitä (kirjat, viralliset nettisivustot) sekä kyselytutkimuksen vastaukset ovat luotettavia. Lähteitä on

tutkittu sopiviksi opinnäytetyön käytäntöä varten ja linkitetty yhteen kyselytutkimuksen kanssa. Lähteinä ovat toimineet kirjat ja viralliset nettisivustot. Opinnäytetyössä on myös käytetty omaa pohdintaa sekä esimerkkejä esim. lähitukitoiminnasta, joka on omaa henkilökohtaista kokemusta. Teksteistä käy ilmi, että jokaista kohtaa on täydennetty tarkoin ja esimerkein, että tieto on uskottava sekä luotettava.

Kyselytutkimuksen vastaukset ovat ainoastaan Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoilta, eikä ulkopuolisilta. Vastauksien arvioinnissa, en huomannut mitään poikkeavaa tai epäilyttävää tietoa. Päätelmä on, että jokainen opiskelija oli halukas vastaamaan omasta puolesta oikeilla vastauksilla.

LÄHTEET

Kniivilä, S, Lindblom-Yläne. & Mäntynen, A. (2017). *Tiede ja teksti - Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen*. Gaudeamus. viitattu 14.5.2025.

Korhonen, T, Kangas, K. (2020). *Keksimisen pedagogiikka*. Santalahti. Viitattu 14.12.2024.

Opetushallinto. (2025). Hyvän ohjauksen kriteerit. - Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Viitattu 13.3.2025 chrome-extension://efaidnbmnnnibpca-pcgclefinmkaj/https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/hyvan_ohjauksen_kriteerit_0.pdf

Suominen, R. (2000). *Riskien hallinta*. WSOY. Viitattu 5.3.2025.

Sutela, K. (2022). *Näkyväksi tekemisen taito - Pedagoginen kohtaaminen opetuksessa*. Santalahti. Viitattu 11.11.2024

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. Ps-kustannus. Viitattu 2.3.2025.

LIITE 1 SAATEKIRJE

Viiteteksti opiskelijoille, joka lähetettiin kyselyn yhteydessä:

Hei!

Tämä kysely on suunnattu Vaasan ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Olen valmistumassa Vaasan

ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyöhöni kyselyä. Arvostaisin, jos käyttäisit aikaa kysymyksen täyttämiseen. Aiheena on perehdyttämisen tärkeys organisaatiossa.

Kysymyksissä ei kysytä henkilökohtaisia tietojasi ja se on täysin anonyymina tehty. Myös henkilötietorekisteriä ei kerätä.

Kysely vie aikaa n. 5–10 minuuttia FORMS-lomakkeella. Kyselyn vastaukset käytetään ainoastaan opinnäytetyön tarkoitukseen.

Ystävällisin terveisin,

Laura Viinamäki

LIITE 2 KYSELUTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyitä on yhteensä 15 kappaletta. Voit vastata kyselyyn, vaikka et ole vielä ollut työelämässä. Vastaukset käsitellään anonyymisti opinnäytetyössä.

Yleisesti

1. Onko sinulla aiempaa työkokemusta?

- Alle vuosi
- 1–5 vuotta
- Yli 5 vuotta
- En ole ollut työelämässä

2. Oletko saanut asianmukaista perehdytystä aikaisemmin työhösi?

- Kyllä
- Ei
- En ole ollut työelämässä

3. Vaikuttiko perehdytysuunnitelma työn vastaanottamiseen?

- Kyllä
- Ei
- En ole ollut työelämässä

4. Kysytkö erikseen, onko työnantajallasi perehdytysuunnitelmaa?

- Kyllä
- En
- En ole ollut työelämässä

5. Haluatko että uudessa työssäsi on laadittu perehdytysuunnitelma tuleviin työtehtäviisi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6. Luoko mielestäsi hyvä perehdytysuunnitelma hyvän kuvan yrityksestä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Pedagogiikka

7. Tulisiko mielestäsi jokaisessa työssä olla lähitukitoiminta? (Lähituki toimisi työssä opastajana työn alkuvaiheessa ja auttaisi myös muissa työn oleellisissa asioissa.)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

8. Kuinka pitkäksi haluaisit perehdytysuunnitelman kestävän?

- Viikon
- Pari viikkoa
- Pari kuukautta

9. Koetko, että perehdytys pitäisi olla henkilökohtainen?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Jos sinulla on ollut aikaisemmin perehdytys, tunsitko omat tarpeesi kuunnelluksi perehdytyksen aikana?

- Kyllä
- Ei
- En ole ollut työelämässä

Riskienhallinta

11. Mitkä koet riskiksi huonosta perehdyksestä?

12. Oletko ollut tilanteessa, jossa huono perehdytys on johtanut riskitilanteisiin?

- Kyllä
- En
- En ole ollut työelämässä

13. Kenelle raportoisit huonosta perehdyksestä ensisijaisesti?

14. Uskotko, että työpaikoilla lähitukitoiminta, estäisi työn väärinkäsitä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

15. Olisitko itse kiinnostunut lähitukitoiminnasta?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa