

Opinnäytetyö AMK

Kone- ja tuotantotekniikka

Tuotekehitystekniikka

2018

Erik Uusi-Marttila

PEREHDYTYSOPAS UUSILLE KT-TOIMITTAJILLE

Erik Uusi-Marttila

PEREHDYTYSPOPAS UUSILLE KT-TOIMITTAJILLE

Opinnäytetyön aiheena oli luoda perehdytyspaketti Meyer Turun uusille kokonaistoimittajille. Kokonaistoimittajat ovat aliurakoitsijoita, jotka vastaavat omien alueidensa kokonaisvaltaisesta toimituksesta alusta loppuun avaimet käteen -periaatteella. Tälle työlle oli suuri tarve, koska kokonaistoimittajien vaihtuvuus ei ole ennen ollut suurta, joten aiempaa perehdytyspakettia ei ole olemassa.

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, joka sisältää raporttiosuuden sekä Meyer Turun käyttöön jäävän konkreettisen perehdytyspaketin. Perehdytyspaketista julkaistaan opinnäytetyössä sen sisällysluettelo, mutta koko perehdytyspaketti luovutetaan yrityksen käyttöön.

Opinnäytetyön tavoitteena oli rakentaa Meyer Turun (530) varustelu osastolle laaja ja yksinkertainen perehdytyspaketti uusille KT-toimittajille niin, että sitä olisi mahdollista soveltaa jatkossa myös muilla osastoilla. Paketti kehitettiin toimintatutkimuksen runkoa avulla käyttäen sekä perehdyttämistä koskevaan teoriaan ja lainsäädäntöön nojaten, jossa lähteenä käytettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, artikkeleita sekä telakka-alueella työskentelevien henkilöiden kokemuksia.

Raporttiosuus käsittelee perehdyttämisen teoriaa ja perustelee perehdytyksen merkitystä ja tarpeellisuutta. Raportissa käsitellään työn runkona käytetyn toimintatutkimuksen periaatteet, perehdyttäminen yleisellä tasolla sekä perehdyttäminen käytännössä.

Tuloksena opinnäytetyöstä syntyi perehdytyspaketti, joka on helposti saatavilla sekä mahdollista räätälöidä muille osastoille sopivaksi paketiksi. Perehdytyspaketissa kerrotaan olennaisimmat asiat, joita tulee telakka-alueella huomioida, lisätietoa työvaiheista sekä tarpeellisimmat yhteystiedot. Perehdytyspakettia voidaan kehittää kattavammaksi aktiivisen seurannan avulla, joka käyttöön otetaan, kun paketti on saavuttanut pääkäyttäjänsä.

ASIASANAT:

Perehdytys, perehdytyspaketti, työnohjaus, toimintatutkimus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mechanical and Production Engineering

2018 | 34 pages, 1 page in appendice

Erik Uusi-Marttila

ORIENTATION GUIDE FOR NEW TURN-KEY SUBCONTRACTORS

The subject of the Bachelor's thesis was to create an orientation package for the new turnkey suppliers of Meyer Turku. Turnkey suppliers are subcontractors who are responsible for the total delivery of their areas from the beginning to the end on a turnkey basis. There was a great need for this work, since the turnover of the turnkey suppliers has not been high, so there is no orientation package at all.

This is a functional Bachelor's thesis that includes a report section and a concrete orientation package to be used by Meyer Turku. For confidential reasons, the orientation package was not published in its entirety, but only the contents list.

The aim of the thesis was to build a comprehensive and simple orientation package for the new turnkey suppliers of Meyer Turku (530) interior & design department, which could also be used in other departments in the future.

The package was developed using the framework of action research, using both orientation theory and legislation. The source is from literature, articles and people working at the shipyard.

The report section deals with the theory of orientation and aims to justify the importance and necessity of orientation. The report examines the principles of action research used in the work as well as orientation in the general level and the orientation in practice.

As a result of the thesis project, an orientation package, which is easily available and can be tailored to suit other departments as well, was created. The orientation package describes the most important things to be taken into account in the shipyard, more information about the work steps and the most necessary contact information. The orientation package can be further developed through active monitoring, which is implemented when the package has reached its main user.

KEYWORDS:

Orientation, orientation package, work guidance, action research

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	1
2 TAUSTA	3
2.1 Opinnäytetyön tavoite ja toteutus	3
2.2 Perehdytyspaketissa esiteltävät ohjelmat	4
2.2.1 Jira Software	4
2.2.2 BlueCielo Kronodoc	5
2.2.3 Microsoft Lync	5
2.2.4 Safran Project Enterprise	6
2.3 Opinnäytetyön aloitus ja raportointi	6
3 KEHITYSTYÖN TOTEUTUS	7
3.1 Toimeksiantajan asettamat vaatimukset	7
3.2 Toimintatutkimus	7
3.2.1 Kehittämistyön vaiheet	10
3.2.2 Aiemmat ongelmat ja toimenpiteet	12
4 PEREHDYTTÄMINEN	13
4.1 Käsite ja tehtävä	13
4.2 Lainsäädäntö	14
4.3 Tavoitteet ja hyödyt	15
5 PEREHDYTTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ	17
5.1 Perehdytysprosessi	17
5.1.1 Suunnittelu	18
5.1.2 Rekrytointi	19
5.1.3 Vastaanotto	19
5.1.4 Työnopastus	20
5.1.5 Seuranta	20
5.2 Perehdyttämisen oheismateriaalit	21

6 PEREHDYTYSKOKKI UUSILLE KT-TOIMITTAJILLE	22
6.1 Perehdytyspaketin suunnittelu	22
6.2 Perehdytyspaketin rakenne	24
6.3 Perehdytyspaketin sisältö ja toteutus	24
7 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	27
7.1 Tulokset ja Tulevaisuuden näkymät	27
7.2 Perehdytyksen toimivuus / seurantalomake	27
7.3 Seurannan sisältö	28
8 YHTEENVETO	30
LÄHTEET	32

LIITTEET

Liite 1. Perehdytyspaketin sisällysluettelo

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

KT-toimittaja	Kokonaistoimittaja eli alihankkija, joka vastaa sovitun alueen kokonaisvaltaisesta toimituksesta avaimet käteen periaatteella.
Meriklusteri	Suomen meriklusteri on merellisten elinkeinojen muodostama kokonaisuus.
Yhteistyönjohtaja	Yhteistyönjohtaja vastaa oman alueensa järjestelyistä yhdessä työsuunnittelijan sekä aliurakoitsijan kanssa.
Kollega	Tarkoittaa virkakumppania.

1 JOHDANTO

Jatkuva kehitys on tärkeä osa yrityksen kilpailukyvyn ylläpitämisessä. Liiketoiminnan kasvun myötä voi muodostua uusia haasteita, jotka vaativat yrityksen sisäisten rakenteiden mukauttamista tarpeita vastaaviksi. On erityisen tärkeää, että yrityksessä löydetään uusia tapoja, joiden avulla voidaan kehittää ja arvioida yrityksen toimintaa jatkuvasti.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Meyer Turun uusille kokonaistoimittajille perehdytysopas. Työ rajataan koskemaan Varustelun (530 interior&passenger decks) osastoa. Tavoitteena on kehittää yhteistyön parantamiseksi toimiva ja kattava perehdytysopas, jota on tarvittaessa mahdollista hyödyntää jatkossa muillakin osastoilla. Toimiva perehdytysmalli on erityisen tärkeää projektien aikataulujen kavetessa entisestään. Opinnäytetyö sisältää Meyer Turun käyttöön jäävän perehdytysoppaan sekä perehdyttämistä käsittelevän raporttiosuuden.

Perehdyttäminen luo perustan työntekijän uralle, ja se on keskeinen työssä jaksamisessa ja viihtymisessä. Perehdyttämisen tärkeyttä ei tule aliarvioida tai laiminlyödä, sillä työntekijän saamien hyötyjen lisäksi perehdytys tuo etuja myös työnantajalle. Perehdytys on paitsi työnopastusta, mutta myös samalla panostus ammattitaitoiseen ja tehokkaasti toimivaan henkilöstöön, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. (Jaakkola 2014, 1.)

Raporttiosuus käsittelee perehdyttämistä koskevaa teoriaa, jonka avulla se pyrkii vastaamaan perehdyttämistä koskeviin kysymyksiin, kuten esimerkiksi, mikä on perehdytyksen merkitys yritykselle ja työntekijälle, mitä perehdytys sisältää sekä mitkä tavat ovat toimivia ja tehokkaita perehdytyksen toteuttamiselle. Vastaukset näihin kysymyksiin perustelee perehdyttämisen tärkeyden sekä osoittaa, että tutkimus ei ole turha resursseja haaskaava toimenpide vaan tarpeellinen panostus työntekijän, työyhteisön hyvinvoinnin ja tehokkuuden kannalta. (Jaakkola 2014, 1.)

Tutkimuksen toiminnallinen osuus on konkreettinen perehdyttämisopas, joka käsittelee työtehtäviä työnopastuksen näkökulmasta. KT-toimittajien vaihtuvuus ei ole aiemmin ollut suurta, joten varsinaista perehdytysmateriaalia ei ole ollut eikä sellaista ole edes suunniteltu. (Jaakkola 2014, 1.) Perehdytysoppaaseen laaditaan selkeät ja yksinkertaiset työohjeet sekä lisätään johdanto, jossa esitellään tärkeimmät asiat ennen työn aloitamista. Perehdytysopas soveltuu entisiä ohjeita paremmin juuri uuden

kokonaistoimittajan opastamiseen. Koska organisaation informaatio tulee esitellyksi koko talolle yhteisessä perusperehdytyksessä, jätetään organisaatiota koskeva osuus hyvin vähäiseksi.

Päätavoitteena on selvittää, miten yhteistyön laatua voidaan kehittää hyvällä perehdytyksellä ja tuottaa käyttövalmis perehdytyspaketti. Opinnäytetyön runkona käytetään toimintatutkimuksen prosessia, jota hyödynnetään kehittämistyössä sekä raportoinnissa.

Meyerilta saatu aihe kiehtoo sen monipuolisuuden, haasteellisuuden ja tärkeyden vuoksi. Perehdyttämispaketin kehittäminen vaatii toimeksiantajan vaatimusten selvittämisen, työolosuhteiden luomien haasteiden huomioon ottamisen ja erittäin laajan tutustumisen monialaisiin toimittajiin sekä tarpeellisten yhteystietojen perusteellisen läpikäymisen.

Opinnäytetyössä pohditaan, miten haasteellista aihetta lähestytään ja kuinka ennakkoperehdytys tehdään ammattitaitoisesti molemmat osapuolet huomioon ottaen. Tärkeimpinä lähteinä toimivat Meyer Turun Varusteluosaston 530 omat kollegat sekä palaverissa ja haastatteluissa esiin tulleet asiat.

Opinnäytetyöraportti etenee kohdeorganisaation esittelyn kautta opinnäytetyön taustoihin sekä käytettyihin menetelmiin ja toimintatutkimuksen esittelyyn. Lisäksi raportissa tutustutaan tarkemmin perehdytykseen ja sen tärkeyteen. Tarkoituksena on käsitellä kehitystyön vaiheet teoriaa hyödyntäen. Raportin lopuksi esitellään tulokset, valmiin perehdytyspaketin sisältö, kehitysehdotukset sekä tulevaisuuden suunnitelmat.

2 TAUSTA

Meyer Turku OY, jonka omistaa perheyhtiö Meyer Werft, on Euroopan yksi johtavista laivanrakennusyryksistä. Turun telakka perustettiin vuonna 1737, ja sen toimitusjohtajana toimii tänä päivänä Tri Jan Meyer. Yhtiö tarjoaa innovatiivisia teknologisia ratkaisuja, edistyksellisiä rakennusprosesseja sekä huippuluokan innovaatioita risteilyvarustamoille ja muille laivanomistajille. Meyer Turku on erikoistunut risteilyalusten matkustaja-autolauttojen sekä erikoisaluksien valmistukseen. Vuosien mittaan telakalla on rakennettu yli 1 300 uutta alusta asiakkaille ympäri maailmaa. (Meyer Turku 2018.)

Meyer Turun tytäryhtiöt ovat Piikkiössä sijaitseva hyttitehdas Piikkio Works Oy, Shipbuilding Completion Oy, joka tarjoaa avaimet käteen ratkaisuja laivojen yleisiin tiloihin sekä laivanrakennus- ja offshore-alan suunnitteluyritys ENG´nD Oy (Meyer Turku 2018).

Nykyään Meyer Turun telakka työllistää noin 1 700 työntekijää ja on merkittävä työllistäjästä koko Lounais-Suomessa, mutta meriklusterin kautta myös ympäri Suomea. Kaikki toiminnot yhteen laskettuna, suomalaisessa meriklusterissa työskentelee yhteensä yli 40 000 ihmistä. Klusteri on kaikkien merialojen ja merenkulun ympärille muodostuneen verkoston piirissä toimivat teknologitoimittajat, koulutusorganisaatiot ja valmistava teollisuus. (Meyer Turku 2018.)

2.1 Opinnäytetyön tavoite ja toteutus

Opinnäytetyö tehdään Meyer Turun telakkaan kuuluvalla Sisustus-Varustelu osastolle. Yhteyshenkilönä Meyerilta toimii osastopäällikkö Johanna Kaijo ja Aluepäällikkö Juuso Normio. Toimeksiannon tavoitteena on kehittää asiakkaalle perehdytyspaketti uusille KT-toimittajille. Työssä tutustutaan aikaisemmin ilmenneisiin ongelmakohtiin, vanhojen KT-toimittajien vinkkeihin, työssä käytettäviin sovelluksiin sekä selkeään perehdytyspaketin rakentamiseen. Opinnäytetyön runkona toimii toimintatutkimuksen prosessi, jota käytetään kehittämistyössä sekä raportoinnissa. Tarkkojen tulosten aikaansaamiseksi on yhteistyö/palaverit yhteistyönjohtajien ja KT-toimittajien välillä erityisen tärkeää. Valmiit tulokset esitellään Varusteluosaston henkilökunnalle sekä palautetaan yrityksen omaan tietokantaan. Tulosten pohjalta saatu perehdytyspaketti tulee välittömästi aktiiviseen

käyttöön. Kuviossa 1 on kuvattuna toimintatutkimuksen prosessi ja kehittämistyön eri vaiheet.

Reflektoi

- teoriaan vertaaminen

Suunnittele

- Ongelmakohtien määrittely
- Toimenpiteet



Havainnoi

- Esimerkkitapaukset
- Palaverit
- Haastattelut
- Arjen havainnointi

Toimi

- Sovitut toimenpiteet käyttöön
- Seuranta
- Haastattelut
- Palautekysely

Kuvio 1. Toimintatutkimuksen prosessi.

2.2 Perehdytyspaketissa esiteltävät ohjelmat

Perehdytyspaketissa esitellään käytössä olevia ohjelmistoja, jotka saattavat olla uusille KT-toimittajille entuudestaan tuntemattomia. Ohjelmistojen selkeän kuvauksen luominen edellyttää käytössä olevien ohjelmistojen perusteellista tutkimista ja niihin perehtymistä.

2.2.1 Jira Software

JIRA-tehtävienhallintatyökalua käytetään paitsi projektien hallintaan myös erilaisten työ- määräysten, virheiden ja tukipyyntöjen raportointiin (Jira-Software 2018). Yksittäisten tehtävien hallinta on avain projektien onnistumiseen: tehtävähallinnan avulla huolehditaan, että osatehtävät tulevat suoritetuksi ja kokonaisuus valmistuu (Jira-Software 2018).

Tehtävähallintaa käytetään myös silloin, kun työtehtävät ovat niin sanotusti irrallisia. Kirjaamalla työt tehtävähallintaan varmistetaan, etteivät ne unohdu. JIRA-tehtävienhallintaohjelmiston avulla suuretkin tehtävämäärät pysyvät järjestyksessä. Tehtävien suorittamisesta ja ongelmille löytyneistä ratkaisuksista jää talteen tieto, joka löytyy helposti, kun samanlainen tilanne toistuu. (Jira-Software 2018.)

2.2.2 BlueCielo Kronodoc

BlueCielo Kronodoc -projektin dokumenttinhallinta ja tehtaiden tietohallintaratkaisu teollisuusprojekteihin tukee tiedonhallintaa laajasti verkottuneissa projekteissa. Nämä ovat hankkeita, joissa lopputulos on äärimmäisen monimutkainen tuote, kuten tehdas, voimalaitos, laiva tai muu teollinen investointituote, ja hankkeen toimitukseen sisältyy suuri määrä asiakirjoja. BlueCielo Kronodoc -ratkaisu toimii web-pohjaisena projektitietojärjestelmänä, jota kaikki hankkeen jäsenet voivat käyttää internetselaimella riippumatta siitä, mikä on aika tai paikka. Tietojen tallennusjärjestelmä toimii toimitus- ja jakelupaikkana kaikissa virallisissa asiakirjoissa. Hanketietojen jakelu siirretään siten henkilökohtaisilta sähköposteilta yhteiseen projektityötilaan ja BlueCielo Kronodoc -ohjelma lähettää projektijäsenille ilmoituksia automaattisesti asiakirjojen muutoksista ja pitää koko verkoston ajan tasalla projektissa. (BlueCielo 2018.)

2.2.3 Microsoft Lync

Microsoft Lync on Microsoftin valmistama kaupallinen pikaviestin sovellus, joka tarjoaa ääni- ja videopuhelut, online-kokoukset, saatavuustiedot (läsnäolo) ja tiedostojen jakamisen yhdestä helppokäyttöisestä ohjelmasta (Microsoft-Lync 2013).

Lync käyttää Quick Lync -valikkoa jokaisen kontaktiluettelon kanssa, jotta se tarjoaa paljon toimintoja ilman häiriöitä. Quick Lync -valikossa on painikkeita, jotka paljastuvat, kun klikkaa yhteystiedon kuvaa yhteystietoluettelossa. Keskustelu voidaan aloittaa, ääni- tai videopuheluna sekä osoitekorttia on mahdollista tarkastella yhdellä klikkauksella. (Microsoft-Lync 2013.)

2.2.4 Safran Project Enterprise

Safran-ohjelmistoa käytetään hallitsemaan joitakin maailman monimutkaisimpia hankkeita eri toimialoilla, kuten öljy- ja kaasuteollisuudessa, suunnittelu- ja rakennusteollisuudessa, ilmailuteollisuudessa ja puolustuksessa, julkishallinnossa ja julkisella sektorilla. Safran Project tarjoaa mielenrauhaa alustavasta suunnittelusta toteutukseen asti. Suurille monimutkaisille hankkeille ei ole parempaa valintaa. Vaikutusten tarkastelu, riskien analysointi, edistymisen saaminen ja arvokkaiden raporttien laatiminen ovat kaikki Safran Projectin osa-alueita. (Safran 2018.)

2.3 Opinnäytetyön aloitus ja raportointi

Opinnäytetyön tekeminen aloitetaan pitämällä avauspalaveri, jossa allekirjoitetaan toimiksi- ja salassapitosopimus. Palaverissa käydään läpi työn alustava aikataulu sekä sovitaan vaatimukset ja odotukset. Palaverissa sovitaan alustavasti myös päivämäärät katselmuksille, joissa seurataan työn etenemistä.

Kehitystyön tiedonvälitys hoidetaan projektin aikana järjestettävissä palavereissa, haastatteluissa, katselmuksissa sekä sähköpostin välityksellä. Lopullinen raportointi ja palautus tapahtuvat loppupalaverissa sekä tulokset tallennetaan yrityksen omaan tietokantaan.

3 KEHITYSTYÖN TOTEUTUS

Kehitystyön tekeminen vaatii telakan käytäntöjen tuntemuksen lisäksi myös kokonaisuuksien hallintaa ja ongelman ratkaisukykyä. Päivittäisten rutiinien lisäksi selvitysluontoisten tehtävien suorittaminen edellyttää laajaa asiayhteyksien ja kokonaisuuksien ymmärrystä, jotta ongelmat osataan paikallistaa ja ratkaista. Työhön liittyy jonkin verran myös muun henkilökunnan ohjeistusta, ja tehtävää voidaanakin pitää osittain asiantuntijatehtävänä. (Jaakkola 2014, 5.)

3.1 Toimeksiantajan asettamat vaatimukset

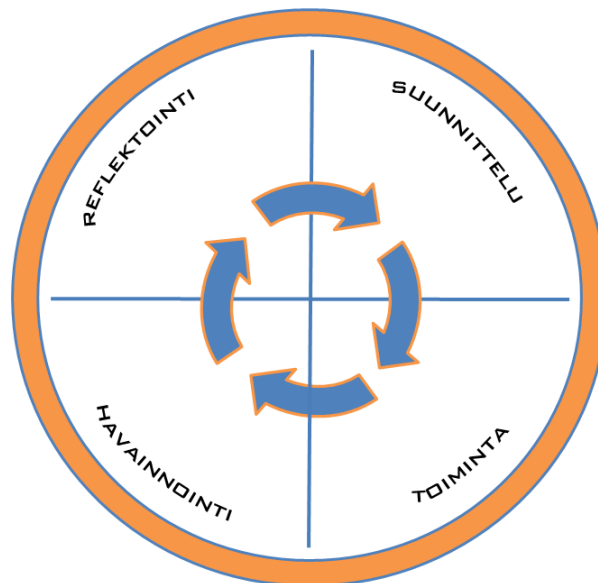
Tutkimus ja kehitystyön on oltava reilu ja molemmat osapuolet huomioon ottava. Työ rajataan koskemaan Varustelun ”Interior&Passenger Decks 530” –osastoa, mutta mahdollisesti jatkossa tullaan hyödyntämään myös muilla osastoilla. Viestintää tulee kehittää KT:n ja yhteistyönjohtajien välillä. Perehdytyspaketista tulee tehdä selkeä, jonka avulla nopeutetaan uusien KT-toimittajien orientoitumista telakalle. Perehdytyspakettia luodessa tulee haastatella useita telakalla toimivia henkilöitä mahdollisimman kattavan paketin aikaansaamiseksi.

3.2 Toimintatutkimus

Aloitin toimeksiannon tekemällä taustatutkimuksia vastaavista tehdyistä tutkimuksista ja keskustelemalla kollegoideni kanssa esille tulleista ongelmista. Kävin läpi myös mahdollisia kehitysehdotuksia ja esimerkkitapauksia. Kun aloin pohtimaan ja etsimään menetelmiä tutkimustyön suorittamiseksi, nousi monesti esille toimintatutkimus. Tämä tutkimusmuoto olisi paras vaihtoehto, jolla voitaisiin suorittaa yritykselle tarpeellinen kehitystyö.

Toimintatutkimus on prosessi, jonka päätavoitteena on asioiden muuttaminen ja kehittäminen entistä paremmaksi. Kehittämisen tulisi olla jatkuva prosessi. Tärkeintä on ymmärtää prosessi uudella tavalla. Toimintatutkimus on tällä tavoin helpommin lähestyttävä tapa, joka ei keskity ainoastaan siihen miten asiat ovat vaan miten niiden tulisi olla. Tutkimus vaatii vahvaa työhön ja tilanteeseen integroitumista, käytännönläheisyyttä, järjestelmällistä ongelmanratkaisukykyä sekä myös ongelmiin liittyvän teoreettisen ymmärryksen kasvamista. (Toimintatutkimus 2018. KAMK)

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tavoittaa tavallisia ihmisiä ja tutkia heidän jokapäiväistä toimintaansa. Tutkimus tarjoaa uudenlaista ymmärrystä arkeen samalla pyrkien lähestymistavallaan kehittämään työelämän ammattikäytäntöjä. Toimintatutkimus on strateginen lähestymistapa, joka käyttää erilaisia aineiston keruu menetelmiä sekä myös käytännön ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutuksia. Tutkinnan ja toiminnan samanaikaisuus sekä välittömän ja käytännöllisen hyödyn saavuttaminen ovat toimintatutkimukselle tunnusomaisia piirteitä. Vaikka toimintatutkimukselle ei ole yksiselitteistä määritelmää sen päämääränä voi olla tutkimisen lisäksi toiminnan samanaikainen kehittäminen. (Toimintatutkimus 2018. KAMK) Kuviossa 2 on kuvattuna toimintatutkimuksen selkeä sykli.

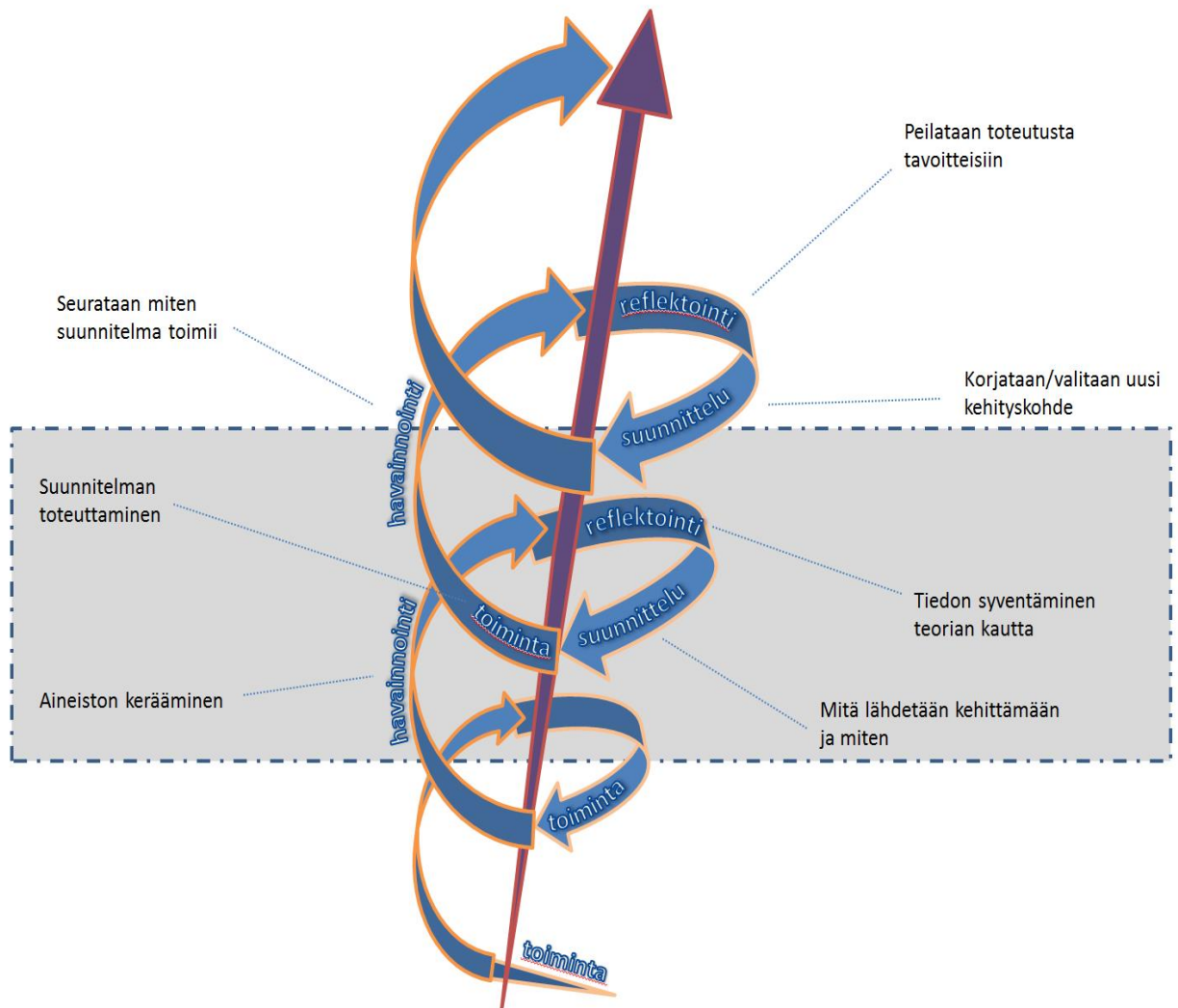


Kuvio 2. Toimintatutkimuksen sykli.

Toimintatutkimuksen periaatteet soveltuvat loistavasti ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön. Tutkimus liittyy ihmisiin ja heidän sosiaalisiin ryhmien jäsenyyksiin, se on

ongelmasuuntautunutta ja tulevaisuuteen suuntautunutta sekä kontekstiin sidottua, se suuntautuu kehitykseen ja sen seurauksena muutokseen samalla sitoen mukaan kaikki muutosprosessiin osallistujat.

Toimintatutkimus on esitettyä kuviossa 3 spiraalin muodossa, jossa käyvät ilmi aiemmin toteutetut vaiheet sekä tässä opinnäytetyössä tehtävä osuus.



Kuvio 3. Kehittämistyön vaiheet.

Toimintatutkimus, jossa on useita muunnelmia, perustuu olennaisesti ongelmiin, ongelmanratkaisuun ja yhteisöön. Toimintatutkimuksella voi vaikuttaa tutkittavan ilmiön toimintaan ja ympäristöön yhteisössä parantamalla ja kehittämällä yhteisön

ongelmienratkaisukykyä. Toimintatutkimuksen tekemiseksi on osallistuttava aktiivisesti yhteisön käytäntöihin tutkimusilmiön yhteydessä. Strategian lähtökohtana on käytännön toiminta, jonka avulla tieteellisesti tallennetut havainnot antavat tietoa.

3.2.1 Kehittämistyön vaiheet

Vaihe 1 – Kohteen valinta/rajaus

Toimintatutkimusprosessi alkaa vakavalla pohdinnalla, joka kohdistuu sellaisen aiheen tai aiheiden tunnistamiseen, joka on yritykselle tärkeää. Kun otetaan huomioon tämän päivän yritysten uskomattomat vaatimukset, mitään toimintaa ei kannata tehdä ellei se lupaa tehdä työstä menestyksekkäämpää. Näin ollen painopisteen valitseminen prosessissa on elintärkeää. Painopisteen valinta alkaakin valitsemalla mitä osa-aluetta halutaan tutkia. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Vaihe 2 – Selventävät teoriat

Tutkimuksen toisessa vaiheessa tunnistetaan henkilöiden teoreettiset näkökulmat. Esimerkiksi on hyödyllistä aloittaa selvittämällä mitä lähestymistapaa käyttämällä työntekijät voivat kokea luonnollisia seurauksia – käyttämällä rangaistuksia ja palkkioita. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Vaihe 3 – Tutkimuskohteiden tunnistaminen

Kun painopistealue on valittu ja tutkittavien näkemyksiä siitä on selvennetty, sisältää seuraava vaihe henkilökohtaisesti mielekkäiden tutkimuskysymysten tuottaminen jotka ohjaavat kyselyä. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Vaihe 4 – Tietojen keruu

Yritykset haluavat tutkimuksensa/kehityksensä perustuvan aina parhaisiin mahdollisiin tietoihin. Toimintatutkimusta tekevät voivat saavuttaa tämän varmistamalla, että niiden

toimien perustelemiseen käytetyt tiedot ovat päteviä eli ne edustavat sitä mitä tutkijat sanovat sekä varmistaa, että saadut tiedot ovat tarkkoja. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Jotta varmistetaan kohtuullinen pätevyys ja luotettavuus, tutkijoiden tulee välttää luottamusta yksittäisiin tietolähteisiin. Useimmat tutkijat käyttävät prosesseja, joita kutsutaan kolmioinniksi, vahvistaakseen havaintojensa pätevyyttä ja luotettavuutta. Periaatteessa kolmioinnilla tarkoitetaan useiden itsenäisten tietolähteiden käyttöä saadakseen luotettavat vastaukset kysymyksiinsä. Kolmiointi tai ”triangulaatio” on kuin esineen tutkimista, joka sijaitsee laatikon sisällä. Katsomalla eri ikkunoiden läpi, jotka on leikattu laatikon sivuille auttaa yksittäistä tutkijaa vertailemaan ja saamaan erilaista kontrastia joka välittyy erilaisten linssien kautta. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Tiedonkeruu saattaa vaikuttaa olevan seitsemän vaiheen omaavan toimintatutkimusprosessin pelottavin näkökohta. Vastaus kysymykseen, ”mistä löydän aikaa ja asiantuntevasta kehittääkseni luotettavaa tietoperustaa?”, kuitenkin löytyy työmaalta, joka on erittäin data rikas ympäristö. Joka päivä työtä tehdään ja joka päivä ollaan vuorovaikutuksessa keskenään. Avain kolmiulotteiseen tiedonkeruun on tehokas materiaalin keräys työn lomassa ja tietolähteiden tunnistaminen, jotka voisivat olla avuksi esimerkiksi palaverien yhteydessä. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Vaihe 5 – Tietojen analysointi

Vaikka tietojen analysointi muistuttaa monimutkaisten tilastollisten laskelmien käyttöä, tämä tapahtuu harvoin toimintatutkimuksessa. Useat suhteellisen käyttäjäystävälliset menettelyt voivat auttaa tutkijaa tunnistamaan toimintatutkimustietojen mallit ja trendit. Seitsemän vaiheen prosessin tässä osassa järjestelmällisesti lajitellaan, seulotaan, sijoitetaan ja tutkitaan tietoa, jotta saadaan vastaus kahteen yleiseen kysymykseen: mitä tarina kertoo näistä tiedoista? ja miksi tarina pelasi itsensä tällä tavoin? Vastaamalla näihin kahteen kysymykseen voi tutkija saada paremman käsityksen tutkituista ilmiöistä ja sen seurauksena voi päätyä tuottamaan perusteltua teoriaa siitä, mitä voidaan tehdä tilanteen parantamiseksi. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Vaihe 6 – Tulosten raportointi

Toimintatutkimuksen raportointi tapahtuu useimmiten epävirallisissa tilanteissa, jotka ovat paljon vähemmän pelottavia kuin paikat, joissa tieteellistä tutkimusta on perinteisesti jaettu. Riippumatta kuitenkin paikasta, joka valitaan tutkimuksen raportointia varten, yksinkertainen tietämys siitä, että työn tuloksilla on suora vaikutus työnlaadun paraneamiseen, osoittautuu usein tämän työn palkitsevimmistä osista. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

Vaihe 7 - Toimintasuunnitelma

Toimintasuunnitelma on viimeinen vaihe toimintatutkimusprosessissa. Aina kun laaditaan työohjeita, osallistutaan toimintasuunnitteluun. Tutkijan kannalta erityisen onnistunut toimintasuunnitelma on se, että aina kun lisää tietoa paljastuu, kasvaa luottamuksen tunne tulevia vaiheita varten. Vaikka lähes kaikki kokeilut voivat olla virheellisiä, on havaittu, että tutkimusprosessi ehkäisee samojen virheiden toistumisen. Vielä tärkeämpää on, että jokaisen toimintatavan ansiosta tutkijat saavat päteviä ja luotettavia tietoja kehitykseen. (Sagor, Richard 2000. ASCD.)

3.2.2 Aiemmat ongelmat ja toimenpiteet

Opinnäytetyön alussa etsittiin aiemmin ilmenneitä ongelmia, jotka olisivat avuksi tehtävään kehitystyöhön. Sähköisissä tietokannoissa olevia tietoja haettiin useista eri lähteistä. Tämän lisäksi taustatietoa haettiin Meyer Turun esimerkkitapauksista ja tehdyistä toimenpiteistä. Kehitysehdotuksia otettiin myös vastaan vanhoilta KT-toimittajilta, jotka omaavat enemmän käytännönläheisyyttä.

4 PEREHDYTTÄMINEN

Yksinkertaisesti muotoiltuna perehdytys on henkilöstön kouluttamista ja kehittämistä. Perehdytys toimii tehokkaana työkaluna vaikutettaessa uudessa työssä aloittavan henkilön toimintaan, asenteeseen, kehittymiseen ja tätä kautta koko yrityksen tuloksiin. (Eräsalonen 2008, 60–61.) Perehdyttäminen onkin yritykselle ainutkertainen tilaisuus, joka kannattaa hyödyntää, sillä yrityksen jokainen työntekijä on uusi vain kerran. Jos työntekijä on jo kerran oppinut talon tavoille, voi hänen toimintaansa olla vaikeampi vaikuttaa jatkossa. Järjestelmällisesti toteutetun ja hyvin suunnitellun perehdyttämisen avulla voidaan ohjata uuden työntekijän toimintaa haluttuun suuntaan. (Jaakkola 2014, 5.)

”Jos työntekijän perehdytys jää ohueksi, hän ei tunne itseään tervetulleeksi yritykseen. Silloin hän on herkemmin valmis vaihtamaan työpaikkaa, ja yritys joutuu aloittamaan perehdytyksen uudestaan.” (Saarikko, Savanna (2013) Talouselämä - uuden työntekijän perehdytys)

4.1 Käsite ja tehtävä

Perehdytyksen taustat pohjautuvat alkujaan teollisuuden tarpeesta kouluttaa nopealla syklillä uusia työntekijöitä massatuotantoon (Kjelin & Kuusisto 2003, 36). Perehdytys on ajan kuluessa saanut laajemman käsityksen ja perinteisestä työnopastamisesta onkin siirrytty enemmän kokonaisvaltaiseen organisaatioon, työyhteisöön ja työtehtäviin tutustuttamista. Alkuaikoina perehdytyksessä käytiin läpi pääasiassa yksittäisen työn työvaiheet ja perustaidot joiden avulla kyseinen tehtävä voitiin suorittaa. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Perehdytys haluttiin suorittaa uusille työntekijöille mahdollisimman nopeasti ja päätavoitteena olikin häiriöttömän tuotannon jatkuminen eikä työyhteisöön tutustuttamista pidetty tärkeänä (Kjelin & Kuusisto 2003, 36).

Nykyaikana on perehdytyksessä siirrytty selvästi laajempaan malliin kuin pelkkään työohjaukseen. Monimutkaisemmat työtehtävät ja organisaatiot sekä jatkuvat tehtävien muutokset vaativat työntekijältä laajempaa käsitystä koko organisaation toiminnasta. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Perinteinen työnopastus alkaa olla riittämätön, joten onkin ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä ymmärtää tehtäväkokonaisuuden ja tehtävän roolin

organisaatiossa sekä on kykeneväinen hyödyntämään aiempaa kokemusta ja ratkaisemaan ongelmia oma-aloitteisesti. Perehdytyksen tulisi noudattaa perinteisen toimintatutkimuksen runkoa ja toimia jatkuvana prosessina ohimenevän vaiheen sijaan. Perehdytyksen ei tulisi olla ainoastaan työsuhteen alussa tapahtuvaa työnopastusta, vaan ammattitaidon kehittäminen ja jatkuva oppiminen tulisi jatkua koko työuran läpi. Perehdyttämisprosessin myötä työntekijä kasvaa työyhteisön täysipainoiseksi jäseneksi ja kykenee itsenäiseen sekä oma-aloitteiseen työskentelyyn perehdyttämisen aikana saatujen tietojen ja taitojen avulla. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

Perehdytys on suurissa organisaatioissa usein jaettu kahteen osioon, varsinaiseen työnopastukseen ja organisaatioon perehdyttämiseen. Jaottelun ajatuksena on, että organisaatiota koskevaan yleiseen informaatioon ja työtehtävien hallintaan liittyvä työnopastus pidetään omana osanaan. Useissa organisaatioissa näistä kokonaisuuksista vastaa monesti eri yksiköiden edustajat. Yleisperehdytyksestä vastaavat esimerkiksi henkilöstöyksikön edustajat ja varsinaisina työnopastajina toimivat uuden työntekijän oman osaston työntekijät sekä lähin esimies. (Jaakkola 2014, 7.)

4.2 Lainsäädäntö

Perehdytyksen järjestäminen uudelle työntekijälle ei ole vapaaehtoista työnantajalle, vaan siitä säädetään työturvallisuuslaissa, työsuojelulainissa ja yritysten yhteistoimintaa käsittelevässä laissa. Erilaisten lakien ja säädösten tarkoituksena on määrittää perehdyttämislainin minimitaso jolla varmistetaan, että työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot työn asianmukaiseen suorittamiseen. Työlainsäädäntö toimii perustana, jota täydentävät alakohtaiset työehtosopimukset. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Työlainsäädännön noudattamista yleisesti valvovat henkilöstöammattilaiset ja yrityksen johto, mutta suurin vastuu työlainsäädännön mukaisesta kohtelusta kuuluu lähimmälle esimiehelle. Työntekijän oikeuksia tarkkailevat myös työsuojeluvaltuutetut sekä luottamusmiehet. (Kupias & Peltola 2009, 27.) Perehdyttämisen laiminlyönnistä johtuvan tapaturman sattuessa, voidaan työnantaja tuomita maksamaan sakkoja sekä korvausta työntekijälle aiheutuneesta vahingosta. Perehdyttäminen tulee aina suorittaa, eikä työntekijän tapaturmavakuutus poista työnantajan vastuuta. (Eräsalo 2008, 63.)

Työturvallisuuslaissa painotetaan erityisesti työturvallisuuteen, työväliseisiin ja työympäristöön liittyviä asioita. Laissa veloitetaan työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhön, työpaikan olosuhteisiin sekä työväliseisiin ja niiden käyttöön ennen uuden tehtävän aloittamista. Työturvallisuuslaki koskettaa kaikkia erityisesti uuden tehtävän aloittavia työntekijöitä ja myös organisaatiossa olemassa olevia työntekijöitä, joiden työtehtävät muuttuvat olennaisesti. Laki veloittaa myös täydentämään työntekijälle annettua opetusta tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002, 14§.)

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle palkkaa tai vastiketta vastaan. Laissa säädetään myös työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia ja vastuita, joiden lisäksi työsopimuslaki määrittää työsopimuksen muotoa, aikaa, palkkaa sekä vapaisiin ja työsuhteen päättymiseen liittyviä asioita. (Työsopimuslaki 2001.)

4.3 Tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttämisen lähtökohdat ja tavoitteet eroavat monesti eri henkilöiden kohdalla ja tilanteesta riippuen. Täysin uudella työntekijällä ovat lähtökohdat täysin erilaiset verrattuna organisaation sisällä tehtävää vaihtavalla henkilöllä, ja kuin taas nuoren työntekijän lähtökohdat eroavat kokeneemman ammattilaisen lähtötilanteesta. Lähtötilanteista huolimatta jokainen tarvitsee perehdytystä uuteen tehtävään siirtyessään.

Kaikki organisaation ulkopuolelta tulevien työntekijöiden perehdyttäminen tulee aloittaa aivan alusta tutustuttaen hänet ensin kyseiseen organisaatioon, työyhteisöön, yrityksen tavoitteisiin sekä edetä vaiheittain työnopastukseen. Organisaation sisällä siirtyvä henkilö omaa jo käsitystä organisaation strategiasta, joten hänen kanssaan voidaan siirtyä nopeammin työtehtävään keskittyvään opastukseen. Perehdyttämisen merkitys kasvaa jos uudella henkilöllä on vain vähän osaamista ja kokemusta työelämästä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 163.)

Perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä tutustuu uuteen työyhteisöön sekä oppii tuntemaan oman työnsä ja siihen liittyvät velvollisuudet ja vastuut. Perusteellisella tutustuttamisella ja kattavalla alkuperehdytyksellä uusi työntekijä saa hyvän mahdollisuuden muodostaa luontevat välit omaan esimieheensä, kollegoihinsa ja rikkoa näin uuden tilanteen tuomaa jännitystä. (Juuti & Vuorela 2002, 49.)

Yritys hyötyy taloudellisesti, kun henkilökunta on asiansa osaavaa ja virheitä sattuu vähemmän, ja perehdytettävä viihtyy uudessa työssään ja on motivoituneempi, kun on selvää mitä häneltä odotetaan (Jaakkola 2014, 12). Perehdytysvaiheessa oleva työntekijä on innokkaampi vastaanottamaan ja oppimaan asioita kuin pidempään työtä tehnyt. Perehdytyksen avulla voidaan ohjata työntekijöitä toimimaan yrityksen haluamalla tavalla ja tavoitteiden mukaisesti, kuitenkin samalla pitäen heidät tyytyväisinä. (Piili 2006, 125.)

Perehdytyksen mukanaan tuomista hyödyistä, taloudelliset hyödyt ovat helpommin nähtävissä. Mitä nopeammin uusi työntekijä saadaan perehdytettyä työhönsä, tekee hän vähemmän virheitä, joista aiheutuu yritykselle turhia kuluja. Pahimpia perehdytyksen puutteesta nähtäviä seurauksia ovat mahdolliset asiakkaiden menetykset, työtapaturmat tai onnettomuudet. Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä oppii tunnistamaan vaara- ja riskitekijät työmaalla sekä oppii välttämään niitä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.) Kustannuksia saadaan laskettua jo pienemmästä hävikin aiheuttamisesta, mutta myös sillä, että raaka-aineita sekä työkaluja käytetään järkevästi ja oikeaoppisesti. Hyvän perehdytyksen vaikutus rahassa mitattavan säästön lisäksi on myönteinen vaikutus myös työn tulokseen ja laatuun, joka taas heijastuu myös suoraan yrityskuvaan. (Lepistö 2004, 56-57.)

Laadukkaalla perehdytyksellä saadaan myös lisättyä uuden työntekijän mielenkiintoa työtä kohtaan samalla kasvattaen hänen vastuuntuntoaan omasta työstään. Vastuullinen työntekijä on motivoituneempi tiedon etsimiseen sekä oman ammattitaidon kehittämiseen. Innokas ja motivoitunut työntekijä viihtyy työssään paremmin ja mahdollisesti oppii myös nopeammin. Näiden ansioista työntekijä yltää parempiin työsuorituksiin nopeammin ja itsenäisemmin. (Lepistö 2004, 56–57.)

5 PEREHDYTTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Ennen perehdytyksen aloitusta on hyvä pohtia, mitä perehdytyksellä halutaan kehittää. Onko perehdytyksen tarkoituksena kehittää työntekijää vai halutaanko hyödyntää uuden työntekijän tuomaa osaamista ja kokemusta. Perehdytyksen tavoitteet on hyvä varmistaa sekä selvittää uuden työntekijän rooli. (Kupias & Peltola 2009, 29.) Perinteiselle perehdytykselle on ominaista, että saatava tieto ja osaaminen kulkee yritykseltä työntekijälle ja hänen roolinsa on ainoastaan soveltaa tietoa käytännössä. Perehdyttämisen lähtökohtana on työtehtävä, joka perehdytetään jokaiselle työntekijälle samalla tavalla ja jota tarkastellaan yksilösuorituksina. (Kjelin & Kuusisto 2003, 170–171.)

Vuorovaikutteisuus perehdyttämisessä lisäisi sekä yrityksen ja työntekijän saamaa hyötyä. Informaation liikkuminen molempiin suuntiin mahdollistaisi sekä työntekijän ja työyhteisön samanaikaisen kehittymisen ja oppimisen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 170 – 171.) Uusi työntekijä näkee asiat ulkopuolisen silmin, joten hän pystyy työtehtävästä ja työyhteisöstä havaitsemaan mahdollisia epäkohtia, joita pidempään työskennelleet työntekijät eivät välttämättä ole havainneet. Näin yrityksellä on ainukertainen mahdollisuus hyödyntää uuden työntekijän aiempaa osaamista ja kokemusta sekä kehittyä saadun palautteen perusteella. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

5.1 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessi käsittää viisi eri vaihetta, jotka ovat suunnittelu, rekrytointi, vastaanotto ja perehdyttäminen, työnopastus sekä oppimisen seuranta. Varsinaisen perehdytysprosessin tulisi alkaa hyvissä ajoin ennen kuin uusi työntekijä on valittu ja jatkua niin kauan kuin se koetaan tarpeelliseksi. Perehdytysasioista yrityksessä usein vastaa henkilöstöyksikkö, jonka vastuulla ovat henkilöstöön liittyvät asiat. Perehdytyksen pohjana toimii yrityksen henkilöstöpolitiikka, joka määrittelee kuinka rekrytointi tulisi hoitaa, mikälaista henkilöstöä tarvitaan ja palkataan sekä miten perehdytys ja koulutus hoidetaan. (Kangas 2003, 7.) Uuden työntekijän perehdytyksestä vastaa työntekijän lähin esimies, vaikka perehdytyksen linjaus hoidetaankin henkilöstöyksikössä.

Kuviossa 4 on kuvattuna perehdyttämisen eri vaiheet.



Kuvio 4. Perehdytyksen vaiheet.

5.1.1 Suunnittelu

Perehdytyksen suunnitteluun kannattaa panostaa jo ennen varsinaisen rekrytointitarpeen syntymistä. Perehdytystä suunniteltaessa tulee pohtia tarkasti tavoitteet, perehdyttämisen päämäärä ja toteutus sekä luoda perehdytys suunnitelma. Hyvin suunniteltu ja valmisteltu perehdytys nopeuttaa ja tehostaa varsinaista perehdytysprosessia. (Kangas 2003, 7.) Perehdytys suunnitelman runko tulisi suunnitella niin, että se sisältää kaiken tiedon jonka uusi työntekijä tarvitsee aloittaessaan yrityksessä. Pohjimmaisena ajatuksena on, että jokainen työntekijä tietää keskeisimmät asiat yrityksen toiminnasta. Hyvää

perehdytysuunnitelmaa saadaan kattavammaksi yksilöllistämällä sitä perehdytettävän henkilön mukaan. (Eräsalo 2008, 64.)

5.1.2 Rekrytointi

Uuden työn käsitys alkaa muodostua työntekijälle jo rekrytointivaiheessa, joten rekrytoinnin aikana tulee varmistaa, että työntekijä omaa saman näkemyksen työtehtävästä kuin työnantaja sekä pätevyyden kyseisen työn suorittamiseen. Työtehtävän sisältöä voidaan määrittellä jo rekrytointivaiheessa, mutta todellinen työnkuva muovautuu usein vasta arkipäiväisissä tilanteissa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 53 - 54.)

Huolellisella suunnittelulla voidaan ehkäistä mahdollisia virheitä rekrytoinnissa ja siitä aiheutuvia kustannuksia. Riippumatta siitä tapahtuiko virhe henkilövalinnassa tai työtehtävän määrittelyssä, vaikuttavat virheelliset rekrytoinnit suuresti työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tehtävän vaatimusten ymmärtäminen korostuu näin entisestään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 73.)

5.1.3 Vastaanotto

Onnistuneen rekrytoinnin jälkeen seuraa työntekijän vastaanotto. Yleensä uuden työntekijän vastaanottaa oma esimies, jonka tehtävänä on myös huolehtia perehdytyksen alkamisesta sekä esitellä henkilö työyhteisön jäsenille. Työntekijän ensimmäiset päivät ja vastaanotto muodostavat hänelle käsityksen työpaikasta, jota on erittäin vaikea muuttaa jälkeenkäin. (Piili 2006, 124.)

Positiivinen ja huolellisesti valmisteltu vastaanotto todistaa työntekijälle, että hän on tervetullut ja odotettu. Jos vastaanotto hoidetaan huonosti sekä laiminlyödään työtilojen ja työvälineiden järjestäminen, on työntekijän vaikea tuntea itsensä tervetulleeksi. Työntekijä muistaa ensimmäisen päivänsä pitkään, menipä se hyvin tai huonosti. Uuden työntekijän huomioimisella ja pienellä panostuksella voidaan luoda positiivinen asenne työtä ja työnantajaa kohtaan. (Juuti & Vuorela 2002, 49.)

5.1.4 Työnopastus

Työnopastuksen tarkoituksena on antaa työntekijälle kaikki tarpeelliset tiedot ja taidot, jotta hän voisi hoitaa uuden työtehtävänsä mahdollisimman laadukkaasti ja itsenäisesti. Hyvin hoidettu työnopastus auttaa työntekijää oppimaan työn heti oikein ja näin ollen tehden vähemmän virheitä sekä on kykeneväinen itsenäiseen työskentelyyn nopeammin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.) Uuteen työhön liittyvät perustehtävät ovat usein sisäistettävissä parissa päivässä, mutta täysin itsenäiseen työskentelyyn kyetään vasta viikkojen kuluttua. Työnopastusta tehdessä tulee aina huomioida yksilöllinen oppimistahti, valmius ja aiempi kokemus eri henkilöiden välillä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.) Työntekijä saattaa tarvita tukea vielä työnopastuksen jälkeenkin. Vaikka uudella työntekijällä olisi rutiinit hallussa, voi arjen työssä tulla vastaan uusia tilanteita, joihin tarvitaan kokeneemman kollegan apua. Tällöin avoin ja kannustava ilmapiiri yrityksessä helpottaa avun pyytämistä mahdollisten ongelmien ilmetessä. (Jaakkola 2014, 21.)

5.1.5 Seuranta

Perehdyttämisen vaikutuksia tulee aina seurata ja vertailla asetettuihin tavoitteisiin sekä pohtia kuinka perehdyttäminen kokonaisuudessaan onnistui. Henkilökohtaisten tavoitteiden seurannalla arvioidaan yksittäisen henkilön suoriutumista ja onnistumista sekä myös havaitaan mahdolliset puutteet perehdytysjärjestelmässä. Puutteiden tunnistaminen ja korjaaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta perehdytys tulevaisuudessa voitaisiin hoitaa entistä paremmin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245.)

5.2 Perehdyttämisen oheismateriaalit

Perehdytystä helpottavan oheismateriaalinen luominen kuluttaa aikaa, mutta myös samalla säästää aikaa. Oheismateriaali voidaan jakaa sähköisessä tai kirjallisessa muodossa ennakkoon uusille työntekijöille, jolloin heillä on mahdollista tutustua siihen etukäteen. Uusi työntekijä voi työn aloittaessaan turvautua perehdytyspakettiin ja kerrata asioita, joihin kaippaa varmistusta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.) Perehdytyksessä käytettävä oheismateriaali käsittää esimerkiksi tervetuloa taloon – oppaat, erilaiset manuaalit ja työohjeet sekä muut työtä ja yritystä koskevat aineistot (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.)

Tietoja joita välitetään uusille työntekijöille, on myös tärkeää muulle henkilökunnalle. Saumattomaan tiedonvälitykseen on yrityksen oma intranet erittäin tehokas väline ja sitä tulisi hyödyntää myös perehdytyksessä. Intranet toimii yrityksen tietopankkina, mutta myös loistavana oppimisympäristönä sekä johtamisen apuvälineenä. Vaikka intranetiä voidaan käyttää hyödyksi perehdytyksessä, ei tule kuitenkaan jättää koko perehdytystä sen varaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206–207.) Intranet on tehokkaasti hyödynnettävissä perehdytyksessä, mutta se sisältää usein paljon muutakin yritystä koskevaa informaatiota, joten halutun tiedon löytäminen saattaa olla haasteellista. Laajan tietomäärän päivittäminen tuo mukanaan omat haasteensa, jonka vuoksi intranettiin tallennettu tieto ei aina ole ajankohtaista. (Jaakkola 2014, 30.)

Perehdytysmateriaalin tietomäärä tulisi pitää mahdollisimman selkeänä ja vähäisenä, jotta olennaiset asiat löytyvät helposti ja materiaali olisi helppo lukuista. Perehdytysoppaan suunnittelun aikana on hyvä pohtia kenen vastuulla materiaalin päivittäminen tulisi olla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.) Materiaaleihin tulisi merkitä päivämäärä, milloin ne on luotu tai milloin niihin on tehty muutoksia, näin ollen eri versiot erottuvat toisistaan. Hyvä perehdytysmateriaali tulisi päivittää ajan tasalle vasta hieman ennen perehdytyksen aloitusta, jotta välttyttäisiin turhalta päivitystyöltä.

6 PEREHDYTYSPAKETTI UUSILLE KT-TOIMITTAJILLE

Toiminnallinen osuus opinnäytetyössä on konkreettinen perehdytysopas Meyer Turun uusille KT-toimittajille. Kokonaistoimittajien vaihtuvuus on aikaisemmin ollut vähäistä ja perehdytys on tapahtunut työn ohessa. Aikaisempi perehdytysprosessi vie paljon varustelun yhteystyönjohtajien aikaa, koska opeteltavaa asiaa on valtavasti ja kaikki esiin nousseet kysymykset suunnattiin 530 varusteluosaston kautta. Työtehtäviä varten on olemassa erikseen yksityiskohtaiset työhohjeet, mutta töistä suoriutuakseen on monesti tarvetta esimerkiksi telineille, sääsuojaukselle sekä erilaisille kurottajille ja saksinostureille. Lisäksi voi herätä kysymyksiä, kenelle työvaiheiden suorituksista ja mahdollisesti ilmenneistä ongelmista tulisi ilmoittaa, sekä mitkä telakalla toimivat yritykset tarjoavat mitään palveluita. Perehdytyspaketin tarkoituksena onkin kerätä yhteen kaikki tärkeät työn suoritukseen tarvittavat tiedot ja yhteystiedot selkeään järjestykseen sekä helposti luettaviksi.

Ennen oppaan luomista tutustuin perehdyttämistä koskevaan teoriaan sekä haastattelin kollegoitani ja vanhempia KT-toimittajia kartoittaakseni tarvittavan tiedon määrän. Teoriaosuus auttoi ymmärtämään perehdytyksen tärkeyden sekä antoi uusia ideoita perehdytyspaketin suunnitteluun. Itse omasin vision selkeään perehdytysoppaan runkoon, jota vahvisti haastatteluissa esiin tulleet asiat. Teoriaan pohjustaen sekä työn ohessa palautetta keräämällä lähdin kehittämään toimivaa perehdytyspakettia.

6.1 Perehdytyspaketin suunnittelu

KT-toimittajia ja kollegoitani haastatellessa minulle alkoi muodostua selkeä kuva siitä mitkä asiat ovat jääneet kertomatta ja mitkä asiat ovat työtä aloittaessa olennaista. Perehdytyksen teoria osuus vahvisti sitä tietoa mitä oppaaseen tulisi laittaa sekä missä järjestyksessä tieto tulisi olla. Haastatteluiden aikana loin listaa tärkeistä asioista sekä hyödynsin omaa kokemustani, jotta perehdytysoppaaseen tulevat asiat olisivat käytännössä mahdollisimman hyödyllisiä.

Halusin luoda perehdytyspaketista mahdollisimman selkeän ja kattavan, mutta jättää yrityksen esittelyn vähäiselle, koska tämä tulee jokaiselle laajasti esiteltynä pakollisessa perehdytyksessä ennen työn aloittamista. Haastavaksi en kokenut suurta tietomäärää, vaikka se tulikin yksinkertaistaa ja tiivistää helposti luettavaan ja ymmärrettävään muotoon. Haastavaa oli saada kaikki irralliset asiat ja tehtävät yhdistettyä niin, että ne ovat osana oikeaa asiakokonaisuutta ja siten löytää kaikki tarpeellinen tieto jota kyseisen työn suorittamiseen tarvitaan. Kiireellisestä aikataulusta johtuen, oma perehdytykseni jäi hie-man suppeaksi, lisäksi lähestyvän laivan luovutuksen vuoksi prioriteettina oli oppia tekemään työvaiheet lyhyessä ajassa ja itsenäisesti. Vasta työkokemuksen myötä on muodostunut ymmärrys irrallisten työtehtävien vaikutuksesta kokonaisuuteen ja tätä halusin helpottaa tuomalla sen ilmi jo perehdytys vaiheessa. Eri asiakokonaisuudet on oppaassa otsikoitu, jonka tarkoituksena on lisätä ymmärrystä suoritettavista toimenpiteistä ja varmistaa samalla, että tärkeimmät tiedot tulevat esille jo alkuvaiheessa.

Suunnittelin perehdytysoppaan sähköiseen muotoon, koska se helpottaa eri osien päivittämistä sekä antaa mahdollisuuden käydä läpi opasta vaikka kännykällä, joten tietojen saamiseksi ei tarvitsisi lähteä toimistolle asti. Oman perehdytyksen aikana kirjasin paljon eri työvaiheita ja yhteystietoja vihkoon sekä post-it lapuille. Monesti tiedon saamiseksi jouduin kuitenkin palaamaan takaisin toimistolle, joka pitkittää työtä turhaan. Kännykässä oleva perehdytysopas kulkee aina kätevästi mukana, joten tiedot ovat aina heti saatavilla.

Sisältöä suunnitellessa pohdin omia kokemuksiani, että mitä jäi perehdytysvaiheessa sanomatta. Keräsin tietoa myös kollegoiltani sekä vanhoilta KT-toimittajilta saadakseni tarpeeksi kattavan sisällön. Pitäkseni perehdytyspaketin paremmin ajan tasalla loin verkkopohjaisen kyselyn, johon sekä uudet, että vanhat KT-toimittajat voivat antaa palautetta. Halusin luoda selkeän ja helppolukuisen perehdytyspaketin, jonka avulla työntekijän ei tarvitse käyttää aikaa tietojen etsimiseen.

6.2 Perehdytyspaketin rakenne

Haastetta tuotti perehdytyspaketin rakenteen muotoilu niin, että se olisi selkeää mutta samalla myös hyvin laaja. Myös asioiden järjestystä oppaassa tuli pohtia tarkasti, jotta tiedot tulisivat samassa järjestyksessä kuin ne tulevat työssä ajankohtaiseksi. Oppaan rakenteeksi päätettiin aikajärjestys. Kollegoitani konsultoiden sekä omaa perehdytystä apuna käyttäen loin listaa, jossa asiat tulevat oikeaan aikaan oikeassa järjestyksessä eli siinä järjestyksessä kun ne tulevat työssä vastaan. Pysin pitämään oppaan muotoilun hillittynä tarkoituksella, jotta tiedot olisivat helposti luettavissa eivätkä hukkuisi ylimääräisten kuvien sekaan. Havainnollistavia kuvia oppaasta tosin löytyy, joiden tarkoitus on helpottaa eri asioiden hahmottamista sekä myös yksityiskohtainen, että myös logistinen aluekartta. Oppaan sivuja yhdistää pienehkö Meyer Turun logo sekä tärkeitä osia nostavat esille huomiolaatikat. Sisällysluettelossa on käytetty vähän radikaalimmin muotoilua erottuakseen normaalista luettelotyypistä. Oppaan kantta korostaa telakka-alueelta otettu ilmakuva, jossa näkyvät luovutusta lähestyvä risteilijä Mein Schiff 2 sekä altaassa koontivaiheessa oleva Costa 1.

Kannen alareunaan sijoitettu päivämäärä ilmaisee, milloin perehdytysopas on viimeksi päivitetty. Päivämäärän perusteella tiedetään, miten ajan tasalla opas on.

6.3 Perehdytyspaketin sisältö ja toteutus

Perehdytyspaketin sisältö avautuu hyvin suunnitellulla sisällysluettelolla, jota seuraa pienimuotoinen johdanto jossa toivotetaan tervetulleeksi sekä kerrotaan oppaan sisällöstä. Johdannon tavoitteena on saada lukijansa tuntemaan itsensä tervetulleeksi heti alusta lähtien. Perehdytystä koskevaan teoriaan vedoten hyvin suunniteltu tekstin sisältö vaikuttaa positiivisesti ja luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Johdannolla on pyritty saamaan aikaan tieto, että telakalla puhalletaan yhteen hiileen sekä tarvittaessa löytyy henkilöitä, jotka ovat tukena työn teon aikana.

Johdannon jälkeen on pienimuotoinen yrityksen esittely jota seuraa aluekartta, joka helpottaa alueen hahmottamista ja siellä liikkumista sekä aikajana asioista joita tulee hoitaa ennen työn aloitusta. Perehdytyspaketissa on hyvin maltillisesti organisaatiota koskevaa informaatiota, koska laajempi esittely tapahtuu pakollisessa perehdytyksessä.

Oppaassa kerrotaan myös mitä lomakkeita, lupia ja yrityspapereita tulee täyttää ja toimittaa telakalle sekä minkälaisen ajan sisällä. Nämä ovat tietoja jotka ovat erittäin tärkeitä ja joita painotetaan suuresti, sillä työskentely telakalla ei voi ennen alkaa. Oppaan alussa sijaitseva aikajana myös painottaa varmistamaan työntekijöiden koulutukset ja pätevyudet sekä varautumaan pakollisen perehdytyksen vievään aikaan. Aikajanaan lisättyä on myös ns. ”kiinteät pisteet”, jotka korostavat ajankohtia joihin mennessä tulee tietyt asiat olla tehtynä, kuten esimerkiksi pitkän toimitusajan omaava toimistokonttien tilaus. Perehdytyspaketin mukana toimitetaan kaikki tarpeellisimmat lomakkeet ja lupahakemukset, jotka olisivat myös saatavilla Intranetissä, mutta koimme näin tiedostojen saavuttavan KT-toimittajat varmemmin sekä mahdollisesti nopeuttavan työhöntuloprosessia.

Opas sisältää myös pienimuotoisen telakka-alueen esittelyn, johon sisältyy kulkureitit tavaran toimituksille, pyöröporttien, parkkipaikkojen ja lupatoimiston sijainti, ohjeita turvalliseen alueella liikkumiseen sekä tietoja alueen sisälle pysäköimiseen.

Pääosassa perehdytyspakettia ovat työtä helpottavat ohjeet/alueella huomioitavat asiat. Tähän osaan on koottu tieto tehtävistä, vastuista ja työvälineistä sekä niiden kunnossapidosta. Alussa muistutetaan turvallisen työskentelyn tärkeydestä ja telakan säännöistä sekä painotetaan jätteen lajittelun tärkeyttä ja lisäksi annetaan siihen myös selkeät ohjeet. Huomautetaan myös muiden työntekijöiden töiden vaikutuksista aikatauluun, joka tulee usein yllätyksenä uusille KT-toimittajille. Työvälineisiin liittyvän osion lisäksi perehdytyspakettiin, koska työntekijät joutuvat työssä käyttämään useita eri työkaluja. Kaikkia työkaluja ei KT-toimittajan tarvitse itse hankkia vaan niitä voi myös vuokrata telakan-alueelta. Myös ohjeet hitsauspuikkojen ja lankojen noudosta on liitetty mukaan.

Tärkeänä elementtinä nostettiin esiin myös telakan-alueen miehitys tarkoittaen, että KT-toimittaja ilmoittaa Meyerin yhteyshenkilöille jonkinlaisen organisaatio kaavion henkilöistä jotka alueella toimivat.

Alueella huomioon otettavien asioiden lisäksi lisäksi oppaaseen myös tärkeimmät käytössä olevat järjestelmät sekä lyhyet esittelyt. Esittelyjen tarkoituksena on havainnollistaa työntekijää, että mikä on ohjelman käyttötarkoitus, jotta hän voi itse päätellä tuleeko tarvitsemaan kyseistä ohjelmaa työssään. Koska käytössä on useita ohjelmia, ovat osa näistä ohjelmista ulkoistettu sekä myös niiden tukipalvelut, ja avun löytäminen voi tämän vuoksi olla välillä haastavaa. Tästä osasta opasta työntekijä saa tarpeellisen tiedon

kehen olla yhteydessä mahdollisten ongelmien ilmetessä, taikka jos esimerkiksi salaisana on päässyt hukkumaan. Näitä kaikkia seuraa koulutusosio, jossa käydään läpi alueella ja työssä mahdollisesti tarvittavat koulutukset. Koulutuksia järjestetään aina tarpeen ilmetessä ja useimmat koulutukset tapahtuvat telakan alueella. Koulutukset ovat maksullisia muille kuin Meyer Turun työntekijöille.

Tämän kaiken lisäksi tärkeimmäksi osaksi vanhat KT-toimittajat luokittelivat laajan yhteystieto listan sekä eniten käytössä olevien palveluiden esittelyt, esimerkiksi kuukulkijat, telineet ja siivouspalvelut. Tämän vuoksi oppaaseen on koottu tärkeitä yhteystietoja, joita työssä tarvitaan melkein päivittäin. Näiden yhteystietojen ja esittelyiden tarkoitus on auttaa työntekijää selvittämään, kuka tekee mitäkin ja kehen voi olla yhteydessä mihinkin asiaan liittyen. Myös selvennystä kunkin toimijoiden vastuualueisiin saatiin lisättyä kattavalla esittelyllä. Tätä kyseistä yhteystietopakettia olisin itse toivonut työtäni aloittaessa, koska työnjohtajan tehtävät vaativat todella paljon yhteydenpitoa ympäri telakkaa toimivan henkilöstön kanssa. Helposti käsillä oleva yhteystietopaketti helpottaa työntekoa kun on selvillä eri toimijoiden tehtävistä. Kaikki tämä tieto on myös saatavilla yrityksen intranetistä, mutta työtä aloittaessa on vaikea hahmottaa, mistä kaikkea tietoa tulisi etsiä ja kenet on tarkoitus tavoittaa, varsinkin alkuvaiheessa kun tiedon määrä on valtaisa ja suurin osa alueella työskentelevistä henkilöistä tuntemattomia.

Perehdytyspakettia kirjoittaessani sain palautetta kollegoiltani ja KT-toimittajilta, että pakettiin lisättävän tiedon tulee olla helposti ymmärrettävää, selkeässä järjestyksessä sekä tiedon määrä tulisi olla maltillinen, jotta perehdytettävän mielenkiinto pysyy yllä. Työntekijän kapasiteetti tulkita ja käsitellä uutta asiaa on kuitenkin rajallinen, joten pidin tämän mielessäni kun pohdin mitä alueita tulisi rajata. Haastatteluissa tuli ilmi, että liian suuri tekstimäärä ja ”turha tieto” lähinnä hidastavat työn tekemistä. Lähinnä toivomuksena olikin, että tekstistä käy ilmi, miten asiat tehdään ja mihin se vaikuttaa. Pyrinkin luomaan perehdytyspaketista mahdollisimman selkeän sekä yksinkertaisen ja jättää vain olennaisen tiedon jäljelle.

7 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Perehdytyspaketista tuli varsin toimiva, jota voidaan käyttää välittömästi uusien KT-toimittajien perehdyttämiseen ja myös jakaa päivitettyä tietoa vanhoille toimittajille. Paketista löytyvä tarpeellisten tehtävien listaus, jonka alussa sijaitseva aikajana auttaa suorittamaan tehtävät oikeassa järjestyksessä ja oikeaan aikaan, näin ollen vähentäen viivästyksiä työn aloituksessa. Laajan yhteystieto lisän avulla, saa uusi toimittaja työt alkuun, vaikka muut alueella toimijat eivät olisikaan entuudestaan tuttuja.

7.1 Tulokset ja Tulevaisuuden näkymät

Perehdytyspakettia on mahdollista jalostaa käytettäväksi suoraan myös muilla osastoilla hyvin pienillä muutoksilla, koska monet oppaassa olevat tiedot ovat kaikille yhtä hyödyllisiä. Varusteluosastolle luotua perehdytyspakettia on hyvä käyttää pohjana, jota muut osastot voivat muokata omien KT-toimittajiensa tarpeita vastaaviksi. Oppaan käyttöönotto mahdollisimman monella osastolla parantaisi tiedonkulkua, työnlaatua ja työturvallisuutta, vähentäisi turhaa odottelua sekä mahdollisesti vaikuttaisi positiivisesti koko laivanrakennusprosessiin.

Perehdytyspakettia tulisi pitää ajan tasalla, jotta se olisi hyödyllinen. Intranetissä olevaa sähköistä versiota tulisi päivittää säännöllisesti, johtuen usein vaihtuvasta henkilöstöstä telakan alueella. KT-toimittajille tulisi myös painottaa, että jos perehdytyspaketti on jaettu työntekijöille tulostettuna, olisi hyvä tarkistaa ajantasaisuus, jotta ei tarjota vanhentunutta tietoa.

7.2 Perehdytyksen toimivuus / seurantalomake

Perehdytyspaketin toimivuutta voidaan testata vasta oikeassa tilanteessa, josta palautetta kerätään seurantalomakkeella. Seurantalomakkeella kerätään arvokasta tietoa sekä palautetta, jota tulisi hyödyntää paketin kehittämisessä ja näin ollen perehdytyspaketista saadaan irti kaikki hyöty. Seurannan toimivuuden kannalta, tulisi sitä käyttää

ennen perehdytyspaketin jakoa ja muutamia kuukausia sen jälkeen parhaiden tulosten saamiseksi. Seurannalla saadaan hyödyllistä tietoa pääkäyttäjiltä, esimerkiksi mitä tietoja tulisi oppaaseen lisätä ja mikä tieto oli turhaa. Laajan käyttökokemuksen jälkeen voidaan paremmin arvioida perehdytyspaketin toimivuutta ja tarpeellisuutta.

7.3 Seurannan sisältö

Seuranta luotiin internetpalvelimeen nimeltä **SurveyMonkey**, joka mahdollistaa seurantalomakkeeseen vastaamisen omalta valitsemaltaan päätteeltä sekä vastausten vertailun jolla arvioidaan perehdytyspaketin toimivuutta.

Seuranta ennen

1. COMPANY/DATE/PLACE
2. HOW LONG HAVE YOU WORKED AT THE SIPYARD?
3. DID YOU HAVE ORIENTATION WHEN YOU STARTED?
4. HOW WOULD YOU RATE THE ORIENTATION?
5. WAS THE ORIENTATION SUFFICIENT?
6. WAS IT EASY TO FIND WHAT YOU WERE SEARCHING?
7. WAS THE INFORMATION CLEAR?
8. WOULD YOU HAVE WANTED A BETTER ORIENTATION?
9. ARE THERE ANY COMMENTS OR SUGGESTIONS YOU'D LIKE TO SHARE WITH US?

Seuranta jälkeen

1. COMPANY/DATE/TIME
2. HOW LONG HAVE YOU WORKED AT THE SHIPYARD?
3. HOW WELL DID YOU STUDY THE ORIENTATION GUIDE?
4. HOW WOULD YOU RATE OUR ORIENTATION GUIDE, BASED ON DESIGN?
5. WAS THE ORIENTATION SUFFICIENT?
6. WAS IT EASY TO FIND WHAT YOU WANTED?
7. WAS THE CONTENT OF THE ORIENTATION GUIDE CLEAR?
8. WHAT DO YOU THINK ABOUT THE LENGTH OF THE ORIENTATION GUIDE?
9. ARE THERE ANY COMMENTS OR SUGGESTIONS YOU'D LIKE TO SHARE WITH US?

8 YHTEENVETO

Opinnäytetyö alkoi Meyer Turun yhteistyönjohtajien ja KT-toimittajien välisen yhteistyön kehittämällä, josta siirryttiin perehdytyspaketin luontiin, koska sellainen koettiin tarpeelliseksi. Perehdytyspaketissa voisin myös käyttää hyödyksi aiemmin tekemääni taustatyötä. Perehdytyspaketin luonnissa pidin hyödyllisenä käyttää toimintatutkimuksen runkoa, koska työ vaatii suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin sekä jälkepäin tehtävän tuloksien vertaamisen toivottuun tulokseen eli niin sanotun reflektoinnin. Taustatyötä tehdessä ja oman työni ohessa olen oppinut paljon asioita, joita pidän hyödyllisinä myös muille. Kaikille pakollinen perusperehdytys tarttuu lähinnä työturvallisuuteen ja organisaation esittelyyn ja tämän vuoksi keskityin kirjoittamaan perehdytyspakettiin työhön liittyvää asiaa KT-toimittajan näkökulmasta. KT-toimittajille ei ole aiemmin ollut tarjolla kattavaa perehdytyspakettia, joten tämä työ tuli todella tarpeeseen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda uusille KT-toimittajille kattava ja selkeä perehdytyspaketti, jonka avulla työn aloitus ja suorittaminen olisi sujuvampaa ja itsenäisempää sekä vähentäisi samalla kuormitusta varustelu osastolla. Yhteistyönjohtajien ja KT-toimittajien avulla luotu paketti on mielestäni onnistunut. Oppaassa on otettu huomioon asioita, joita uudelle työntekijälle saattaa ilmetä. Taustatyö ja opinnäytetyön teoriaosuus antoi hyvän ja syvällisen näkemyksen perehdytyksestä ja toi esiin asioita, joita tulee miettiä perehdytystilanteessa. Teoriaosuus antoi hyvän pohjan oppaan luomiselle, josta oli hyvä lähteä kehittämään perehdytyspakettia eteenpäin. Perehdytyspaketti toimitetaan välittömästi käyttöön vanhoille KT-toimittajille ja jälleen uusille toimijoille, kun he aloittavat työnsä Meyer Turun telakalla. Paketin kehitystarvetta on hyvä alkaa kartoittamaan vasta sitten, kun sen ovat saaneet käyttöön myös uudet toimijat ja näin ollen saadaan hyvä vertailu sen hyödyllisyydestä ja toimivuudesta.

Perehdyttäminen aiheena oli suhteellisen helppo, koska tietoa aiheesta löytyy paljon. Ainoana haasteena tuli aihe alueen rajaaminen, koska työ itsessään koskee KT-toimittajan eli yrityksen perehdyttämistä eikä niinkään yksityisen henkilön opastusta. Perehdytyksen tapoja on lukuisia, ja se voidaan toteuttaa monella tavalla, mutta mielestäni kiinnittämällä huomiota teoriassa esiin tulleisiin tärkeisiin kohtiin, kuten hyvän ensivaikutelman luomiseen ja siihen, että perehdytettävä tuntee olonsa tervetulleeksi, vaikuttaa pitkällä aikavälillä sekä yksittäiseen toimijaan että koko yritykseen.

Tämä opinnäytetyö oli erittäin mielenkiintoinen ja perehdyttäminen helposti lähestyttävä aihe. Tieto siitä, että tämän työn vaikutus tulee olemaan välittömästi nähtävissä ja työn odotetaan valmistuvan, vauhditti työn tekemistä. Syventävä tutkimus laivanrakennusprosessin eri vaiheisiin ja siellä ilmenneisiin ongelmiin vaikutti suuresti myös omaan kehitykseeni. Perehdytykseen perusteellinen tutustuminen antoi minulle tietoja, joita en aiemmin tiennyt. Haastattelujen yhteydessä tutustuin lähemmin myös kollegoihini sekä muihin telakan alueella työskenteleviin henkilöihin, mikä helpottaa kanssakäymistä jatkoa ajatellen. Halusin luoda jotain, joka kehittää nykyistä laivanrakennusprosessia, ja positiivisen palautteen perusteella voi päätellä, että onnistuin siinä.

LÄHTEET

Meyer Turku 2018. Viitattu 1.6.2018

https://www.meyerturku.fi/en/meyerturku_com/shipyard/company/about_the_shipyard_1/about_the_shipyard.jsp.

Jira Software 2018. Viitattu 1.6.2018

<https://fi.atlassian.com/software/jira>

Jira Software Features 2018. Viitattu 1.6.2018

<https://fi.atlassian.com/software/jira/features>

BlueCielo Kronodoc 2018. Viitattu 1.6.2018

<https://access.redhat.com/ecosystem/software/817953>

Microsoft Lync 2013. Viitattu 1.6.2018

<https://support.office.com/fi-fi/article/tervetuloa-k%C3%A4ytt%C3%A4m%C3%A4n-microsoft-lync-web-app-ohjelmaa-2552c8a0-a4fd-4edd-89d7-8ee58aabdc30>

Safran Project 2018. Viitattu 6.6.2018

<https://www.safran.com/project>

Sagor, Richard 2000. What is action research. Viitattu 15.6.2018

<http://www.ascd.org/publications/books/100047/chapters/What-Is-Action-Research%C2%A2.aspx>

Toimintatutkimus 2018. KAMK

<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Toimintatutkimus>

Jaakkola, Jenni 2014. Perehdytysopas – Raha-automaattiyhdistyksen asiakasreskontra. Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Eräsalo, Ulla 2008. Käytännön johtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Restamark, Helsinki.

Saarikko, Savanna 2013. Talouselämä – Uuden työntekijän perehdytys. Viitattu 21.6.2018

<https://www.talouselama.fi/uutiset/uuden-tyontekijan-perehdytys-nain-sekay/ddc8d567-832e-3916-b355-e1a83743a91c>

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Talentum, Helsinki.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Viitattu 3.7.2018

https://www.gaudeamus.fi/kupias_perehdyttamisen_pelikentalla/

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia Yliopistokustannus, Helsinki.

Työturvallisuuslaki 2002, 14§. Viitattu 19.7.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Työsopimuslaki 2001. Viitattu 19.7.2018

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus, Jyväskylä.

Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet : Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Tietosanomä Oy, Jyväskylä.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen : ennakoivaa työnsuojelua. Työturvallisuuskeskus.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.

Kangas, Pirkko 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus.

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.

<https://www.surveymonkey.com/r/VGMY5F7>

Perehdytyspaketin sisällysluettelo

Sisältö		
	JOHDANTO & ALUEKARTTA	1
	ENNEN TYÖN ALOITUSTA HOIDETTAVAT ASIAT	3
	KULKUVÄYLÄT, PARKKIPAIKAT, SOSIAALI- JA VARASTOTILAT	6
	ALUEELLA HUOMIOITAVAT ASIAT	9
	JÄRJESTELMÄ OIKEUDET	15
	KOULUTUKSET	17
	YHTEYSTIEDOT	19