

Konstantin Chtcheklanov

ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYKSEN  
SUOMALASEEN TYÖYHTEISÖÖN

Liiketalouden koulutusohjelma  
2015

# ULKOMAALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYKSEN SUOMALAISEEN TYÖYHTEISÖÖN

Chtcheklanov, Konstantin  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Huhtikuukuu 2014  
Ohjaaja: Vahteristo, Ari  
Sivumäärä: 42  
Liitteitä: 3

Asiasanat: Perehdytys, Ulkomaalaiset työntekijät, Rekrytointi

---

Opinnäytetyössä tutkittiin miten ulkomaalaisia työntekijöitä perehdytetään suomalaiseen työyhteisöön ja miten perehdytetyt työntekijät kokivat perehdytyksen onnistuvan. Tein tutkimuksen henkilöstövuokrayritykselle, jossa olin aikaisemmin suorittanut työharjoittelun. Kyseinen yritys halusi pysyä tutkimuksessa nimettömänä.

Tutkimus tehtiin, koska haluttiin selvittää nykyisen perehdyttämismallin toimivuutta käytännössä. Tutkimuksen tarpeellisuutta tuki myös kohdeyrityksen vahva erikoistuminen ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin. Tutkimus toteutettiin sekä teemahaastatteluna, että lomakehaastatteluna. Työntekijöiltä on kerätty tietoa lomakehaastattelulla, työnantajalta teemahaastattelulla. Työn tarkoituksena oli etsiä mahdollisia puutteita nykyisestä perehdyttämismallista ja tehdä parannusehdotuksia saatujen tulosten perusteella.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat pääosin tyytyväisiä henkilöstövuokrayrityksen tarjoamaan perehdytykseen. He kokivat saaneensa riittävästi tietoa suomalaisesta työyhteisöstä ja siihen liittyvistä yksityiskohdista. Myös työhön perehdytykseen työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä. Tutkimuksessa tuli esiin muutamia kehityskohteita, jotka johtuivat pääosin riittämättömästä tiedottamisesta tietyissä asioissa. Tulosten perusteella työntekijöille jaettavaa tukimateriaalia on syytä tarkentaa muutamissa kohdissa. Myös ennen Suomeen muuttoa tapahtuvaa perehdytystä suomalaiseen yhteiskuntaan voisi hieman kehittää.

Kohdeyrityksen henkilöstökonsultit olivat erittäin tyytyväisiä nykyiseen perehdyttämismalliin. Heidän mukaan se on pitkän työn tuloksena hiottu huippuunsa. Työntekijöiltä saatujen palautteiden perusteella perehdyttämistä on pyritty kehittämään jatkuvasti parempaan suuntaan, sekä täydentämään jo olemassa olevaa tietoa. Ainoaksi kehityskohteeksi konsulttien mielestä nousi paikoittain taakuileva kommunikointi ulkomaan yksikön kanssa.

# INTRODUCTION OF FOREIGN EMPLOYEES INTO THE FINNISH WORKING COMMUNITY

Chtcheklanov, Konstantin

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration.

April 2014

Supervisor: Vahteristo, Ari

Number of pages: 47

Appendices:

Keywords: Introduction, Foreign employees, Recruitment

---

In this thesis I analyzed how foreign employees are oriented into the Finnish working community and how they have experienced the introduction. This thesis was made to the staff leasing company, where I did my internship. The target company of this thesis wanted to remain anonymous in this research.

The thesis was made in order to find out how the current introduction method is working in practice. The necessity of this research was supported by target company's solid recruitment specialization of foreign employees. This research consists of thematic interviews and form interviews. Thematic interview was used to collect information from the employer, form interview was used with the employees. The goal was to find out possible deficiencies in the current introduction pattern and to make suggestions for improvements based on the findings of this research.

The employees who participated in the research were mostly satisfied with the introduction of the staff leasing company. They experienced that they have gotten enough detailed information about the Finnish society and working environment. The employees were also satisfied with the introduction they received within their workplace. Few areas in need of development came out in the research, which mainly occurred due to insufficient information in some cases. Based on the results, the support material which is provided to the employees need to be more detailed in some parts. Also introduction into the Finnish community before the employee has arrived to Finland could be improved slightly.

Human resource consultants of the target company were very satisfied with the current introduction methods. According to them, current methods are developed during long period of time and hard work. Based on the feedback of the employees, introduction methods are continuously developed and existing information is being continuously corrected. Human resource consultants believe, that the only development area that came out through the research, was the communication between the foreign unit of the staffing agency.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PEREHDYTTÄMINEN.....	7
2.1	Yleistä perehdyttämisestä .....	7
2.2	Nykyaikainen perehdytys.....	8
2.3	Perehdyttämisen merkitys.....	8
2.4	Suunnittelu .....	9
2.5	Perehdyttämisprosessi.....	10
2.5.1	Ennen työn alkua .....	10
2.5.2	Työn alun jälkeen .....	10
2.6	Perehdyttämisen tukimateriaali.....	11
2.7	Seuranta.....	12
2.8	Kehittäminen.....	12
3	TYÖYMPÄRISTÖ.....	13
3.1	Työlainsäädäntö Suomessa .....	13
3.1.1	Työsopimus .....	13
3.1.2	Koeaika.....	14
3.1.3	Palkka .....	14
3.1.4	Yhdenvertaisuus .....	15
3.1.5	Työturvallisuus .....	15
3.1.6	Työehtosopimukset Suomessa.....	16
3.2	EU:n vapaa liikkuvuus .....	17
3.3	EU:n ulkopuolelta tulo .....	18
3.4	Työkulttuuri Suomessa .....	18
3.4.1	Ulkomaalaisten työntekijöiden integroituminen suomalaisen työyhteisöön .....	18
3.4.2	Suomalainen ulkomaalaisten silmin.....	19
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	20
4.1	VIITEKEHYS.....	21
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	23
5.1	Tutkimuksen kohdeyritys.....	23
5.2	Tutkimusmenetelmä.....	24
5.3	Kvalitatiivinen tutkimus.....	24
5.4	Tutkimustietojen keruu ja haastattelujen teemat.....	25
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
6.1	Yhteydenotot, haastattelut ja perehdytys (Ennen työntekijän Suomeen saapumista. ....	28

6.2	Yhteydenotot, haastattelut ja perehdytys (Työntekijän saapuessa Suomeen) .	30
6.3	Tukimateriaali .....	31
6.4	Perehdytys työhön.....	33
6.5	Seuranta ja yhteydenpito.....	34
6.6	Yhteenveto haastatteluista .....	35
7	POHDINTA.....	38
7.1	Tutkimuksen arviointi.....	39
7.2	Luotettavuustarkastelu .....	40
	LÄHTEET.....	42
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyö kohdistuu maailmanlaajuisesti toimivaan henkilöstövuokrayritykseen, joka toimii myös Suomessa usealla eri paikkakunnalla. Kohdeyritykseni halusi pysyä nimettömänä tässä työssä.

Olen suorittanut työharjoitteluni kyseisessä henkilöstövuokrayrityksessä, joten sen toimintatavat ja vahvuudet ovat minulle tuttuja. Opinnäytetyöni aihe on tullut valittua kohdeyrityksen erikoisosaamisaluetta, eli ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämistä silmällä pitäen. Kohdeyrityksellä on vahva tausta ulkomaalaisten työntekijöiden vuokraamisesta, joista suurin osa työskentelee Olkiluoto 3 työmaalla erilaisissa työtehtävissä. Harjoitteluni aikana kyseisen toimipisteen yksiköllä oli kirjoilla enemmän ulkomaalaisia työntekijöitä, kuin suomalaisia.

Perehdyttämisellä on valtava merkitys nykyajan työyhteiskunnassa. Onnistunut perehdytys takaa työntekijälle hyvät valmiudet suoriutua työtehtävistään ja luo pohjan hyvälle työsuhteelle, pitäen sekä työntekijän, että työnantajan tyytyväisinä. On sekä työntekijän, että työnantajan etujen mukaista hoitaa perehdyttämisprosessi kunnolla alusta loppuun.

Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytys on haastava ja monivaiheinen prosessi. Itse työhön perehdyttämisen lisäksi työntekijä täytyy perehdyttää suomalaiseen yhteiskuntaan, kulttuuriin ja toimintatapoihin, jotta hänen asuminen ja työskentely Suomessa sujuisi mahdollisimman mutkattomasti. Tutkimuksessani pyrin selvittämään yksityiskohtaisesti, miten ulkomaalaisten perehdytys suomalaiseen työyhteisöön on toteutettu ja mitä mieltä perehdytetyt työntekijät siitä ovat. Työntekijöiden palautteiden perusteella pyrin esittämään mahdollisia parannusehdotuksia nykyiseen perehdyttämismalliin. Vaikka kohdeyrityksellä on pitkä kokemus ulkomaalaisten perehdyttämisestä, on epäselvää, miten perehdytetyt työntekijät ovat sen käytännössä kokeneet ja mitä kehitettävää he itse näkevät nykyisessä perehdyttämismallissa.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

### 2.1 Yleistä perehdyttämisestä

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla henkilö saadaan mahdollisimman pian osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiä, sekä oppimaan omat työtehtävänsä. Perehdyttämistä tarvitaan, oli henkilö sitten uutena yritykseen tullut tai työtehtäviään yrityksen sisällä vaihtava. Hyvin hoidettu perehdyttäminen on usein aikaa vievä prosessi. On kuitenkin selvää, että mitä nopeammin perehdytettävä pystyy työskentelemään ilman muiden jatkuvaa ohjausta, sitä nopeammin siitä hyötyvät kaikki ja perehdyttämiseen käytetty aika tulee monin verroin takaisin. Perehdyttämisohjelman laatiminen kuuluu henkilöstöasiantuntijan tehtäviin. Perehdyttäminen on tärkeää monestakin syystä. Sen avulla uusi työntekijä oppii työtehtävänsä nopeammin kuin ilman perusteellista perehdyttämistä ja kaiken lisäksi vielä oikein. (Österberg 2005, 90.)

Perehdyttäminen sisältää tiedottamisen ennen työhön tuloa, vastaanoton ja yritykseen perehdyttämisen, varsinaisen työsuhdeperehdyttämisen sekä käytännön työopastuksen. Perehdyttämisprosessiin kuuluu muun muassa perehdytysohjelman suunnittelu, työtilojen ja työvälineiden järjestäminen, tehtävien jako perehdytykseen osallistuville, uuden työntekijän vastaanottaminen, työkavereiden esittely, yritysesittely, työhönopastus, selvitys työsuojelusta, selvitys henkilöistä joiden puoleen voi kääntyä ja perehdytyksen seuraaminen. Esimies vastaa siitä, että organisaatiossa on olemassa perehdyttämisprosessi ja siihen on käytettävissä tarvittavat resurssit. (Hyppänen 2013, 217-218.)

## 2.2 Nykyaikainen perehdytys

Käsitys perehdytyksestä on muuttumassa radikaalisti. Enää ihanteena ei pidetä yksityiskohtien kertaluonteista vyörytystä, vaan perehdytys nähdään osana koko työyhteisön viestintää. Perusominaisuuksia ovat pitkäkestoisuus ja vuorovaikutteisuus. Joissakin organisaatioissa on jopa yli vuoden mittaisia perehdytys- tai valmennusohjelmia, joihin rekrytoidaan vastavalmistuneita korkeakouluopiskelijoita. Tavallisimmin perehdytys kestää viikkoja tai kuukausia ja siihen sisältyy jaksoja uudessa työssä ja perehdytysohjelmassa, jossa teoria ja käytäntö vuorottelevat. Keskeisiä sisältöalueita ovat toisaalta työhön ja työyhteisöön liittyvät tekniset kysymykset ja toisaalta suuret linjat sekä pitkän tähtäimen strategiset kysymykset. Haasteena on tehdä perehdytyksestä entistä yksilöllisempi ja henkilökohtaisempi aiemman standardimaisuuden sijaan. (Juholin 2009, 234-235.)

## 2.3 Perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämällä helpotetaan uuden työntekijän tai työtä vaihtavan sopeutumista ja oppimista. Samalla lisätään työn sujuvuutta ja palvelun laatua. Myös tapaturmariskit ja työn psyykinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset. Perehdyttämisen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisössä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen kattaa työn taitovaatimusten ja tuotteen tai palvelun laatuvaatimusten lisäksi aina myös työntekijän turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat sekä omatoimisuuteen kannustamisen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Hyvin hoidettu perehdytys luo hyvät edellytykset työn tekemiselle ja yhteistyölle. Perehdyttämisen ansiosta tulokas saa monenlaisia tietoja ja taitoja tulevia työtehtäviään ajatellen. Mitä nopeammin uusi työntekijä oppii uudet asiat, sitä sujuvammin hän pystyy työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttämisen avulla pyritään kehittämään asennoitumista tulevaan työhön sekä työyhteisöön myönteisempään suuntaan, sekä sitouttamaan perehdytettävä työyhteisöön. Perehdyttäminen hyödyntää koko työyhteisöä, koska sen avulla työntekijä oppii työnsä nopeasti ja oikein. Virheiden määrä vähenee ja sitä kautta vähenee myös virheiden korjaamiseen käytetty aika. Myös työ-



turvallisuusasiat ovat keskeisessä roolissa perehdyttämisessä, koska aloittelijalta usein puuttuu turvallisen työskentelyn perustietoja ja -taitoja. (Kangas 2007, 4.)

## 2.4 Suunnittelu

Hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Seuranta ja arviointi kuuluvat suunnitelmaan. Suunnittelu sisältää myös perehdyttäjien ja opastajien koulutuksen ja tarvittavan aineiston. Apuna voi käyttää yrityksen toimintaan liittyvää aineistoa ja esitteitä, alan työsuojeluoppaita ja muuta aiheeseen liittyvää aineistoa. Hyvän perehdyttämis- ja opastussuunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välistä yhteistyötä.

Perehdyttämisen ja työnopastuksen järjestäminen edellyttää muun muassa:

- vastuuhenkilöiden nimeämistä
- perehdyttäjien ja työnopastajien koulutusta tehtävään
- tarvittavan aineiston kokoamista
- suunnitelman laatimista
- työyhteisön koulutusta tai valmennusta siten, että kaikki tietävät oman osuutensa perehdyttämisprosessissa
- avointa keskustelua työyhteisössä ja suunnitelmien jatkuvaa kehittämistä ja tarkistamista.

Perehdyttäminen ja opastus ovat onnistuneet kun:

- työntekijä on omaksunut opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet
- työntekijällä on valmiutta soveltaa tietoa myös muuttuneissa tilanteissa
- työntekijä on oppinut työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet
- työntekijä on aktiivinen ja ottaa asioista itsenäisesti selvää

(Penttinen & Mäntynen 2009, 2-3.)

## 2.5 Perehdyttämisprosessi

### 2.5.1 Ennen työn alkua

Perehdyttäminen ja sen valmistelu alkaa jo ennen rekrytointia, jolloin mietitään tulevan työtehtävän vaatimuksia ja siinä tarvittavaa osaamista. Joskus tehtävä on valmiina ja sen rajat ovat selkeät, kun taas joskus haetaan ”hyvää tyyppiä” täydentämään organisaatiota. Tässä vaiheessa perehdyttämisen painopiste määräytyy. Rekrytointiprosessi on erittäin tärkeä perehdyttämisvaihe. Tässä vaiheessa työnhakija saa tietää työtehtävistä sekä työyhteisön ja organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista. Vastaavasti organisaatio saa tietoa hakijan ajatuksista, näkemyksistä, potentiaalista ja osaamisesta. (Kupias & Peltola 2009, 102-103.)

Kun valittu henkilö on tiedossa, on helpompi suunnata tulevaa perehdyttämistä. Tässä vaiheessa tiedetään, mitä uudelta työntekijältä odotetaan ja millaista työtä hän tulee tekemään. Jos tulokas perehdytetään tiettyyn selkeään työtehtävään, painopiste on tehtävän vaatimuksissa. Jos tulokas tulee organisaatioon sen osaamista täydentävänä henkilönä, perehdyttämisen painopisteenä on sen henkilön tietotaitojen mahdollisen tehokas hyödyntäminen. Molemmissa tapauksissa on kuitenkin hoidettava perehdyttämisen perusasiat kuntoon. Nämä ovat; työsuhteen alkuun liittyvät käytännön asiat, työsuhteen pelisäännöt, uudet työtoverit, organisaation arvot, strategiat ja niin edelleen. Valinnan jälkeen tulokkaan perehdyttämistä koordinoivan henkilön kannattaa olla yhteyksissä tulokkaaseen, tällöin koordinoija saa tarvittavaa tietoa perehdyttämissuunnitelman laatimista varten. Samalla tulokkaalla on mahdollisuus kysyä epäselviä asioita ennen työn aloittamista. (Kupias & Peltola 2009, 102-103.)

### 2.5.2 Työn alun jälkeen

Ensimmäisen työpäivän aikana tulokkaalle esitellään hänen työpisteensä, työtoverit sekä työtilat ja itse työhön liittyviä asioita käydään läpi. Tässä vaiheessa on tärkeää,

ettei tietoa tule liikaa, niin, että sen tiedon omaksuminen kärsii. Kokonaiskuvan saaminen uudesta työstä sekä yhteisöstä auttaa uutta työntekijää pääsemään kiinni työhönsä ensimmäisen viikon aikana. Perehdyttämisen tulee olla mahdollisimman tarkoituksenmukaista, riippuen työn, organisaation ja yhteisön luonteesta. On mietittävä, millaisista tiedoista ja taidoista on eniten hyötyä sekä työntekijälle, että työyhteisölle. Toisaalta on mietittävä miten vältetään pahimmat virheet. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäisen viikon aikana on hyvä selvittää tulokkaan kokemukset ja osaaminen, sekä laatia tai täsmentää hänen oppimistaan tukeva perehdytysuunnitelma. Usein yrityksillä on valmiina perehdytysuunnitelmapohjia, mutta niitä kannattaa muokata tulokkaan tarpeita vastaaviksi, jotta saavutettaisiin mahdollisimman yksilöllinen ja harkittu perehdytys. Ensimmäisen viikon jälkeen on tarkoitus, että tulokas pääsee kiinni omaan tuottavaan työhönsä sekä työyhteisön toimintakulttuuriin. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttäminen jatkuu suunnitelman mukaan, mutta päävastuu alkaa siirtyä perehtyjälle itselleen. Ensimmäisten 1-2 kuukauden sisällä on hyvä käydä perehdyttäjän kanssa palautekeskustelu, jossa arvioidaan sekä perehtymistä, että perehdyttämistä. Näin myös tarkistetaan, onko uudella työntekijällä organisaation puolesta riittävät mahdollisuudet onnistua työssään ja onko perehdyttämisessä onnistuttu. (Kupias & Peltola 2009, 106-107.)

## 2.6 Perehdyttämisen tukimateriaali

Perehdyttävälle voi koota tietopakettin, josta löytyy erilaista yritystä koskevaa aineistoa kuten toiminta- ja vuosikertomus, esitteitä, henkilöstö- ja asiakaslehtiä, työohjeet, toimenkuvat ja henkilöstön yhteystiedot. Myös perehdyttämisohjelma on hyvä antaa perehdyttävälle heti, jolloin hän kokee, että häntä on odotettu ja hänelle annetaan aikaa päästä työhön sisälle. Yritystä koskevaa tietoa kerätään yrityksen omille www-sivuille, tietojärjestelmiin ja intranettiin. Perehdyttävälle on taattava heti alkuvaiheessa pääsy keikkeen siihen tietoon, jota hän perehtymisessään tarvitsee. Hän tarvitsee opastuksen, mistä tietoa on saatavilla ja aikaa tuon tiedon etsimiseen ja siihen tutustumiseen. (Österberg 2005, 97.)

Tukimateriaalin tekeminen vie usein aikaa, mutta toisaalta se säästää varsinaiseen perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa. Kirjallisesta ja sähköisestä aineistosta on paljon hyötyä, (yritysoppaat, tervetuloa taloon – oppaat, turvallisuusohjeet jne.) koska tulos voi perehtyä asioihin jo etukäteen lukemalla, sekä kerrata asioita omatoimisesti jälkikäteen. Tukimateriaalia suunnitellessa ja tehdessä kannattaa valmiiksi miettiä kuka ja miten usein sen tulee päivittämään ajankohtaisemmaksi. (Kangas 2007, 7.)

Vähänkin suuremman yrityksen kannattaa systematisoida perehdyttämistoiminta, määrittää perehdyttäjät ja myös varmistaa perehdytyksen onnistuminen. Vaikka jokainen ottaa vastaan vain rajallisen määrän tietoa kerrallaan, kannattaa henkilölle antaa omakohtaista tutustumista varten yritykseen liittyviä kirjallisia aineistoja kuten vuosikertomuksia, tiedotteita, tuote-esitteitä ja normaaliin toimintaan liittyviä ohjeistoja (esim. mahdolliset työsäännöt, turvallisuusohjeet, hallinnolliset menettelyt jne.) Jossakin tilanteissa on syytä auttaa myös henkilöä tutustumaan uuteen paikkakuntaan. (Helsilä 2009, 48.)

## 2.7 Seuranta

Perehdyttämisprosessin ja saavutettujen tulosten seuranta ja arviointi on tärkeä osa onnistunutta perehdytysuunnitelmaa. Perehdyttämisen tuloksia tulisi arvioida sekä miettiä jälkikäteen missä on onnistuttu ja missä on puutteita tai korjaamisen varaa, mitä voisi tehdä toisin. Perehdytettävien mielipiteitä on hyvä kuunnella ja ottaa huomioon heidän omakohtaiset kokemukset. Työntekijöiden kokemuseräinen, sekä ajankohtainen tieto on korvaamattoman tärkeää perehdyttämisen seurantaan ajatellen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

## 2.8 Kehittäminen

Perehdyttämisprosessin kehittäminen alkaa kehityskohteiden selvittämisestä. Lähtötilanteen arvioinnin voi suorittaa työntekijöiden kyselyllä, esimerkiksi kyselylomakkeita käyttäen tai haastattelemalla. Asiasta voidaan neuvotella myös pienryhmissä. Kaikkien osapuolten mielipiteet ovat tärkeitä, koska jokainen näkee asiat omasta näkökulmasta. Kun perehdyttämisen kehityskohteet ovat tiedossa, voidaan lähteä laa-

timaan tavoitteita perehdyttämisprosessin parantamiseksi. Jos kehittämiskohteita on useita, on ensin suositeltavaa valita yksi tai kaksi tärkeintä ja työstää ne työryhmässä. Asiaa käsiteltäessä on tärkeää kuulla ihmisten näkemyksiä ja perusteluja, sekä esittää myös omat näkemykset asiasta. Näin asian käsittelyyn saadaan mahdollisimman laaja näkökulma. Kun kehityskohteet on työstetty, on hyvä arvioida tavoitteiden saavuttaminen ja onnistuminen kokonaisuudessaan. (Työturvallisuuskeskus, 2010.)

### 3 TYÖYMPÄRISTÖ

Tässä kappaleessa käsitellään yleisesti suomalaista työympäristöä, kuten työlainsäädäntöä, sekä yleisiä kulttuurillisia ja käytännön asioita, joita ulkomailta tulevan työntekijän on syytä ottaa huomioon.

#### 3.1 Työlainsäädäntö Suomessa

##### 3.1.1 Työsopimus

Lain mukaan työsopimuksesta on kyse, kun työntekijä sitoutuu tekemään töitä työnantajan lukuun, tämän valvonnan ja johdon alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Suomessa on voimassa sopimusvapaus ja työsopimusta voidaanakin verrata kauppasopimukseen. Lainsäädäntö sekä työehtosopimukset kuitenkin rajoittavat sopimusvapautta osittain. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että laissa määrättyjen vähimmäisehtojen, kuten palkan, työajan jne. on täytyttävä, muuten työsopimus on laiton. (Hietala & Kaivanto 2004, 11-12.)

Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti, esim. kun työntekijän sallitaan aloittaa työn tekeminen. Tällöin työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työntekijälle työn keskeisistä ehtoista. Suullinen sopimus on yhtä pätevä, kuin kirjallinen, mutta siitä voi syntyä risti-

riitoja työntekijän ja työnantajan välillä siitä, mitä on sovittu. (Hietala & Kaivanto 2004, 44-45.)

Työehdot yleensä käydään läpi ja selvitetään seuraavia työsuhteeseen liittyviä asioita; työnannon alkamisajankohta, palkan määrä ja maksuaikataulu, koeaika ja sen pituus, työsopimuksen kesto, mikäli määräaikainen, työntekopaikka ja työtehtävät, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika jne. Koska työsopimuksessa ei välttämättä aina ole mainittuna kaikkia ehtoja, on työnantajan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys em. työsuhteen ehdoista. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyysölä 2003, 18.)

### 3.1.2 Koeaika

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia koeajaksi. Koeaika on enintään 4 kuukautta. Mikäli työnantaja järjestää uudelle työntekijälle työhön liittyvän koulutuksen jonka kestoaika on yli 4 kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille osapuolille aikaa harkita, vastaako työsuhde heidän etujaan. Koeaika voidaan käyttää siis vain ja ainoastaan työsuhteen alussa. Koeajasta ja sen pituudesta on myös mainittava työntekijälle työhön ottaessa, muuten siihen ei voi vedota. Alle 8 kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa koeajan pituus voi lain mukaan olla enintään puolet työsopimuksen kestoista. (Hietala & Kaivanto 2004, 48-50.)

Koeajan aikana sekä työntekijä, että työnantaja voivat purkaa työsuhteen heti ilman irtisanomisaikaa. Koeaika on riittävä peruste työsuhteen purulle, kun purkuilmoitus tehdään koeajan kuluessa. Työsuhteen purku on koeajalla kuitenkin kielletty syrjintäkiellon vastaisesti, sukupuolen perusteella tai muuten epäasiallisilla perusteilla, kuten aiheettoman epäilyn takia. (Hietala & Kaivanto 2004, 48-50.)

### 3.1.3 Palkka

Työsopimusta solmiessa sovitaan yleensä palkan määrästä työsuhteen alussa, sekä palkanmaksukaudesta. Työsopimuslain mukaan kuukausipalkka on maksettava vä-

hintään kerran kuukaudessa ja tunti- sekä suorituspalkka vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Työehtosopimukset rajoittavat usein huomattavasti palkkaa koskevaa sopimusvapautta, koska niissä on yleensä runsaasti palkkaukseen liittyviä määräyksiä koskien esim. maksamisajankohtia, palkkaryhmittelyä, palkkaustapoja, työstä maksettavia erillisiä lisiä ym. (Äimälä ym. 2003, 25.)

Työehtosopimuksissa on mainittu vähimmäispalkka jonka työnantajan on maksettava. Työnantaja ja työntekijä voivat tosin vapaasti sopia työehtosopimuksen tason ylittävistä palkasta. Palkka voidaan myös maksaa luontoisetuna, tällöin siitä on sovitettava työehtosopimuksessa. Luontoisetuja voivat olla esim. ravintoetu, autoetu tai asuntoetu. (Äimälä ym. 2003, 25.)

#### 3.1.4 Yhdenvertaisuus

Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta iän, sukupuolen, alkuperän, kielen, uskonnon, terveydentilan, mielipiteen jne. mukaan. Työelämän saralla kyseinen laki koskee mm. työhönottoperusteita, työoloja- ja ehtoja, valintaprosesseja, henkilöstön kehittämistä ja urakehitystä. Jokaisella on oikeus puolustaa omia oikeuksiaan yhdenvertaisuuslain nojalla. Mikäli henkilö on ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, häntä ei sen takia saa asettaa epäedulliseen asemaan tai aiheuttaa kielteisiä seurauksia. (Lahti 2014, 45.)

#### 3.1.5 Työturvallisuus

Työnantaja on lain mukaan velvollinen huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta, työntekijän on oltava turvallista työntekijöille. Työturvallisuuden kartoittamisessa on otettava huomioon kyseisen työpaikan työolosuhteet, muu työympäristö ja työntekijä. Työntekijä on opastettava sekä annettava tietoa työpaikan mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä. Esimerkiksi koneet ja laitteet, sekä asiakkaat kuuluvat tähän. Myös työntekijän työergonomia on tärkeää ottaa huomioon työntekijän tulevaa työpistettä ajatellen. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.)

Perehdyttämisen yhteydessä on hyvä varmistaa työntekijän valmiustaso työturvallisuusasioita koskien ja mietittävä opastuksen laadun ja määrän sen mukaan. Kokenut työntekijä osaa itsekkin tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät, sekä tuntee oikeat työmenetelmät. On muistettava ottaa huomioon myös henkinen turvallisuus fyysisen ohella. Esimerkiksi työpaikkakiusaaminen on vakava ongelma nykyajan työyhteisökunnassa ja siihen on puututtava välittömästi, mikäli sellaista pääsee esiintymään. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.)

Työturvallisuuslakiin kuuluvat myös tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Tasa-arvolaki edellyttää tasavertaista kohtelua miesten ja naisten välillä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. (esim. kielen, uskonno, mielipiteen, terveydentilan jne. perusteella). (Kupias & Peltola 2009, 23-25.)

### 3.1.6 Työehtosopimukset Suomessa

Työehtosopimusten tavoitteena on edistää neuvottelu- ja sopimustasapainoa työsuhteen osapuolten välillä. Työehtosopimusjärjestelmä myös helpottaa huomattavasti työsuhteen ehdoista sopimista. Työehtosopimuksista merkittävämmässä roolissa ovat valtakunnalliset työehtosopimukset, jossa osapuolina ovat työmarkkinajärjestöjen valtakunnalliset liitot. Vain valtakunnalliset työehtosopimukset voivat olla yleissitovia. Liityntäsopimukset tulevat tärkeysasteeltaan valtakunnallisten työehtosopimusten jälkeen. Liityntäsopimuksella työnantaja sitoutuu noudattamaan valtakunnallista työehtosopimusta. (Engblom 2002, 27-29.)

Työehtosopimukset ovat joko yleissitovia tai normaalisitovia. Yleissitova työehtosopimus sanojensa mukaan sitoo työnantajaa noudattamaan niitä vaatimuksia ja säännöksiä, jotka kyseisessä sopimuksessa ovat. Työsopimusehto joka on ristiriidassa vastaavan yleissitovan työsopimuksen ehdon kanssa, on mitätön. Työehtosopimuksen yleissitovuuden tunnuspiirteitä ovat; se on valtakunnallinen ja sitä voidaan pitää asianomaisella alalla edustavana. Normaalisitova työehtosopimus sitoo työnantajaa hänen järjestäytymisensä puolesta. Tämä siis velvoittaa työnantajaa, joka kuuluu työehtosopimuksessa osallisena olevaan työnantajaliittoon. Tällöin yleissitova työehtosopimus ei koske työnantajaa, joka on velvollinen noudattamaan jotakin normaali-



sitovaa työehtosopimusta. Erilaiset määräykset työehtosopimuksissa voivat olla joko velvoite- tai normimääräyksiä. Velvoitemääräykset koskevat työehtosopimuksen osapuolia, kun taas normimääräykset koskevat yksittäisiä työsuhteita. (Engblom 2002, 27-29.)

### 3.2 EU:n vapaa liikkuvuus

Euroopan perustamissopimuksen mukaan kaikilla sen kansalaisilla on oikeus liikkua ja oleskella vapaasti Euroopan unionin sisällä. Tämä koskee kaikkia unionin kansalaisia, työvoima mukaan lukien. Vapaa liikkuvuus on Euroopan unionin kansalaisten perusoikeuksia. (Erkkilä & Tiilikainen 2012, 21.)

Työntekijöiden vapaa liikkuvuus EU:n alueella tarkoittaa myös työntekoon liittyvää syrjäntäkieltoa. Jäsenvaltion kansalaista on kohdeltava minkä tahansa muun jäsenvaltion kansalaisten työntekoa koskevan lainsäädännön mukaisesti. Suomessa työskentelevällä toisen jäsenvaltion kansalaisella on oltava samat oikeudet, kuin suomalaisilla työntekijöillä. (Euroopan komission www-sivut 2014.)

Esimerkiksi toisen jäsenvaltion kansalaisella on oltava oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen sekä uudelleen- ja jatkokoulutukseen. Hänen on myös saatava samat sosiaaliset ja verotukselliset edut, kuin kotimaisilla työntekijöillä. Myös ulkomailla työskentelevän työntekijän perheenjäsinillä on oikeus tulla asumaan hänen luokseen. Ulkomailla työskentelevän työntekijän perheenjäsinillä on samoin oikeus yhdenvertaiseen kohteluun (mm. tehdä työtä ja saada koulutusta). Perheenjäsinillä, joilla ei ole jäsenvaltion kansalaisuutta, on samat oikeudet kuin heidän kanssaan matkustavalla EU:n kansalaisella. (Euroopan komission www-sivut 2014.)

Alle kolmen kuukauden oleskelua varten EU:n kansalaisilta edellytetään ainoastaan voimassa olevaa henkilötodistusta tai passia. Yli kolmen kuukauden oleskelua varten on olemassa edellytyksiä; Taloudellisen toiminnan harjoittaminen palkattuna työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana, riittävät varat ja sairausvakuutus, tai opiskelu. Mikäli jokin näistä kolmesta ehdoista täyttyy, on henkilöllä oikeus oleskel-

la toisen EU- valtion alueella yli kolme kuukautta. (Euroopan komission www-sivut 2014.)

### 3.3 EU:n ulkopuolelta tulo

EU:n ulkopuolelta tulevat kansalaiset tarvitsevat viisumia päästääkseen Schengen-valtioiden alueelle. Viisumia haetaan kohdemaan Suomen suurlähetystöstä tai konsulaatista. Viisumista huolimatta maahantulotarkastuksessa arvioidaan henkilön edellytykset tulla maahan. Viisumivelvollisen henkilön on maahantulotarkastuksen yhteydessä esitettävä voimassa oleva passi, viisumi, sairausvakuutus sekä todistettava riittävä varallisuus matkaa varten. (Ulkoasiainministeriön www-sivut 2014.)

Muut kuin EU:n kansalaiset, jotka tulevat töihin Suomeen ja joilla on jo työpaikka Suomessa ennen kotimaasta lähtöä, joutuvat hakemaan työntekijän oleskelulupaa Suomen edustustosta kotimaassaan. Pelkästään viisumilla tulo Suomeen EU:n ulkopuolelta ei oikeuta ansiotyön tekoon, vaan henkilö katsotaan turistiksi. (Saari 2010, 12.)

Ulkomaalainen viisumivelvollinen henkilö tarvitsee oleskeluluvan ollakseen Suomessa yli kolme kuukautta. Oleskelulupaa haetaan Suomen edustustosta. Oleskelulupa voidaan myöntää seuraavin perustein: perheside Suomeen, opiskelu, työnteke, suomalainen syntyperä, paluumuutto Suomeen, humanitaariset syyt tai muu erityinen syy. (Ulkoasiainministeriön www-sivut 2014.)

### 3.4 Työkulttuuri Suomessa

#### 3.4.1 Ulkomaalaisten työntekijöiden integroituminen suomalaiseen työyhteisöön

Yleisimmät ongelmat suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välillä syntyvät usein kommunikaatio-ongelmista ja kulttuurieroista. Ulkomaalaisten työntekijöiden tietämättömyys suomalaisten työpaikkakulttuurista sekä erilaiset toimintatavat aiheuttavat eniten yhteistyövaikeuksia ja väärinkäsityksiä. Integroitumisprosessi on

kaksipuolinen projekti, koska molemmat osapuolet; sekä suomalaiset että ulkomaalaiset työntekijät ovat osana sitä. (Saari 2010, 80-81.)

Ulkomaalaiset työntekijät joutuvat näkemään paljon vaivaa oppiakseen suomen kielen, sekä työkuulttuurin. Suomalaisen rooli integroitumisprosessissa on oppia ymmärtämään tilanteet ulkomaalaisten näkökulmasta sekä auttaa ja tukea heitä kaikin tavoin. Sekä ulkomaalaisten, että suomalaisten palautteiden perusteella on kehitetty erilaisia työkaluja, jotka edesauttavat ulkomaalaisten integroitumista suomalaiseen työyhteisöön. Tärkeimmät työkalut ovat mentorointikoulutuksia ja perehdytyspäiviä sekä suomalaisille ja ulkomaalaisille työntekijöille, että koko työyhteisölle. (Saari 2010, 80-81.)

#### 3.4.2 Suomalainen ulkomaalaisten silmin

Suomalainen on muun maailman silmissä vakaa ja luotettava kansalainen, joka omaa siistit elämäntavat. Richard Lewis kuvaa kirjassaan suomalaisia kansaksi, joka ei turhaan avaa suutaan, mutta siitä huolimatta osaa olla hyvin suorapuheinen. Suomalainen ei lähde helposti väittelemään asioista tai ujuttamaan väkisin omaa kantaansa asioihin muille, vaan ollessaan eri mieltä hän ennemmin hymyilee tai pysyy eleettömän hiljaa, kuin vastaa väitteeseen. Lewis kehuu suomalaista maailman parhaaksi kuuntelijaksi, joka ei keskeytä toisten puhetta, sekä kunnioittaa mielipiteitä. (Lewis 2005, 67-123)

Suomalainen kulttuuri muistuttaa vahvasti muiden pohjoismaiden kulttuuria, johon kitkeytyy usko sosiaaliseen hyvinvointiyhteiskuntaan. Täsmällisyys ja järjestelmällisyys ovat suomalaisten valtteja, mutta vahva konservatiivisuus voi joskus kääntyä kehitystä vastaan. Suomalaista on vaikea saada kokeilemaan jotain uutta, varsinkin jos se on ristiriidassa oman kokemuksen kanssa. Suomalaisen maine omaa pidättyväisyyden, hiljaisuuden ja rauhallisen käytöksen merkkejä. Työyhteiskunnan piirteisiin kuuluu rentous ja epävirallisuus, joka johtunee epähierarkisesta järjestäytymisestä. Suomalaisissa yhteiskunnassa vallitsee vahva tasa-arvo miesten ja naisten välillä, joka näkyy sekä työssä, politiikassa, että kotiaskarteissa. (Thompson 2004, 107)

Suomalainen huumori omaa voi olla kuiva ja ytimekäs, mutta silti vaihtelva. Suomalainen huumori omaa Lewisin mukaan sekä länsimaisia, että itämaisia piirteitä. Ensivaikutelma suomalaisesta saattaa olla vääränlainen, koska tyypillinen suomalainen ei avaudu tai käytä huumoria kovin herkästi vieraille ihmisille, vaan helposti esittää vakavaa, ennen kuin vastapuoli tulee tutuksi. (Lewis 2005, 161)

#### 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

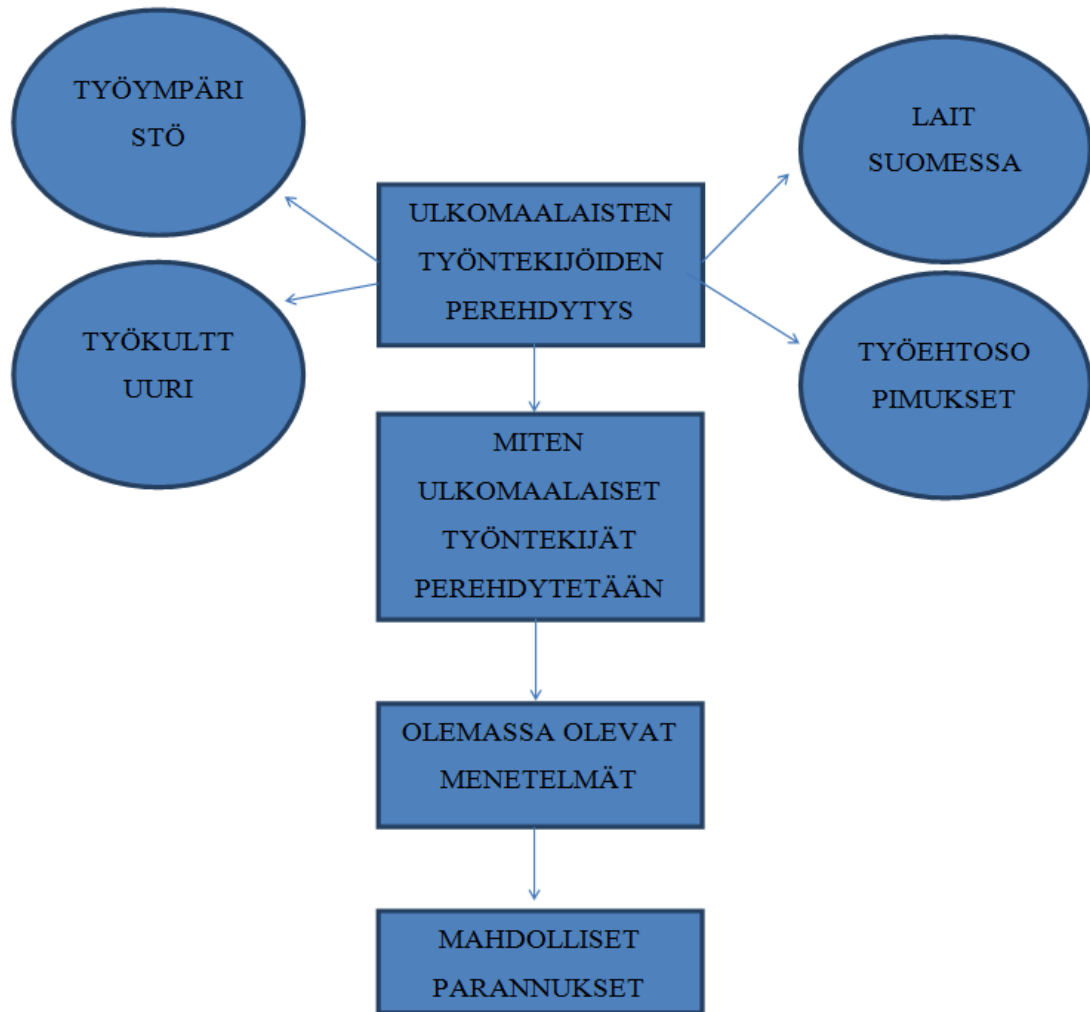
Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa kohdeyrityksen omia ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämismalleja ja menetelmiä rekrytointiprosessin alusta loppuun. Tämä prosessi on monivaiheinen, sillä se alkaa jo siinä vaiheessa, kun tulevat työntekijät ovat vielä kohdemaassaan ja loppuu usein vasta työsuhteen päätyttyä. Tutkimukseni kohdeyritys haluaa pysyä nimettömänä.

Ulkomaalaisten perehdyttäminen tuo paljon haasteita, verrattuna Suomalaisiin työntekijöihin. Työolot, työlainsäädäntö, työlait, työkulttuuri, kieli ym. tekijät ulkomaalaisten työntekijöiden kohdemaassa eroavat usein suurestikin Suomalaisista. Tämän takia perehdyttämisprosessi on ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla usein pitkäkestoinen ja monivaiheinen.

Tutkimuksen tavoitteena on käydä yhdessä kohdeyrityksen henkilökunnan, sekä toimistopäällikön kanssa perehdyttämisprosessin läpi vaihe vaiheelta, täten kartoittaen mahdollisten parannuksien mahdollisuuksia. Koska kyseisellä henkilöstövuokrafirmalla on vankka kokemus ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnista, löytyy heiltä valmis perehdyttämis pohja, jota tälläkin hetkellä käytetään. Tutkimukseni aikana, selvitän kyseisen pohjan ja jo olemassa olevien mallien toimivuutta ja pyrin kehittämään sitä entistä paremmaksi. Samalla yritän selvittää olemassa olevasta perehdyttämismenetelmästä mahdollisia puutteita, tai heikkouksia ja ehdottaa niihin parannuskeinoja.

Tutkimukseni pääkysymys on seuraava; Miten ulkomaalaiset työntekijät perehdytetään suomalaiseen työympäristöön? Samalla pyrin etsimään vastauksia seuraaviin alakysymyksiin; Mitä puutteita on nykyisessä perehdyttämismallissa, sekä toimintatavoissa ja miten niitä voidaan kehittää entistä paremmaksi kokonaisuudeksi.

#### 4.1 VIITEKEHYS



Kuvio 1. Tutkimuksen viitekehys.

Tutkimuksen käsitteellisessä viitekehyksessä esitetään aihepiirin keskeisiä asioita ja niiden välistä suhdetta tutkimuksen tueksi. Perehdytykseen liittyy monta eri vaihetta ja useampi aihealue, kuten työlainsäädölliset yksityiskohdat ja kulttuurilliset asiat. Ulkomailta tulevien työntekijöiden kohdalla perehdytyksen on oltava laajempi ja yksityiskohtaisempi kuin Suomessa vakituisesti asuvien. Esimerkiksi kulttuuriasiat ja työlainsäädäntö ovat ulkomaalaisille työntekijöille usein täysin vieraita asioita.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuksen kohdeyritys

Tutkimukseni kohteena on henkilöstövuokra- ja rekrytointiyritys, joka haluaa pysyä tässä tutkimustyössä nimettömänä. Kyseinen henkilöstövuokrayritys on toiminut Suomessa vuodesta 1997 ja se työllistää satoja eri alojen osaajia joka päivä. Myös asiakasyrityksiin rekrytoimien ammattilaisten joukko on vahvassa kasvussa.

Kohdeyritykseni on aloittanut toimintansa Raumalla vuonna 2003. Rauman toimiston vastuu-alueeseen kuuluu Satakunta, sekä Varsinais-Suomen pohjois-osat, lähinnä Laitila-Uusikaupunki akseli. Rauman toimiston lisäksi yrityksellä on toimipisteitä 7:llä eri paikkakunnalla ympäri Suomea.

Rauman toimistossa työskentelee 2 henkilöstökonsulttia, sekä toimistopäällikkö/myyntihenkilö. Rauman toimipiste työllistää ylivoimaisesti suurimman osan työntekijöistään Olkiluoto 3 rakennustyömaalle, jossa toimii kymmeniä eri yrityksiä. Suurin osa Olkiluodossa työskentelevistä työntekijöistä ovat ulkomaalaisia, lähinnä Puolalaisia työntekijöitä. Kohdeyritys rekrytoi ulkomaalaisia työntekijöitä hyvin erilaisiin työtehtäviin; insinööreistä suorittavan tason töihin.

Suurin tarve ulkomaalaisille työntekijöille korostuu Olkiluoto 3 työmaan hitsaus- sekä telineasennustehtäviin, koska Suomalaisista ammattilaisista näillä aloilla on ollut pulaa.

Olkiluoto 3 työmaan lisäksi Rauman toimipisteellä on kymmeniä yritys-asiakkaita, eri puolilla Satakuntaa, sekä Varsinais-Suomessa. Kohdeyritykseni tarjoaa erilaisia työsopimuksia asiakasyritysten, sekä työntekijöiden toivomusten mukaan, joten työsuhteiden pituus vaihtelee viikoista useisiin kuukausiin. Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi muihin, kuin Olkiluoto 3 työmaan yrityksiin on ollut vähäistä, sillä usein esteenä on kielimuuri.

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on todellisen elämän kuvaaminen, johon sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohdetta käsitellään kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135, 160-161.) Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus sopii paremmin lukuja käsittelevään tutkimukseen, kun taas kvalitatiivinen merkityksen tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 137.)

Haastattelu on hyvin joustava menetelmä ja se sopii hyvin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelutilanteessa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa ja tämä mahdollistaa tiedonhankinnan suuntaamista itse tilanteessa. Myös vastausten taustalla olevia motiiveja on helppo saada esiin haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34.)

Teemahaastattelussa esiin nostettavien teemojen on oltava tarkoin pohdittuja ja määriteltyjä etukäteen. Joissain tapauksissa teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole ratkaisevaa merkitystä, vaan keskustelun luonteva kulku saa määrätä käsittelyjärjestyksen. Teemahaastattelu on keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. On erittäin tärkeätä, että haastattelun rakenne pysyy haastattelijan hallinnassa. Teemahaastattelujen etu on siinä, että kerättävä aineisto rakentuu aidosti haastateltavan henkilön kokemuksista käsin. Tutkijan etukäteen suunnittelemat vastausvaihtoehdot eivät rajaa kertyvää aineistoa, vaan teemahaastattelussa on helppo esittää lisäkysymyksiä tarpeen ja tilanteen mukaan. (Tilastokeskuksen [www-sivut](http://www.sivut).)

## 5.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksessani on valittu laadullinen tutkimus, jossa tutkimustiedon keruu toteutetaan teemahaastattelulla, sekä kyselylomakkeella. Käytän teemahaastattelua henkilöstökonsulttien, sekä toimistopäällikön kohdalla. Lomakehaastattelua käytän työntekijöiden tiedonkeruussa. Syynä lomakehaastattelun käyttöön teemahaastattelun sijasta on pitkät etäisyydet työntekijöiden asuinpaikkaan, sekä heidän osittain riittämätön



englanninkielen osaaminen. Kyselylomake on laadittu samoja teemoja hyväksikäyttäen, kuin käyttämässäni teemahaastattelussa.

Laadullinen tutkimusmenetelmä on valittu saadakseen mahdollisimman selvä kuva haastateltavien työntekijöiden sekä henkilöstön tuntemuksista ja kokemuksista. Tarkoitukseni on kerätä tietoa kohdeyritykseni kahdelta henkilöstökonsultilta, toimistopäälliköltä, sekä kolmelta työntekijältä, nojautuen samoihin teemoihin. Jokaisesta teemasta teen muutaman kysymyksen, sekä esitän mahdollisia lisäkysymyksiä haastattelun edetessä.

#### 5.4 Tutkimustietojen keruu ja haastattelujen teemat

Tutkimuksessani käytin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, koska määrällisellä tutkimuksella ei olisi saanut avattua tutkimusaiheen keskeisiä kysymyksiä. Käytin tutkimuksessani sekä teemahaastattelua, että lomakehaastattelua. Aloitin tutkimuksen suunnittelemalla haastattelurungon. Koska olen suorittanut työharjoittelun kohdeyrityksessä ja saanut seurata ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiprosessia sekä perehdyttämistä, minulla oli hyvä käsitys prosessin yksityiskohdista. Laadin haastattelurungon pääteemat viidestä, mielestäni keskeisimmästä osa-alueesta: yhteydenotot ja haastattelut, perehdyttämisen tukimateriaali, perehdytys työhön, seuranta ja yhteydenpito, sekä kehittämisajatukset. Tutkimuksen henkilöstövuokrafirman toimistopäällikön tutustuttua teemoihin, päädyttiin teemojen olevan asianmukaisia, eikä niihin tehty enää muutoksia.

Ensimmäinen teema, yhteydenotot ja haastattelut kuvaa sekä rekrytointi-, että perehdyttämisprosessin alkuvaihetta. On hyvin tärkeää antaa haastattelussa oleville tai jo valituille henkilöille mahdollisimman paljon hyödyllistä tietoa sekä tulevasta työstä, että Suomen yhteiskunnasta. Koska ensimmäiset yhteydenotot sekä haastattelut toteutetaan työntekijöiden kohdemaassa, oikeanlaisen tiedon anto korostuu entisestään.

Toinen teema käsittelee perehdyttämisen tukimateriaalia, joka on tavallisesta poiketen isossa roolissa tutkimuksen kohdeyrityksessä. Tukimateriaali käsittelee tässä tapauksessa yksityiskohtia Suomen yhteiskuntaan liittyen, sekä tulevan työn sekä työ-

olojen tärkeimpiä asioita. Halusin tutkimuksessani selvittää tukimateriaalin sisältöä, sekä perehdytettyjen työntekijöiden tyytyväisyyttä siihen.

Kolmas teema, perehdytys työhön on kohdeyrityksen kannalta vähemmälle vastuulle jätetty osa-alue. Koska kyseessä on henkilöstövuokrayritys, jossa työntekijät eivät fyysisesti työskentele, itse työhön perehdyttämisen vastuu siirtyy asiakasyritykselle. Henkilövuokrayrityksen vastuulla on kuitenkin valvoa työhön perehdytyksen okeamukaista toteutusta, sekä varmistaa työntekijöiden oppimisprossin sujuvuutta.

Neljäs teema on seuranta ja yhdeydenpito. Varsinkin perehdyttämisen alkuvaiheessa tällä on iso merkitys prosessin sujuvuuden kannalta. Avoin kommunikointi sekä helppo lähestyttävyyden työntekijän ja työnantajan välillä auttavat työntekijää vieraaseen yhteiskuntaan, sekä työhön sopeutumisessa. Viimeiseksi teemaksi nostin esiin kehittämisajatukset. Tällä annan sekä työntekijöille, että henkilöstökonsulteille mahdollisuuden ilmaista vapaasti omia ajatuksia perehdytysprosessiin liittyen, sekä pohdita kehityskohteita ja parannusehdotuksia.

Kun haastatteluteemat oli lyöty lukkoon, aloin laatimaan haastattelukysymyksiä teemoihin nojautuen. Laadin samat kysymykset henkilöstökonsulteille ja toimistopäällikölle, koska molemmat osapuolet tekevät hyvin tiiviisti yhteistyötä ja vastaavat samoista asioista, vaikkakin hieman eri tasolla. Koska kyseessä on teemahaastattelu, lisäkysymysten esittely haastattelun aikana on helppoa. Jokaisesta teemasta tein kolmesta viiteen kysymystä, lisäksi esitin tarkentavia lisäkysymyksiä haastattelujen aikana (Liite 2).

Toteutin toimistopäällikön, sekä konsulttien haastattelun Rauman toimistolla, niin että haastattelin ensin toimistopäällikön ja sitten konsultit erikseen. Toteutin haastattelut marras-joulukuun välisenä aikana vuonna 2014. Tein haastattelun aikana muistiinpanoja kannettavalla tietokoneella ja samalla nauhoitin koko haastattelun puhelimella, jotta vastausten purkaminen olisi mahdollista jälkikäteen. Haastattelut kesti noin puoli tuntia/haastattelu.

Pyysin kohdeyrityksen toimistopäällikköä etsimään sopivat haastateltavat työntekijät. Haastateltavien työntekijöiden etsinnässä oli kaksi kriteeriä; henkilön piti osata eng-

lantia vähintään kohtalaisella tasolla, sekä olla mahdollisimman vähän aikaa sitten työllistetty kohdeyrityksen kautta, jotta perehdyttämisprosessi olisi tuoreessa muistissa. Mahdollisimman "tuoreiden" haastateltavien etsintää tuki myös hiljalleen uudistuneet perehdyttämismenetelmät (mm. täysin uudistunut tukimateriaali). Tarkoituksena oli löytää 3-5 hiljalleen rekrytointiprosessin käynnystä työntekijää lähialueelta.

Vaadittuja kriteerejä täyttäneiden työntekijöiden löytäminen osoittautui erittäin haasteelliseksi, osittain monien henkilöiden huonosta englannin kielen taidosta, osittain heikosta ulkomaalais-työntekijäkannasta. Koska lähialueelta ei lopulta löytynyt yhtään sopivaa haastateltavaa, piti kohdistaa etsinnät koko Suomen alueelle.

Löysimme lopulta 4 sopivaa haastateltavaa kauempaa Suomesta. Tässä vaiheessa päätin laatia työntekijöille lomakehaastattelun, koska teemahaastattelun lähtökohdat olivat huonot etäisyyksistä johtuen. Haastattelupohja oli säilynyt muuttumattomana. Käytin samoja teemoja, kuin konsulttihaastattelussa ja laadin muutaman kysymyksen jokaista teemaa kohden (Liite 3). Lähetin haastattelupohjan kaikille työntekijöille sähköpostitse täytettäväksi. Yksi haastateltava palautti täytetyn kyselypohjan samana päivänä, toinen kahden viikon kuluttua, kolmas vasta neljän viikon kuluttua muuttaman muistutuksen jälkeen. Neljäs haastateltava ei osallistunut tutkimukseeni lainkaan.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa esitän ja analysoin tutkimuksen tuloksia suoritettujen teemahaastattelujen, sekä lomakehaastattelujen pohjalta. Erittelen haastattelujen tuloksia sekä työntekijöiden, että työnantajan näkökulmasta.

## 6.1 Yhteydenotot, haastattelut ja perehdytys (Ennen työntekijän Suomeen saapumista).

Kun henkilöstövuokrayritykselle tulee toimeksianto kohdeyritykseltä koskien ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointia, ensimmäinen vaihe on delegoida alurekrytoinnin, sekä perehdyttämisen ensimmäiset askeleet ulkomailla toimivalle, saman henkilöstövuokrayrityksen yksikölle. Tässä tapauksessa kohdemaana on Puola. Puolan yksikön henkilöstökonsultit aloittavat työntekijähaun, sekä puhelinhaastattelvat potentiaalisesti sopivat työntekijä-kandidaatit. Puhelinhaastattelujen jälkeen kutsutaan sopivimmat henkilöt varsinaiseen haastatteluun, jolloin varsinainen perehdyttämisprosessi alkaa.

Tässä vaiheessa haastatteluun valituille henkilöille suoritetaan kielitesti, koska englannin kielen perusosaaminen on usein vaatimuksena Suomessa työskennellessä. Kieliosaamisen kriteerit vaihtelee kuitenkin suuresti työskentelykohteesta riippuen. Esimerkiksi Olkiluoto 3 työmaalla puolalaisilla työntekijöillä on usein puolalainen työjohto. Näissä tapauksissa ei vahvaa englannin kielen osaamista vaadita. Jossakin tapauksissa henkilöstövuokrayrityksen Suomen yksikkö puhelinhaastattelee työntekijän, ulkomaan yksikön lisäksi. Tällä halutaan ottaa mahdollisimman hyvä ensikosketus työntekijään, sekä todeta henkilön valmius, sekä motivaatio ulkomailla työskenteleeseen.

Haastattelujen aikana työntekijää pyritään perehdyttämään mahdollisimman hyvin tulevaan työhön teoriatasolla, sekä Suomalaiseen yhteiskuntaan yleisesti. Tarpeellisen tiedon jakaminen tässä vaiheessa on hyvin tärkeää, koska työntekijän on hahmotettava jo ennen Suomeen saapumista, mikä täällä odottaa. Esimerkiksi ilmasto ja kulttuuri eroavat usein suurestikin ulkomaalaisen työntekijän kotimaan vastaavista. Ulkotyössä pitää olla valmius sietää kylmiä kelejä, jotta työskentely olisi mahdollista.

Toinen tärkeä aspekti työntekijän perehdytyksessä ennen Suomeen saapumista on palkka- sekä viranomaisasiat. On olemassa tiettyjä vaatimuksia ulkomaalaisille henkilöille Suomessa työskenteleeseen sekä asumiseen liittyen, joiden pitää täyttyä. On erityisen turhaa lähteä ulkomaille ja todeta paikan päällä, ettei työskentely ole lain

puitteissa mahdollista. Myös palkka- ja verotusasiat voivat erota työntekijän kotimaan vastaavista huomattavasti, joten on ensiarvoisen tärkeää selvittää ne, ennen työsuhteen alkua, jottei mikään tulisi työntekijälle yllätyksenä.

Koska suurin osa rekrytoitavista ulkomaalaisista työntekijöistä päätyy työskentelemään Olkiluoto 3 työmaalle, on otettava huomioon Olkiluodon erityisvaatimukset työlupia koskien. Työntekijän on saatava tietää jo kohdemaassa, että Olkiluodolle pääsy vaatii moitteettoman rikostaustan, sekä puhtaan huumetestin, ennen työn alkua.

Henkilöstyvuokrayrityksen konsulttien, sekä toimistopäällikön pääperiaatteena on antaa työntekijöille jo ennen Suomeen saapumista niin selkeä kuva Suomen oloista, sekä itse työstä, kuin mahdollista, jotta rekrytointi olisi molempien osapuolten kannalta selkeää ja jouhevaa. Kaikista ikävin tilanne on se, kun työntekijä saapuu Suomeen ja vasta paikanpäällä jompikumpi osapuoli toteaa työsuhteen alkamisen mahdottomaksi. Tämän takia on selvitettävä Suomessa asumisen oloja, sekä tulevaa työnkuvaa mahdollisimman yksityiskohtaisesti.

Lomakehaastatteluun vastanneet työntekijät kokivat saaneensa riittävän perehdytyksen Suomeen muuttamista sekä tulevaa työtä ajatellen. Kaksi työntekijää kolmesta olivat vastausten perusteella täysin tyytyväisiä kohdemaassa tapahtuneen tiedonsaantiin. Yksi työntekijä kertoi jopa olleensa yhteydessä suoraan tulevaan työpaikkaansa, josta selvisi itse työhön liittyvät yksityiskohdat. Kaikki kokivat saaneensa riittävästi tietoa Suomen yhteiskunnasta, sekä tulevan matkan järjestelyistä, vaikkakin joutuivat varaamaan matkan Suomeen itse. Työntekijät saivat "Tervetuloa Suomen"- oppaan kohdemaassa ja kokivat sen sisällön tarpeelliseksi. Oppaassa on asiaa mm. työlainsäädännöstä, tulevista työtehtävistä, palkasta jne.

Yksi työntekijöistä löysi parannettavaa tämän vaiheen perehdyttämiseen. Hän koki, että tieto tulevan työn vastuualueista, sekä yksityiskohdista olisi saanut olla laajempi. Hän mainitsi kuitenkin saaneensa kaiken tarvittavan tiedon heti ensimmäisenä työpäivänä. Toinen kehityskohde oli saman työntekijän mielestä tieto Suomen verotusjärjestelmästä. Vaikka "Tervetuloa Suomeen"- oppaassa oli asiaa verotuksesta, se ei ollut kuitenkaan työntekijän mielestä riittävän kattava.

## 6.2 Yhteydenotot, haastattelut ja perehdytys (Työntekijän saapuessa Suomeen)

Kun työhön valitut työntekijät saapuvat Suomeen, heidät otetaan vastaan joko lentokentällä, tai mikäli he tulevat autolla, opastetaan henkilöstövuokrayrityksen toimistoon. Tässä vaiheessa heille on jo järjestetty asunto, joten tilapäismajoitukselle ei ole tarvetta.

Ensimmäinen viikko on perehdyttämisen sekä yleisten asioiden hoidon kannalta erittäin tärkeä, mutta samalla kiireinen. Lyhyessä ajassa työntekijöiden pitää ehtiä hankkia pankkitili, verokortti, rekisteröityä maistraattiin, suorittaa mahdolliset työhön liittyvät testit, käydä huumekekeessa OL3 kulkulupaa varten jne. Työntekijät opastetaan lähes kädestä pitäen viranomaisasioiden hoitoon, työterveys- ja turvallisuustarkastukseen sekä mahdollisten työhön liittyvien testien suorittamiseen.

Tässä vaiheessa konsultit seuraavat aktiivisesti asioiden edistymistä, sekä antavat neuvoja ja vastaavat mahdollisiin kysymyksiin. Jossain tapauksissa (esimerkiksi kielitaidon puutteellisuudesta johtuen) on konsultti ollut mukana virastokierroksella auttamassa asioiden hoidossa. Yleensä muutaman päivän kuluessa Suomeen saapumisesta työntekijät tekevät ensimmäisen käynninsä kohdeyrityksessä. Silloin tapahtuu ensimmäinen kosketus itse työhön ja siihen liittyvään perehdytykseen.

Kaikki työntekijän kokivat vastaanoton lämpimäksi, sekä itsensä tervetulleiksi. Kuten konsultitkin mainitsivat asiasta, ensimmäiset päivät olivat todella kiireisiä ja asioita oli hoidettavana paljon. Työntekijät kokivat saaneensa paljon apua ja tukea viranomaisasioiden hoitoon, sekä asuntojärjestelyihin liittyen. Yksi työntekijöistä kertoi kohdanneensa erilaisia vastoinkäymisiä viranomaisasioiden hoidossa, mutta henkilöstövuokrayrityksen konsultit auttoivat ongelmien ratkaisemisessa.

Asia, joka sai yhden työntekijöistä lievästi pettyneeksi oli Suomeen saapumisen jälkeinen asuntojärjestely. Työntekijä joutui ensimmäisten viikkojen aikana jakamaan huonetta toisen työntekijän kanssa. Palautteen mukaan tilanne on ymmärrettävä, mutta uuden asunnon järjestelyissä kesti hieman liian kauan.

Toinen asia, jonka sama henkilö nosti esiin oli KELA:n toiminnasta, sekä tarpeellisuudesta tiedottaminen. Työntekijän mukaan häntä ei tiedotettu KELA-kortin tarpeellisuudesta Suomessa. Myöhemmin hän oli joutunut ikävään tilanteeseen, kun työntekijän luona vierailut sukulainen sairastui, eivätkä asiat hoituneet KELA-kortin puutteellisuuden takia halutulla tavalla.

### 6.3 Tukimateriaali

Henkilöstövuokrayrityksen työntekijöiden, sekä toimistopäällikön haastattelussa selvisi heti alkuun, että ko. yritys todellakin panostaa jaettavaan tukimateriaaliinsa. Tiedon jakamista ja perehdytystä on heidän mielestään hyvä hoitaa paitsi suullisesti, myös kirjallisesti, koska suullisesti jaettu tieto saattaa hetken päästä unohtua, kun taas kirjallisesta dokumentista voi aina tarvittaessa "luntata".

Ensimmäiset tukimateriaalinsa työntekijät saavat jo kotimaassa. Kyseessä on "Welcome to Finland" opas, joka sisältää yleistä asiaa Suomesta, tulevasta työstä, palkka-asioista jne. Konsulttien mukaan työntekijöiden kannattaa tutustua oppaaseen perusteellisesti ennen lopullista päätöstä Suomessa työskentelystä.

Kun valitut henkilöt saapuvat Suomeen, jaetaan heille heti ensimmäisenä päivänä kattava opas, joka sisältää listan hoidettavista asioista ennen työn alkua, sekä muuta tarpeellista tietoa. Opas sisältää tietoa seuraavista asioista:

- Pankkitilin avaaminen
- Verokortin saaminen
- Rekisteröinti maistraattiin
- Puhelinlyyttymän avaus
- Asuntojärjestelyjä koskevat asiat
- Työsuhdetta koskevat asiat
- Palkanmaksuun ja verotukseen liittyvät asiat
- Työterveyshuoltoon liittyvät asiat

Kyseinen opas antaa työntekijöille hyvät valmiudet hoitaa esim. virastoasiat itsenäisesti, koska konsulteilla ei ole aina mahdollisuutta lähteä työntekijöiden mukaan. Oppaassa on myös tarkempia ohjeita ja aikatauluja erilaisiin asioihin liittyen.

Konsulttien mukaan kirjallinen tietopaketti on molempien osapuolten eduksi. Työntekijät saavat tarvittavan perehdytyspaketin sekä suullisesti, että kirjallisesti. Tämä säästää konsulttien aikaa, koska asioita ei välttämättä tarvitse enää kysyä kahteen kertaan, vaan tieto löytyy kirjallisenakin. Konsultit kuitenkin painottivat haastattelussa opastaneensa työntekijät niin, etteivät he epäröisi kysyä, mikäli jokin asia on jäänyt epäselväksi.

Työntekijät kokivat saamansa tukimateriaalin suurimmilta osin kattavaksi sekä erittäin hyödylliseksi. Erityisesti nousi esiin jo henkilöiden kotimaassa jaettava opas, joka kertoo yleisesti asioista, joita kannattaa ottaa huomioon Suomeen muuttaessa. Täten työntekijöillä oli mahdollisuus valmistautua tulevaan etukäteen. Myös Suomen puolella jaettava tietopaketti helpotti virastoasioiden hoidon huomattavasti.

Yksi haastateltavista työntekijöistä kertoi olevansa tyytyväinen saamaansa tukimateriaaliin, vaikka ei enää kovin tarkasti muistanut sen sisältöä. Tämän mukaan asioiden hoitaminen oli helpompaa ja sujuvampaa, kun pystyi tarkastelemaan tiedon saamista oppaasta. Hän näki myös asiassa kääntöpuolen; henkilöstökonsultteja ei tarvinnut vaivata jatkuvasti kysymyksillä kirjallisen aineiston ansiosta.

Toinen haastateltava antoi myös positiivista palautetta tukimateriaalista, sekä kertoi sen olevan erittäin hyödyllinen. Sama henkilö nosti esiin mahdollisen kehityskohteen tukimateriaalissa. Hänen mielestään virastoasioiden hoitoon liittyvät ohjeet voisivat olla vieläkin yksityiskohtaisemmat ja tarkemmat. Tilannetta kuitenkin helpotti henkilöstökonsulttien vahva apu ja tuki asioiden hoidossa.

Kolmas haastateltava vastasi aiheeseen vain hyvin suppeasti. Hänen mukaansa tukimateriaalista oli hyötyä, eikä hän löytänyt selviä puutteita tai kehityskohteita.



#### 6.4 Perehdytys työhön

Koska tutkimuksen kohdeyrityksenä on henkilöstövuokrausyritys, itse fyysinen työ tapahtuu asiakasyrityksen tiloissa tämän johtamana ja valvomana. Vaikka vastuu työntekijöiden onnistuneesta rekrytoinnista on henkilöstövuokrausyrityksellä, työhön perehdytyksen hoitaa lähet poikkeuksetta asiakasyritys.

Haastattelemani konsulttien, sekä toimistopäällikön mukaan henkilöstövuokrausyritys seuraa ja valvoo työntekijöiden työhön perehdyttämistä jatkuvasti, vaikei sitä itse toteuta. Asiakasyrityksen työnjohdolta varmistetaan perehdytyksen keston- sekä puitteet ennen rekrytointisopimuksen tekoa.

Varsinkin ensimmäisen viikon yhteydenpito sekä työntekijöihin, että asiakasyritykseen on tärkeä. Koska henkilöstövuokrausyritys toimii työnantajana, on myös heidän vastuullaan tarjota työntekijöille sopivat puitteet työskentelyyn. Tämä korostuu esimerkiksi työvaatteiden, sekä tarvikkeiden hankinnassa, mahdollisten työturvallisuus tms. koulutusten järjestelyissä. Toimistopäällikön mukaan -kieli sekä työturvallisuuskoulutuksia järjestetään säännöllisesti työntekijöilleen. Myös työntekijöidensä ensimmäisenä työpäivänä on ollut tapana lähteä mukaan asiakasyritykseen seuraamaan perehdytystä ja todentamaan paikanpäällä, että kaikki sujuu niin kuin pitää.

Kaikki 3 haastateltavaa työntekijää olivat yksimielisesti tyytyväisiä saamaansa työhönperehdytykseen. Heidän mukaan henkilöstövuokrausyritys oli pohjustanut tulevia työntehtäviä niin hyvin, kuin mahdollista ja asiakasyritys tarjosi ensiluokkaisen perehdytyksen työhön.

Perehdytys oli toteutettu saman kansalaisuuden (tässä tapauksessa Puolan) henkilön toimesta, joka toimi myös työnjohtajana. Tästä seuraa iso etu, koska äidinkiellä kommunikointi ja sitä kautta oppiminen sujuu paljon paremmin, kuin esimerkiksi englannin kielellä. Työntekijät saivat kaikki tarvittavat työvaatteet henkilöstövuokrausyritykseltä, kun taas työvälineistä huolehti asiakasyritys. Yksi työntekijöistä kertoi myös käyneensä työturvallisuuskurssin, jonka tarjosi henkilöstövuokrausyritys.

Uudella työpaikalla työntekijät kokivat itsensä tervetulleiksi ja kuvailivat vastoonoton lämpimäksi. Aktiivinen perehdytysjakso kesti viikon. Kaikki kolme työntekijää

kijää kokivat sen erittäin kattavaksi, sekä ajan puolesta riittäväksi. Minkäänlaisia kehityskohteita ei työhönperehdytyksessä noussut esiin.

### 6.5 Seuranta ja yhteydenpito

Henkilöstövuokrayrityksen mukaan työntekijöiden ja työnantajien välinen kommunikointi on välttämätöntä onnistuneen rekrytointiprosessin kannalta. Toimistopäällikkö kertoo olevansa hyvin aktiivinen työntekijöiden yhteydenpidossa prosessin alusta loppuun asti. Varsinkin ennen työn alkua työntekijöiden sekä asiakasyrityksen kanssa yhteydenpito on vilkasta. On tärkeää, että kaikki osapuolet pysyvät rekrytointiprosessin etenemisessä ajan tasalla. Ulkomaalaisen työntekijän ensimmäisenä työpäivänä henkilöstövuokrayrityksen toimistopäällikkö on usein mukana varmistamassa, että kaikki sujuu hyvin. Ensimmäisten viikkojen aikana on tapana olla yhteydessä työntekijään vähintään kerran viikossa, jatkossa tarpeen mukaan.

Henkilöstökonsultit vahvistavat toimistopäällikön ajatuksia. Heidän mukaan on myös tärkeää rohkaista työntekijää olemaan yhteydessä tarpeen tullen epäilemättä. Koeajan lopussa tehdään tyytyväisyyskysely rekrytointiprosessiin liittyen sekä työntekijöille, että asiakasyrityksen henkilöstövastaavalle. Kyselyn palautteen avulla pyritään kehittämään seurannan toimintamalleja tarvittaessa. Konsulttien mukaan myös työntekijät ovat olleet hyvin reippaita ja omatoimisia ottamaan yhteyttä epäselvissä tilanteissa sekä sähköpostitse, että puhelimitse. Mahdollisissa ongelmatilanteissa pyritään auttamaan työntekijöitä parhaan mukaan.

Yksi henkilöstökonsultti nosti esiin mahdollisen kehityskohteen. Tämän mukaan alku-rekrytointivaiheessa, yhteydenpito henkilöstövuokrayrityksen ulkomaan yksikön kanssa on liian aikaa vievää. Usein tarvitaan yli 10 sähköpostiviestiä jonkun asian selvittämiseen. Tämä johtunee siitä, että henkilöiden valintaprosessin aikana tarvitaan monenlaista tietoa tulevista työntekijöistä. Myös työntekijöille täytyy toimittaa tarvittavat tiedot työehdoista, Suomeen muuttamisesta ja muista yksityiskohdista.

Kaikki kyselyyn osallistuneet työntekijät vahvistivat henkilöstövuokrayrityksen henkilökunnan olevan hyvin aktiivisia yhteydenpidossa sekä tiedottamisessa rekrytointi-

prosessin alusta loppuun. Henkilöstökonsultit saivat kehuja hyvästä yhteydenpidosta sekä sähköpostitse, että puhelimitse. Heitä oli myös helppo lähestyä mahdollisissa ongelmatilanteissa tai apun tarpeessa. Yksi työntekijä kertoi saaneensa apua jopa tilanteissa, joista henkilöstövuokrayritys ei ollut millään tavalla vastuussa.

Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että yhteydenpito toimi Suomen puolella loistavasti molemmin puolin, mutta ennen Suomeen saapumista hän olisi toivonut hieman yksityiskohtaisempaa tietoa työtehtävistä, sekä verotuksesta. Hänen mukaansa hän sai tarvitsemansa tiedon kuitenkin heti, kun saapui Suomeen. Tämän mukaan, varsinkin ensimmäisinä päivinä Suomessa henkilöstövuokrayrityksen konsultit, sekä toimistopäällikkö olivat häneen yhteydessä lähes päivittäin, varmistaakseen asioiden etenemisen. Kaikki työntekijän kokivat yhteydenpidon toimivan loistavasti myös työsuhteen alun jälkeen. Varsinkin ensimmäisten viikkojen aikana työnantaja tiedusteli säännöllisesti kuulumisia sekä työhön perehdytyksen sujuvuutta. Työsuhteen edetessä säännölliselle yhteydenpidolle ei ollut enää tarvetta, vaan asiat hoidettiin tarpeen mukaan.

Kaikki 3 tutkimukseen osallistunutta työntekijää kokivat myös käyttäjäyrityksen ja henkilöstövuokrayrityksen välisen tiedonkulun hyväksi. Ristiriitaista tai puutteellista tiedonsaantia sekä käyttäjäyrityksen, että työnantaja-yrityksen toimesta ei ollut havaittavissa.

## 6.6 Yhteenvedo haastatteluista

Haastattelujen tarkoituksena oli kartoittaa henkilöstövuokrayrityksen perehdyttämismenetelmät ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla sekä selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä nykyiseen perehdyttämismalliin. Tutkimuksessani haastattelin sekä henkilöstövuokrayrityksen henkilökuntaa, että työntekijöitä. Henkilökuntahaastattelulla selvitin perehdyttämisen prosessin yksityiskohdat vaihe vaiheelta. Työntekijöiden lomakehaastattelulla kartoitin heidän tyytyväisyyttä perehdytykseen, sekä poimin mahdollisia kehityskohteita nykyisestä perehdyttämismallista. Työntekijöiden palautteen perusteella pyritään korjaamaan puutteelliset kohdat perehdyttämisessä.

Ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoitaessa perehdyttämisen merkitys korostuu entisestään, koska Suomeen töihin tultaessa kaikki on vierasta. Täten perehdyttämisen täytyy olla huomattavasti laajempi, kuin kotimaisten työntekijöiden kohdalla. Ulkomaalainen työntekijä tarvitsee perehdytyksen paitsi itse työhön, myös Suomalaiseen työyhteisöön yleisesti. Suomalaisella työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia niitä aspekteja, joita työntekijä joutuu kohtaamaan ulkomailta työskennellessä. Tähän kuuluvat mm. työlainsäädäntö, erilaisten virastojen tarpeellisuus ja toiminta, suomalainen kulttuuri, työhön perehdytys jne. Koska työhön perehdytyksen hoitaa tässä tapauksessa asiakasyritys, henkilöstövuokrayrityksen rooli tässä jää vähemmälle. Sen sijaan oikeanlaisen tiedon jakaminen koskien työoloja, muuttamista suomeen, tarpeellisten virastojen toimintaa, sekä muita järjestelyjä on ensisijaisen tärkeää. Koska henkilöstövuokrayritys toimii tavallaan välikätenä asiakasyrityksen välillä, informaation kulku sidosryhmien välillä on erittäin tärkeää. Puutteellinen tiedonkulku voi aiheuttaa ristiriitoja ja väärinkäsityksiä.

Kun työntekijä perehdytetään kunnolla, onnistuneen rekrytoinnin, sekä pitkä-aikaisen työsuhteen mahdollisuus kasvaa. Myös työntekijän yleinen motivaatio ja mieliala pysyy hyvällä tasolla. Työntekijän ohella toimivasta perehdyttämisestä hyötyy sekä henkilöstövuokrayritys, että asiakasyritys. Onnistunut perehdytys vähentää rekrytoinnin keskeytymisen riskiä huomattavasti, koska oleellisen tiedon ansiosta myös työntekijöiden päätökset ovat varmempia. Koska työntekijät tulevat ulkomailta asti, epäonnistumiseen ei ole varaa. On tärkeää saada työllistettyä kaikki Suomeen tulevat työntekijät, joten myös ulkomaan päässä tapahtuva tiedottaminen on hyvin tärkeää. Väärän tai puutteellisen tiedon takia, työntekijä saattaa kohdata erilaisia ongelmia Suomeen saapuessa.

Tutkimuksen henkilöstövuokrayrityksellä on vankka kokemus ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämisestä. Vuosien saatossa perehdyttämismalleja, sekä siihen liittyvää tukimateriaalia on kehitetty jatkuvasti paremmaksi. Asiantunteva sekä vankka ote näkyi myös henkilöstön haastatteluissa. Sekä toimistopäällikkö, että konsultit kertoivat samoja yksityiskohtia perehdyttämisestä, joten jälkeenpäin ajateltuna yhdenkin henkilön haastattelu olisi riittänyt. Työntekijöiden kohdalla tilanne oli hankalampi. Kriteerejä (kielitaito, sekä rekrytoinnista kulunut aika) täyttäviä työntekijöitä ei löytynyt lähiseudulta lainkaan, joten jouduin tekemään suunnitellun teemahaas-

tattelun sijasta lomakehaastattelun kauempana Satakunnasta asuville työntekijöille. Valitettavasti tutkimukseen löytyi vain kolme sopivaa työntekijää.

Tutkimustuloksia analysoin vertaamalla henkilöstövuokrayrityksen henkilökunnan haastattelutuloksia työntekijöiden palautteeseen toteutuneesta perehdytyksestä. Tulokset viittaavat kaikin puolin siihen, että perehdytys on toteutettu koko rekrytointiprosessin aikana hyvin. Esiin nousi vain muutamia pieniä kehityskohteita, lähinnä koskien tiedottamista. Työntekijöiden kotimaassa tapahtuva tiedottaminen oli yhden työntekijän mielestä hieman puutteellista. Työntekijä olisi halunnut tietää enemmän yksityiskohtia tulevasta työstään, sekä kattavamman oppaan koskien Suomen verotusjärjestelmää. Tämän mukaan, työntekijän kotimaassa saatu opas sisälsi tietoa em. aiheista, mutta ne olisi saanut olla yksityiskohtaisempia.

Suomessa työntekijät kokivat erittäin mukavan vastaanoton, sekä asioiden järjestely ja hoito sujuivat lähes mallikkaasti. Kaksi kolmesta työntekijästä olivat täysin tyytyväisiä kaikkeen tämän vaiheen perehdyttämiseen. Yksi työntekijä antoi palautetta hitaasta asuntojärjestelystä, koska joutui jakamaan huonetta muutamien viikkojen ajan toisen työntekijän kanssa. Toinen asia, joka nousi esiin Suomessa tapahtuvan tiedonannon yhteydessä oli Kelasta tiedottaminen. Työntekijää ei tiedotettu tarpeeksi Kela-kortin tarpeellisuudesta Suomessa ja hän joutui myöhemmin vaikeuksiin sairastuessa. Kaikki kolme työntekijää olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä asioiden sujuvuuteen Suomeen muuttaessa. Palautteen mukaan henkilöstökonsultit antoivat vahvaa tukea ja apua mm. virastoasioiden hoidossa.

Henkilöstövuokrayrityksen tukimateriaali keräsi niin ikään positiivista palautetta. Kaikkien työntekijöiden mukaan he saivat selkeät kirjalliset oppaat erilaisten asioiden hoitoon. Ensimmäinen opas jaettiin jo ennen Suomeen tuloa kotimaassa, toinen Suomessa. Kirjallisesta materiaalista oli kaikkien työntekijöiden mukaan hyötyä. Yksi työntekijä mainitsi, että virasto-asioiden hoitoon liittyvät ohjeet voisivat olla vieläkin yksityiskohtaisempia.

Työhön perehdytys keräsi tyytyväisimmät palautteet, mikä hieman yllätti. Usein työhön perehdytyksestä kuulee negatiivista palautetta, mutta tässä tapauksessa kaikki kolme tutkimukseen osallistunutta työntekijää olivat täysin tyytyväisiä siihen. Heidän

mukaan vastaanotto asiakasyrityksessä oli hyvä, sekä perehdytysjakso tarpeeksi pitkä ja kattava. Henkilöstövuokrayrityksen mukaan heidän vastuulla on varmistaa, että perehdytys asiakasyrityksessä toteutuu asiallisesti. Tässä on selvästi onnistuttu. Työhön perehdytyksen lisäksi työntekijöille järjestetään erilaisia koulutuksia henkilöstövuokrayrityksen toimesta tarvittaessa. Yksikään työntekijöistä ei maininnut mitään kehityskohteita työhön perehdyttämisessä.

Suranta ja yhteydenpito oli niin ikään toteutunut kohdeyrityksen toimistopäällikön sekä konsulttien kuvaamalla tavalla. Kaikki työntekijät antoivat positiivista palautetta mutkattomasta yhteydenpidosta ja sitä kautta tiedonkulusta. Heidän mukaan konsultit olivat aina helposti lähestyttäviä, sekä valmiita auttamaan puhelimen ja sähköpostin välityksellä. Palautteen mukaan yhteydenpito toimi moitteettomasti koko perehdytysprosessin alusta loppuun. Koeajan aikana työntekijöille tehdään tyytyväisyyskysely, jonka avulla toimintatapoja pyritään kehittämään jatkuvasti. Henkilöstökonsulttien anoa nostettu kehityskohde oli rekrytointiprosessin alkuvaiheen yhteydenpidon monimutkaisuus. Heidän mukaan heidän ja ulkomaan yksikön väliseen sähköpostikommunikointiin menee usein liikaa aikaa.

Kaiken kaikkiaan henkilöstövuokrayrityksen perehdyttämismalli osoittautui hyvin toimivaksi ja työntekijät kokivat saaneensa riittävästi tietoa koskien tulevaa työtä, asioiden hoitoa Suomessa, asumisjärjestelyjä yms. Myös itse työhön perehdytys on hoidettu mallikkaasti. Esiin nousi vain muutamia kehityskokhteita. Näiden perusteella tarvitaan vain pieniä muutoksia/täydennystä nykyiseen perehdyttämismalliin sekä muutamia tarkennuksia tukimateriaalin sisältöön.

## 7 POHDINTA

Tässä kappaleessa arvioin tutkimuksen onnistumista kokonaisuudessaan, sekä nostan esiin tutkimukseen vaikuttavien tekijöiden vaikutusta lopputulokseen. Lisäksi arvioin, mitä olisi voinut tai kannattanut tehdä eri tavalla tässä tutkimuksessa ja tarkastelen, sekä analysoin tutkimuksen luotettavuutta.

## 7.1 Tutkimuksen arviointi

Tutkimus onnistui mielestäni kohtalaisen hyvin. Sain kartoitettua henkilöstövuokrayrityksen käytössä olevan perehdyttämismallin rekrytointiprosessin alusta loppuun. Koska olen suorittanut työharjoittelun kyseisessä yrityksessä ja olin jokseenkin tietoinen ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämismenetelmistä, aiheen tutkiminen oli helpompaa. Sain teemahaastattelujen avulla läpikäytyä koko prosessin erittäin yksityiskohtaisesti. Olen myös saanut tutustuttua tukimateriaalin sisältöön, joka auttoi hahmottamaan jaettavan tiedon tarpeellisuutta. Koska kyseinen henkilöstövuokrayritys on harjoittanut ulkomaisten työntekijöiden rekrytointia jo pitkään, se myös näkyi perehdyttämisen monipuolisuudessa ja tarkoin mietityssä tukimateriaalissa.

Työntekijöiden lomakehaastattelulla pyrin selvittämään, vastaako henkilöstövuokrayrityksen näkemys perehdyttämisestä, työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia. Tulosten perusteella työntekijät olivat hyvin tyytyväisiä kokemaansa perehdytykseen läpi rekrytointiprosessin. Tutkimus antaa tärkeää ja ajankohtaista tietoa henkilöstövuokrayritykselle työntekijöiden tyytyväisyydestä nykyiseen toimintamalliin. Tulosten perusteella voidaan kehittää/täydentää nykyistä toimintamallia entistä paremmaksi. Tutkimuksessa myös työntekijät asetettiin miettimään perehdytyksen yksityiskoh-  
tia, joita he eivät olisi ehkä muuten miettineet.

Tutkimustulosten monipuolisuutta rajoitti vähäinen määrä haastateltavia työntekijöitä. En osannut opinnäytetyötä aloittaessa arvioida, että tutkimukseen osallistuneiden ulkomaisten henkilöiden saaminen osoittautuisi näin vaikeaksi. Tämä johtui osittain hiljaisesta jaksosta ulkomaalaisten rekrytoinnissa, osittain monien henkilöiden riittämättömästä englannin kielen taidosta. Koska henkilöstövuokrayrityksen perehdyttämismalli uudistui noin puoli vuotta sitten, pyrittiin saamaan tutkimukseen sellaisia työntekijöitä, jotka olivat käyneet perehdyttämisprosessin läpi puolen vuoden sisällä. Myös tämä rajoitti potentiaalisten haastateltavien määrän. Mikäli tutkimuksessa olisi saatu useamman työntekijän palautteen, olisi tulos ollut luultavasti monipuolisempi, sekä esiin nostettujen kehityskohteiden määrä suurempi. Uskon myös tutkimusmenetelmän vaikuttavan lopputulokseen. Teemahaastattelulla olisi voinut saada enemmän tietoa irti työntekijöistä, kuin lomakehaastattelulla. Valitettavasti se osoittautui hankalaksi toteuttaa, joten päädyin lopulta lomakehaastatteluun.

Lomakehaastattelun ongelmana on vastausten liiallinen ytimekkyys (esim. "kyllä" ja "ei" vastaukset), sekä tarkentavien lisäkysymysten esittämisen mahdottomuus. Vaikka pyrinkin laatimaan kysymykset niin, että vastaaja joutuisi avaaman aihetta mahdollisimman laajasti, oli osa vastauksista liian suppeita.

## 7.2 Luotettavuustarkastelu

Tutkimuksessa on tärkeää minimoida virheiden syntymistä, mutta siitä huolimatta eri tutkimusten luotettavuudet vaihtelevat. Tämän takia kaikissa tutkimuksissa arvioidaan tutkimustuloksia työn päätteeksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa laatimalla tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Lukijan tulisi tietää laadullisen aineiston alkuperästä, perusteista ja analyysistä. Myös päätelmien ja tulkintojen perusteluista tulisi kertoa lukijalle. (Hirsjärvi ym. 2000, 213–215)

Tutkimuksen ollessa laadullinen, ei siihen voida suoraan soveltaa reliabelius ja validius -käsitteitä. Koska nämä käsitteet ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä, niiden käyttöä kvalitatiivisissa tutkimuksissa on kritisoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 133)

Tutkimuksessa on pyritty ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat asiat. Haastattelujen teemat on tarkoin pohdittu tutkittavan aiheen mukaisesti ja vastausten sisältöön olen pyrkinyt vaikuttamaan lisäkysymyksillä haastattelutilanteessa. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden valintaa on pohdittu tarkoin, mm kielitaidon, sekä perehdyttämisestä kuluneen ajan mukaan, jotta tapahtumat olisi mahdollisimman tuoreessa muistissa.

Lomakiehaastatteluun osallistuneiden työntekijöiden määrä olisi saanut olla suurempi, kattavamman tutkimustuloksen aikaansaamiseksi. Myös tutkimusmenetelmäksi oli sopinut paremmin teemahaastattelu, kuin lomakehaastattelu. Teemahaastattelulla olisi todennäköisesti saanut enemmän tietoa irti tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä. Teemahaastattelussa myös lisäkysymyksiä esittämällä voidaan tarkentaa vastauksia. Kohdeyrityksen henkilöstön kohdalla olisi kahden työntekijän haastattelu



riittänyt, sillä kaikki kolme haastateltavaa kertoivat lähinnä samoja asioita. Tämä johtuu tiiviistä yhteistyöstä heidän välillään, sekä samojen asioiden parissa työskentely.

Nauhoitin kaikki haastattelut puhelimella ja purin aineiston myöhemmin kotona. Käytin myös kirjallisia muistiinpanoja haastattelujen aikana tärkeimpien tietojen kirjaamiseen, sekä muistiinpanojen tekemiseen. Analysoin tutkimustuloksia teemojen mukaan, koska se selkeytti tulosten purkamista. Käytin samoja teemoja sekä työnantajan, että työntekijöiden haastattelussa, vaikka kysymykset oli mietitty eri perspektiivistä. Tämä helpotti tulosten vertaamista keskenään, sekä selkeytti yhteenvedon laatimista.

## LÄHTEET

- Engblom, M. 2002. Työsuhteen ehdot. Helsinki: WSOY.
- Erkkilä, T & Tiilikainen, T. 2012. Avain EU-käsitteisiin. Helsinki: Eurooppa- tiedotus.
- Euroopan komission www-sivut. 2014. Viitattu 23.10.2014.  
[http://ec.europa.eu/finland/index\\_fi.htm](http://ec.europa.eu/finland/index_fi.htm)
- Helsilä, R. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otava.
- Hietala, H & Kaivanto K. 2004. Työsopimus ja johtajasopimus. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uud. p. Helsinki: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi., S, Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud.p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen Liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo: Edita.
- Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Juva: WSOY.
- Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. TTK.
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Lewis, R. 2005. Finland, cultural lone wolf. London: Intercultural Press.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. Työhön perehdyttäminen ja opastus: Ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Turvallisuuskeskus. Viitattu 24.9.2014.  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)
- Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä suomessa. Helsinki: Edita.
- Thompson, M. 2004. Finland country career guide. Going Global, Inc. Viitattu 22.1.2015.  
<http://site.ebrary.com.lillukka.samk.fi/lib/SAMK/reader.action?docID=10035630>
- Tilastokeskuksen www-sivut. 2014. Viitattu 25.10.2014.  
<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Perehdyttämisen kehittäminen. Viitattu 25.11.2014.  
[http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/perehdyttamisen-kehittaminen/Perehdyttamisen\\_kehittaminen.pdf](http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/perehdyttamisen-kehittaminen/Perehdyttamisen_kehittaminen.pdf)

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyssölä, M. 2003. Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki: WSOYpro.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita.

## LIITE 1

### Haastatteluteemat:

- 1) Yhteydenotot ja haastattelut
- 2) Tukimateriaali
- 3) Perehdytys työhön
- 4) Seuranta ja yhteydenpito
- 5) Kehittämisaatuksia

## LIITE 2

Henkilöstövuokrayrityksen henkilökunnan teemahaastattelupohja.

### 1) Yhteydenotot ja haastattelut

- Missä vaiheessa työnhakijaan otetaan yhteyttä ensimmäisen kerran?
- Kenen toimesta ensimmäiset yhteydenotot toteutuu?
- Millaista tietoa työnhakija saa tässä vaiheessa tulevasta työstään?
- Millaista tietoa työnhakija saa tässä vaiheessa Suomesta?

### 2) Tukimateriaali

- Millaista tukimateriaalia henkilöstövuokrayritys tarjoaa kun henkilö on vielä kohdemaassaan?
- Entä Suomeen tulon jälkeen?
- Mitä asioita tukimateriaali käsittelee?

### 3) Perehdytys työhön

- Miten henkilöstövuokrayritys huolehtii työntekijän riittävästä työhönperehdytyksestä?
- Missä vaiheessa työhönperehdytys alkaa?
- Missä vaiheessa loppuu?

### 4) Seuranta ja yhteydenpito

- Miten henkilöstövuokrayritys on toteuttanut työntekijöiden seurannan, sekä yhteydenpidon?
- Millainen merkitys sillä on?

## LIITE 3

Työntekijöiden lomakehaastattelupohja.

### 1) Pehdytys työntekijän ollessa asuinmaassaan.

- Saitko mielestäsi tarpeeksi tietoa Suomesta haastattelujen yhteydessä ennen Suomeen tuloa? Kuvaile, miten asia oli hoidettu.

- Saitko mielestäsi riittävästi tietoa tulevasta työstäsi enne Suomeen tuloa  
As above.

- Mitä asioita olisit kokenut tarpeelliseksi tietää saamasi tiedon lisäksi?

- Miten ensimmäisen matkasi Suomeen oli järjestetty työnantajan toimesta?

### 2) Pehdytys Suomeen tulon jälkeen.

- Millaiseksi koit ensimmäisen vastaanoton henkilöstövuokrayrityksen henkilökunnan toimesta?

- Saitko tässä vaiheessa tarvittavaa tietoa jatkotoimista?

- Millaista tietoa/apua sait viranomaisasioiden hoitamisessa?

- Sujuiko asunnonjärjestelyt hyvin?

- Millaista tietoa sait tässä vaiheessa tulevasta työstäsi?

### 3) Tukimateriaali

- Oletko ollut tyytyväinen henkilöstövuokrayritykseltä saamaasi tukimateriaalin?

- Koitko sen sisällön tarpeelliseksi?

- Miten sitä olisi voinut kehittää?

#### 4) **Työhön perehdytys**

- Miten varsinainen työhön perehdytys oli toteutettu kohdeyrityksen kannalta?

- Oliko se mielestäsi riittävän kattava?

- Jos ei, miten kehittäisit sen?

#### 5) **Seuranta ja yhteydenpito**

- Miten koit yhteydenpidon henkilöstövuokrayritykseen ennen työn alkamista?

- Entä työn alkamisen jälkeen?

- Saitko helposti apua henkilöstövuokrayrityksen henkilöstöltä tarvittaessasi?

- Olivatko konsultit helposti lähestyttäviä?

- Saitko riittävästi tukea työn alkamisen jälkeen

#### 6) **Kehitysalueet**

- Kerro vapaasti, mitä perehdyttämisen osa-aluetta kehittäisit ja miten?