



Hermann Jänntti & Sauli Mäkinen

Perehdyttämällä paremmaksi

Selvitys minkälaista apuvälinealan perehdyttämisen tulisi olla

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Apuvälineteknikko AMK
Apuvälinetekniikka
Opinnäytetyö
06.11.2010

Tekijä(t) Otsikko	Sauli Mäkinen, Hermanni Jäntti Perehdyttämällä paremmaksi
Sivumäärä Aika	22 sivua + 2 liitettä 11.11.2010
Tutkinto	Apuvälineteknikko AMK
Koulutusohjelma	Apuvälinetekniikka
Suuntautumisvaihtoehto	Apuvälinetekniikka
Ohjaaja(t)	Koulutuspäällikkö Maria Kruus-Niemelä Yliopettaja Kaija Matinheikki-Kokko Lehtori Tomi Nurminen
<p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää laadullisen tutkimuksen menetelmin apuvälineteknikoiden kokemuksia ja mielipiteitä uuden työntekijän perehdyttämisestä apuvälinealalla. Kyseisestä aiheesta ei ole tehty aikaisemmin minkäänlaista selvitystä.</p> <p>Toteutimme kyselymme verkossa täytettävällä e-lomakkeella, johon vastasi kahdeksan apuvälineteknikkoa. Rakensimme kyselyn seuraavien perehdyttämisen aihealueiden mukaan: perehdyttämisen sisältö ja apuvälinealan erityispiirteet, perehdyttäjä, perehdyttämisen kehittäminen ja perehdytettävän arviointi. E-lomakkeella keräämämme tulokset analysoimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen.</p> <p>Selvityksessämme kävi ilmi, että apuvälinealan perehdyttäminen on vastaajien mukaan pienimuotoista ja usein heikosti toteutettua. Siitä huolimatta saamamme tulokset osoittivat, että apuvälinealan ammattilaisten mielipiteet hyvistä perehdytyskäytännöistä vastasivat suurilta osin kirjallisuudessa esitettyjä malleja.</p> <p>Opinnäytetyömme osoittaa, että apuvälinealalla perehdytystoimenpiteisiin pitäisi panostaa nykyistä selvästi enemmän. Toivomme, että opinnäytetyöllämme voimme saada apuvälinealalla työskentelevien mielenkiinnon ja kehittämishalukkuuden perehdyttämistä kohtaan heräämään. Tulevaisuudessa keräämäämme aineistoa voisi käyttää esimerkiksi lähtökohtana laajemmalle tutkimukselle.</p>	
avainsanat	apuvälinetekniikka, perehdyttäminen

Author(s) Title	Sauli Mäkinen, Hermanni Jäntti New Employee Orientation for Prosthetists and Orthotists
Number of Pages Date	22 pages + 2 appendices 11 November 2010
Degree	Prosthetics and Orthotics
Degree Programme	Bachelor of Health Care
Specialisation	Prosthetics and Orthotics
Instructor(s)	Maria Kruus-Niemelä, Head of Degree Programme Kaija Matinheikki-Kokko, Principal Lecturer Tomi Nurminen, Senior Lecturer
<p>The aim of our study was to examine opinions and experiences about the new employee orientation among orthotists and prosthetists. We used qualitative research methods to examine this subject which has not been previously researched.</p> <p>Eight orthotics and prosthetics professionals answered our e-form which included the following themes: contents of orientation and its special features in orthotics and prosthetics, mentor characteristics, developing and evaluating orientation. The data collected by the E-form was analyzed by using content analysis methods.</p> <p>The results showed that orientation in the field of orthotics and prosthetics is usually small-scaled and poorly implemented. In spite of that, the opinions of the professionals about what orientation should include correspond to facts found in literature.</p> <p>Our study shows that companies in the field of orthotics and prosthetics should invest more in to orientation than they currently do. We hope that by reading this final project, professionals would understand what can be achieved with efficient orientation, and get them motivated into improving it The results of this study could be used for example as basic information for further research.</p>	
Keywords	orientation, prosthetics and orthotics

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Perehdyttäminen	3
2.1	Perehdyttämisen suunnittelu	4
2.2	Perehdyttäjä	5
2.3	Perehdyttämisen menetelmiä	5
2.4	Työnopastus	7
2.5	Lainsäädäntö	9
3	Opinnäytetyön toteutus	10
3.1	Tutkimuskysymys	10
3.2	E-lomake	11
3.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	12
4	Tulokset	14
4.1	Perehdyttämisen nykytila	15
4.2	Perehdyttämisen sisältö	15
4.3	Hyvä perehdyttäjä	16
4.4	Osaamisen arviointi	16
4.5	Perehdyttämisen kehittäminen	17
5	Yhteenveto ja pohdinta	18
	Lähteet	22
	Liitteet	
	Liite 1. E-lomake	
	Liite 2. Saatekirje	

1 Johdanto

Apuvälineteknikot työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollon alueella apuvälineitä valmistavissa yrityksissä tai sairaaloiden ja laitosten apuvälineyksiköissä. Myös erilaiset myynti- ja markkinointitehtävät apuvälineitä toimittavissa yrityksissä voivat olla apuvälineteknikon vastuulla. Suurin osa apuvälineteknikoista työskentelee kuitenkin yksityisiä apuvälineitä valmistavissa yrityksissä. Asiakkaan apuvälinetarpeen ja toimintakyvyn arviointi yhdessä muiden kuntoutusalan ammattilaisten kanssa kuuluu apuvälineteknikon toimenkuvaan. Tämän arvioinnin pohjalta asiakkaalle valitaan hänen tarpeidensa mukainen apuväline joko valmiina tuotteena tai se valmistetaan yksilöllisesti. Tuotteiden valmistuksessa käytetään erilaisia koneita ja kemikaaleja, joiden kanssa työskentely vaatii asianmukaista ohjeistusta. Apuvälineteknikon työssä vaaditaan asiakaspalvelutaitoja, teknistä osaamista ja yhteistyökykyä eri tahojen kanssa.

Opintoihimme sisältyvien työelämäharjoittelujaksojen pohjalta rupesimme pohtimaan, minkälaista perehdytystä apuvälinealan yrityksissä toteutetaan. Opiskelutoverien kertomuksia ja omia kokemuksia pohtiessa huomasimme, että jo opiskelijoiden perehdyttämisessä on kovinkin erilaisia tapoja. Tältä pohjalta heräsi ajatus tarkastella ja kartoittaa alalle sopivia perehdyttämiskäytänteitä.

Perehdyttämisestä puhuttaessa tarkoitetaan kaikkia niitä toimintoja, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, liikeidean sekä työpaikan tavat. Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämiseen sisältyy myös työpaikan ihmisten, työtoverien ja asiakkaiden esittely. Työhön perehdyttäminen eli työnopastus sisältää uuden työntekijään varsinaisten työtehtävien opastamisen ja niihin liittyvien odotuksien selventämisen. (Kangas 2000: 4.)

Perehdyttämisen kohderyhmiä ovat uudet työntekijät ja myös organisaatioon palanneet entiset työntekijät. Yrityksen sisällä tehtäviä vaihtavat, pitkään poissaolleet, sekä kesätyöntekijät ja yhteistyökumppanit kuuluvat myös kohderyhmään. (Kjelin – Kuusisto 2003: 166.) Opiskelijaharjoittelijoiden määrä työelämässä on nykyään entistä suurempi. Opiskelijat kuuluvat yhtä lailla perehdytettäviin ja perehdyttämisen peruseriaatteet ovat samat. (Kangas 2000: 5.) Opinnäytetyössämme päätimme keskittyä kuitenkin vain uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.

Päätimme kerätä aineistoa opinnäytetyöhömme sähköisellä e-lomakkeella. Kyselymme otannaksi valikoitui kokeneita, useamman vuoden alalla työskennelleitä, sekä vasta muutaman vuoden työelämässä olleita apuvälineteknikoita. E-lomakkeella kerätyn aineiston ja kirjallisuuden pohjalta lähdimme selvittämään apuvälinealan tarpeita vastaavia perehdytyskäytänteitä.

2 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä luodaan perusta uuden työntekijän työn tekemiselle, lisätään työn sujuvuutta ja palvelun laatua sekä vähennetään tapaturmariskejä ja työn psyykkistä kuormittavuutta. (Penttinen – Mäntynen 2009: 3.) Perehdytyksen tarkoituksena on myös saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi sekä luoda myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan. (Kangas 1997: 5.; Kangas 2000: 4)

Perehdytystoimenpiteet ovat erityisen tärkeitä, kun työntekijä on nuori tai uusi alalla. Vanhempaa alalla työskennellyttä henkilöä ei tulisi kuitenkaan unohtaa, vaan perehdyttäminen tulee aina suorittaa huolella, kun organisaatioon tulee uusi työntekijä. (Borgman – Packalén 2002: 120.) Myöskään perehdyttävän yrityksen koolla tai toimialalla ei ole merkitystä, koska järjestelmällistä perehdyttämistä tarvitaan jokaisella alalla (Penttinen – Mäntynen 2009: 2).

Alamme yritykset ovat yksityisiä, tulosta tekeviä yksiköitä. Kannattavuus ja organisaation strategian toteutuminen ovat elintärkeitä yrityksen näkökulmasta. Perehdytystoimenpiteillä pyritään aikaistamaan uuden työntekijän tuottavuutta, jotta rekrytointiin käytetty aika ja raha maksaisivat itsensä takaisin ja lisätuotot mahdollistuisivat. (Kjelin – Kuusisto 2003: 14.) Yrityksen näkökulmasta perehdytyksen vaikutukset näkyvät pitkällä aikavälillä. Johtotasolla olisi ymmärrettävä, että perehdytykseen käytetyt resurssit tulevat monin verroin takaisin. Tehokkaalla perehdyttämisellä lyhennetään uuden työntekijän oppiaikaa ja vähennetään virheiden määrää. Työtapaturmat, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, sekä uuden työntekijän asennoituminen työyhteisöä kohtaan on myönteisempi. Perehdyttämistoimenpiteet säästävät kustannuksia ja voivat vaikuttaa myös positiivisesti yrityskuvaan. (Kangas – Hämäläinen 2008: 4-5.)

Tehokkaan perehdytysohjelman vaikutuksia uuden työntekijän ja yrityksen kannalta ei kannata aliarvioida. Olennaista tehokkaan ohjelman kannalta on sen suunnitelmallisuus. Perehdytysohjelman tulisi sisältää opettelua, kokeilua ja toimintaa. Perehtymisen arviointiin tulisi osallistua itse perehdytettävä sekä hänen esimiehensä. Opastuksen tulisi olla vaiheittaista ja luonteeltaan vuorovaikutuksellista. Ideaalitulanteessa myös yritys hyötyy vuorovaikutuksellisesta perehdyttämisestä saadessaan palautetta perehdytysohjelmasta ja opetetusta toimintatavoista. Yrityksen ja organisaation elinehto on

oman toiminnan kehittäminen. Sitä ei voi tapahtua, jos tehdystä työstä ei oteta vastaan palautetta. (Helsilä 2002: 52 – 54.)

2.1 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttäminen alkaa jo ennen uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Esimiehen tulisi tiedottaa työyhteisöä uuden työntekijän saapumisesta ja hänen vastuullaan on myös itse perehdytyksen suunnittelu. Hyvällä suunnittelulla varmistetaan perehdyttämisen tehokkuus sekä johdonmukaisuus. (Lepistö 2000: 66-69.; Frisk 2005: 42.; Kangas – Hämäläinen 2008: 6-7.)

Perehdytettävät asiat ovat useimmiten varsin tavanomaisia, työpaikan jokapäiväisiä toimia. Perehdytysuunnitelmalla taataan kaikkien tarpeellisten asioiden muistaminen ja niiden tarkistaminen. Tämän vuoksi esimiehen tulisi laatia yhdessä jokaisen uuden työntekijän kanssa oma perehdytysuunnitelma hänen henkilökohtaisten tarpeidensa ja ominaisuuksiensa mukaan. (Lepistö 2000: 66-69.; Nurmijoki-Matilainen 2005: 42.; Kangas – Hämäläinen 2008: 6-7.)

Perehdyttämissuunnitelmassa tulisi käsitellä seuraavia aihealueita:

- etukäteisvalmistelut
- tavoitteet, eli miksi perehdytetään
- vastuuhenkilö(t)
- sisältö
- ajankäyttö
- varasuunnitelma
- näytöt/seuranta/arviointi

(Lepistö 2000: 66-69.; Frisk 2005: 42.; Kangas – Hämäläinen 2008: 6-7.)

Perehdytystä suunniteltaessa ei ole hyvä tehdä liian kireitä aikatauluja oppimisen suhteen, vaan oppimiselle tulisi antaa aikaa ja perehdyttämisen tulisi vähentyä opittujen taitojen karttuessa. Perehtymiselle ei voida siis määritellä tarkkaa loppumisajankohtaa, vaan sen tulisi jatkua suunnitelman ja tarpeen mukaan (Kupias – Peltola 2009: 109). Perehtymistä tapahtuu jatkuvasti ja työympäristön muuttuessa työntekijä perehdytetään tai hän perehtyy itsenäisesti muutoksiin.

2.2 Perehdyttäjä

Perehdyttäjän rooli perehdytystoimenpiteiden tehokkuuden kannalta on erittäin merkittävä. Rooli määräytyy yrityskohtaisesti ja se voi kattaa kaikki uudelle työntekijälle opastettavat aihealueet tai vain yhden osa-alueen koko perehdytysjakson aikana. Esimerkiksi pienessä yrityksessä yksi perehdyttäjä voi vastata kaikista käytännön töihin liittyvistä perehdytystoimenpiteistä, kun taas isommassa organisaatiossa käytännön työn perehdytys on voitu hajauttaa useamman eri henkilön vastuulle.

Perehdyttäjän tulisi olla kokenut työntekijä, mutta osata myös asettua uuden työntekijän tilanteeseen. Hänen ei tarvitse olla alansa huippuosaaja; koska se voi jopa vaikeuttaa työn opastamista, tärkeämpää olisi pitää työstään ja olla kiinnostunut toisten ihmisten auttamisesta ja opastamisesta. Hyvänä lähtökohtana voidaan pitää kykyä kertoa asioita yksinkertaisesti. Perehdyttäjän on osattava antaa uudelle työntekijälle sopiva määrä tietoa oikeaan aikaan ja muistettava kerrata aikaisemmin opetettuja asioita. Hyvässä perehdyttämisessä uudelle työntekijälle luodaan aktiivinen rooli, joka perehdyttävän henkilön tulee osata huomioida. (Kjelin – Kuusisto 2003: 195-197.)

2.3 Perehdyttämisen menetelmiä

Jotta perehdyttäminen olisi tehokasta, ei riitä, että perehdyttäjä pelkästään kertoo asioita. Hän tarvitsee opastamisen tueksi erilaisia perehdyttämismenetelmiä ja työkaluja erilaisiin tilanteisiin. (Kupias – Peltola 2009: 152.) Näiden menetelmien valinnassa pitää ottaa huomioon niiden sopivuus organisaation arvoihin ja tavoitteisiin. Käytettäessä menetelmiä monipuolisesti annetaan uusille työntekijöille erilaisia näkökulmia ja erilaisten oppijoiden huomioon ottaminen tehostuu. (Kjelin – Kuusisto 2003: 205.) Perehdyttämisen ei tulisi pohjautua koskaan ainoastaan yhteen menetelmään, esimerkiksi pelkästään kirjallisen materiaalin pohjalta ei voida olettaa uuden työntekijän perehdyvän työtehtäviinsä, vaan menetelmiä tulisi tapauskohtaisesti yhdistellä toimivimman kokonaisuuden saavuttamiseksi.

Yrityksillä on jo entuudestaan paljon valmista materiaalia, jota voi käyttää hyödyksi perehdyttämisessä **oppimismateriaalina**. Sopivaa materiaalia ei kuitenkaan välttämättä ole aina tarjolla, vaan perehdyttämisestä vastaava henkilö voi joutua laatimaan

sen itse. Materiaalia voi olla sähköisessä tai painetussa muodossa, olennaisinta kuitenkin on sen sisältö ja laajuus. Uuden työntekijän tulee sisäistää paljon uutta tietoa, siksi perehdyttämisessä tulisi keskittyä vain kaikista olennaisimpiin asioihin ja pitää oppimismateriaali mahdollisimman vähäisenä. (Kjelin – Kuusisto 2003: 206.; Kupias – Peltola 2009: 161-162.)

Työsuhteen alussa pidettävässä **orientoivassa keskustelussa** esimies käy perehdytettävän henkilön kanssa läpi uuden työn tavoitteita, työtehtäviä ja henkilön roolia organisaatiossa. Keskustelussa on myös hyvä käsitellä uuden tulokkaan omia ajatuksia perehdyttämisen ja tuen tarpeesta. (Kjelin – Kuusisto 2003: 213.) Uuden työntekijän perehdyttämisen tarpeen kartoittamiseksi voidaan myös järjestää alkutesti, joka parhaimmillaan toimii silloin, kun tulokkaan käsitys omasta osaamisesta on virheellinen. Perehdyttäjän ei tarvitse edes nähdä testin tuloksia, vaan sen tarkoitus on avata tulokkaan ajatuksia tulevien työtehtävien suhteen ja ymmärtää, minkälaista perehdyttämistä hän tulee tarvitsemaan. (Kupias – Peltola 2009: 153 – 154.)

Perehdyttämisessä kannattaa käyttää monipuolisesti hyödyksi **oppimistehtäviä** ja **harjoituksia**. Erilaisilla harjoituksilla edistetään oppimista ja aktivoidaan perehtyjää. Mikäli mahdollista, oppimistehtävinä tulisi mahdollisuuksien mukaan käyttää todellisia työtehtäviä. Ne motivoivat perehtyjää paremmin kuin keinotekoiset tilanteet ja ovat myös organisaation kannalta hyödyllisiä. Hyvän oppimistehtävän ei tarvitse välttämättä olla kovin laaja, vaan pääasia on, että sen avulla pystyy hahmottamaan kokonais kuvan ja tarkastelemaan opeteltavaa aihepiiriä eri näkökulmista. Tämänkaltaiset oppimistehtävät motivoivat ja palkitsevat uutta työntekijää sekä toimivat mainiona itsearviointin välineinä. (Kjelin – Kuusisto 2003: 223 – 225.; Kupias – Peltola 2009: 159 – 161.)

Perehdytyksestä puhuttaessa nousevat vääjäämättä esiin termit **työnohjaus**, **mentorointi** sekä **coachaus**. Nämä eivät kuitenkaan ole työnopastusmenetelmiä vaan työskentelymuotoja, joilla kehitetään työnhallintaa, itsetuntemusta ja selkiytetään omaa ammatti-identiteettiä. (Kjelin – Kuusisto 2003: 228.) Mentoroinnin pääperiaatteena voidaan pitää sitä, että kokenut työntekijä ohjaa perehdytettävää ja siirtää ns. hiljaista tietoa eteenpäin. Mentorointi voi sisältää muutakin kuin tätä oppipoika-kisälli -tyylistä ohjausta, mutta lähtökohtana on aina oppijan kehittymisen tukeminen. (Kupias – Peltola 2009: 149 – 151.) Työnohjauksessa puolestaan käsitellään ohjattavan tai ohjatta-

vien työhön ja sen kehittämiseen liittyviä asioita. Työnohjausta toteutetaan säännöllisin väliajoin järjestettävillä keskusteluilla ja se voi kohdistua yksittäiseen työntekijään, vertaisryhmään tai koko työyhteisöön. (Frisk 2005: 62 – 63.) Coachaus on mentoroinnin ja työnohjauksen tapaista toimintaa, mutta tavoitteeltaan rajatumpaa ja täsmällisempää. Siinä keskitytään konkreettisen työn ohjaukseen ja taitojen kasvattamiseen. (Kjelin – Kuusisto 2003: 230.)

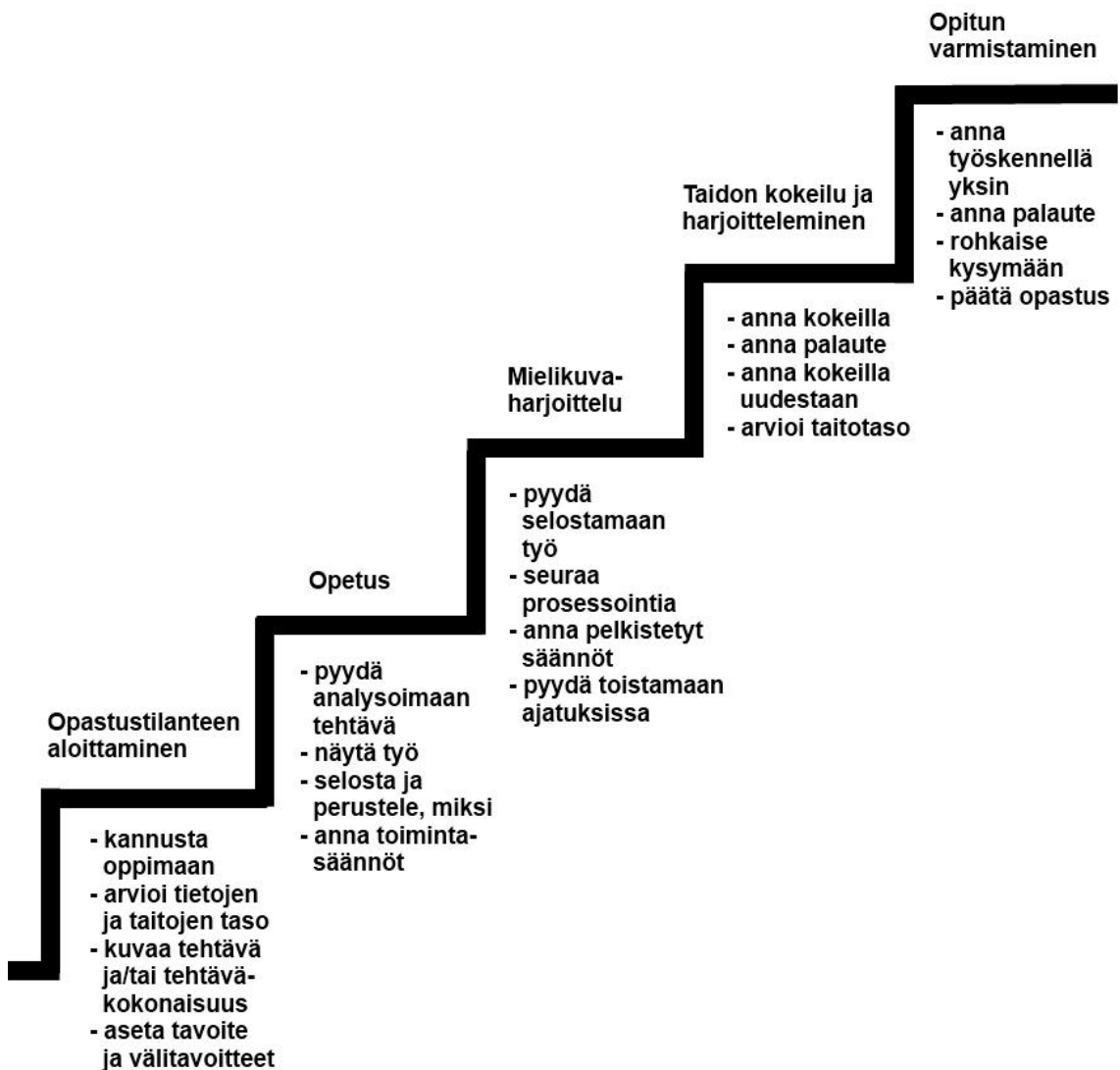
2.4 Työnopastus

Työnopastus on yksi perehdyttämisen menetelmä. Mielestämme se on kuitenkin niin iso ja tärkeä osa perehdytysohjelmaa, että päätimme nostaa sen selkeämmin esille omana osionaan. Varsinkin apuvälinetekniikan tyyppisissä käsityöammateissa käytännön työnopastuksen rooli on korvaamaton, koska itse työtehtäviä ei voi oppia muuten kuin työn tekemisen kautta.

Työnopastus on työpaikalla tehtävää, todelliseen työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Työnopastuksen avulla uusi työntekijä oppii mm. konkreettisesti oman työnsä, minkälaisia tehtäviä se pitää sisällään sekä, mitä työvälineitä ja -tapoja siihen kuuluu. Onnistuneen opastuksen jälkeen uusi työntekijä oppii työtehtävät nopeasti ja ennen kaikkea heti oikein. Näin ollen työn laatu ja tehokkuus paranevat huomattavasti nopeammin kuin ilman työnopastusta. Työnopastuksen yhtenä tärkeänä tavoitteena on myös tukea uutta työntekijää itsenäiseen ajatteluun ja oppimiseen. Kun uusi työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn, työtovereiden ei tarvitse olla neuvomassa häntä jokaisessa ongelmakohtassa tai korjailla hänen virheitään. Tämä helpottaa toisten työtä, säästää arvokasta aikaa ja on yrityksen kannalta kustannustehokasta. (Kangas 2000: 13.; Borgman – Packalén 2002: 121)

Hyvällä työnopastuksella ennaltaehkäistään työtapaturmia sekä vähennetään henkistä ja fyysistä kuormitusta. Oikeiden työmenetelmien, toimintatapojen, suojainten ja turvamääräysten opettaminen on osa työnopastusta; työturvallisuuslaissa veloitetaan työnantajaa antamaan niistä riittävät tiedot. (Penttinen – Mäntynen 2009: 4-5; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/38.) Apuvälinealalla työturvallisuus nousee esiin mm. työkoneiden, työvälineiden ja erilaisten kemikaalien käytössä.

Työnohastajalta vaaditaan asiantuntijuutta, motivaatiota opastamiseen ja valmiuksia kohdata jokainen opastettava yksilönä. Opastajan rooli ei ole mitenkään helppo, sillä jokainen opastettava on henkisiltä ja fyysisiltä ominaisuuksiltaan erilainen. Tämän vuoksi opastettavan tiedot, taidot ja asenteet tulisi ottaa huomioon työnohastusta suunniteltaessa. Suunnittelun ja toteutuksen avuksi on laadittu erilaisia menetelmiä, näistä tunnetuin ehkä on ns. viiden askeleen menetelmä (KUVIO 1.). (Kangas 2000: 13 – 15.)



KUVIO 1. Työnohastuksen viisi askelta (Penttinen – Mäntynen 2009: 6).

2.5 Lainsäädäntö

Lainsäädännössä on suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Esimerkiksi työlainsäädännössä on kiinnitetty erityistä huomiota työnantajan vastuuseen työntekijöiden perehdytyksessä. Työturvallisuuslain 14§:ssä todetaan:

Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista (Työturvallisuuslaki 14§).

Työsopimuslaissa todetaan työympäristön muutoksista seuraavaa:

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä (Työsopimuslaki: 2. luku, 1§).

Työsopimus- ja työturvallisuuslakien lisäksi mm. laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta sekä laki nuorista työntekijöistä käsittelee perehdytykseen liittyviä velvollisuuksia.

3 Opinnäytetyön toteutus

Rajattuamme aiheen ja pohdittuamme siihen liittyviä ongelmia, lähdimme tarkastelemaan perehdyttämisen teoriaa laaja-alaisesti. Teorian pohjalta muodostui viitekehys opinnäytetyöllemme, ja luettu teoria antoi meille pohjan kyselylomakkeen luomiseksi. Saatuamme kyselyllä kerätyn aineiston, analysoimme sen aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Muodostimme selvityksemme otannan niin, että vastaajat olivat useammasta eri yrityksestä ja heillä oli monipuoliset työhistoriat. Vastaajien työkokemus vaihteli vastavalmistuneista, vain yhdessä yrityksessä työskennelleistä apuvälineteknikoista aina useammassa yrityksessä työskennelleisiin alamme pioneereihin. Keräsimme vastauksia myös eri puolilta Suomea, jotta saisimme mahdollisimman kattavan kuvan alamme tämänhetkisestä perehdyttämistilanteesta.

Lähestyimme 13 apuvälineteknikkoa saatekirjeellä (Liite 2.), jossa kysyimme halukkuutta osallistua opinnäytetyömme kyselyyn. Heistä yhdeksän lupautui vastaamaan. Lähetimme heille sähköisen e-lomakkeen ohjeineen. Näistä yhdeksästä apuvälineteknikosta lopullisen kyselyn täytti kahdeksan henkilöä.

3.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyöllämme lähdimme hakemaan vastauksia kysymykseen: millaista apuvälinealan organisaation perehdyttämisen tulisi olla työntekijän mielestä? Mielestämme tarkoituksenmukaisin tapa vastausten saamiseksi tutkimuskysymykseemme oli kvalitatiivinen case-tyyppinen selvitys. Päädyimme tähän menetelmään, koska kvalitatiivisella menetelmällä pyritään tarkastelemaan kohdetta kokonaisvaltaisesti ja sen tavoitteena ei ole absoluuttisen totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoilla pyritään näyttämään välittömän havainnoinnin tavoittamattomissa olevia asioita. (Vilka 2005: 98.; Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 157)

3.2 E-lomake

E-lomake (Liite 1.) on verkkolomake, jonka täyttäminen onnistuu jokapäiväisillä atk-taidoilla. Lomakkeen sisältö ja rakenne muotoiltiin sitä varten tarkoitetulla ohjelmalla, joka loi kyselylle oman internet-osoitteen. Kyseinen osoite lähetettiin vastaajille, ja he pystyivät täyttämään sen millä tahansa verkkopäätteellä.

E-lomakkeella tapahtuvaan aineistonkeruuseen päädyimme sen nopeuden ja helppokäyttöisyyden vuoksi. Halusimme saada usean henkilön mielipiteen: vastaajien ollessa useammalta paikkakunnalta nopeutimme ja tehostimme opinnäytetyöprosessia muotoillessamme sähköisen, kaikille lähetettävän kyselylomakkeen.

Kyselylomake oli rakenteeltaan hyvin yksinkertainen. Lomakkeen alkuun laitoimme täyttämisohteet ja hieman tietoa opinnäytetyöstämme. Perustieto-osiossa halusimme tietää vastaajan työnkuvan, kuinka monessa yrityksessä hän on työskennellyt ja hänen perehdyttämiseen liittyviä taustoja. Itse kyselyosio rakentui lähdekirjallisuuden pohjalta tehdyistä kysymyksistä. Muodostimme kysymykset seuraavien perehdytyksessä oleellisten aihepiirien mukaan:

- sisältö
- perehdyttävä
- osaamisen arviointi
- kehittäminen

Näiden neljän aihepiirin lisäksi halusimme selvittää vastaajien mielikuvaa perehdyttämisen nykytilanteesta alamme yrityksissä, koska apuvälinealan perehdytyskäytänteistä ei ole dokumentoitua julkista tietoa. Tarvitsimme tietoa perehdyttämisen nykytilasta, jotta osaisimme muodostaa mahdollisimman realistisen kokonaiskuvan apuvälinealan perehdyttämisestä. Perehdyttämisen sisältöä käsittelevässä kysymyksessä halusimme myös selvittää apuvälinealan erityispiirteitä, jotta saisimme selville perehdytyksen suunnittelussa huomioon otettavat apuvälinealan tarpeet. Näiden kyseisten asioiden pohjalta muodostimme seuraavat viisi avointa kysymystä:

1. Minkälainen mielikuva teillä on apuvälinealan perehdyttämisen nykytilanteesta?

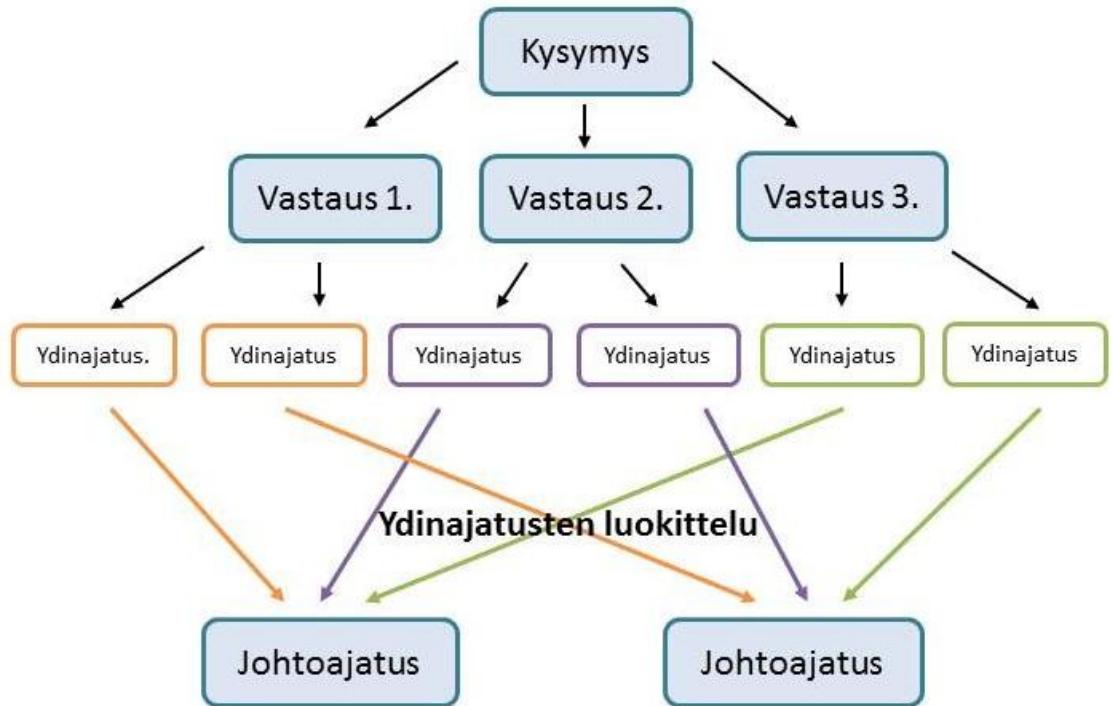
2. Mitä perehdyttämisen tulisi sisältää ja mitä apuvälinealan erityispiirteitä siinä tulisi korostaa?
3. Mitä mielestänne edellytetään hyvältä perehdyttäjältä?
4. Miten uuden työntekijän osaamista voisi arvioida perehdyttämisen aikana?
5. Millä keinoilla työnantaja voisi kehittää perehdyttämistä?

Perehdyttämisestä saatavilla oleva materiaali on kovin yleisluontoista, eikä sellaisenaan vastaa apuvälinetekniikan tarpeita. Halusimme avoimilla kysymyksillä selvittää alamme erityispiirteitä, niin että alan ammattilaiset nostaisivat itse tärkeät asiat esiin. Näin ollen emme sortuneet siihen, että olisimme kangistaneet vastauksia omalla käsityksellämme, joka ei välttämättä vastaa todellista työelämän tilaa. Avoimet kysymykset osoittavat, mikä on keskeistä vastaajien ajattelussa ja osoittaa heidän tietämyksensä aiheesta. Avoimilla kysymyksillä ei ehdoteta valmiita vastauksia, vaan annetaan vastaajien ilmaista itseään omin sanoin. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 201.)

3.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Valitsimme kyselylomakkeella kerätyn aineistomme analyysitavaksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysillä jäsenellään aineisto tiiviiseen ja selkään muotoon kadottamaa kuitenkin ydinasiaa. Hajanaisesta aineistosta pyritään sisällönanalyysimenetelmällä luomaan yhtenäistä tietoa ja lisäämään sen informaatioarvoa. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108.)

Laadullisen tutkimuksen aineistolähtöinen sisällönanalyysi jaetaan karkeasti kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistämiseen (reduointi), aineiston ryhmittelyyn (klusterointi) ja teoreettisten käsitteiden luomiseen (abstrahointi) (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108). Näillä menetelmillä kävimme saamamme vastaukset läpi kysymys kerrallaan pelkistäen ydinajatuksen jokaisesta vastauksesta. Pelkistetyt ydinajatuksot ryhmittelimme samankaltaisten ajatusten muodostamiin luokkiin. Jokainen luokka tiivistettiin sitä kuvaavaan johtoajatuksen (ks. kuvio 2.). Emme nähneet tarpeelliseksi lähteä yhdistelemään luokkia tai ydinajatuksia sen enempää, koska saimme tarvitsemamme tiedon menemättä luokittelussa sen pidemmälle.



Kuvio 2. Tulosten analysointi

4 Tulokset

Kyselyymme vastasi kahdeksan apuvälineteknikkoa, joiden työhistoriat ja nykyiset työnkuvat olivat hyvinkin erilaisia. Vastaajat olivat työskennelleet 1-5 yrityksessä sekä julkisella, että yksityisellä sektorilla. Vastaajista kaksi ei ollut mielestään saanut perehdytystä lainkaan, kun taas kuutta vastaajaa oli kyselyn mukaan työuransa aikana perehdytetty. Näistä kuudesta kaksi totesi perehdyttämisen olleen vaihtelevaa, eikä kovinkaan järjestelmällistä. Kaikista kahdeksasta vastaajasta kuusi totesi perehdyttäneensä uusia työntekijöitä.

Kyselymme tuloksista kävi ilmi, että vastaajat kokivat apuvälinealan perehdyttämisen olevan heikosti toteutettua. Kaikkien vastaajien käsitys alamme yleisistä perehdytyskäytänteistä kuvasti sitä, että perehdyttäminen on suppeaa ja pienimuotoista. Toisaalta perehdyttämisen koettiin olevan todella yrityskohtaista, mutta suunnitelmallisuuden puute on yleinen ongelma.

Kyselymme alussa pyysimme vastaajia kertomaan, mitä heidän mielestään on perehdyttäminen. Jokaisesta vastauksesta nousi tämän kysymyksen kohdalla samat asiat esille. Yleinen käsitys perehdyttämisestä sisälsi uuden työntekijän opastamista työtapoihin, työyhteisöön ja organisaation toimintaan.

Kartoittaessamme hyvän perehdyttämisen eri elementtejä yhdeksi tärkeimmistä nousi uuden työntekijän tarve saada tukea työyhteisöltä. Toisena perehdyttämisen tärkeänä tehtävänä olisi antaa uudelle työntekijälle ymmärrettävä kokonaiskuva omista työtehtävistä ja organisaation toiminnasta. Vastaajat painottivat myös asiakaspalvelun hallitsemista ja sen ottamista huomioon perehdytystä suunniteltaessa.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden taustat eivät oleellisesti vaikuttaneet vastauksiin. Hajontaa vastausten välillä ei juuri ollut, vaan kaikkiin kysymyksiin vastattiin melko yhteneväisesti. Ainoastaan perehdyttämisen sisältöä käsittelevässä kysymyksessä julkisella sektorilla työskentelevät vastaajat painottivat selkeästi eri asioita kuin yksityisten yritysten työntekijät.

4.1 Perehdyttämisen nykytila

Perehdyttämisen nykytilannetta käsittelevissä vastauksissa tuotiin kärkkäimmin esille sen puute, vähäisyys ja suunnittelemattomuus. Uuden työntekijän perehdyttämiseen ei panosteta useista eri syistä. Yhtenä tekijänä vastauksissa mainittiin aika ja resurssipula. Varsinkaan pienemmissä yrityksissä kiireen takia ei ole juuri aikaa panostaa perehdyttämiseen, vaan ”työ tekijäänsä opettaa” -ajattelumalli on hyvin yleinen. Vastauksissa todettiin, että joissain yrityksissä pelätään osaamisen karkaamista muualle ja tämän vuoksi perehdyttämiseen ei haluta panostaa. Myös yrityksen suunnitellun toimintatavan ja todellisen käytännön toiminnan ei koettu aina olevan yhteneväisiä.

4.2 Perehdyttämisen sisältö

Kysyessämme perehdyttämisen sisällöstä ja apuvälinealan perehdyttämisen erityispiirteistä kyselyyn vastanneet painottivat käytännön työn opastusta. Vastausten mukaan perehdyttämisen tulisi sisältää konkreettisia asioita kuten tiettyjen apuvälineiden valmistusmenetelmiä ja tehtäväkohtaisia erityisvaatimuksia. Kysymiämme apuvälinealan erityispiirteitä ei kuitenkaan yhdessäkään vastauksessa selkeästi esitetty.

Työyhteisön antama taustatuki koettiin myös erityisen tärkeäksi, ja perehdytyksestä vastaavan henkilön rooli kallisarvoiseksi. Jotta tämä työyhteisön mahdollistama tuki saavutetaan, tulisi yrityksen muita työntekijöitä informoida uudesta tulokkaasta. Yhden vastaajan mielestä yrityksessä tulisi olla perehdytyskansio, jossa olisi erilaisia ohjeita liittyen apuvälineiden valmistukseen, dokumentointimenetelmiin ja työntekovälineiden käyttöön.

Merkittävänä tekijänä perehdyttämisen toteuttamisessa pidettiin siis nimetyn, kokeneen perehdyttäjän tai tukihenkilön olemassaoloa. Työn tekeminen tulisi aloittaa tietyn henkilön kanssa, joka toimisi uuden työntekijän opastajana ja turvana. Vastausten mukaan apuvälineiden valmistamisen päävastuu ei tulisi olla uudella työntekijällä vaan vastuuta tulisi lisätä pikkuhiljaa perehdyttämisen edetessä.

Vastauksissa painotettiin asiakaspalvelua. Asiakkaan kohtelu ja kohtaaminen nousivat erityisesti esiin. Yhdessäkään vastauksessa ei sinällään eritelty, miten asiakaslähtöisyys

pitäisi huomioida käytännön perehdytyksessä, mutta työn todettiin olevan asiakaspalvelua mitä suurimmassa määrin ja sen merkitystä ei tulisi vähätellä.

Kyselyyn vastanneilla apuvälineteknikoilla oli melko samanlainen käsitys perehdyttämisen sisällöstä, mutta eroavaisuuksia voitiin havaita heidän työnkuvien mukaan. Vastaajien mielestä perehdyttämisen tulisi sisältää alaa sitovat lait ja asetukset, sekä alueelliset ohjeistukset. He totesivat, että apuvälinealan kokonaiskuvan luominen uudelle työntekijälle on tärkeää, koska apuvälineteknikon tulisi osata neuvoa asiakkaita koko apuvälinealan kentällä.

4.3 Hyvä perehdyttäjä

Kyselyyn vastanneet edellyttivät hyvältä perehdyttäjältä alan tietämystä ja vahvaa ammattitaitoa. Tätä korostettiin vahvasti lähes jokaisessa vastauksessa. Ammattitaidon katsottiin olevan myös laajaa käsitystä yrityksen toiminnasta. Tämän lisäksi perehdyttäjällä tulisi olla samankaltainen toimenkuva kuin perehdytettävällä.

Vastauksissa asetettiin hyvälle perehdyttäjälle myös persoonallisuuteen liittyviä kriteereitä. Perehdyttäjältä kaivataan hyviä hermoja, pitkäjänteistä otetta perehdyttämiseen, rauhallisuutta ja stressinsietokykyä sekä avointa mieltä. Myös perehdyttäjän vastuunkantokyky ja motivaatio perehdytystoimenpiteitä kohtaan tulisi olla kohdallaan. Vastauksissa nousi esiin asioiden perusteleminen ja selittäminen ymmärrettävästi. Perehdyttämisen tulisi tapahtua johdonmukaisesti, ja perehdyttäjällä pitäisi olla hyvät pedagogiset taidot. Vastaajien mielestä perehdyttäjän tulisi olla asiaan erikseen koulutettu henkilö.

4.4 Osaamisen arviointi

Neljäs kysymyksemme oli, miten uuden työntekijän osaamista voisi arvioida perehdyttämisen aikana? Vastauksissa ei juurikaan tuotu konkreettisia menetelmiä esille, vaan ainoana järkevänä tapana pidettiin kehitys- ja palautekeskusteluja esimiehen tai perehdyttäjän kanssa. Uuden työntekijän tulisi vastaajien mukaan saada työstään kehittävä palautetta. Palautekeskustelujen eräiksi aihepiireiksi mainittiin omatoimisuus, ammattitaito ja sopeutuvuus työyhteisöön.

Vastauksissa pohdittiin myös sitä, ettei uuden työntekijän osaamista perehdytysjakson aikana tulisi juurikaan mitata, koska perehdyttämisen tuloksia ei nähdä sen aikana ja uuden työntekijän vauhtia ja taitoja ei voida pitää mittareina. Vastauksissa kävi myös ilmi, että keskustelujen lisäksi uuden työntekijän osaamista olisi syytä mitata, mutta tarkempaa tapaa toteuttaa mittaaminen ei tuotu esille.

4.5 Perehdyttämisen kehittäminen

Viimeisenä kohtana kyselyssämme halusimme tietää vastaajien mielipiteitä työnantajan keinoista kehittää perehdyttämistä. Vastauksissa kaivattiin perehdyttämisen toteuttamiseen jämäkkyyttä ja suunnitelmallisuutta. Perehdytyskansioiden kehittäminen, perehdytys suunnitelmien laatiminen ja perehdyttäjien kouluttaminen ajaisi vastaajien mielestä apuvälinealan perehdytyskäytänteitä eteenpäin.

Vastauksissa korostui mielipide siitä, että perehdyttämiselle tulisi antaa kokonaisuudessaan enemmän resursseja. Yrityksen tulisi myös ymmärtää kokonaisvaltainen hyöty, joka uuden työntekijän tarkoituksenmukaisella perehdyttämisellä saavutetaan. Tämä motivoisi yritystä kehittämään omaa toimintaansa tehokkaampaan suuntaan ja tarkastelemaan perehdytysprosessia kriittisesti. Yritykset, jotka kannustavat vanhoja työntekijöitään perehdyttämiseen ja aktiiviseen oman työn kehittämiseen, nähtiin tehokkaina perehdytystoimenpiteiden kehittäjinä.

5 Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuskysymyksemme oli, millaista apuvälinealan organisaation perehdyttämisen tulisi olla työntekijän mielestä? Tekemällämme kyselyllä saimme mielestämme kattavan vastauksen tutkimuskysymykseen. Tekemämme selvitys osoitti, että apuvälinealan yrityksissä perehdyttäminen on hoidettu melko heikosti. Kyselymme vastauksista kävi ilmi järjestelmällisen ja suunnitellun perehdyttämisen puute. Toisaalta kyselyyn vastanneet tiesivät, mitä perehdytyksen tulisi sisältää ja ymmärsivät sillä saavutettavan hyödyn. Kyselyllämme kerätty aineisto vastasi suurilta osin perehdyttämisoppaiden ja teoriakirjallisuuden antamaa kuvaa perehdytysprosessista. Vastaajat painottivat asiakaspalvelun korostamista, kollegiaalisen avun tarvetta ja kokonaiskuvan selventämistä uudelle työntekijälle.

Selvityksemme kokonaistulos ei juuri yllättänyt meitä, vaan yleinen harjoittelujaksoilla kertynyt mielikuvamme apuvälinealan heikosta perehdyttämisestä osoittautui oikeaksi. Kyselyyn vastanneetkin olivat sitä mieltä, että perehdytykseen tulisi ehdottomasti panostaa nykyistä paljon enemmän. Mielenkiintoista onkin pohtia, että miksi alamme perehdyttämiskäytänteet ovat niin suppeita. Apuvälineala on kansallisesti kohtalaisen pieni ja yritysten työntekijöiden vaihtuvuus käsityksemme mukaan kohtalaisen vähäistä, pitkien työsuhteiden ollessa varsin yleisiä. Tästä johtunee vakiintuneiden perehdytystoimenpiteiden puute. Harvoin käytettäviä toimenpiteitä ei luultavasti ole nähty kehittämisen arvoiseksi asioiksi. Vastauksissa mainittiin perehdyttämisellä saavutettavan hyödyn ymmärtämisen tärkeys. Voi olla, että yrityksissä vallitsee ”työ tekijää opettaa” -asenne, eikä niissä välttämättä ole otettu huomioon perehdytyksellä saavutettavaa tehokasta oppimista ja molemminpuolista hyötyä. Vaikka vastauksista kävi ilmi, että apuvälineteknikoilla on perustietämystä perehdyttämisestä, niin siitä vastaavilla ja sitä suunnittelevilla henkilöillä tulisi olla myös syvällisempää ja tarkempaa tietoa asiasta. Mielestämme ilman tätä syvällisempää tietoa, perehdyttämistä on kovin vaikea suunnitella ja toteuttaa sen vaatimalla tavalla.

Asiakaspalvelun korostaminen saamissamme vastauksissa osoittaa, että asiakaspalvelu on yksi yritysten välisen kilpailun valttikortti. Nykypäivänä asiakaslähtöisyyttä korostetaan kaikilla aloilla ja mielestämme on hienoa huomata, että myös apuvälineteknikot pitävät asiakasta erittäin tärkeänä osana palveluprosessia. Apuvälineteknikoiden asiakkailleen tuottamat apuvälinepalvelut ja apuvälineet voivat erittäin merkittävässä osassa

asiakkaan elämää. Yksi vastaajista kommentoi asiakaspalvelua seuraavasti: *”Asiakaspalvelun tärkeyttä ei tule vähätellä. Työ on mitä suuremmassa määrin sitä.”*

Kollegiaalisen avun tarve liittyy minkä tahansa alan työtehtäviin, mutta apuvälinealalla se korostuu varsinkin käytännön työn tekemisessä. Yksilöllisten apuvälineiden valmistamiseen liittyykin paljon kokemuksen tuomaa, ns. hiljaista tietoa, jota uusi työntekijä voi saada työuransa alkuvaiheissa ainoastaan kokeneemmilta kollegoilta. Uusi työntekijä tarvitsee kollegojen tukea myös monissa muissa työnsä tehtävissä, kuten oman työn dokumentoinnissa ja hallinnollisissa asioissa. Kollegiaalista apua vastauksissaan painottaneet apuvälineteknikot eivät välttämättä ole aikoinaan itse saaneet tarpeeksi taustatukea työnsä tekemiseen ja ehkä sen takia toivat sen esille vastauksissaan. Toisaalta taas riittävä taustatuki on voinut saada vastaajat painottamaan sitä, koska he ovat huomanneet kollegojen avun edistävän työntekoa merkittävästi. Kohta valmistuvina apuvälineteknikoina emme oikein osaa kuvitella uuteen työtehtävään astumista, ilman vanhempien työntekijöiden tarjoamaa tukiverkostoa ja pidämme sitä erittäin tärkeänä.

Mitä aikaisemmin uusi työntekijä pystyy muodostamaan omasta työstään ja koko apuvälinealasta selkeän kokonaiskuvan, niin sitä nopeammin hänen työstään tulee sujuvampaa ja tehokkaampaa. Apuvälineteknikon tulisi ymmärtää koko apuvälinepalveluprosessin kulku ja ajallinen kesto ja osata rytmittää oma työ niin, että asiakkaille pystytään takaamaan mahdollisimman sujuva palvelujen tai välineiden tuottaminen. Mielletämme kokonaiskuvan hahmottaminen antaa työn tekemiselle merkityksen, kun eri työvaiheet osaa yhdistää isoksi kokonaisuudeksi. Varsinkin kun työ liittyy useamman ihmisen työstämään suurempaan kokonaisuuteen, niin kokonaiskuva on elintärkeä tarkoituksenmukaisen lopputuotteen kannalta.

Yksi selvityksemme kysymyksistä käsitteli perehdytyksessä huomioon otettavia apuvälinealan erityispiirteitä. Niitä ei sinällään yksikään vastaaja nimennyt, mikä suorastaan yllätti meidät. Perehdytyskansion olemassaoloa pidettiin sen sijaan hyödyllisenä ja sen tulisikin sisältää erilaisten työtehtävien ja koneiden käyttöohjeita. Odotimme vastauksia nimenomaan työturvallisuuteen, asiakastietoihin ja salassapitovelvollisuuteen liittyen. Perinteisissä apuvälineteknikoiden käytännön töissä käytetään terveydelle haitallisia aineita, erilaisia työkoneita ja käsitellään luottamuksellisia asiakastietoja. Se, että näitä asioita ei mainittu vastauksissa, herätti muutamia kysymyksiä. Rupesimme miettimään,

pidetäänkö kyseisiä asioita niin arkipäiväisinä, ettei niitä osattu mainita. Toinen vaihtoehto on myös, ettei työelämässä korosteta tarpeeksi työntekijän oman terveyden näkökulmaa. Mielestämme työterveyteen ja ergonomisiin työskentelytapoihin kiinnitetään apuvälinealalla muutenkin liian vähän huomiota suhteessa niiden tärkeyteen työntekijän kannalta. Selvitystämme olisi ollut mielenkiintoista jatkaa syventävillä haastatteluilta, joilla olisi voinut paremmin pureutua näihin alamme erityispiirteisiin.

Kyselylomaketta laatiessamme, emme halunneet rajoittaa vastauksia liian strukturoiduilla kysymyksillä, vaan päätimme rakentaa kyselymme avointen kysymyksien vaaraan. Näillä avoimilla kysymyksillä emme rajoittaneet vastauksia, vaan vastaajilla oli todella vapaat kädet mielipiteiden kertomiseen. Apuvälinealan perehdyttämisestä ei myöskään ole kerättyä tietoa, joten strukturoidun kyselyn laatiminen tuntui hankalalta. Valitsemalla avoimet kysymykset, otimme tietoisin riskin vastausten ajautumisesta hakoteille, mutta toisaalta vastausten perusteella pystyimme peilaamaan kyselyyn vastanneiden apuvälineteknikoiden tietämystä perehdyttämisestä. Joissain kysymyksissä vastaajat eivät oikeastaan vastanneetkaan varsinaiseen kysymykseen ja jouduimme analyysivaiheessa kokoamaan pirstaloituneita vastauksia yhtenäisen tuloksen saamiseksi. Esimerkiksi muutama vastaaja oli jo edellisessä kysymyksessä vastannut seuraavan kysymyksen aiheeseen. Tämän tyyppisten vastausten vuoksi voidaan pohtia olivatko kysymyksemme oikein aseteltu ja muotoiltu.

Muodostamamme avoimet kysymykset kattoivat mielestämme perehdyttämisen kentän kokolailla hyvin. Jälkikäteen pohtiessamme varsinaisen kyselyosion kysymyksiä, emme koe, että olisimme saaneet parempia tuloksia lisäämällä kysymysten määrää. Perehdyttämisen sisältöä ja erityispiirteitä käsittelevä kysymys olisi tosin ollut hyödyllisempää jakaa kahteen omaan erilliseen kysymykseen, koska olisimme halunneet apuvälinealan perehdyttämisen erityispiirteitä paremmin esiin. Kyselyssä käyttämämme kaksiosainen kysymys sai vastaajat vastaamaan ainoastaan sisältöä koskevaan osaan ja erityispiirteiden nimeäminen jäi ilmeisesti huomioimatta. Kysymyksien olisi siis tullut olla selkeämpiä, jotta avointen kysymysten sallima liikkumavara vastauksia muodostaessa olisi jäänyt mahdollisimman pieneksi. Mielestämme avoimet kysymykset olivat kuitenkin kyselyssämme käyttökelpoisimmat kysymysmuodot.

Vastaajien taustatiedoissa olisi puolestaan ollut mielenkiintoista tietää jokaisen henkilön työvuosien määrä, jotta olisimme voineet vertailla vastavalmistuneiden ja kokeneempien apuvälineteknikoiden vastauksia. Kysymämme työpaikkojen lukumäärä oli kiinnostavaa tietoa, mutta ei kertonut vastaajien alan kokemuksesta sinänsä mitään. Työpaikkojen lukumäärällä saimme kuitenkin tietää kuinka monta kertaa jokainen vastaaja olisi ollut mahdollista perehdyttää. Toisaalta taas, saamiamme tuloksia tarkasteltaessa ei ilmene niin merkittäviä eroja, että vastaajien taustoja olisi järkevää eritellä suhteessa vastauksiin. Jos vastaajien mielipiteet olisivat olleet kovin eriäviä, niin taustatietojen merkitys olisi korostunut.

Opinnäytetyömme jatkokehitysideoita voisi olla mm. strukturoidumman, tarkemmin eri perehdyttämisen osa-alueisiin pureutuvan tutkimuksen tekeminen. Tutkimusjoukkoa laajentamalla voisi kartoittaa laajemmin apuvälineteknikoiden saamaa perehdytystä. Yhteistyö alamme yritysten kanssa voisi olla myös varteenotettava vaihtoehto. Perehdytyskansioiden ja yritys kohtaisten perehdytys suunnitelmien laatiminen voisi olla hyödyllistä ja apuvälinealaa kehittävää.

Omasta näkökulmasta ajateltuna opinnäytetyön tekeminen apuvälinealan perehdyttämisestä oli tulevaisuuden kannalta hyödyllistä. Saimme kattavan yleiskäsityksen työhön perehdyttämisestä ja harjaannuimme kyselylomakkeen laatimisessa. Tiedot, jotka opinnäytetyöllä saimme, varmasti auttavat ja ovat hyödyllisiä tulevaisuudessa. Toivomme, että opinnäytetyömme hyödyttäisi myös opiskelutovereitamme, jotta he osaisivat suhtautua perehdyttämiseen työntekoa kehittävänä asiana. Tulevaisuudessa kuka tahansa meistä saattaa olla sellaisessa asemassa, että pystyy vaikuttamaan ja kehittämään työpaikkansa perehdytystoimenpiteitä. Uskomme myös tällä hetkellä apuvälinealan ammattilaisina toimivien saavan työstämme ideoita ja ajatuksia, joita he voisivat käyttää nykyisen työympäristön kehittämiseen. Kyselymme tulosten mukaan perehdytyskäytänteissä on apuvälinealalla rutkasti parannettavaa. Tämä tilanne ei parane itsestään, vaan sen kehittäminen lähtee työntekijöistä.

Lähteet

- Borgman, Merja – Packalén, Esa 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.
- Helsilä, Martti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kangas, Pirkko 1997. Työnopastus ja työpaikkaan perehdyttäminen. Helsinki: Puhtaus-tieto PT OY.
- Kangas, Pirkko 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kangas, Pirkko – Hämäläinen, Juha 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TT, palveluryhmä.
- Kjelin, Eija – Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lepistö, Irma 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Nurmijoki-Matilainen, Maarit 2005. Perehdyttäminen. Teoksessa Frisk, Tarja (toim.): Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Penttinen, Aulikki – Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK. Verkkodokumentti. <http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf>. Luettu 24.8.2010.
- Tuomi, Jouni – Sarajarvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>. Luettu 10.11.2010
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi>>. Luettu 31.8.2010.
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

E-lomake

Uuden työntekijän perehdyttäminen apuvälinealalla

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 27.9.2010 16.00 ja päättyy 8.10.2010 16.00

Info

Hyvä kyselyyn vastaaja

Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä työelämälähtöistä aineistoa opinnäytetyötämme varten. Työmme käsittelee uuden työntekijän perehdyttämistä apuvälinealan organisaatiossa.

Muistattehan vastata jokaiseen kysymykseen sille varattuun tekstikenttään. Vastaukset lähetetään tallenna -painikkeella.

Kysely on anonyymi ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

Mikäli haluatte tietoa kyselyn tuloksista, rastikaa kyseinen ruutu niin lähetämme teille sähköisen version opinnäytetyöstämme.

Kiitos vastauksistanne!

Hermann Jäntti & Sauli Mäkinen

Perustiedot

Nykyinen työnkuvanne

Kuinka monessa apuvälinealan yrityksessä olette toiminut?

Mitä mielestänne on perehdyttäminen?

Onko teitä työuranne aikana perehdytetty?

kyllä en

Oletteko itse perehdyttänyt uusia työntekijöitä?

Kysely

Minkälainen mielikuva teillä on apuvälinealan perehdyttämisen nykytilanteesta?

Mitä perehdyttämisen tulisi sisältää ja mitä apuvälinealan erityispiirteitä siinä tulisi korostaa?

Mitä mielestänne edellytetään hyvältä perehdyttäjältä?

Miten uuden työntekijän osaamista voisi arvioida perehdyttämisen aikana?

Millä keinoilla työnantaja voisi kehittää perehdyttämistä?

Haluan sähköisen version tutkimuksen tuloksista

KIITOS VASTAUKSISTANNE!

Tietojen lähetys

Tallenna

Saatekirje

Hei!

Opiskelemme Metropolia Ammattikorkeakoulussa apuvälinetekniikan koulutusohjelmassa ja lähestymme teitä opinnäytetyömme merkeissä.

Opinnäytetyömme käsittelee uuden työntekijän perehdyttämistä apuvälinealan organisaatiossa. Keräämme aineistoa työtämme varten sähköisellä e-lomakkeella, jolla pyrimme saamaan työelämässä olevien mielipiteitä perehdyttämisestä. Internetissä täytettävä e-lomake on nopea ja helppo täyttää, eikä siitä aiheudu suurta vaivaa. Kysely on nimetön, eikä kohdistu työnantajaanne vaan käsittelee henkilökohtaisia mielipiteitä ja kokemuksia.

Jos olette halukas osallistumaan kyselyymme, vastatkaa tähän sähköpostiin, niin lähetämme teille ohjeet e-lomakkeen täyttämiseen.

Vastaamme mielellämme kysymyksiinne ja annamme lisätietoja opinnäytetyöstämme!

terveisin

Hermann Jäntti & Sauli Mäkinen
(etunimi.sukunimi@metropolia.fi)