



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Janne Tarvonen

Perehdytyksen kehittäminen Kauas Creative Oy:ssä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi

Viestinnän tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

20.05.2019

Tekijä Otsikko	Janne Tarvonen Perehdyttämisen kehittäminen Kauas Creative Oy:ssä
Sivumäärä Aika	25 sivua + 2 liitettä 20.05.2019
Tutkinto	Medianomi
Tutkinto-ohjelma	Viestinnän tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Digitaalinen viestintä
Ohjaaja	Lehtori Katri Myllylä
<p>Opinnäytetyön aiheena on perehdytyksen kehittäminen Kauas Creative Oy:ssä sekä perehdytysuunnitelman konseptin luominen yrityksen käyttöön. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytysuunnitelman konsepti, jonka avulla perehdytyksestä pyritään saamaan tavoitteellista ja suunnitelmallista. Kauaksella ei ole aiemmin ollut käytössään minkäänlaista perehdytysuunnitelmaa.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä perehdytys on jaettu kahteen osa-alueeseen: virtuaalisen työympäristön ja yrityksen toimintatapojen perehdytykseen. Opinnäytetyön ulkopuolelle rajattiin työtehtäväkohtainen perehdyttäminen sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat.</p> <p>Opinnäytetyön aihe nousi työelämän tarpeesta, kun esimiesasemassa toimiessani olin havainnut puutteita yrityksen perehdytysprosessissa. Näiden havaintojen tueksi haluttiin tuoda esiin yrityksen työntekijöiden näkemykset perehdytyksestä. Osana opinnäytetyötä toteutettiin henkilöstökysely, jonka avulla saatiin työntekijöiden ääni kuuluville. Henkilöstökysely toteutettiin Likertin asteikkoa hyödyntäen, ja kyselyssä oli yhteensä 12 väitettä sekä yksi avoin kysymys. Kyselyyn vastasi kuusi työntekijää, ja aineistoa analysoidessa kävi ilmi puutteet yrityksen vastuiden ymmärtämisessä sekä perehdytyksessä datanhallintaa. Saadut tulokset tukivat omia havaintoja yrityksen esimiehenä. Työssä hyödynnettiin autoetnografisen tutkimuksen metodeja, jossa opinnäytetyön tekijä kyseenalaisti näkemyksensä ja asetti auktoriteettinsa rinnakkain muiden kanssa.</p> <p>Opinnäytetyössä toiminnallisena tuotoksena syntyi perehdytysuunnitelman konsepti, joka on laadittu saatujen havaintojen ja tulosten pohjalta. Konseptin tarkoitus on selkeyttää perehdytystä ja luoda puitteet myöhemmin toteutettavalle perehdytysuunnitelmalle. Konsepti nostaa esiin opinnäytetyöprosessin aikana ilmi tulleita perehdytykselle tärkeitä asioita, jotka auttaisivat onnistunutta perehdytystä Kauaksessa. Onnistunut perehdytys vaatii tavoitteellista toimintaa, jotta jokainen työntekijä voisi löytää paikkansa osana toimivaa työyhteisöä.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, Perehdytysuunnitelma, Kauas Creative Oy

Author Title	Janne Tarvonen Developing onboarding at Kauas Creative Oy
Number of Pages Date	25 pages + 2 appendices 20 May 2019
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Media
Specialisation option	Digital Media
Instructor(s)	Katri Myllylä, Senior Lecturer
<p>The subject of this Bachelor's thesis was developing onboarding process in Kauas Creative Ltd (later in the work called Kauas). The objective of the thesis was to produce a concept for the onboarding plan which would be used to promote the goal-oriented onboarding. Kauas Creative has never had any kind of an onboarding plan in the past.</p> <p>In this thesis, the onboarding has been split into two separate fields: onboarding to the virtual work environment and onboarding for the organisational practises. Due to the scope of the thesis, a work-related orientation and work safety issues have been excluded from the thesis.</p> <p>The topic of the thesis arose from the need in the company and when I had discovered problems in the company's onboarding process. I wanted to raise the views of the company employees on the orientation to support and question my discoveries. As a part of the thesis, I executed an employee survey that allowed me to hear their voices. The employee survey was carried out using the Likert-scale and included a total of 12 claims and one open question. Altogether, six employees responded to the survey, and when I was analyzing the responses, it turned out that there was a major lack of understanding of the company's responsibilities and in the communication? onboarding to the data management. Otherwise, the results supported my own observations as a company manager. The work utilized the methods of auto-ethnographic research. In the autoethnographic research, the author of the thesis, namely myself, questioned my own views and placed my authority in parallel with the others.</p> <p>In the thesis, the concept of an onboarding plan was created as a functional output, which was built based on the findings and results. The purpose of the concept is to clarify the onboarding and to create a framework for a future onboarding plan. Successful onboarding requires goal-oriented actions so that every employee can find their place as part of a work community.</p>	
Keywords	Onboarding, onboarding plan, Kauas Creative Oy

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Toimintaympäristön esittely: Kauas Creative Oy	2
2.1	Roolini omistajayrittäjänä sekä sen vaikutus opinnäytetyölle	3
2.2	Työn rajaukset	4
2.3	Perehdytyksen nykytila ja tavoitteet Kauaksessa	5
2.4	Työn tavoitteet ja sen hyödynnettävyys toimintaympäristössä	7
3	Perehdytys luovan alan yrityksessä	8
3.1	Perehdyttäjä ja henkilöstöjohtaminen osana perehdytystä	9
3.2	Lainsäädännöllistä taustaa	10
3.3	Perehdytyksen suunnittelu	11
3.4	Virtuaaliseen työympäristöön sekä työpaikan toimintaan perehdytys	12
3.5	Virtuaaliseen työympäristöön sekä työpaikan toimintaan perehdytyksen erityispiirteet Kauaksessa	13
4	Henkilöstökysely	14
4.1	Tulokset	17
4.2	Analysointi	17
5	Perehdytysuunnitelman konsepti Kauas Creative Oy:lle	20
6	Pohdinta ja yhteenveto	22
	Lähteet	25
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje henkilöstökyselylle	
	Liite 2. Henkilöstökyselyn vastaukset	

1 Johdanto

Perehdytys voidaan kiteyttää niiksi toimenpiteiksi, jotka auttavat uutta tai uuden työtehtävän pariin astuvaa työntekijää pääsemään osaksi uutta organisaatiota sekä työskentelemään tarvittavan itsenäisesti osana työyhteisöä. Perehdytys jaetaan tyypillisesti kahteen osaan: käytännön toimiin, jotka auttavat uuden työn aloittamisessa, ja työnopastukseen, jossa on tärkeää hyödyntää varhaisessa vaiheessa myös henkilön aiempaa karttunutta osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Hyvin toteutettu perehdytys lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaan ja parhaimmillaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta sekä edesauttaa yrityksen arvoihin ja sovittuihin toimintatapoihin sitoutumista (Liski Minna, Horn Sari & Villanen Marjut 2007, 5).

Opinnäytetyöni tavoitteena on laatia Kauas Creative Oy:lle (myöhemmin työssä käytän nimeä "Kauas") konsepti perehdytysuunnitelman tekemiseksi. Perehdytysuunnitelmaa hyödyntämällä perehdytyksestä tulee nykyistä järjestelmällisempää, suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa. Työn tarkoituksena on tunnistaa perehdytyksestä sellaisia asioita, joita kehittämällä uusi työntekijä sisäistää Kauaksen arvot ja yrityksen toimintatavat nykyistä nopeammin. Olen asettanut henkilökohtaiseksi tavoitteeksi, että ymmärrän paremmin perehdytyksen teoreettista ja lainsäädännöllistä taustaa sekä kehityn nykyistä paremmaksi perehdyttäjäksi. Luovalla alalla perehdytys on nykyisin paljolti myös perehdytystä virtuaalisen työympäristön oikeaan käyttöön, koska IT-sovellusten käytön osaminen on alalla merkittävä osa työssä onnistumisesta. Opinnäytetyössäni tuon esiin myös luovan alan yritysten perehdyttämiseen liittyviä erityispiirteitä.

Työskentelen Kauaksessa perustajaosakkaana ja siten myös perehdyttävänä esimiehenä. Opinnäytetyön aihe liittyy esimiehenä tekemiini havaintoihin yrityksen nykyisistä opastamis- tai perehdytyskäytännöistä. Esimiehenä olen havainnut, että yrityksestämme löytyy lukuisia kehittämistarpeita, jotka liittyvät uuden työntekijän perehdytykseen. Perehdytys Kauaksessa on ollut tähän asti pääosin työhön opastamista, eikä se ole kattanut kaikkia perehdytyksen nykikäsitteiden mukaisia toimenpiteitä eikä ole ollut riittävän suunnitelmallista ja järjestelmällistä. Yrityksessä ei ole myöskään ollut kirjattua perehdytysuunnitelmaa.

Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, ja siinä hyödynnettiin autoetnografisen tutkimuksen lähestymistapaa. Omien havaintojeni tueksi halusin saada selville yrityksen työntekijöiden ajatuksia perehdytyksestä ja sen mahdollisista kehittämistarpeista. Toteutin henkilöstökyselyn kevään 2019 aikana ja sen avulla sain vahvistusta sekä omille näkemyksilleni että teoreettiselle viitekehykselle. Opinnäytetyöni lähteenä olen käyttänyt Kupiaksen ja Peltolan vuonna 2009 julkaisemaa kirjaa *Perehdyttämisen pelikentällä*.

Opinnäytetyön alussa kuvataan se toimintaympäristö, johon työtäni sovellan. Toimintaympäristön kuvauksen jälkeen esittelen ne teoreettiset viitekehykset, joista näkökulmista tarkastelen perehdytystä. Teoreettisen osion jälkeen kuvaan työn toiminnallista puolta nostamalla esiin opinnäytetyötä varten tekemäni henkilöstökyselyn ja omiin työkokemuksiini perustuvat näkemykset Kauaksen perehdytyksen kehittämisestä. Opinnäytetyön loppuosassa esittelen omiin ja henkilöstökyselyn tuloksiin perustuvan näkemyksen perehdytyksen nykytilanteesta ja niiden perusteella laaditun perehdytysuunnitelman konseptin. Lopussa nostan esiin jatkoselvittelyä vaativia asioita ja arvioin opinnäytetyöni onnistumista asetettuihin tavoitteisiin peilaten.

2 Toimintaympäristön esittely: Kauas Creative Oy

Kauaksen tarina sai alkunsa keväällä 2013 neljän nuoren luovan henkilön yhteisistä työprojekteista ja yhdessä vuokratusta työtilasta. Uskoimme tuolloin, että yhdessä tekien ja toinen toistamme tukien meillä olisi mahdollisuus tehdä volyymiltaan suurempaa ja tuoksellisempaa liiketoimintaa. Yhteisten projektien määrän kasvettua perustimme yhdessä syksyllä 2015 Kauas Creative Oy:n. Ensimmäisellä tilikaudella syksystä 2015 vuoden 2016 loppuun yrityksen liikevaihto oli noin 577000 euroa (15 kk), tilikaudella 2017 noin 733000 euroa ja tilikaudella 2018 noin 810000 euroa. Todettakoon, että vuonna 2018 yksi Kauaksen perustajosakkaista siirtyi freelancer-yrittäjäksi ja myi omistamansa osakkeet minulle sekä kahdelle muulle perustajaosakkaalle.

Kauas oli toimintansa alkuvuosina mainosalan tuotantoyhtiö, joka tuotti pääasiassa mainos- ja musiikkivideoita, suunnitteli ja rakensi yritysten verkkosivuja sekä kuvasi mainos-

ja markkinointikuvia. Asiakkaiden palvelutarpeiden ja odotusten kasvettua Kauksen toiminnan painopistettä on muutettu vuosina 2017 ja 2018 siten, että tuotantoyhtiö on muuntautunut mainonnan ja markkinoinnin luovaksi toimistoksi. Kauksen palvelut kattavat nykyisin markkinoinnin suunnittelun sekä monimuotoisten markkinointimateriaalien toteutuksen graafisesta suunnittelusta aina animaatioihin asti (ks. <https://www.kauas.fi/>).

Volyymien kasvettua perustajaosakkaiden kapasiteetti ei enää riittänyt kaikkien toimeksiantojen toteuttamiseen. Ensimmäinen työntekijä rekrytoitiin vuonna 2016. Tällä hetkellä Kauksessa työskentelee kolmen omistajayrittäjän lisäksi kuusi työntekijää. Todettakoon, että yritykseen on rekrytoitu sen koko toiminnan aikana yhteensä 13 työntekijää mukaan lukien määräaikaiset harjoittelijat.

2.1 Roolini omistajayrittäjänä sekä sen vaikutus opinnäytetyölle

Omistan Kauksesta noin kolmanneksen kuten kaksi muutakin omistajayrittäjää. Kannamme siis yhdessä sen taloudellisen vastuun, joka osakeyhtiölain mukaisesti kuuluu osakeyhtiön omistajille.

Kauasta perustettaessa jokaisen omistajayrittäjän työtehtävät sisälsivät yrittäjyyteen ja esimiesasemaan liittyviä työtehtäviä sekä myös erilaisia päivittäisiin asiakasprojekteihin liittyviä töitä. Vuosien myötä osakkaiden päävastuualueet ovat kuitenkin eriytyneet ja selkiytyneet. Tällä hetkellä vastaan sovittujen asiakkuuksien hoitamisesta, uusasiakashankinnasta, projektien johtamisesta ja vakuutusasioista sekä työntekijöiden työsuhteisiin liittyvistä luontaiseduista. Kauksen organisaatorakenne on matala ja keskusteluilmapiiri avoin, josta johtuen omistajayrittäjät ja työntekijät työskentelevät arjessa yrityksen tavoitteiden eteen hyvin yhdenvertaisina. Tiedostan, että roolini esimiehenä ja Kauksen omistajana saattaa joiltain osin vaikuttaa tässä opinnäytetyössä toteutetun kyselyn (ks. luku 4.2) tuloksiin. Uskon kuitenkin, että oma esimiesasemani vaikutti vastaajien antamiin arvioihin enimmilläänkin vain vähän ja että kyselystä saatu tieto kehityskoh-teista on siten riittävän luotettavaa.

Opinnäytetyössäni hyödynnän autoetnografisen sekä etnografisen tutkimuksen piirteitä. Etnografisen tutkimusstrategian tarkoituksena on selittää ihmisten käsityksiä ja tulkintoja

ympäristöstään sekä omasta toiminnastaan osana sitä (Jyväskylän yliopisto 2015). Autotnografisessa tutkimuksessa työn tekijä kyseenalaistaa näkemyksensä ja asettaa oman auktoriteettinsa rinnakkain muiden kanssa (Teatterikorkeakoulu 2007).

Opinnäytetyössäni asetan omat kokemukseni ja näkemykseni Kauaksen perehdyksestä työntekijöiden arvioitavaksi. Työntekijöiden näkemykset ja arviot tulevat esiin opinnäytetyön yhteydessä toteutetussa henkilöstökyselyssä.

2.2 Työn rajaukset

Perehdytys nähdään toimenpiteinä, jotka auttavat uutta tai uudessa työtehtävässä aloittavaa työntekijää pääsemään osaksi organisaatiota ja työskentelemään itsenäisesti osana yhteisöä. Perehdytys jaetaan kahteen osaan, käytännön toimiin sekä työnopastukseen. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Opinnäytetyössäni käsittelen Kauaksen perehdytystä työnjohdollisesta näkökulmasta. Tässä työssä perehdytys on jaettu kahteen osa-alueeseen: virtuaalisen työympäristön ja yrityksen toimintatapojen perehdytykseen. Näistä kahdesta perehdytyksen osa-alueesta kerrotaan tarkemmin luvussa 3.4.

Työympäristöön perehdyttämisessä keskitytään pääasiassa virtuaaliseen työympäristöön perehdyttämiseen, sillä IT-sovellukset ovat keskeisessä roolissa Kauaksen toiminnassa. Virtuaalinen työympäristö käsittää teknologiaratkaisut, välineet, sovellukset sekä palvelut toiminnalle, joka tapahtuu eri virtuaalisia työkaluja käyttäen (Työturvallisuuskeskus 2018). Kokemukseni mukaan ilman yhteisiä käytäntöjä ja sovittuja toimintatapoja tehottomuus lisääntyy, projektien läpivienti hidastuu ja asiakkaiden kanssa sovitut aikataulut saattavat jäädä toteutumatta. Näistä voi seurata asiakastytymättömyyttä, joka vaikuttaa osaltaan myös Kauaksen taloudelliseen menestykseen.

Työpaikan toimintaan perehdyttämisellä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä puolestaan Kauaksen arvojen sisäistämistä ja työsuhteeseen liittyvien erilaisten käytäntöjen tuntemista. Tällaisia ovat muun muassa työ- ja loma-aikoihin, palkkaukseen, muihin työsuhteisiin ja työnjohtamiseen liittyvät käytännöt sekä myös säännölliset viikoittaiset ja kuukausittaiset kokouskäytännöt ja muut yhteiset rutiinit.

Osaksi perehdytystä mielletään usein myös työtehtävään opastaminen (Kupias & Peltola 2009, 18). Opinnäytetyössäni rajaan kuitenkin työtehtäväkohtaisen perehdyttämisen opinnäytetyön ulkopuolelle, sillä työtehtävät pienessä luovassa toimistossa ovat hyvin erilaisia ja vertaistuellinen työtehtävään opastaminen ei ole siten kaikissa tapauksissa mahdollista. Työtehtäväkohtaista opastamista käsitellään kuitenkin siltä osin, kuin työympäristö edellyttää yhtenäisiä toimintatapoja kaikilta yrityksessä työskenteleviltä. Tämä sisältää Kauaksessa muun muassa erilaisten IT-sovellusten käytön arkisessa työnteossa sekä datanhallinnan.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työnteon turvallisuudesta sekä siitä, ettei terveys vaarannu työtä tehtäessä (Kupias & Peltola 2009, 23). Kauaksen henkilöstö tekee pääsääntöisesti toimistotyötä, jossa ulkoiset tapaturmariskit ovat näkemykseni mukaan vähäisiä. Merkittävimmät työntekijöiden henkeä tai terveyttä uhkaavat riskit liittyvät työmatkatapaturmiin sekä mahdollisiin henkisiin työterveysongelmiin, jotka molemmat ovat osaltaan myös työnantajan vastuulla. Työn rajausten sekä Kauaksen tapaturmariskien vähäisyyden vuoksi työturvallisuutta vain sivutaan tässä opinnäytetyössä.

2.3 Perehdytyksen nykytila ja tavoitteet Kauaksessa

Kauaksella ei ole ollut käytössä kirjattua perehdytysuunnitelmaa tai -opasta, jonka mukaisesti uusi työntekijä perehdytetään työympäristöön ja työpaikan toimintaan. Yritystoiminnan alkuvuosina omistajayrittäjien energia kohdistui asioihin, joiden koettiin olevan liiketoiminnan vakiinnuttamisessa perehdytystä ”tärkeämpiä”. Perehdytyksen tärkeys on kuitenkin kasvanut Kauaksen toiminnan volyymin kasvaessa ja liiketoiminnan muuttuessa monipuolisemmaksi.

Perehdytyksen keskeisin tavoite on työntekijöiden ohjaaminen, tukeminen ja opastaminen uusien työtehtäviensä aloituksessa kohti itsenäistä ja yrityksessä sovittujen pelisääntöjen mukaista työskentelyä (Helsilä & Salojärvi 2009, 138). Näkemykseni mukaan hyvällä perehdytyksellä uudesta työntekijästä saadaan työnantajan näkökulmasta katsottuna nopeammin yrityksen arvoihin sitoutunut ja motivoitunut sekä taloudellista lisä-

arvoa tuottava henkilö. Tämä näkökulma jää usein vähemmälle huomiolle, vaikka se yrityksen taloudellisen menestyksen kannalta onkin yksi tärkeimmistä perehdytyksen hyödyistä.

Mielestäni Kauaksen perehdytystoiminnan keskeisimmät kehittämiskohteet ovat konkreettisten tavoitteiden asettaminen ja suunnitelmallisten sekä kirjattujen etenemismallien laatiminen (vrt. Helsilä & Salojärvi 2009, 138). Toki uusien työntekijöiden opastaminen on kehittynyt selvästi positiiviseen suuntaan siitä, mitä se oli ensimmäistä työntekijää palkattaessa. Tiedostan sen olevan kuitenkin vielä liian suunnittelematonta ja monelta osin puutteellista, josta johtuen näen opinnäytetyöni Kauaksen esimiehiä ja työntekijöitä hyödyttäväksi sekä asiakastyytyväisyyden ja yrityksen taloudellisen tuloksen näkökulmista merkitykselliseksi.

Kauaksessa on uutta työntekijää opastettu työsuhteen ensimmäisinä päivinä sekä työympäristöön että työpaikan toimintatapoihin liittyvissä asioissa. Työympäristöön liittyvissä asioissa ovat opastamisen keskiössä olleet työvälineiden sekä virtuaalisen työympäristön esittely. Työpaikan toimintatapoihin liittyvissä asioissa opastusta on annettu erityisesti säännöllisiin yhteisiin kokous- ja muihin rutiineihin sekä myös työaikakäytäntöihin liittyvissä asioissa. Uuden työntekijän omalle vastuulle on jäänyt muun muassa asiakkuuksiin ja yrityksen arvoihin perehtyminen. Taulukossa yksi kuvataan tarkemmin ensimmäisten työpäivien aikana toteutettua opastamista.

Taulukko 1. Perehdytyksen nykytila Kauaksessa

Työympäristöön perehdytys ensimmäisinä työpäivinä	Työpaikan toimintatapoihin perehdytys
<ul style="list-style-type: none"> • Valmiiksi asennetun tietokoneen käyttöönotto • Käytettävien sovellusten läpikäynti • Datan hallinnoinnin perusteet • Asiakkaille toimitettavien tiedostojen jakoperiaatteet 	<ul style="list-style-type: none"> • Avainten luovutus toimitiloihin • Viikottaiset tapaamiset & kokoukset • Muut toimiston käytännöt • Päivittäiset työajat, viikottaiset työajat, liukumat
Ensimmäisten viikkojen aikana työntekijää perehdytetään omatoimisesti:	
<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkuuksiin perehtyminen • Arjessa esiin tulevat Kauaksen toimintatavat, esimerkiksi asiakastapaamiset • Tarkempi tietotekninen perehdytys esimerkiksi työtehtävissä käytettäviin sovelluksiin • Yrityksen arvot ja laajempi näkökulma miten arvot näkyvät toiminnassa. 	

Vaikka minulla on oma henkilökohtainen kokemus yrittäjänä olemisesta Kauaksessa, pidän kuitenkin tärkeänä työn luotettavuuden kannalta, että saan työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä kuuluviin. Toteutin opinnäytetyötä varten kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää perehdytyksen nykytilaa Kauaksessa sekä luoda vertailupohjaa omille kokemuksilleni.

2.4 Työn tavoitteet ja sen hyödynnettävyys toimintaympäristössä

Sain idean opinnäytetyöhöni Kauaksen kasvun ja liiketoiminnan monipuolistumisen myötä. Kauas yrityksenä ja työyhteisönä näyttää kiinnostavan erityisesti nuoria vielä alaa opiskelevia ja opintonsa äskettäin päättäneitä henkilöitä. Yrityksen toiminnan aikana on joko määräaikaisissa tai täysiaikaisissa työsuhteissa ollut jo kolmetoista henkilöä. Mietin, kuinka paljon nopeammin olisimme saaneet järjestelmällisellä, suunnitelmallisella ja

tavoitteellisella perehdytyksellä kolmelletoista uudelle työntekijälle valmiuden työskennellä Kauaksen arvojen ja toimintatapojen mukaisesti tiiviinä ja myös tuottavana osana koko työyhteisöä. Opinnäytetyöni toiminnallisena tavoitteena on laatia Kauakselle perehdytys suunnitelmaa varten konsepti, jota hyödyntämällä perehdytyksestä tulee järjestelmällistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista. Tarkoituksena on löytää perehdyttämisestä sellaisia kohtia, joita kehittämällä uusi työntekijä voi sisäistää Kauaksen arvot ja yrityksen toimintatavat nykyistä nopeammin. Konsepti pitää sisällään perehdytys suunnitelman laatimisen kannalta olennaisimmat asiat. (ks. 5.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on saada aikaan jokin konkreettinen tuote. Tällaisia ovat esimerkiksi ohjeistukset, esitteet, tietopakettit, portfolioit tai tapahtumat. Tärkeitä kriteereitä toiminnallista opinnäytetyötä tehtäessä ovat tuotteen uusi muoto, käytettävyys kohderyhmässä, informatiivisuus, houkuttelevuus, selkeys ja johdonmukaisuus. (Vilka & Airaksinen 2003, 51–53.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä on siis kyse työelämä- ja käytäntölähtöisyydestä, missä yhdistyy raportointi tutkimusviestinnän keinoin (Vilka & Airaksinen 2003, 9–10). Oman opinnäytetyöni perustana ovat kokemukseni omistajayrittäjänä Kauaksessa sekä opinnäytetyötä varten tehdystä kyselystä saadut vastaukset yrityksen työntekijöiltä. (ks. 5.1. & 5.2.)

Ensisijaisesti opinnäytetyön tuloksena syntyvästä perehdytys suunnitelman konseptista hyötyvät Kauaksessa esimiesasemassa työskentelevät omistajayrittäjät, uudet työntekijät sekä myös Kauas yrityksenä. Vaikka opinnäytetyöni spesifioituukin Kauaksessa tapahtuvan perehdyttämisen kehittämiseen, voidaan siitä ainakin osia hyödyntää myös muissa niin sanotuissa luovan alan yrityksissä.

3 Perehdytys luovan alan yrityksessä

Vaikka perehdytys sanana onkin otettu aktiivisesti käyttöön vasta viimeisten vuosikymmenten aikana, on perehdytystä tehty jo vuosisatojen tai jopa vuosituhansien ajan. Aiemmin perehdytys miellettiin pelkästään työhön opastamiseksi, kun taas nykyään perehdytyksellä tavoitellaan yhä laajempaa työnkuvan sekä organisaation ymmärtämistä. Sen tärkeys osana organisaatioiden toimintaa onkin kasvanut työtehtävien monimutkautumisen myötä. Perehdytys sidotaan nykyään aiempaa laajempaan kontekstiin. Perus-

kivi perehdytykselle löytyy yrityksen strategiasta, ja tämän lisäksi perehdytykselle perustan antavat lainsäädännölliset velvoitteet, joissa yritys sitoutetaan huomioimaan työntekijän etu aina työsuhteen alkamisesta sen mahdollisiin muutoksiin. (Kupias & Peltola 2009, 13-14.) Usein perehdytyksen ajatellaan kuuluvan osaksi rekrytointiprosessia, sillä perehdyttämisen tärkeimmät vaiheet osuvat osaksi uuden työntekijän koeaikaa (Helsilä & Salojärvi 2009, 137). Todettakoon, että rekrytoitaessa uusia työntekijöitä Kauakseen asetetaan heidän koeajakseen aina kolme kuukautta, jotta rekrytinnin onnistumisesta voidaan varmistua. Määräaikaisten työharjoittelijoiden työsuhteissa ei käytetä koeaikaa.

Perehdytys voidaan kiteyttää niiksi toimenpiteiksi, jotka auttavat uutta tai uuden työtehtävän pariin astuvaa työntekijää pääsemään osaksi uutta organisaatiota sekä työskentelemään tarvittavan itsenäisesti osana työyhteisöä. Perehdytyksen voi jakaa kahteen osaan, käytännön toimiin, jotka auttavat uuden työn aloittamisessa ja työnopastukseen, jossa tärkeää on hyödyntää varhaisessa vaiheessa myös henkilön aiempi karttunut osaaminen. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Perehdyttäminen on aina vuorovaikutteista. Vaikka prosessin tulee olla yrityksen puolelta suunniteltua, tulee yrityksen ottaa huomioon perehtyjän tausta sekä aiempi työkokemus. Uuden työntekijän tulee kuitenkin ymmärtää yrityksen säännöt ja tavat toimia. Nämä yhdessä auttavat luomaan hyvät edellytykset työntekijän onnistumiselle työssään. Perehdyttäminen ei koske vain tilannetta, jossa työntekijä aloittaa uuden työsuhteen, vaan sitä voidaan soveltaa myös silloin, kun työ sisältää uusia työtehtäviä samassa työpaikassa. (Kupias & Peltola 2009, 18–19.)

3.1 Perehdyttäjä ja henkilöstöjohtaminen osana perehdytystä

Perehdyttäjällä on tärkeä rooli onnistuneessa perehdytyksessä. Pienissä organisaatioissa perehdyttäjä on ensisijaisesti uudessa työtehtävässä aloittavan henkilön esimies. Isoissa työyhteisöissä on myös yleistä, että esimies on osoittanut vastuun perehdytyksestä tai sen osasta jollekin työntekijöistä. Osittain vastuu perehdyttämisestä saattaa myös olla organisaation henkilöstöasioista vastaavalla tai se saattaa olla jopa jaettu useammalle henkilölle työyhteisössä. Perehdytyksen toteutus kokonaisvaltaisesti pitää sisällään useita eri rooleja, kuten hallinnollinen perehdyttäjä, työsuhteeseen perehdyttäjä tai organisaatioon perehdyttäjä. (Kupias & Peltola 2009, 94–95.)

Perehdyttäminen kuuluu myös olennaiseksi osaksi yrityksen henkilöstövoimavarojen johtamista, ja henkilöstöjohtamisen rooli osana tätä alkaa jo ennen kuin uusi työntekijä saapuu yritykseen. Avain onnistuneeseen perehdytykseen on henkilöstöjohtamisen eri tehtävien saumaton toiminta osana uuden työntekijän työn aloittamisen tukemista. (Bauer 2010, 8.) Perehdyttäminen on kuitenkin melko pieni osa henkilöstövoimavarojen johtamista, jolla tarkoitetaan yrityksen ihmisiin liittyviä toimenpiteitä, kuten hankintaa, motivointia, kehittämistä sekä palkitsemista. Onnistunutta perehdytystä on haastavaa mitata tarkasti, mutta esimerkiksi työmotivaation lisääntyminen, työssä viihtyminen ja asioiden nopea omaksuminen synnyttävät merkittäviä säästöjä, joita on mahdollista mitata. (Kauhanen 2010, 16, 153.)

3.2 Lainsäädännöllistä taustaa

Perehdytystä ohjaavat myös lakien ja asetusten asettamat velvoitteet, joiden tavoitteina on työtapaturmien sekä työstä aiheutuvien sairastumisten minimointi. Lainsäädännöllisistä velvoitteista huolehtiminen on aina työnantajan vastuulla, olivatpa työntekijät työnantajan palveluksessa tai vuokratyövoimana. (Liski Minna, Horn Sari & Villanen Marjut 2007, 7.) Perehdyttämisen velvoitteita käsittelevät työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Lakien tavoittelema toiminta antaa suojaa työntekijälle sekä auttaa häntä sopeutumaan uuteen työympäristöön. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Työturvallisuuslain tarkoituksena on ehkäistä ennalta ja torjua työssä koituvia mahdollisia tapaturmia sekä parantaa työolosuhteita työntekijän työkyvyn turvaamiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 1).

Työsopimuslaki velvoittaa yritystä huolehtimaan muun muassa työntekijän työstä suoriutumisesta, vaikka työväliseissä, tehtävässä työssä tai organisaatiossa tapahtuisi muutoksia. Laissa mainitaan myös, että työntekijän kehittymistä on pyrittävä edistämään, jotta hän pystyy etenemään urallaan. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.) Työturvallisuuslaissa määritellään selkeästi työntekijälle annettavasta ohjauksesta ja opetuksesta. Työnantajan velvoitteena on antaa työntekijälle riittävä perehdytys työpaikan työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin, työväliseisiin ja turvallisuuteen sekä terveyteen liittyviin asioihin. Laissa on määritely, että perehdytystä on annettava työntekijän tai työtavan aloitus-, muutos- ja käyttöönottilanteissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 14.)

Parhaimmillaan hyvin hoidetut lainsäädännölliset veloitteet vaikuttavat positiivisesti yrityksen kilpailukykyyn, työhyvinvointiin sekä yleiseen menestykseen. Pahimmassa tapauksessa välttävästi hoidetut veloitteet saattavat lyhentää työntekijöiden työuraa ja madaltaa tuottavuutta. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

3.3 Perehdytyksen suunnittelu

Kiteytetysti perehdytys käsittää uuden työntekijän osaamisen kehittämisen ja yrityksen käytännön asioiden opettamisen. Siihen, miten tämä organisaatioissa ratkaistaan, ei ole olemassa yhtä oikeaa mallia. (Kupias & Peltola 2009, 86.) Perehdyttämisen toteutuksen tulisi lähteä aina siitä, että sen tavoitteet on mietitty tarkasti ja siinä huomioidaan toimintakonsepti, lähtökohdat sekä käytettävissä olevat resurssit. Suunnittelu voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, systemaattiseen ja yksilölliseen suunnitteluun. (Kupias & Peltola 2009, 87.) Parhaimmillaan perehdyttämisessä pystytään yhdistämään uudessa työssä aloittavan aiempi osaaminen sekä uuden työnkuvan vaatima kehittyminen. Vaikka ensisijaista olisi työntekijän osaamisen kehittäminen, parhaiten tämäkin tapahtuu yhdistämällä asia aiempiin kokemuksiin sekä osaamiseen. (Kupias & Peltola 2009, 87.) Merkittävä osa perehdytystä ovat yrityksessä tehtävät järjestelyt ennen kuin uusi työntekijä aloittaa työssään. Tällaisia ovat työpisteen ja tarvittavien laitteiden hankinnat, avainten ja lupien hoitaminen sekä työasun järjestäminen työntekijälle. Näiden asioiden hoitamattomuus aiheuttaa työntekijässä närkästystä. (Kupias & Peltola 2009, 87.) Kauak- sessa näihin sisältyvät muun muassa lisenssien ostaminen käytettäviin sovelluksiin, työtehtävän edellyttämien tietokoneiden hankkiminen, tarvittavien asennusten tekeminen ja työpisteen kuntoon saattaminen tulevaa työntekijää varten. Monista edellä mainituista asioista neuvotellaan jo työsopimuksen teon yhteydessä. Tällä varmistetaan, että työntekijällä olisi käytössään mahdollisimman nopeasti työnantajan tarpeita ja käytäntöjä vastaavat, mutta mahdollisuuksien mukaan työntekijän käyttötottumuksia vastaavat työvälineet.

Kupias ja Peltola esittelevät *Perehdyttämisen pelikentällä* -kirjassaan viisi erilaista perehdyttämismallia, joissa yrityksen eri henkilöillä on hyvin erilaiset roolit perehdytyksen etenemisessä. Toimintamallit ovat vierihoito-, malli- ja laatuperehdyttäminen sekä räätälöity ja dialoginen perehdyttäminen (Kupias & Peltola 2009, 35–42). Näistä malleista

“laatuperehdyttäminen” on mielestäni lähimpänä sellaista mallia, joka toimisi Kauksessa ja se olisi myös mahdollista toteuttaa työyhteisössämme. Laatuperehdyttämisellä tarkoitetaan perehdyttämisvastuun osoittamista eri työyksiköille tai -tiimeille. Mielestäni Kauksessa voitaisiin mallia soveltaa myös niin, että perehdyttämisvastuita voitaisiin jakaa myös yksittäiset työtehtävät hallitseville “syväosaajille”. Perehdytettävä saa näin laadukasta perehdytystä ja hänen osaamistaan voidaan hyödyntää yrityksen hyväksi jo perehdytyksen aikana ottamalla hänet mukaan tiimin toimintaan tai syväosaajan työprojekteihin. Onnistunut laatuperehdyttäminen edellyttää, että tiimin jäsenillä on riittävästi aikaa ja motivaatiota perehdytykseen (Kupias & Peltola 2009, 39). Koska Kauksessa ei ole henkilöstöammattilaista, perustuu perehdytys paljolti yhdessä tekemiseen sekä työskentelyyn yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Täten perehdytystä hoitavalla tiimillä tai henkilöllä on merkittävä rooli sen onnistumisessa. Kauksen perehdytyksessä niin sanotun vertaistukihenkilön käyttö ei juurikaan ole mahdollista, koska pienessä yrityksessä samansisältöisiä tehtäviä ei ole. Työyhteisö pystyy kuitenkin tukemaan ja opastamaan uudessa tehtävässä aloittavaa työntekijää esimerkiksi asiakkuuksiin ja niiden kanssa työskentelyyn liittyvissä asioissa.

3.4 Virtuaaliseen työympäristöön sekä työpaikan toimintaan perehdytys

Työn mielekkyyteen sekä sisältöön vaikuttaa merkittävästi työvälineet, joita työnantaja tarjoaa työntekijälle. Työvälineiden tarjoamat mahdollisuudet voivat vaikuttaa työmotivaatioon niin positiivisesti kuin negatiivisesti. Olennaisinta kuitenkin on, että työntekijä on perehdytetty sekä neuvottu käyttämään tarvittavia välineitä sekä ominaisuuksia, joita häneltä odotetaan. (Kauhanen 2010, 55.)

Läpi historian teknologia on tehostanut sekä muuttanut työskentelyä työpaikoilla entistä helpommaksi. Ihminen ei ole koskaan ollut niin tuottava, kuin se on tänä päivänä. Teknologian kehittymisen myötä sekä hyödykkeiden valmistus että viestintä ovat muuttaneet olomuotonsa täysin. (Harvey 2019.) Teknologia on jopa muuttanut työn tekemisen kulttuureita tavalla, jossa toimisto ei ole kaiken työn teon keskipiste, vaan työnteko on mahdollista samoissa määrin mistä tahansa kaikkien työkalujen ollessa koko ajan käytettävissä (Harvey 2019). Kulttuurit, jossa arvostetaan pitkiä työpäiviä, ovat alkaneet muuttua ja teknologian tuomat mahdollisuudet ovat luoneet kulttuuria, jossa henkilöiden oletetaan olevan “aina tavoitettavissa” (Joyce, Fisher, Guszczka & Hogan, 2018). Teknologia lisää

tuottavuutta työympäristöissä. Yritysten on kuitenkin ajateltava vastuullisesti, ovatko kaikki teknologian tuomat muutokset positiivisia ja onko niiden pitkäaikainen vaikutus se, jota halutaan (Harvey 2019).

Työpaikan toimintaan perehtyminen alkaa perehtyjän osalta varhaisessa vaiheessa, yleensä jo rekrytointiprosessin aikana. Usein hakuvaiheessa työnhakija saattaa vertailla yrityksen sekä omien arvojen yhteneväisyyttä. Esimerkiksi osakeyhtiössä työskentelevän tulee hyväksyä se, että yritys on lähtökohtaisesti olemassa tuottaakseen voittoa. (Kupias & Peltola 2009, 65.) Jokaisessa yrityksessä on omat muotoutuneet tapansa toimia ja usein jopa sellaisia tapoja ja normeja, joista ei olla valmiita joustamaan. Perehdytyksessä yrityksen toiminnasta on tärkeää olla avoin, missä asioissa halutaan nähdä työntekijän omaa kehittymistä ja missä asioissa työ tulee tehdä sovitulla tavalla (Kupias & Peltola 2009, 65). Usein organisaatioissa keskitetysti tuotettu perehdytysmateriaali toimii niin sanottuna yleisperehdytyksenä työpaikan käytännöille. Tällaisissa tilanteissa varsinainen työhön opastus jää työyksikön harteille (Kupias & Peltola 2009, 38).

3.5 Virtuaaliseen työympäristöön sekä työpaikan toimintaan perehdytyksen erityispiirteet Kauaksessa

Kauaksen virtuaalisessa työympäristössä ovat keskeisissä rooleissa kolmen eri sovelluksen käyttö sekä näiden sovellusten ympärille rakennetut toimintamallit. Yrityksen viestinnässä ja asiakasprojektien hallinnassa hyödynnämme päivittäisessä toiminnassa Slack-nimistä sovellusta. Slackia käytetään niin yrityksen sisäiseen viestintään kuin sovelluksen sisään tehdyissä kanavissa asiakasprojektien hallinnointiin. Sovelluksessa on myös mahdollista lähettää yksityisviestejä muille työntekijöille sekä jakaa tiedostoja. Mielestäni Slack tehostaa yrityksen toimintaa merkittävästi ja sen käyttö on vaivatonta. Todettakoon, että osana yrityksen sisäistä viestintää hyödynnetään myös pienen organisaation ominaispiirrettä eli arjen mahdollisuutta spontaaniin vuoropuheluun toimistolla sekä erilaisissa päivittäisissä tapaamisissa.

Dropbox on tiedostojen jakamiseen verkon kautta käytettävä sovellus, josta Kauaksella on käytössä maksullinen versio. Dropboxia Kauas käyttää niin tiedostojen, dokumenttien kuin projektitiedostojen hallintaan. Dropboxissa jaettavat dokumentit ja tiedostot ovat helposti kaikkien tietoa tarvitsevien henkilöiden saatavilla heidän omille tietokoneilleen.

Dropboxista asiakkuuskansioista löytyvät muun muassa jokaisen asiakasyrityksen dokumentit ja heille toteutetut mediat.

Dropboxin käytön osaamisen tärkeyttä on korostettu perehdytyksessä ja sen käyttöä on myös jouduttu opettamaan poikkeuksellisesti vierihoitoperehdyttämisen avulla. Todettakoon, että Dropbox-sovelluksen käytölle ja sen datanhallinnalle ei ole yrityksessä ollut riittävän selkeitä ohjeita, joka on hankaloittanut myös sovellukseen perehdyttämistä. Datanhallinta on ollut kuitenkin muutoin mielestäni järjestelmällistä ja siihen liittyvät ohjeet pääosin kunnossa.

Kauaksessa tuotetaan video- ja valokuvatuotannoissa kuukausittain useiden teratavujen verran sisältöä eli raakamateriaalia. Raakamateriaalin käyttöä ja sen jälkikäsitteilyä varten on käytössä sisäinen serveri (palvelin). Serverissä säilytettävä materiaalin käyttäminen vaatii aina kirjautumisen. Serverin toimiessa oikein sen käyttäminen on yksinkertaista. Kaikki työntekijät eivät joudu käyttämään serveriä kuitenkaan päivittäin, mutta siellä olevan datan tärkeyden vuoksi serverin käytön osaaminen on välttämätöntä. Serveriin kirjautumisessa on ollut usein haasteita, josta johtuen kirjautumisongelmia on jouduttu toistuvasti korjaamaan.

Kauaksessa ei ole työpaikan toimintaan liittyvälle perehdytykselle varattu aiemmin omaa erillistä perehdytysaikaa, vaan kaikki siihen liittyvät asiat on hoidettu ensimmäisten viikkojen aikana asioiden tullessa ajankohtaisiksi. Esimerkiksi Kauaksen arvoista, työntekijöiden sosiaalieduista ja työajoista käydään keskustelua useimmiten jo rekrytointivaiheessa. Näitä asioita ei ole kuitenkaan käsitelty järjestelmällisesti työsuhteen vakiinnuttua.

4 Henkilöstökysely

Toteutin osana opinnäytetyötä henkilöstökyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä virtuaaliseen työympäristöön ja työpaikan toimintatapoihin liittyvän perehdytyksen onnistumisesta. Olen koonnut alla olevaan taulukkoon kaksi henkilöstökyselyyn valitsemani väitteet.

Taulukko 2. Henkilöstökyselyn väitteet

Osa 1	Osa 2
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perehdytys sovelluksiin oli selkeää. 2. Viestintä eri sovellusten käyttötar-koituksista oli selkeää. 3. Dropboxin käyttö Kauaksessa oli esitelty selkeästi. 4. Slackin käyttö Kauaksessa oli esi-telty selkeästi. 5. Oman serverin käyttö Kauaksessa oli esitelty selkeästi. 6. Datat hallinnointi Kauaksessa oli esitelty selkeästi. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Perehdytys yrityksen arvoihin oli selkeää. 8. Perehdytys yrityksen viikottaisiin tapoihin, esimerkiksi viikottaisiin tapaamisiin oli selkeää. 9. Perehdytys työntekijöiden etuihin, kuten luontoisetuihin ja terveyden-huoltoon oli selkeää. 10. Perehdytys yrityksen sisäisiin vas-tuisiin oli selkeää. 11. Perehdytys yrityksen sisäiseen viestintään oli selkeää 12. Perehdytys työ- ja loma-aikoihin oli selkeää.

Kyselylomakkeessa oli kaksitoista niin sanottua suljettua kysymystä sekä lisäksi myös yksi avoin kysymys, jossa oli mahdollista esittää ajatuksiaan perehdyttämisestä Kauaksessa.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa nostettiin esiin olennaisia asioita virtuaaliseen työympäristöön perehdyttämisestä. Kysymyksissä kartoitettiin yleisellä tasolla sitä, kuinka hyvin työntekijät ovat käsittäneet eri sovelluksien merkityksen ja kuinka niihin on perehdytetty. Kyselyyn valitsemani väitteet 1–6 liittyvät juuri näihin kohdassa 3.6 mainittuihin virtuaalisen työympäristön sovelluksiin. Kauaksessa virtuaaliseen työympäristöön kuuluu myös työntekijöiden itse käyttöön ottamia heidän omaa työtehtäväänsä tukevia sovelluksia. Näiden käyttöön perehdyttämistä ei selvitetty, koska opinnäytetyössä pitäydettiin vain sellaisissa sovelluksissa, joita Kauas edellyttää kaikkien työntekijöiden käyttävän.

Kyselyn toisen osion väitteet 7–12 pohjautuvat Kupiaksen ja Peltolan määrittelemän perehdytyksen teoriaan ja käsittelevät työpaikan toimintatapoihin liittyvää perehdytystä. Kauaksessa korostetaan paljon toiminnan vastuullisuutta. Tämä yhdessä selkeiden viikottaisten toimintatapojen kanssa auttavat luomaan yrityskulttuuria, johon uuden työntekijän on helpompi päästä sisään ja antaa oma panoksensa työyhteisön hyväksi. Todet-

takoon, että Kauaksen rutiineihin kuuluu viikon aloittaminen maanantaiaamuisin yhteisellä palaverilla, johon joku henkilökunnasta vuorollaan tekee aamupalan. Kolme perustajaosakasta johtaa yritystä kollektiivisesti, joka omalta osaltaan madaltaa yrityksen päätöksentekoprosesseja. Näkemykseni on, että kollektiivinen päätöksenteko tekee perehdytyksen vastuista jonkin verran epäselviä. Vaikka sisäistä vastuunjakoa ei ole mihinkään erikseen kirjattu, sellainen on kuitenkin käytännössä melko selkeänä olemassa. Vaikka esimiesten vastuut ovatkin perehdytyksessä hieman epäselviä uskon, että Kauaksessa on onnistuttu työntekijöiden perehdytyksessä kokonaisuudessaan melkoisen hyvin. Tätä tukee myös tämän opinnäytetyön henkilöstökyselyyn saadut vastaukset. Kauakselle työntekijöiden hyvinvointi on kaikki kaikessa ja yritys on tietoisesti panostanut työterveydenhuoltoon ja luontoisetuihin. Nämä edut tuodaan esiin useinmiten jo rekrytointivaiheessa.

Kaikkiin edellä mainittuihin väitteisiin saadut henkilöstökyselyn vastaukset haastavat omia näkemyksiäni (ks. luvut 3.5. & 4.) perehdytyksen onnistumisesta. Toteutin kyselyn Typerform-nimisellä kyselytyökalulla sen helppokäyttöisen käyttöliittymään vuoksi (ks. <https://www.typeform.com/>). Kysely jaettiin kaikille yrityksessä työskenteleville henkilöille sisäisessä viestintäkanavassa. Kysely toteutettiin anonyyminä eikä siinä kerätty mitään työntekijöitä identifioivaa tietoa. Kyselyyn vastaaminen oli myös täysin vapaaehtoista. Vastausaikaa oli seitsemän työpäivää. Henkilöstökyselyn arviointiasteikoksi valitsin Likert-asteikon. Se on tyypillinen "asenneasteikko", ja sitä käyttäen voidaan analysoida monipuolisesti henkilöstökyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipiteitä esitetyistä väitteistä (IROResearch Oy n.d.). Jokaisessa väitteessä vastaajalla oli viisi vastausvaihtoehtoa. Asteikon ääripäistä käytettiin "täysin eri mieltä"- ja "täysin samaa mieltä"-termejä. Keskimmäisen vastausvaihtoehto oli neutraali. Väitteet kyselystä löytyvät taulukosta kaksi.

Kyselyn kohteena oleville henkilölle jaettiin myös saatekirje (liite 1.), josta ilmeni opinnäytetyöni aihe, tarkoitus ja se, että vastaaminen oli vapaaehtoista. Ennen kyselyn lähettämistä kaksi henkilöä testasi sen toimivuutta. Heiltä saamieni palautteiden perusteella muokkasinkin kyselyn lopulliseen muotoon.

4.1 Tulokset

Kysely lähetettiin kahdeksalle henkilölle, joista kuusi vastasi siihen. Vastaukset sekä niiden jakaumat löytyvät liitteestä kaksi.

Kyselyn ensimmäisen osion väitteisiin saadut vastaukset osoittavat, että kokonaisuudessaan perehdytys Kauaksen virtuaaliseen työympäristöön on ollut melko selkeää. Kaikki vastanneet antoivat arvosanan 4 eli olivat ”melko samaa mieltä” väitteestä. Sovelluksien varsinaisen käytön opastukseen annettujen arvosanojen keskiarvo oli 4,3, jota voidaan pitää hyvänä. Sovelluksien käyttötarkoitusten perehdyttämisestä annetuissa vastauksissa oli kuitenkin huomattavasti enemmän hajontaa. Dropboxin käyttötarkoituksen perehdytyksen keskiarvoksi tuli 3,0. Puolet vastanneista päätyivät vaihtoehtoon 2, joka tarkoittaa ”jokseenkin eri mieltä”. Serverin käyttöön perehdytyksessä keskiarvo oli vain 2,7. Näiden kahden sovelluksen arvosanat vaikuttivat todennäköisesti myös yleisen datanhallinnan perehdytyksestä annettuihin arvosanoihin, joiden keskiarvo oli 3,0. Tähän väitteeseen annetut vastaukset vaihtelivat arvosanojen 1-4 välillä. Slack-sovelluksen käytön perehdytyksen keskiarvo oli 4,0. Kokonaisuudessaan virtuaalisen työympäristön perehdytykseen annettujen vastausten keskiarvo oli 3,5.

Kyselyn toinen osio käsitteli perehdytystä työpaikan toimintaan. Yrityksen arvoihin liittyvään perehdytykseen annettujen vastausten keskiarvo oli 4,2. Yrityksen viikottaisiin rutineihin, kuten esimerkiksi kokouskäytäntöihin, liittyvään perehdytykseen annettujen vastausten keskiarvo oli 4,7 eli koko kyselyn suurin. Työntekijöiden etujen, loma- ja työaikojen, sisäisen viestinnän ja arvojen perehdyttämisestä annettujen vastausten keskiarvot olivat kaikkien näiden osa-alueiden osalta 4,2. Toisen osion huonoin keskiarvo 3,5 annettiin yrityksen sisäisiin vastuisiin liittyvälle perehdytykselle. Tähän väitteeseen annettujen vastausten hajonta oli suuri vaihdellen 1-5. Kokonaisuudessaan työpaikan toiminnan perehdytykseen annettujen vastausten keskiarvo oli 4,2.

Kyselyn lopussa olleeseen avoimeen kysymykseen ei annettu yhtään vastausta.

4.2 Analysointi

Kupias ja Peltola kiteyttävät perehdytyksen niiksi toimenpiteiksi, jotka auttavat uudessa työtehtävässä aloittavaa pääsemään osaksi uutta organisaatiota sekä työskentelemään

tarvittavan itsenäisesti osana työyhteisöä (Kupias & Peltola 2009, 19). Näkemykseni on, että työntekijän vastaanottaminen osaksi työyhteisöä sekä kaikki yrityksessä toteutetut toimenpiteet tämän edistämiseksi ovat ensisijaisen tärkeitä. Tämän vuoksi Kauaksessa onkin korostettu yhteisten arvojen tärkeyttä ja yhdessä työskentelyn merkitystä hyvälle yhteishengelle sekä myös panostettu työntekijöiden työsuhte-etuihin. Henkilöstökyselyn vastauksissa nämä asiat nousivat esille myönteisessä valossa. Uskon, että omistajien halu panostaa kyseisiin asioihin näkyy positiivisena henkenä. Edellä mainittujen asioiden tuominen esille myös kirjallisesti nopeuttaisi uudessa työssä aloittavaa työntekijää pääsemään osaksi työyhteisöä. Arvojen, työsuhte-etuuksien ja yrityksen viikottaisten ruttiinien kirjaamisen myötä perehdytyksestä tulisi suunnitelmallisempaa ja järjestelmällisempää, jonka tärkeydestä Kupias ja Peltola myös puhuvat (vrt. Kupias & Peltola 2009, 87).

Perehdytystä suunniteltaessa ja toteutettaessa on tärkeää ymmärtää sen olevan vuorovaikutteista ja sen toteutuksessa tulisi huomioida perehtyjän aiempi osaaminen osana uuden työtehtävän aloitusta (Kupias & Peltola 2009, 18–19). Perehdytyksessä täytyykin ottaa laajasti huomioon perehtyjän osaaminen. Tämä on erityisen tärkeää pienessä kasvavassa yrityksessä kuten Kauaksessa. Kauas rekrytoi useinmiten henkilöitä niin sanottuihin uusiin positioihin, joissa aiemmin ei ole ollut työntekijää eikä näin ollen yrityksen muulla henkilöstöllä ole aiempaa osaamista. Tällaisissa tilanteissa työntekijän aiemman osaamisen merkitys yritykselle korostuu ja yrityksen toimintatapojen täytyy sopeutua uuteen toimintaan. Yrityksen täytyy näissäkin tilanteissa pystyä tarjoamaan perehdytys työstä suoriutumiseen lainsäädännön asettamissa puitteissa (Kupias & Peltola 2009, 20). Näkemykseni on, että sellaisissa pienissä yrityksissä, joissa vierihoidoperehdyttäminen ei ole mahdollista, on erityisen tärkeää, että perehdyttäjät ja perehtyjät toimivat läheisessä yhteistyössä. Tällöin sekä yritys että uudessa työtehtävässä aloittava henkilö voivat hyödyntää toistensa resursseja ja osaamista mahdollisimman hyvin. (Kupias & Peltola 2009, 36).

Kuten olen aiemmin todennut, ei sisäisiä vastuualueita ole Kauaksessa määritelty kirjallisesti eikä tuotu julki riittävän selkeästi. Tämä näkyy välillisesti myös henkilöstökyselyn vastauksista siten, että Kauaksen sisäisiin vastuualueisiin liittyvälle perehdyttämiselle annettuja arvioita ei voida pitää hyvinä. Tämä vahvistaa sen tosiasian, että hyvälläkään perehdytyksellä ei voida korjata yrityksen perusprosesseihin, vastuumäärittelyihin tai puutteelliseen ohjeistukseen liittyviä epäkohtia, jotka tulee olla kunnossa ennen perehdytysprosessin aloittamista.

Työntekijän suoriutumiselle on olennaista perehdytys työvälineisiin ja niiden ominaisuuksien käyttöön siltä osin, joita häneltä odotetaan (Kauhanen 2010, 55). Henkilöstökyselyssäkin esiin nostamani sovellusten ja datanhallinnan työkalujen käytön osaaminen ovat Kauaksessa olennaisia menestykselliseen työskentelyyn. Kyselyn heikoimmat arviot annettiin nimenomaan datanhallintaan sekä Dropboxin käyttöön liittyville perehdytyksille. Kauaksen tarjoama perehdytys näihin osa-alueisiin näyttää olleen riittämätöntä osin myös siksi, että perehdytystä antaneet esimiehet ovat liian optimistisesti olettaneet työntekijöiden saaneen koulutuksen kyseisiin sovelluksiin jo opintojen yhteydessä. Perehdytyksen riittämättömyys on ollut myös osasyynä tiedostojen ”epäjärjestykseen” sekä sovittujen käytäntöjen noudattamattomuuteen datanhallinnassa. Vaikka huonoja tai enintään kohtalaisia arvosanoja yksittäisten sovellusten perehdytyksistä annettiinkin, olivat virtuaalisen työympäristön perehdytykseen annetut arviot kokonaisuutena hyviä. Uskon tähän vaikuttaneen käytettävien sovellusten vähäinen määrä sekä se, että yrityksenä meillä on osaamista tehdä useita asioita yksittäisten sovellusten sisällä.

Kyselyyn annettujen vastausten perusteella voidaan tulkita Slack-sovelluksen käytön parantavan yrityksen sisäistä viestintää. Kauaksen luonnollista sisäistä tiedonkulkua helpottaa se, että kaikki työntekijät työskentelevät samoissa toimitiloissa, yrityksellä on avoin keskustelukulttuuri ja hierarkioista vapaa toimintatapa. Näkemykseni on, että virtuaalisessa työympäristössä käytävät keskustelut eivät ole viestinnällisesti yhtä rikkaita ja antoisia kuin face to face keskustelut kokouksissa ja vapaimmissa foorumeissa yrityksen tiloissa. On kuitenkin syytä painottaa, että Slackissä käydyt keskustelut ja mielipiteenvaihdot dokumentoituvat muun muassa sovittujen asioiden todentamiseksi tai tulevaa muuta käyttöä varten. Parhaimmillaan yrityksen hyvä ja avoin sisäinen viestintä tukee myös perehdytyksen yhtä perimmäisistä tavoitteista eli auttaa uudessa työssä aloittavaa henkilöä työskentelemään tarvittavan itsenäisesti ja osana työyhteisöä (Kupias & Peltola 2009, 19).

Hyvin toimivien ja mieluisien työvälineiden tarjoamat mahdollisuudet vaikuttavat työmotivaatioon positiivisesti (Kauhanen 2010, 55). Perehdytyksessä onkin mielestäni tärkeää nostaa esiin se, mitkä ovat ne perimmäiset käyttötarkoitukset, joita varten eri sovelluksia Kauaksessa käytetään ja vasta sen jälkeen opastaa sovelluksen varsinaiseen käyttöön. Näin ollen perehtyjä ymmärtää sovelluksen laajemman merkityksen osana työpaikan toimintatapoja.

5 Perehdytyssuunnitelman konsepti Kauas Creative Oy:lle

Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia Kauakselle perehdytyssuunnitelman konsepti kirjallisen perehdytyssuunnitelman tekemiseksi. Kirjallista perehdytyssuunnitelmaa hyödyntämällä Kauaksen perehdytystoiminnasta on tarkoitus saada nykyistä järjestelmällisempää, suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa. Opinnäytetyön ajallisissa puitteissa ei ollut mahdollista toteuttaa varsinaista perehdytyssuunnitelmaa, minkä takia päädyin toteuttamaan perehdytyssuunnitelmaa tukevan konseptin. Perehdytyssuunnitelma tullaan toteuttamaan konseptin ja opinnäytetyöstä saadun tiedon pohjalta Kauaksen esimiesten toimesta.

Perehdytyssuunnitelman konseptiin on koottu teorian, omien havaintojeni sekä henkilökyselystä saamien tulosten pohjalta 11 osa-aluetta, joita Kaukselle tehtävän perehdytyssuunnitelman tulisi pitää sisällään. Jokaisesta osa-alueesta on nostettu esille tärkeimmät pääpiirteet, jotta perehdytyssuunnitelma pitäisi sisällään opinnäytetyössä nousseet kehityskohteet. Konseptin avulla perehdytyssuunnitelma on helppo rakentaa vastamaan yrityksen tämän hetkisiä tarpeita. Kaksiosaisen konseptin ensimmäinen osio liittyy virtuaalisen työympäristön perehdytykseen. Konseptin toinen osio liittyy puolestaan työpaikan toimintatapoihin perehdytykseen.

Taulukko 3. Perehdytysuunitelman konsepti Kauakselle

Perehdytysuunitelman konsepti	
Osio 1 - Virtuaaliseen työympäristöön perehdyttäminen	Osio 2 - Työpaikan toimintatapoihin perehdyttäminen
<p>Yleiset käytänteet Kauaksen virtuaalissa työympäristössä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erilaisten työvälineiden ja sovellusten esittely sekä niiden käyttötarkoitukset 	<p>Yrityksen arvot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen arvot kirjallisesti esiteltynä • Perehdyttäjä kertoo yrityksen arvoista sekä miten ne näkyvät yrityksen toiminnassa
<p>Slack-sovelluksen käyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistus sisäiseen viestintään sovelluksessa • Ohjeistus asiakkuusprojektien hallintaan sovelluksessa 	<p>Yrityksen viikottaiset toimintatavat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirjallinen listaus viikoittaisista toimintatavoista • Ohjeistus palaveri käytäntöihin
<p>Dropbox-sovelluksen käyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistus datan ja tiedostojen tallentamisesta sekä hallinnoinnista <p>Sisäisen serverin käyttö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistus serverin käyttöön ja datan hallinnoimiseen alustassa 	<p>Yrityksen sisäinen viestintä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistus sisäisen viestinnän työkaluihin ja tapoihin <p>Yrityksen sisäiset vastuut</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirjallinen listaus yrityksen sisäisistä vastuista
<p>Datanhallinta visuaalisten materiaalien jälkituotannossa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistus jälkituotannossa tapahtuvalle työnkululle ja varmuuskopioiden hallinnoimiseen 	<p>Työturvallisuus kuvatuotannoissa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pääpiirteiset turvallisuusohjeet kuvatuotantoihin • Kuvatuotantojen vastuut esiteltynä
	<p>Työntekijöiden työsuhte-edut ja työ- sekä loma-ajat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistus työ- ja loma-ajoista • Työsuhte-etujen esittely

Konseptissa hyödynnetään soveltuvin osin Kupiaksen ja Peltolan vuonna 2009 kirjoittamassa kirjassa *Perehdyttämisen pelikentällä* esittämää laatuperehdyttämistä (ks. luku 3.6). Laatuperehdyttämisessä esimiehellä on tärkeä rooli yleisperehdyttäjänä, mutta varsinaisessa työhön perehdytyksessä joko tiimien tai Kauksen työyhteisössä myös “syväosaajien” rooli on merkittävä.

6 Pohdinta ja yhteenveto

Sain idean opinnäytetyöhöni seurattuani Kauksen kasvun ja liiketoiminnan monipuolistumisen mukanaan tuomia uusia haasteita. Mietin monesti sitä, kuinka paljon nopeammin olisimme saaneet järjestelmällisellä, suunnitelmallisella ja tavoitteellisella perehdytyksellä kolmelletoista vuosien aikana aloittaneelle uudelle kauaslaiselle valmiuden työkennellä Kauksen arvojen ja toimintatapojen mukaisesti tiiviinä ja tuottavana osana koko työyhteisöä. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa perehdytysuunnitelman konsepti varsinaisen perehdytysuunnitelman laatimiseksi. Suunnitelmaa hyödyntämällä perehdytyksestä on tarkoitus saada nykyistä järjestelmällisempää, suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa. Työn yhteydessä oli tarkoitus tunnistaa Kauksen perehdytyksessä sellaisia kohtia, joita kehittämällä uusi työntekijä sisäistää Kauksen arvot ja toimintatavat nykyistä paremmin ja nopeammin. Luovalla alalla korostuu perehdytys työyhteisön virtuaaliseen työympäristöön ja sen käyttämiseen liittyviin toimintatapoihin. Työn pohjana toimivat omat havaintoni yrityksen perehdyttämisen puutteista, henkilökunnalta saadut vastaukset sekä teoreettiset ja lainsäädännölliset viitekehykset perehdyttämisestä. Henkilöstökyselyn avulla sain arvokasta tietoa omien havaintojeni tueksi. Yrityksen tarpeista nousut aihe sai kyselyyn annettujen vastausten perusteella vahvistusta sille, että perehdytystä ei ole järjestetty siten, että se täyttäisi tämänhetkiset käsitykset ja parhaat käytännöt hyvästä perehdytyksestä. Perehdytysuunnitelman konsepti on rakennettu niin, että konseptissa on otettu ennen kaikkea huomioon yrityksen arjesta nousseet havainnot ja työntekijöiden näkemykset. Perehdytysuunnitelman konsepti käsitellään yrityksessä omistajayrittäjien kesken kesän 2019 aikana. Elokuun 2019 loppuun mennessä tehdään Kaukselle konseptin asiakokonaisuuksien mukainen perehdytysuunnitelma. Vaikka opinnäytetyöni spesifioituikin Kauksessa tapahtuvan perehdyttämisen kehittämiseen, voidaan työstä tiettyjä osia hyödyntää myös muissa luovan alan yrityksissä. Myös perehdytysuunnitelman konseptia pystyy hyödyntämään ainakin osittain muissa luovan alan yrityksissä.

Opinnäytetyön henkilökohtaisena oppimistavoitteenani oli ymmärtää paremmin perehdytyksen teoreettista ja lainsäädännöllistä taustaa sekä kehittyä nykyistä paremmaksi perehdyttäjäksi. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys avasi minulle uudella tavalla sitä, mitä kaikkea perehdyttäminen pitää sisällään ja kuinka laaja-alaista hyvä perehdyttäminen on. Rajasin opinnäytetyön käsittämään vain Kauakselle tärkeät perehdytyksen osa-alueet. Lopputuloksia on siten helpompi hyödyntää Kauaksessa. Työni tekemisen yhteydessä sain paljon eväitä siihen, miten voin jatkossa toimia yhä paremmin ja suunnitelmallisemmin perehdyttäjän roolissa. Lisäksi odotan innolla sitä, että pääsemme testaamaan konseptin perusteella tehdyn perehdytys suunnitelman käyttöä ja toimivuutta uuden työntekijän kanssa toivottavasti jo tämän syksyn aikana. Opinnäytetyöprosessin aikana on ollut mielenkiintoista tutustua perehdytys - käsitteen laajuuteen ja ymmärtää, kuinka vajavaista perehdytys Kauaksessa on ollut. Olemme ajatelleet esimiesten ja muun henkilökunnan jatkuvien työkiireiden olevan syy hyväksyä puutteellinen perehdytys. Opinnäytetyöprosessi on kuitenkin opettanut minua ymmärtämään, että perehdytykseen käytetty aika tulee moninkertaisena takaisin, kun uudetkin henkilöt saadaan toimimaan mahdollisimman nopeasti yrityksen arvojen ja sovittujen toimintatapojen mukaisesti ja että he ymmärtävät mahdollisimman hyvin virtuaalisen työympäristön käyttämisen tarkoituksellisesti.

Työssä hyödynsin autoetnografisen tutkimuksen metodeja kyseenalaistamalla näkemykseni ja asettamalla oman auktoriteetin rinnakkain muiden kanssa. Uskon, että oma esimiesasemani vaikutti vastaajien antamiin arvioihin enimmilläänkin vain vähän ja että kyselystä saatu tieto kehityskohteista on siten riittävän luotettavaa.

Opinnäytetyön yhteydessä tehdyn perehdytys suunnitelman konseptin toimivuutta varsinaisen suunnitelman tekemiseksi ei ole ehditty testata opinnäytetyön aikana. Jatkoselvityksenä voitaisiin tehdä esimerkiksi teemahaastatteluina toteutettava laajempi Kauaksen henkilöstöjohtamisen muitakin osa-alueita käsittävä selvitys. Näin työntekijät pääsisivät kertomaan laajemmin kokemuksistaan liittyen henkilöstöjohtamiseen Kauaksessa. Mahdollisten teemahaastattelujen tekeminen tulisi antaa ulkopuolisen ”riippumattoman” tahon tehtäväksi. Opinnäytetyöstä rajattiin pois varsinaiseen työtehtävään perehdyttäminen. Olisi kuitenkin mielenkiintoista selvittää, löytyisikö Kauaksen tyyppiseen itsenäisiin yksittäisiin työtehtäviin käsittävään työyhteisöön jokin hyväksi koettu tapaa perehdyttää henkilö ”ainoalaatuiseen” työnkuvaan.

Lähdekirjallisuudessa perehdytystä käsitellään usein miten henkilöstön hyvinvointiin ja työviihtyvyyden sekä -turvallisuuden parantamiseen liittyvänä asiana. Opinnäytetyöni tekemisen yhteydessä opin näkemään myös sen, millaisia taloudellisen menestyksen eväitä hyvin hoidettu laaja-alainen uuden työntekijän perehdytys voisi antaa myös yritykselle. Mahdollisimman hyvin yrityksen arvot sisäistänyt, motivoitunut, yrityksen toimintatavat omaksunut ja työvälineitä osaavasti käyttävä uusi työntekijä on yritykselle jo lyhyellä aikavälillä investointi eikä vain kustannus. Uskon, että tätä näkökulmaa korostamalla myös omistajayrittäjillä pitäisi olla palava halu saada perehdytys aivan uudelle tasolle. Ehkäpä tämän opinnäytetyön myötä Kauaksessakin perehdytys nähdään uudessa valossa ja sen kehittämiseen suhtaudutaan entistä tavoitteellisemmin.

Lähteet

Bauer, Talya N 2010. Onboarding new employees: Maximizing success. SHRM Foundation's effective practice guidelines series. <<https://www.shrm.org/foundation/our-work/initiatives/resources-from-past-initiatives/Documents/Onboarding%20New%20Employees.pdf>> (Luettu 17.04.2019)

Harvey, Grant 2019. How Does Technology Affect the Work Environment Today?. Päivitetty 16.03.2019. <<http://smallbusiness.chron.com/technology-affect-work-environment-today-27299.html>>. (Luettu 19.04.2019)

Helsilä, Martti & Salojärvi, Sari (toim.) 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

IROResearch n.d. Asteikolla vai ilman. <<https://www.iro.fi/fi/asteikolla-vai-ilman/>> (Luettu 16.04.2019)

Joyce, Connor, Fisher, Jen, Guszczka, Jim & Hogan, Susan K. 2018. Positive technology - Designing work environments for digital well-being. Julkaistu 16.04.2018. <<https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/behavioral-economics/negative-impact-technology-business.html>> (Luettu 17.03.2019)

Jyväskylän yliopisto 2015. Etnografinen tutkimus. Koppa. Päivitetty 23.04.2016. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/etnografinen-tutkimus>> (Luettu 14.4.2019)

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

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

Liski Minna, Horn Sari & Villanen Marjut 2007. Hyvä perehdytys -opas: Kumppanuudessa tuloksiin pk-yrityksissä - OR-BITS. Lahden ammattikorkeakoulu. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-046-4>> (Luettu 15.04.2019)

Teatterikorkeakoulu 2007. Minäkö tutkijana? Johdanto laadulliseen/ postpositivistiseen tutkimukseen. Autoetnografinen tutkimus. <<http://www.xip.fi/tutkija/0406.htm>> (Luettu 15.04.2019)

Työturvallisuuskeskus 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Julkaistu 17.10.2018. <https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa#>. Luettu 04.05.2019.

Työturvallisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex. <<Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>> (Luettu 12.05.2019)

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Liite 1. Saatekirje henkilöstökyselylle

Onboarding in Kauas Creative

I'm working on a bachelor's thesis for my medianome studies in Metropolia Applied Sciences University. My subject for the thesis is onboarding in Kauas Creative Oy and this survey will help me indentify the pros and cons of onboarding process in the company.

My survey includes allegations of different subjects from the onboarding and different phases of it in Kauas. Survey is totally anonymous and no identifying data is gathered. All the gathered data from the survey will be deleted after the thesis is made. Survey can be filled within working hours, which is agreed with the employee. Results will be used in devoloping the onboarding at Kauas in the future.

Part one, questions 1-6, of the survey includes allegations of the IT applications in the company. Part two, questions 7-12 is more about practises in the company. After all the questions you will have free word to give comments or notions. The answeare options for the main survey questions are on a scale of 1-5.

1. I strongly disagree
2. I disagree
3. I neither agree or disagree
4. I agree
5. I strongly agree

For further questions, contact:

Janne Tarvonen

Liite 2. Henkilöstökyselyn vastaukset

15/05/2019

Onboarding in Kauas - Survey

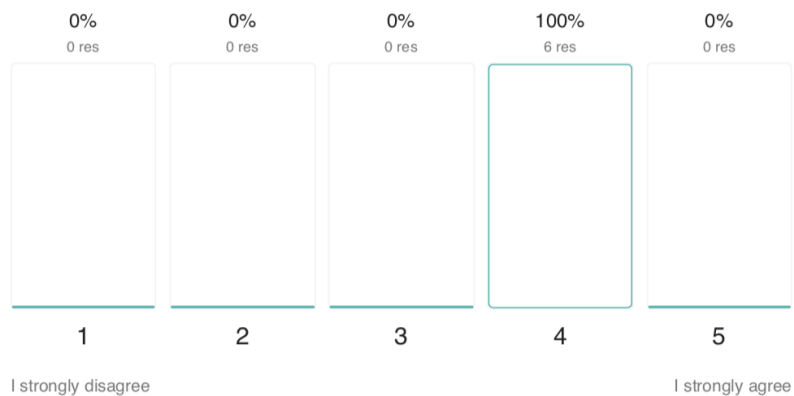
Onboarding in Kauas - Survey

6 responses

Onboarding for the IT applications was clear?

6 out of 6 answered

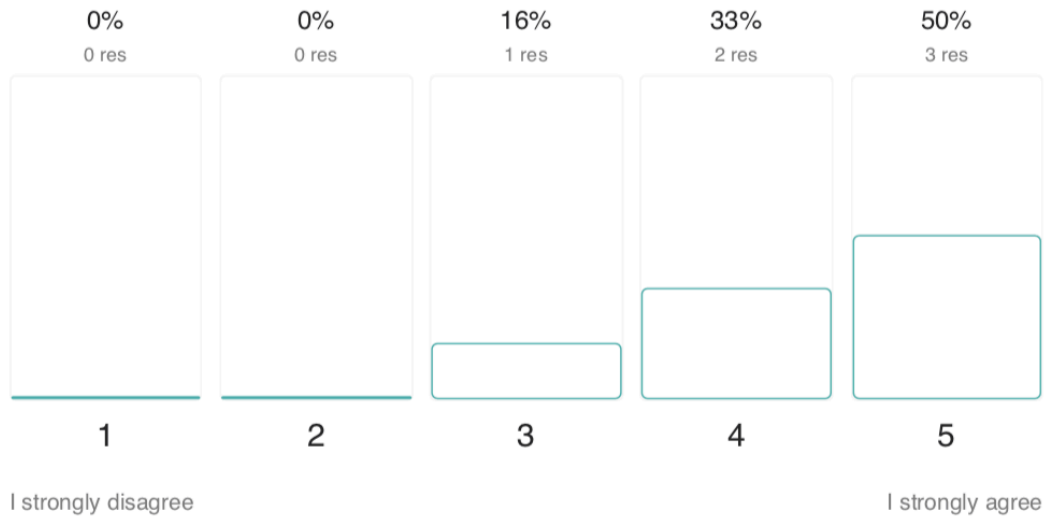
4.00 Average rating



I was told clearly of what all the applications are for?

6 out of 6 answered

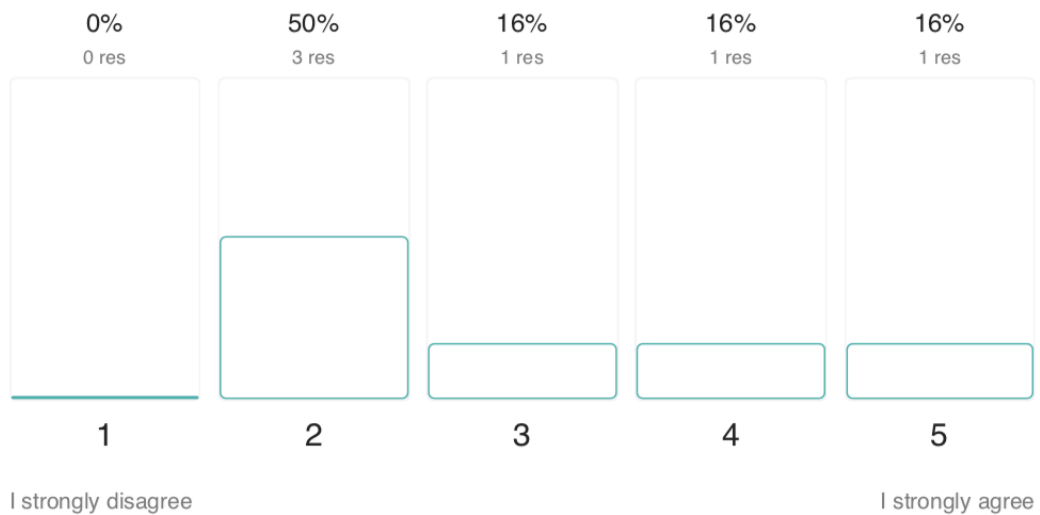
4.30 Average rating



Use of Dropbox in Kauas was introduced well?

6 out of 6 answered

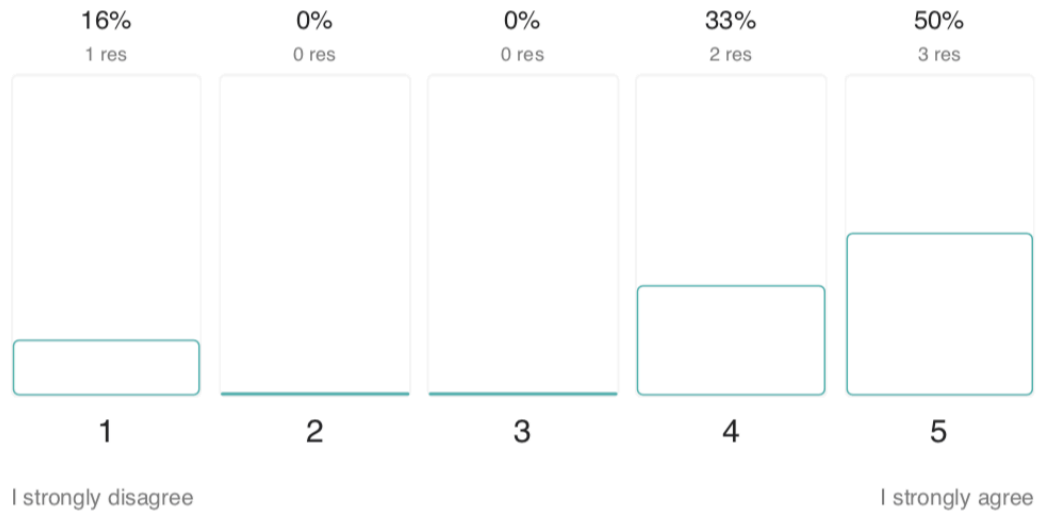
3.00 Average rating



Use of Slack in Kauas was introduced well?

6 out of 6 answered

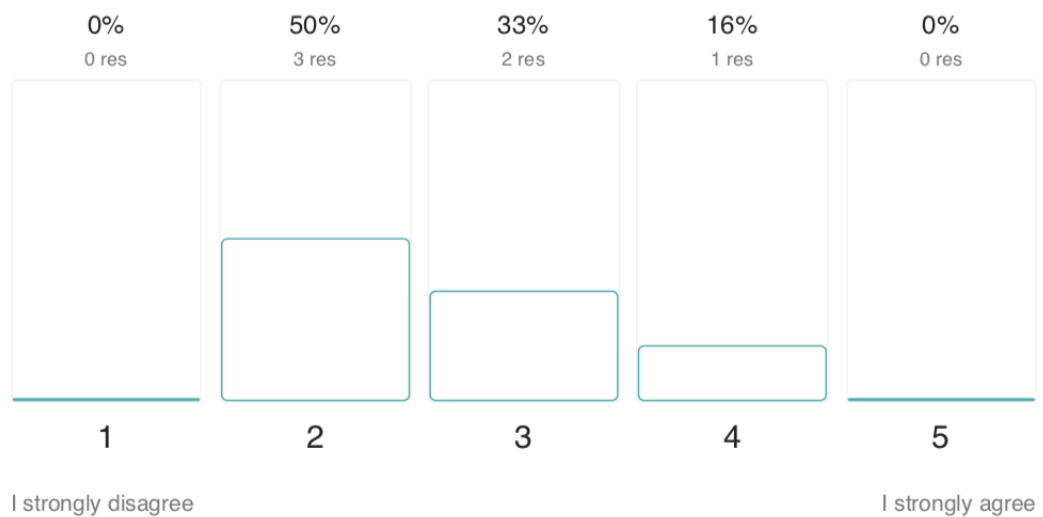
4.00 Average rating



Use of our own server was introduced well?

6 out of 6 answered

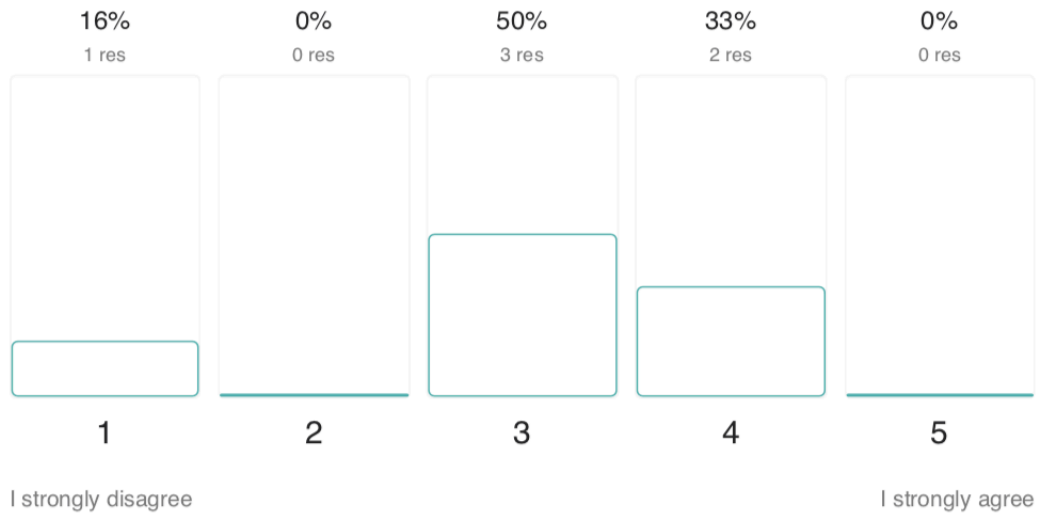
2.70 Average rating



Data management in Kauas was introduced well?

6 out of 6 answered

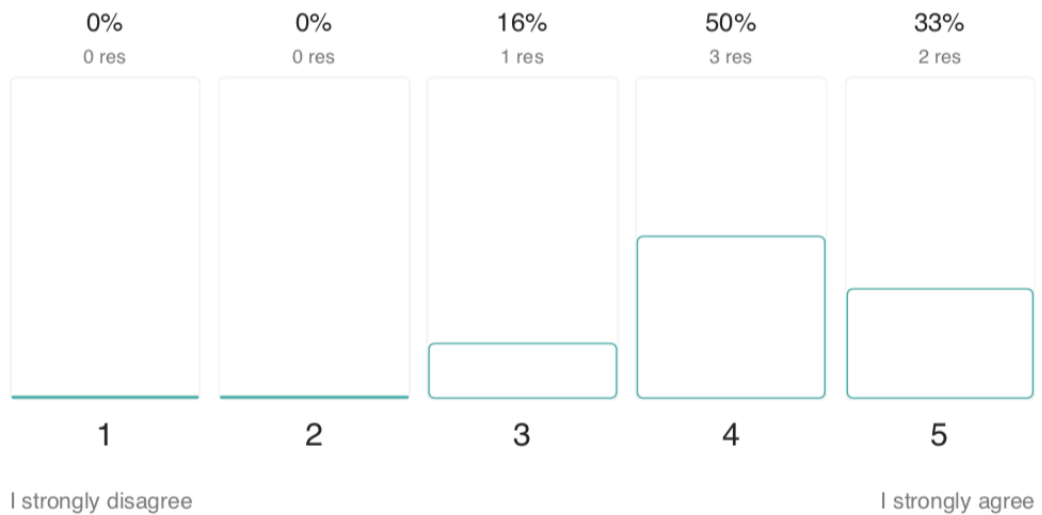
3.00 Average rating



Onboarding for the company's values was clear?

6 out of 6 answered

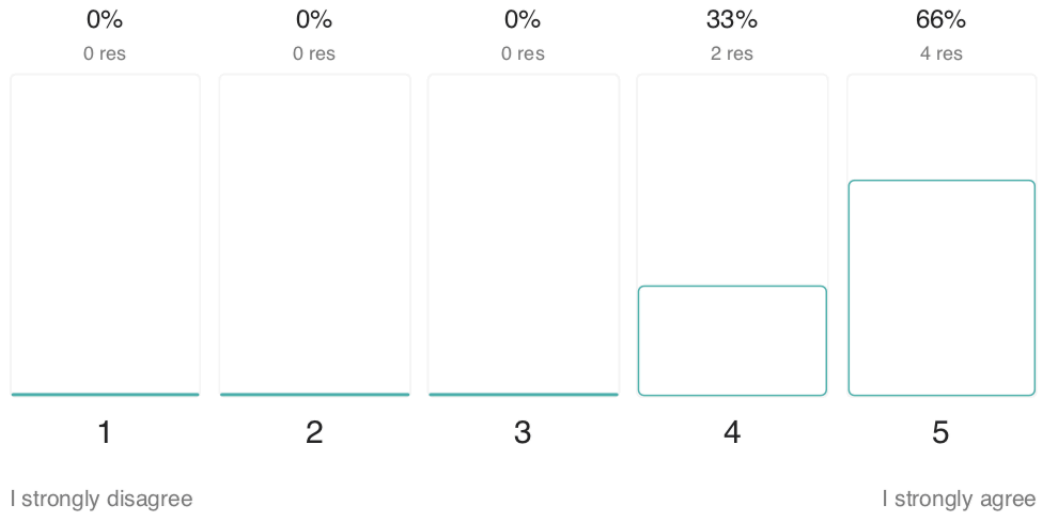
4.20 Average rating



Onboarding for the company's weekly practises was clear? (Meetings etc.)

6 out of 6 answered

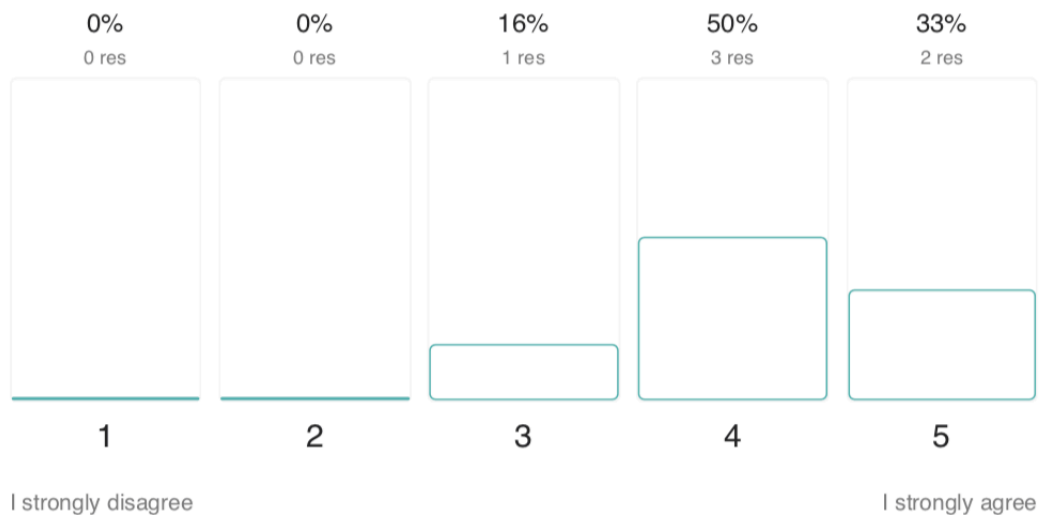
4.70 Average rating



Onboarding for employee's benefits was clear? (lunch, public transportations, healthcare etc.)

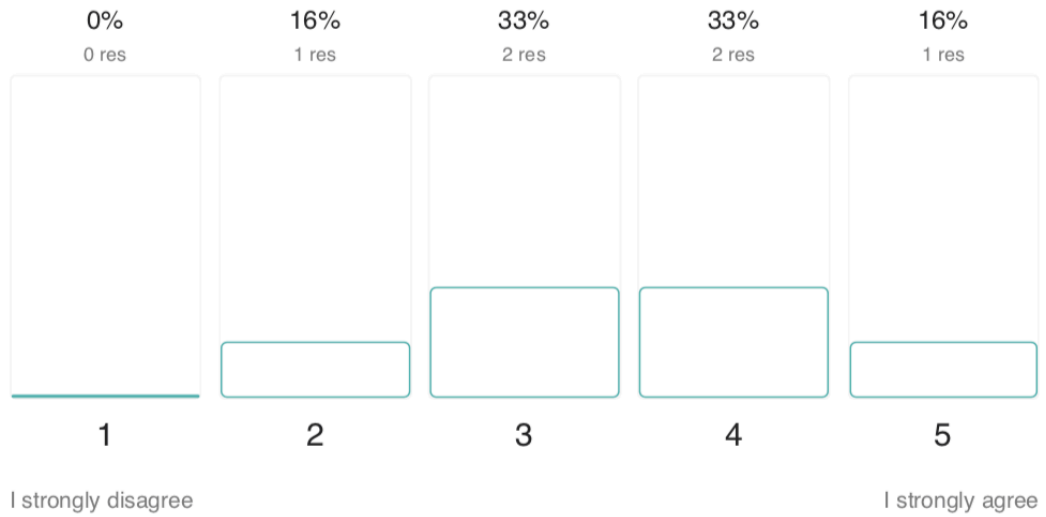
6 out of 6 answered

4.20 Average rating



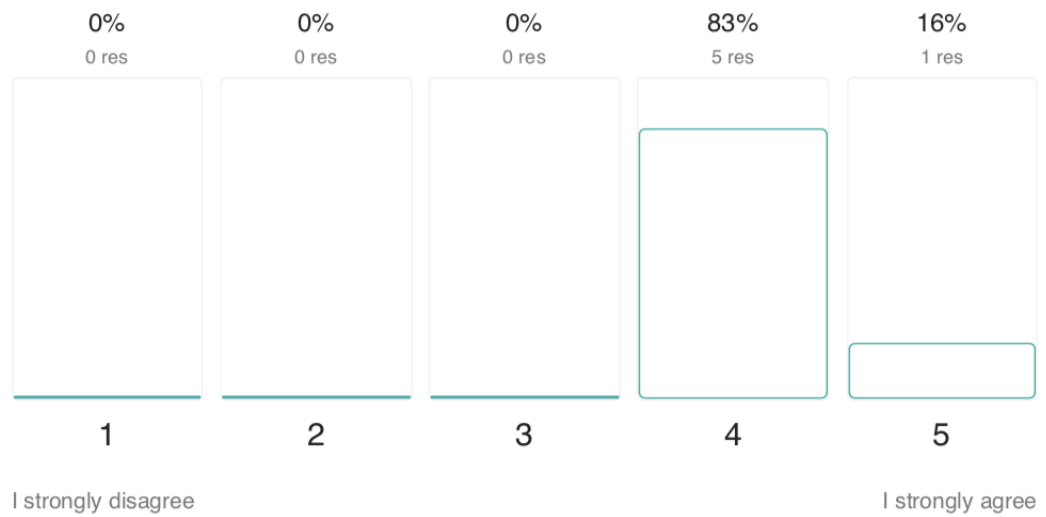
Onboarding of the company's internal responsibilities was clear? (Who is responsible for payroll etc.)
6 out of 6 answered

3.50 Average rating



Onboarding to the company's internal communication was clear?
6 out of 6 answered

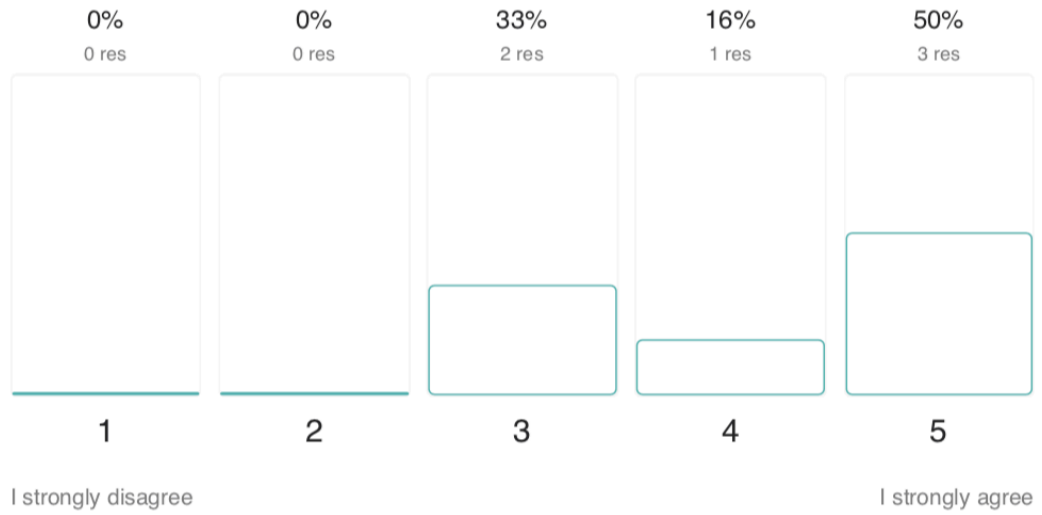
4.20 Average rating



Onboarding to working hours and holidays was clear?

6 out of 6 answered

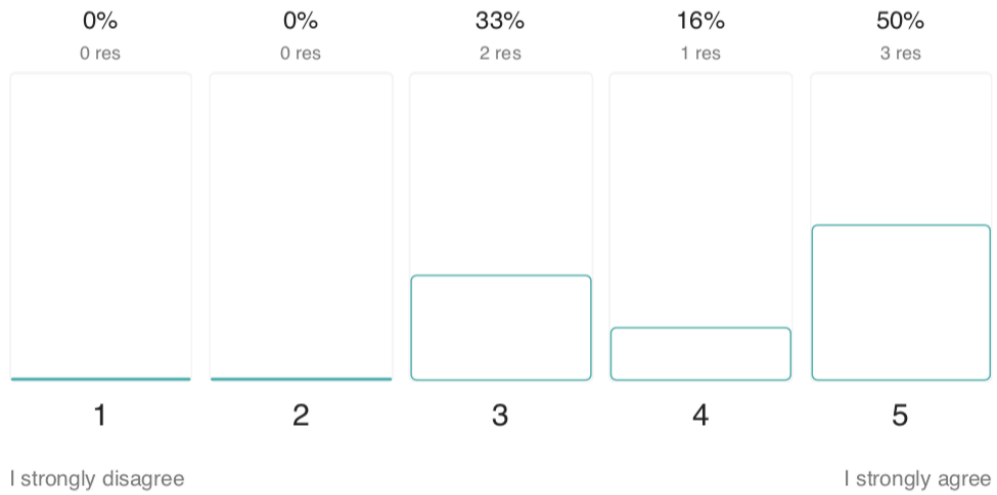
4.20 Average rating



Onboarding to working hours and holidays was clear?

6 out of 6 answered

4.20 Average rating



Powered by Typeform