



# OPPIMISAJATTELUN KEHITTÄMINEN PEREHDYTYKSEN VOIMAVARANA

Riitta Huhtanen

Kehittämishankeraportti  
Toukokuu 2008



JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) HUHTANEN, Riitta	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 24	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Oppimisajattelun kehittäminen perehdytyksen voimavarana		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Työn ohjaaja(t) LIETONEN, Raija		
Toimeksiantaja(t) Metsätähti		
<p>Kehittämistyö käsittelee Metsätähden vanhainkodin keittiön perehdytystä. Tavoitteena oli työyhteisön oppimisajattelun lisääminen ja kehittäminen niin uusien kuin vanhojenkin työntekijöiden osalta. Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa myös organisaation johdon tuki perehdytysohjelmaa ja siihen vaadittavaa aikaa kohtaan. Oppimisajattelun kehittämiseen ovat yhteydessä organisaation sisäiset asiat ja erilaiset oppimisen esteet, joita esiintyy toiminnallisella, tiedollisella, ymmärryksellisellä ja soveltavalla tasolla. Oma oppimistaan voi kehittää hyödyntämällä eri oppimistyyliä, jotka näyttäytyvät opetuksen toteutuksessa, pohdinnassa, ajattelussa ja osallistumisessa.</p> <p>Uuden työntekijän tulo työyhteisöön luo aina omat merkityksensä. Niin vanhan kuin uudenkin työntekijän työn tuottavuus on tärkeää yhteiskunnalle. Mahdollisimman hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys maksaa aina itsensä takaisin. Perehdytyksen haasteina ovat usein oikea jaksotus, toimintaperiaate, oppimisajattelun ymmärrys, mahdolliset lukkiutuneet ajattelutavat ja asenteet. Oppimiskäsityksistä behavioristinen jää väistämättä taka-alalle konstruktivisen, kokemuksellisen ja etenkin kognitiivisen oppipoikakoulutuksen noustessa merkittävään asemaan perehdytysohjelmassa.</p> <p>Ohjeistus ja kokemus sekä omien kokemusten reflektointi ja lopulta oman ymmärryksen kautta suoritettu laadukas ja tuottava työ luovat kokonaisuuden, joka on tärkeää niin yhteiskunnalle, työyhteisölle kuin työntekijälle.</p> <p>Oppimisajattelun kehittämiseen liittyy myös työnohjaus ja mentorointi, jotka ovat mahdollisia suomalaisen työelämän kehittämisvälineitä. Näillä keinoilla voidaan voimaannuttaa ketä tahansa organisaation jäsentä. Keskeistä näissä työvälineissä on oman kehityssuunnitelman rakentaminen sekä asiantuntijan tietojen, taitojen ja kokemusten hyödyntäminen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työelämä, perehdyttäminen, oppiminen, oppimisprosessi		
Liite: Esimerkki perehdytysuunnitelmasta (3 sivua)		

Author(s)  HUHTANEN, Riitta	Type of Publication Development project report	
	Pages 24	Language English
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title  Recourse of familiarize is to develop open learning environment in workplace		
Degree Programme  University of vocational teacher sciences		
Tutor(s)  LIETONEN, Raija		
Assigned by Metsätähti		
<p>This development projekt report includes staff's familiarize in kitchen of Metsätähti. The object was to increase and develop thinking of learn among employees. Successfully familiarize demands also supported by leadership of organistation. Developing learning is always connected with inner things of organistation and obstructions which can be seen in functional, intellectuall, understandingfull and applications levels. Oneself's learning is able to develop by using different styles of learning. They come true in statement, thinking and involvement.</p> <p>New employees bring always something new to worklife. Familiarize is always worthwhile and worth of working is important for society too. Challenges of familiarize are in timing, principle, understand of learning, locked things and attitudes. Compared with konstruktive, expericelly and kognitivism and behaviorism, it seems to be behaviorism, which is less significant in familiarizing process. Apprentise education of kognitivism seems to be most important.</p> <p>Rools, experiences and refletions whith understanding will creative unite which are important for society, workstation and employer. There are even more alternative to make better worklife. Counseling of work and mentoring are able to make every employer more skillfull. The main thing in these tools is planning of own learningtable and employment of experts and experience.</p>		
Keywords Worklife, familiarize, learning, learningprosess		
Miscellaneous For example the plan of the familiarize (3 size)		

# SISÄLTÖ

<b>JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>1 METSÄTÄHDEN KUVAUS.....</b>	<b>6</b>
<b>2 OPPIMISTARPEITA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Organisaation kehittyminen.....	7
2.2 Oppimisen esteet .....	8
2.3 Yksilön oppimistyyli.....	9
2.4 Työn uudet haasteet.....	9
<b>3 PEREHDYTYSOHJELMA UUDEN TYÖNTEKIJÄN TUKENA.....</b>	<b>10</b>
<b>4 OPPIMISKÄSITYKSET PEREHDYTYKSEN POHJANA.....</b>	<b>13</b>
4.1 Mitä on oppiminen.....	13
4.2 Oppimiskäsitykset.....	14
4.3 Työnohjaus ja mentorointi.....	18
<b>5 HAASTEET PEREHDYTYKSESSÄ.....</b>	<b>19</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>23</b>
<b>LIITE.....</b>	<b>25</b>

## JOHDANTO

Kehittämishankkeeni käsittää kaksi osiota. Ensimmäisessä osassa on pedagogiikkaa ja ihmisen oppimista. Toisen osan on tarkoitus jäädä työpaikalle työntekijän tueksi. Siinä käsitellään Metsätähden keittiöön liittyviä käytännön asioita.

Siikaisten Metsätähden keittiö on ollut vailla perehdytysohjelmaa. Työni pedagogisen osan tarkoituksena on saada perehdytysosaksi oppimisen ymmärtämystä. Olen käsitellyt oppimista eri oppimiskäsitysten pohjalta, ja miten ne voi sisällyttää perehdytykseen. Ihmisen sanotaan oppivan parhaiten tekemällä, eli tärkeintä on antaa uudelle tulokkaalle aikaa oppimiseen, omien kokemusten ymmärrykselle ja arvioinnille. Parasta olisi, jos hänellä olisi mahdollisuus rinnalla kulkevaan työt osaavaan tukihenkilöön, joka vähitellen ajan myötä väistyisi taka-alalle. Tämä suo mahdollisuuden saada työpaikkaan motivoitunut, tavoitteet ymmärtävä ja laadukasta työtä tekevä henkilö.

Työpaikalle jäävässä osiossa olen käsitellyt niitä käytännön asioita, joista luulen olevan varsinkin uudelle työntekijälle apua. Käsitelyssä ovat olleet työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, työnkuvat, omavalvonta ym.

Metsätähden keittiössä on aina välillä pulaa lyhyiden sijaisuuksien tekijöistä. Perehdytyskansioon sisällytän tänä keväänä tekemäni työnkuvaukset, joissa kerrotaan päivän työt aamusta iltaan. Nämä ovat olleet sijaisten keskuudessa suuressa suosiossa. Lyhytaikaiset sijaiset tulevat yleensä apuun kun henkilöstöstä on yllättäen pulaa esim. äkillisten sairauslomien takia. Neuvominen on usein hataraa, kun kaikilla on kiire. On tullut palautetta siitä, kuinka paljon helpompi on sisäistää uutta asiaa, kun sitä voi lukea paperista ennakkoon ennen työhön ryhtymistä.

## 1 METSÄTÄHDEN KUVAUS

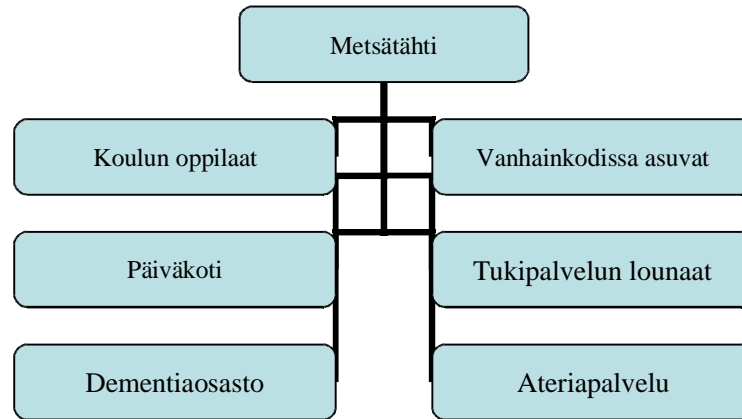
Satakunnassa sijaitseva Siikainen on pieni ja elinvoimainen kunta, jonka vanhainkoti Metsätähti on kokenut paljon muutoksia parin viime vuoden aikana. Noin 0 vuotta sitten valmistuneen vanhainkodin yhteyteen rakennettiin hiljattain päiväkotia ja dementiaosasto. Laajennus valmistui 2006. Naapurissa sijaitsevan koulun oppilaat siirtyivät syksystä 2007 syömään vanhainkodin valoisaan ja tilavaan ruokailutilaan. Koska taloon tuli uusia ruokailijoita, keittiötä laajennettiin ja uusia koneita ja laitteita hankittiin. Keittiöhenkilökuntakin lisääntyi. Monet uudistukset ovat tuoneet keittiön työkuvaan uudenlaista organisointia. Myös erilaisten ja eri-ikäisten asiakkaiden toiveita ja tarpeita on pyritty ottamaan huomioon ruokia suunniteltaessa. Ruokailijoita on arkipäivänä lounasaikana noin 260. Lisäksi tarjoillaan vanhusten aamupalat, päiväkahvit, iltaruokat ja yöpalat. Viikonloppuisin ruokailijoita on lounasaikaan noin 70.

Kunnan eri palveluja tuottavat yksiköt kuuluvat julkisen sektorin piiriin. Julkisen palvelutuotannon ensisijaisena tavoitteena ei ole voiton tuottaminen, vaan lähinnä määrättyjen kansalaisten tarpeiden täyttäminen. Mikäli julkisten palvelujen tuloksellisuutta halutaan arvioida, tulisi kehittää organisaation todellisia tavoitteita mittaava tulosmittari, jolla voitaisiin laskea tuotettujen palvelujen volyymit suhteessa niiden tuottamiseen käytettyihin resursseihin. (Kasvio, 1994, 77–78)

**Toiminnan tavoite.** Vanhainkoti Metsätähden keittiö tarjoaa ruokaa monenikäiselle siikaslaiselle. Koululaisten ruokailu syksystä 2006 lähtien on tuonut omat haasteensa ruokailun suunnittelulle. Oppilas saa hyvin suunnitellusta ja valmistetusta kouluateriasta ravintoa ja energiaa. Hyvä ruoka on maukasta, monipuolista ja värikästä ja sitä syödään niin, että energiansaanti vastaa kulutusta. Kouluruokailun tulisi kattaa kolmannes lapsen kokopäiväisestä ravinnontarpeesta (Lintukangas, Manner, Mikkola-Montonen, Mäkinen & Partanen, 1998, 48) Usean viikon vakioruokalistat takaavat vaihtelevuutta ja tasalaatuisuutta. Päiväkodin lapset saavat samaa ruokaa kuin oppilaatkin. Lisäksi heillä on monipuolinen aamupala sekä vaihteleva välipala.

Myös vanhusten ruokailussa riittää haastetta. Ikääntymisen ja sairauksien seurauksena ruokahalua ja syömistä säätelevä järjestelmä muuttuu. Makuaisti heikkenee ja siitä voi olla seurauksena ruokahaluttomuutta ja liian alhaista energian saantia. (Soini, 2007, 10)

Asiakkaina on sekä talossa asuvat että lähistöllä tukipalvelun piiriin kuuluvat vanhukset ja kauempana asuvat kotipalvelun ateriapalveluun kuuluvat ikäihmiset



KUVIO 1. Metsätähden ruokailevat asiakkaat

## 2 OPPIMISTARPEITA

### 2.1 Organisaation kehittyminen

Organisaation perinne liittyy organisaation muistiin, joka on muotoutunut organisaation eläessä erilaisiin tieto- ja taitovarantoihin. Nämä varannot elävät organisaation kulttuurissa, rakenteissa, henkilöstössä, uskomuksissa, arvoissa ja fyysisessä työympäristössä. Tieto- ja taitovaranta elää myös sidosryhmien keskuudessa menneiden yhteistyösuhteiden perusteella. (Sarala & Sarala, 1999,72.) Organisaatioissa yleensä siirretään erilaisia ajattelumalleja, toimintatapoja ja traditioita työntekijöiden sukupolvelta toiselle. Tätä kutsutaan sosiaalistumiseksi. Sitoutuminen menneisyyteen heikentää mahdollisuuksia ottaa huomioon organisaation asiakkaiden ajatukset, tarpeet ja tavoitteet. (Sarala & Sarala, 1999, 88.)

Myös valta on oleellinen osa organisaation toimintaa. Mitä suuremmassa muutostilanteessa organisaatio on ollut, sitä enemmän siellä vallitsee toisiaan poikkeavia näkemyksiä toimintatavoitteista ja keskeisistä arvoista. Jotta työn tehokkuus syntyisi yhteisistä toimintatavoitteista, standardeista ja järjestelmien taitavasta

hyödyntämisestä, tulisi näin ollen myös uuden työntekijän saada yhtenäinen käsitys omasta työpanoksestaan osana kokonaisuutta. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 146.)

Työn tehokkuus ei voi syntyä siitä, että teemme aina enemmän ja enemmän, vaan asioita tulisi tehdä älykkäämmin. Jotta tähän päästään, tarvitaan paljon tietoa, osaamista ja ymmärrystä. Organisaation tulisi muistuttaa elävää organismia, jolla olisi kyky jatkuvasti uusiutua, ennakoida muutoksia ja oppia nopeasti. Tiedolla sinällään ei ole itseisarvoa vaan tavoitteena on tiedon soveltaminen ja kehittäminen. Eli tieto on ymmärrettävä, jota sitä voidaan soveltaa ja ymmärtävän soveltamisen kautta tieto voi edelleen kehittyä. (Sydänmaalakka, 2004, 222.)

## 2.2 Oppimisen esteet

Oppimista voidaan tehostaa paljon poistamalla tiettyjä esteitä. Näistä esteitä esiintyy eri tasoilla; toiminnallisella, tiedollisella, ymmärryksellisellä ja soveltavalla tasolla. Toiminnan kautta oppimiseen voi liittyä ongelmia, joita ovat haluttomuus oppia, motivaation puute, oppimistavoitteiden epäselkeys. Myös oman havainnointikyvyn kapeus sekä urautuneisuus sekä herkkyyden puuttuminen erilaisten signaalien vastaanotossa voivat olla oppimisen esteenä. Tiedolliset esteet oppimisprosessissa voivat olla ajan ja tiedon puute, tietojen runsaus, ristiriitaisuus, epäjohdonmukaisuus ja sekavuus. Myös aikaisempien kokemusten puutteellinen esille otto ja muistamattomuus tapahtuneista voi olla esteenä uuden oppimiselle. Ymmärryksen kautta tapahtuvat oppimisesteet tulevat esiin arviointiin käytetyn ajan puutteellisuutena, asioiden ymmärtämistä ei pidetä tarpeellisena, vaan pinnallisen tiedon katsotaan riittävän. Johtopäätökset saattavat olla ristiriidassa keskenään aiheuttaen näin hämmennystä. Soveltamisessa oppimisen esteet ilmenevät dokumentoinnin puutteellisuuden vuoksi mm. asioiden unohduksena. Mahdollisuudet erilaisiin kokeiluihin ovat olemattomat, soveltamista ei tueta eikä asioita viedä loppuun pitkäjänteisyyden puuttumisen takia. (Sydänmaalakka, 2007, 45- 46)

Kari Lahti on kuvannut Sydänmaalakan kirjassa sivulla 46 osuvasti yksilöistä johtuvia esteitä. Näitä ovat: ”Pieni ikkuna”, joka rajoittaa havaintojen tekoa. Asiat nähdään kapea-alaisesti ja eikä ympäristöä eikä toisten tunteita edes haluta havaita. ”Paksu nahka” taas rajoittaa havaintojen vastaanottoa, jolloin uudet asiat eivät pääse läpi.



Toisten mielipiteitä ei edes haluta kuunnella, jos olemme itse eri mieltä. Omaan itseen suuntautuvaa kritiikkiä ei haluta kuunnella ja urautuneisuus vaivaa. ”Suljettu portti” ehkäisee suunnitelman toimeenpanoa, jolloin uusien asioiden sulattaminen on vaikeaa. Tapahtuu jähkailua ja viivyttelyä toiminnan sijaan. Asioista, joihin ryhdytään, halutaan olla täysin varmoja epäonnistumisen pelossa. ”Vuolas virta” ehkäisee suunnitelmien viemistä loppuun ja asiat jäävät usein puolitiehen. Vaikeudet ja ongelmat lannistavat. Vuolasta virtaa ei halutakkaan ylittää, vaan palataan puolitiestä takaisin.

### 2.3 Yksilön oppimistyylit

Oman oppimistyylin tunnistaminen auttaa arvioimaan sitä, missä ja miten opimme parhaiten. Oppijat voidaan jakaa oppimistyylin perustella neljään malliin. Näitä ovat *aktiivinen osallistuja, harkitseva tarkkailija, looginen ajattelija ja käytännön toteuttaja*. Oman oppimistyylinsä tunnistaminen auttaa meitä kehittämään sitä oppimistyyliä, mitä emme yleensä käytä. Aktiivinen osallistuja oppii parhaiten tiedon laajentamisen kautta eli kokeilemalla ja saadessaan haastavia tehtäviä. Osallistuminen mahdollisimman moneen toimintaan on kyseiselle oppijalle ominaista. Hän ei yleensä jaksaa perehtyä asioihin hyvin syvällisesti, vaan pitää nopeatempoisesta toiminnasta. Harkitseva pohtija oppii tiedon hankinnan kautta eli rauhaisan tiedon keräilyn ja arvioinnin kautta. Hän on sivusta seuraaja, joka analysoi muiden tekemisiä. Oppimisen pitää olla suunnitelmallista ja nopeat muutokset ovat hänelle hankalia. Looginen ajattelija oppii ymmärryksen kautta eli ajattelulla ja loogisia malleja rakentamalla. Hän haluaa kysellä, kokeilla ja analysoida asioita eri puolilta. Hänen täytyy sisäistää asiat, ennen kuin on tyytyväinen. Käytännön toteuttaja oppii toiminnan kautta. Hänelle ovat vaikeita teoreettiset harjoitukset ja siksi hän mielellään pyrkii käytännön ratkaisuihin.

Tehokas oppiminen edellyttää kaikkien oppimistyylien hallintaa. Oma oppimista voi kehittää eri tyylejä hyödyntäen eli toteuttamalla, pohtimalla, ajattelemalla ja osallistumalla.

### 2.4 Työn uudet haasteet

Henkilöstön joustava toiminta edellyttää, että organisaation kulttuuri tukee tehokkaasti koko henkilöstön oma-aloitteisuutta ja yhteistyötä. Henkilöstöongelmat ovat usein

joustavan toiminnan este. Jotta organisaatio kykenisi vastaamaan nopeasti ja joustavasti ulkopuolelta tuleviin muutosvaateisiin ja toimintavirikkeisiin, henkilöstön on voitava toimia oma- aloitteisesti ja nopeasti. Avoimet toimintajärjestelmät edellyttävät jatkuvaa kanssakäymistä sekä eri henkilöstöryhmien että organisaation tuotanto- ja toimintaympäristön välillä. Työhön on oltava sekä fyysinen että henkinen kontakti. Myös lisääntyvällä sitoutumisella on käytännössä mahdollista ottaa laajempi vastuu oman työn suunnittelusta ja toiminnan kehittämisestä. Organisaatiossa jokaisen tulisi osallistua laadun kehittämiseen. Työtehtävät työpaikalla muuttuvat yhä enemmän joustavan tuotannon myötä entistä monipuolisimmiksi ja erilaista ammattitaitoa edellyttäväksi. Yhteistä kyvykkyyden kehittämisen malleille on asiakaslähtöisyys ja henkisten oppimis- ja kehittymiskyvyn parantaminen. ( Sarala & Sarala, 1999, 28.)

### 3 PEREHDYTYSOHJELMA UUDEN TYÖNTEIJÄN TUKENA

Perehdytyksen ja työnopastuksen tarkoituksena on valmentaa henkilö tehtäväänsä. Tavoitteena on tutustuttaa hänet ympäröivään työyhteisöön: työkavereihin, asiakkaisiin ja muihin työpaikan ihmisiin, työoloihin, työyhteisön tavoitteisiin, toimintaan sekä niitä koskeviin muutoksiin (Lepistö, 2004, 58.) Myös omaan työhön ja siihen liittyviin velvollisuuksiin ja odotuksiin perehtyminen (työnopastus) on yksi perehdytyksen pääkohdista (Borgman & Packalen, 2002, 121. )

Taitavalla työsuorituksella on aina taloudellinen, yhteiskunnallinen ja henkilökohtainen arvo. Tekniikka kehittyä ja mitä enemmän elektroniikka tulee mukaan laitteisiin, sitä enemmän tietoa ja teoreettista ja käsitteellistä ajattelua laitteiden toiminnan ymmärtäminen ja käsittely vaatii. Tämä kehitys antaa taidoille aivan uudenlaista merkitystä. (Lepistö, 2004, 56.) Uuden tulokkaan käsitykset työpaikasta ja omasta roolista muotoutuvat perehdyttämistoimenpiteiden sekä toimipaikan tapahtumien mukaan. Kaikkea ei voi etukäteen suunnitella ja hallita. Tärkeimmän johtopäätöksen tulokas tekee näkemästään, joten huomiota pitää kiinnittää siihen, mikä on se ymmärrys, jonka uusi työntekijä työpaikan organisaation toiminnannasta saa. Työntekijöiden kyky analysoida ja etsiä tarkoituksia organisaation eri toimintatavoista, auttaa antamaan selkeää kuvaa myös uudelle työntekijälle. Tämä on perustana myös yhteisöön luomiselle. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 51.)

Sosiaalisesta ympäristöstä omaksutaan arvoja, normeja ja menettelytapoja samalla tiedostaen mikä on hyvää, arvokasta ja tuloksellista. Ihminen työskentelee tavoitteiden saavuttamiseksi, ja tätä työskentelyä säätelee käsitys todellisuudesta, käytettävissä olevat voimavarat ja motivaatio. Pehdytyksen ja työnopastuksen merkitys työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin ovat merkittäviä. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 57.)

Vastuu tuotannon ja palvelun laadusta ja kehittämisestä siirtyy yhä enemmän tuotteiden ja palvelujen tekijöille. Työn tekemisen tavoissa ja toimintamalleissa työntekijän ammattitaitoa tulisi yhdistää uudella tavalla esim. joustavalla työajalla, työn yhteisöllisyydellä ja yhteistä vastuuta lisäämällä (Eteläpelto, 2002, 65). Seuraavat taulukot kuvaavat pehdyttämisen ja työopastuksen vastuunjakoja (taulukko1)

TAULUKKO 1. Työn- ja vastuunjako perehdytyksessä

<b>PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS</b>	
<b>TYÖN- JA VASTUUNJAKO</b>	
Työnantajan huolehdittava perehdytyksestä	<b>TYÖNANTAJA</b> – toiminnan periaatteet – kirjalliset ym. aineistot – resurssit – kehittäminen
Esimies, vanhempi työtoveri tai koulutettu työnopastaja	<b>PEREHDYTTÄJÄ, TYÖNOPASTAJA</b> – käytännön toteutus – toiminnan ja oman työn kehittäminen
Esimies huolehtii uusi henkilö saa perehdytyksen. Perehdyttämisen esimies joko jakaa, delegoi tai suorittaa itse	<b>LÄHIN ESIMIES</b> – suunnittelu, toteutus, seuranta – kehittäminen omalla alueella
Tukevat tulijan oppimista ja sopeutumista joukkoon	<b>TYÖNTEKIJÄT</b> – aktiivinen osallistuminen toteutukseen – palaute kehittämisen pohjaksi
<b>toteuttamiseksi ja TYÖSUOJELUORGANISATIO</b> – aktiivinen työskentely toiminnan kehittämiseksi ja toteuttamiseksi	

## 4 OPPIMISKÄSITYKSET PEREHDYTYKSEN POHJANA

### 4.1 Mitä on oppiminen

Oppiminen on henkistä toimintaa, joka johtaa sisäisten mallien muodostamiseen. Oppija rakentaa omaa maailmankuvaansa ja pohtii selitysmalleja sen ilmiöille tarkkailemalla, valikoimalla ja tulkitsemalla opetusaineistoa. Siihen, miten oppija käsittelee uutta tietoa vaikuttaa hänen aikaisempi tietorakenteensa ja toimintansa. Uusi opittu aines sulatetaan aikaisempaan tietorakenteeseen. Oppimisen mielekkyys on yhteydessä siihen, miten uusi tieto kohtaa vanhan tiedon ja miten se sulautuu oppilaan toimintaan ja aikaisempaan tietoon. (Engeström, 1996, 19.) Usein virheellisesti erotetaan tieto ja taito toisistaan, asenteet pidetään erillään tiedoista, muisti mielletään varastohuoneeksi. Oppijaa pidetään virheellisesti vain ulkoisten vaikutusten kohteena ja oma toiminta on sivuseikka ja oppiminen mielletään yksittäisten muistitietojen, suoritusten tai elämysten omaksumiseksi kokonaisvaltaisten tietorakenteiden jäädessä syrjään. (Engeström, 1996, 18–19.)

Perehdytys ja työopastus ovat oppimistapahtumia, joiden tarkoituksena on työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuiden selkiyttäminen sekä työn kokonaiskuvan eli sisäisen mallin luominen, jonka varassa voi suoriutua työtehtävistä. Sisäiset mallit ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa, joka syntyy ympäristöä koskevista havainnosta ja niiden tulkinnasta. Ihmisen toimintaa ohjaavat hänen käsityksensä ympäröivästä maailmasta ja omasta asemasta. Sisäiseen malliin kuuluu koko työyhteisön ja oman työn tavoitteita koskeva tieto; eli mitä pitää työssä saada aikaan. Siihen kuuluu myös koko työprosessia koskeva tieto ja käsitys omasta tehtävästä koko työprosessin osana. Myös työprosessiin kuuluvat häiriöt ja muuttumiset sekä erilaiset työvälineet ja työmenetelmät kuuluvat sisäiseen malliin kuten myös työnjakoa, omaa asemaa ja yhteisösuhteita koskeva tieto (Ahtimo, Etelä & Kujala, 2001, 58) Työn ilo ja tyytyväisyys työsuoritukseen saavat aikaan erilaisen sisäisen mallin kuin jatkuvat epäonnistumisen kokemukset ja pettymykset (Lepistö, 2004, 57).

## 4.2 Oppimiskäsitykset

Perehdytyksessä kouluttaja on tiedonjakaja ja oppija on tiedon vastaanottaja.

*Behavioristisessa oppimiskäsityksessä* opettaja on aktiivinen ja oppilas passiivinen vastaanottaja. Behavioristinen kouluttaja suuntaa energian opetuksen suunnitteluun ja oppimistavoitteiden tiukkaan määrittelyyn. Tulokas itsessään ei ole niinkään huomion kohde, vaan hänen tietonsa ja taitonsa, joita arvioidaan systemaattisesti. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 40.) Työpaikalla työnantajan antamia mahdollisia kirjallisia aineistoja käydään läpi. Perehdyttäjä on tällöin tiedon jakaja ja oppija on vastaanottaja.

*Kognitiiviseen oppimiskäsitykseen* liittyvä sisäisen mallin luominen työyhteisössä vaatii työn tavoitteiden tiedostamista eli tietoa siitä, mitä pitää saada aikaan. Lisäksi oman työn merkityksen käsittäminen osana kokonaisprosessia, mahdollisine häiriöineen ja muuttumisineen, on tärkeää. Eri työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja koskeva tieto on tärkeää kuten myös työjakoa, omaa asemaa ja yhteistyösuhteita koskeva tieto. (Lepistö, 2004, 58) Erityistä huomiota tulee kiinnittää roolien selkiyttämiseen, tulokkaan tutustumiseen ja yhteistyön rakentamiseen. Näitä tekijöitä tulisi käsitellä yhdessä, ei toisistaan erillisinä tekijöinä (Kjelin & Kjelin, 2003, 51). Painotus on siinä, miten henkilö havaitsee ja oivaltaa asioita, miten opittava asia ymmärretään ja miten kieli vaikuttaa oppimiseen. Aluksi esitetään organisaatiosta kokonaisnäkemys, jotta tulokas voi ymmärtää myös yksityiskohtia (Kjelin & Kjelin, 2003, 41). Kognitiivisen oppimiskäsityksen mukaan havaintoja tehdessämme tulkitsemme ja valikoimme informaatiota. Kognitiiviseen oppimiskäsitykseen liittyy myös orientaatioperusta eli tiivistetysti ja pelkistetysti julkistettu yleisperiaate sekä oleellisten kohtien kokonaisvaltainen esiintuominen opittavasta asiasta. (Engeström, 1996, 79.)

Orientoituva oppiminen takaa kehittyntä työtapaa ja taitavaa työsuoritusta. Tämä edellyttää korkealaatuista oppimista ja tietoista orientoitumista, mielenkiinnon suuntaamista opittavaan työn peruseriaatteisiin ja ehtoihin. Orientoituvassa oppimisessa oppija tekee monia ”miksi” kysymyksiä ja muodostaa jo opetuksen alussa selkeän kokonaiskuvan ja hahmottaa sen rakenteen samalla yrittäen selvittää itselleen yleisen periaatteen. Tätä periaatetta hän soveltaa myös muiden tehtävien ratkaisussa. (Engeström, 1996, 79.) Orientoitunut opetus tarvitsee järjestelmällistä työn opastusta eli teoritietoa, tavoitteet, työvälineet, työmenetelmät ja koneet ja laitteet. Yleisen

periaatteen omaksuminen antaa eväitä työn rytmitykseen, työmenetelmien vaihtoon, ennakkointiin ja korjaustoimenpiteisiin ( Ahtimo, Anttila, Hopsu, Kujala, Seppälä, Wilkmann & Yltiö, 2001, 59).

Kirjassa Opettajatiedon kipinöitä- kirjoituksia pedagogiikasta Enkenberg, Väisänen & Savolainen toteavat oppipoika- kisällikoulutuksen olevan erinomainen tapa prosessien opettamiseen. Koulutuksessa korostuvat havaintojen teko, valmentaminen sekä harjoittelu mestarin ohjaamana ja myöhemmin itsenäisesti. Tämä kaikki tapahtuu sosiaalisessa asemassa. Keskeistä on ensinnä mallintaminen eli miten tietty prosessi etenee ajallisesti. Asian selittäminen kuvaa miksi toiminta tapahtuu niin kuin se tapahtuu. Valmentamisessa seurataan oppilaiden toimintaa ja tarvittaessa autetaan ja tuetaan. Ns. rakennustelinevaiheessa oppilaita tuetaan työskentelyn aikana niin, että he selviävät tehtävästä. Opettaja väistyy asteittain taustalle huomattaessaan toiminnan sujuvan ilman tukea. Suoriuduttuaan tehtävästä oppilas reflektoi eli arvioi ja analysoi suoritustaan. Verbaaliin muotoon reflektoinnin tuotoksia puetaan artikuloinnissa. Lopuksi oppilaita kannustetaan hypoteesin muodostamiseen, niiden testaamiseen ja uusien ideoiden ja näkökulmien löytämiseen.

Tätä mallia voisi käyttää myös Metsätähden keittiön perehdytyksessä. Kognitiiviseen oppipoikakoulutukseen kuuluva erilaisten toimintatapojen ja uusien ajatusten sovellutukset ovat tervetulleita. Esimerkkinä mainittakoon esim. salaattien valmistus. Ensiksi tehdään selväksi aikataulu, miksi, miten ja minkälaista salaattia valmistetaan. Ohjeena on valmistaa sellainen salaatti, jonka menekki olisi mahdollisimman hyvä ja purentavaikeuksista kärsivät saisivat myös itselleen sopivan salaatin.

Oppija tekee salaatin ja valmentaja seuraa jättäytyen vähän sivummalle huomattaessaan työn sujuvan. Hän pysyttelee kuitenkin läheisyydessä antaen mahdollisia vinkkejä. Kun työ on tehty, oppija arvioi tuotostaan ja se saatetaan verbaaliseen muotoon. Lopuksi oppijaa kannustetaan miettimään vaihtelumahdollisuuksia eri salaateista ja niihin sekoitettavista hedelmistä ja muista kasviksista.

Käytännön työssä olisi ihanteellista, jos työntekijällä olisi perehdytysaikana mahdollisuus olla työpaikan ylimääräinen henkilö, joka perehdyttäjän ja työnopastajan avulla tutustuu taloon ja sen eri toihin ja saa täten käsityksen kokonaisprosessista. Näin

hänelle jäisi aikaa tietojen tulkintaan ja valikointiin ja mahdollisuus sisäisten mallien luomiseen kasvaa. Esim. koneiden ja laitteiden käyttö voitaisiin opettaa ensin mallintamalla ja sen jälkeen uusi työntekijä toistaa saman oppimansa mallin mukaan. Samalla hän saisi henkilökohtaista opetusta laitteiden käytöstä. Näin työntekijän varmuus kasvaisi ja hän pystyisi helpommin itsenäiseen työskentelyyn.

*Konstruktiivinen oppimiskäsitys* liittyy läheisesti kognitiiviseen oppimiskäsitykseen, ja sillä on monia eri tavoin ilmeneviä painotuksia. Aikaisemmat tiedot, kokemukset ja ongelmanratkaisutavat ja skeemat ovat oppimisen lähtökohtina. Näitä tapoja muokkaamalla, täydentämällä ja rakentamalla uudelleen saavutetaan oppimista, jota tulisi konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan kokeilla käytännössä niiden toimivuuden varmistamiseksi. Tärkeää on oppijan oma ymmärrys siitä, mitä hän itse ymmärtää tai ei ymmärrä, jolloin itsearviointi ja reflektointitaito korostuvat. Opettajalla on merkittävä sija motivaation luomiseen ja oppiaineen valikointiin huomioimalla oppilaiden taustat ja taidot. ( Rauste- von Wright & von Wright, 124–127, 1997).

Perehdytyksessä tulokkaan yksilölliset lähtökohdat ja henkilökohtainen tausta ovat vahvasti esillä. Tulokkaalla on konstruktiivisessa oppimiskäsityksessä suuri oma vastuu, mutta hän saa tukea ympäristöltään ja mahdollisuuksia uusien tietokokonaisuuksien jäsentämiseen.(Kjelin & Kuusisto, 2003, 43)

Oppimista tarkasteltaessa käytännön työelämässä yksilöllinen näkökulma on usein riittämätön. Yksilön koulutuksessa saatu oppi ei välttämättä välity työelämän käytäntöihin. Tämä siksi, koska työelämän tilanteisiin tarvitaan yhteisöllistä ja nimenomaan toimintaympäristöön liittyvää osaamista.(Eteläpelto, 1999, 156.) Asiantuntijuus hioutuu vasta kun koulutuksen tuottamat potentiaaliset tiedot ja taidot sekä käytännön tilanteet kohtaavat (Eteläpelto, 1999, 123).

Sosiaalista vuorovaikutusta ei voi tarpeeksi painottaa työssä oppimisessa. Sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta oppija voi ulkoistaa omaa ajatteluaan ja saada reflektion aineksia muilta. Myös sosiaalisen tuen saaminen ja antaminen kuuluvat sosiaaliseen vuorovaikutukseen. (Eteläpelto, 1999, 164.) Sosiokonstruktivistinen oppimisenäkemys korostaa puolestaan opiskelijan omaa aktiivisuutta oppijana ja tiedon luoja. Oppimisessa sosiokonstruktivismi tarkoittaa, että hyödynnetään sosiokulttuurista



näkemyistä ja vuorovaikutusta ryhmissä ja yhteisössä vaikkakin itse tiedonmuodostus ja oppimisprosessin katsotaan olevan yksilöllistä. (Kauppila, 2007, 50–51.) Opiskelija voi mielipiteitä ja ajatuksia vaihtamalla päästää parempiin oppimistuloksiin ja saada vahvistusta asioiden luonteille ja merkityksille (Kauppila, 2007, 132).

Oppimisen ja oppimismiljöön välistä toiminnallista yhteyttä kutsutaan kontekstuaaliseksi oppimiseksi. Oppimisen tulisi näin ollen tapahtua hyvin kiinteässä yhteydessä jokapäiväiseen toimintaan sekä siihen ympäristöön, jossa oppija toimii. Toimintamiljöötä muokkaamalla voidaan edistää ja aikaansaada lisää oppimista. Organisaatiossa työtä tehdessämme noudatamme työyhteisön vallitsevia käytäntöjä. Toimintaympäristömme muokkaa meitä ihmisinä, se vaikuttaa ajatuksiin, tapoihin ja tottumuksiin. Toisin sanoen tietty organisaation rakenne ja sen seurauksena oleva toimintamalli edistävät tietynlaista oppimista. Näin ollen pätevyyttä ja oppimistuloksia olisi mahdollista kehittää muuttamalla myös ihmisen ympäristöä eikä vain ihmistä itseään.

*Kokemuksellisen oppimisen ydinajatus on, että oppiminen etenee tekemisen ja kokemisen kautta. Tavoitteena on reflektion avulla saavuttaa teoreettista ymmärtämistä ja entistä parempia toimintamalleja. Oppimisen tavoitteena on hyvän käyttöteorian muodostuminen. Kokemuksellinen oppimiskäsitys näkyy runsaana työssäoppimisena. Pelkkä työn tekemisen kokemus ei sinällään riitä, kokemukselliseen oppimiseen tarvitaan kokemuksen ymmärtämistä, jäsentämistä ja hyödyntämistä.*

Kun työtaito syntyy sattumalta kokemuksen ja joskus myös yrityksen ja erehdyksen kautta, on työntekijän vaikea yksilöidä työtapojensa syitä. Hänen on myös vaikea muuttaa työtapojaan, vaikka uudet työmenetelmät keventäisivät työtä selvästi. (Ahtimo ym., 2001, 59)

Kokemuksellisessa oppimisessa myös tulokkaan aikaisemmasta kokemuksesta ollaan kiinnostuneita ja tulokasta kohdellaan yksilöllisesti. Mahdollisesti kahden viikon tai kuukauden kuluttua tulokkaan saapumisesta pidettävässä arviointikeskustelussa otetaan esille uuden työntekijän tuntemukset, omat vahvuudet ja heikkoudet. Tarkoituksena on saada työntekijän itse analysoimaan ja ymmärtämään kokemaansa. Samalla arvioidaan

perehdytyksen onnistumista. Mukaan keskusteluun otetaan esimies, perehdyttäjä, mahdollinen työnopastaja ja muut työtoverit

### 3.3 Työnohjaus ja mentorointi

*Työnohjaus* on työntekijän ja hänen työnsä välisen suhteen tutkimista, erittelemistä ja jäsentämistä. Se on myös menetelmä, jonka avulla työntekijä sitoutuu paremmin työhönsä. Työnohjauksessa on kolme elementtiä: opetuksellinen, hallinnollinen ja tukea antava. Hallinto käsittää organisaation toiminta-ajatuksen, tavoitteet ja päämäärään. Opetuksellinen puoli on työntekijän tietojen ja taitojen lisääntymisestä ja niiden soveltamisesta käytäntöön. Työnohjauksessa tukea antavaa toimintaa on kokemusten jakaminen toisten kanssa. Vuorovaikutus ja yhteinen jakaminen toimivat itsetuntoa vahvistavana. Jokaisessa työnohjaisprosessissa ovat läsnä kaikki kolme sektoria, mutta niiden painotus vaihtelee työnohjaisprosessin eri vaiheissa. (Borgman & Packalen, 2002, 63–64.)

Työnohjausta voi tapahtua sekä läheltä että kaukaa. Työnohjaajana toimii ekspertti, joka auttaa noviisia. Parhaiten ohjaus sujuu, jos ekspertti ja noviisi voivat työskennellä yhdessä ongelmanratkaisun parissa. Ekspertin tulisi osata rohkaista oppijaa oma-aloitteisuuteen ja asettaa hänet ongelmaratkaisijan rooliin. Ohjaava kokenut työntekijä voi käyttää ohjauksen keinoina mallintamista, valmentamista, vähittäistä vetäytymistä jne. Jokaiselta työpaikalta löytyvä hiljainen tieto esitetään uudelle työntekijälle taitavan ekspertin tuomana esim. kielikuvin, tarinoin, diagrammein sekä linkittäen teoreettista tietämystä ja sen soveltamista. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 178)

Etäohjausta voivat antaa sekä muut työntekijät että virikkeitä sisältävä työympäristö. Etäohjaus voi olla erilaisia vihjeitä, neuvoja, kirjoittamattomia sääntöjä ja ohjekirjoja eli asioita, jotka ovat koko ajan läsnä työprosessissa. Tällaisia ohjauksellisia elementtejä monipuolisesti sisältävällä työympäristöllä on todettu olevan ammatillista kehitystä auttava vaikutus. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 178.)

Työnohjaus ja *Mentorointi* ovat käsitteinä lähellä toisiaan, mutta selkeästi erilaista toimintaa. Toiminta on työpaikalla vapaaehtoista ja siitä toivotaan tulevaisuudessa

tulevan yksi suomalaisen työelämän kehittämisväline. (Borgman & Packalen, 2002, 119)

Kokemattoman työntekijän aloitettua uudessa työpaikassa, hänelle voidaan osoittaa kokenut ja arvostettu henkilö (mentori), joka osoittaa hänelle ohjausta ja tukea.

Aktiivisella ja asiantuntevalla mentorilla voidaan tosin voimaannuttaa ketä tahansa organisaation jäsentä merkitsevästi. Mentoriksi kannattaa valita sellainen henkilö, johon voi luottaa ja johon on toimivat suhteet. Mentorin tehtävänä on varmistaa, että uusi työntekijä oppii jotain uutta jokaisesta ensi kertaa kohtaamastaan tilanteesta. Jos asiat tuntuvat ylivoimaisilta, mentorin on hyvä ottaa yhteyttä niihin henkilöihin, joiden vastuulla tehtävät ovat. Mentori saattaa olla myöskin etäällä mentoroitavan työtilanteista. Mentorointiprosessiin osallisuvan tarkoituksena on selvittää erillisistä ongelmista ja tehtävistä sekä näin parantaa hänen itsetuntemustaan ja auttaa kehittämään käsitystä omasta itsestään sekä auttaa rakentamaan itselleen kehityssuunnitelmaa. Mentori auttaa käyttämällä apuna omia tietojaan, taitojaan ja kokemuksiaan. Mentorointi voi saada jopa ohjauksen piirteitä. Tärkeintä on pitää jatkuvaa molemminpuoleista kehitystä yllä. Menestyksekkästä mentorointisuhteesta hyötyy koko organisaatio. Hyvä mentori auttaa mentoroitavaa vähitellen luopumaan käyttämisestään apuvoimista ja hän alkaa tulla toimeen omillaan. Parhaassa tapauksessa mentori on mahdollistaja, joka edistää mentoroitavan kehitystä ja vahvistaa sisäistä voiman tunnetta. (Heikkilä Jorma & Kristiina, 2005, 275- 277)

## 5 HAASTEET PEREHDYTYKSESSÄ

Hyvä perehdyttäjä on yleensä kokenut työntekijä, joka kuitenkin ei ole unohtanut miltä tuntuu aloittaa uudessa työympäristössä. Toisaalta olisi hyvä, jos koko työyhteisö osallistuisi perehdyttämiseen vuorollaan. Työ jakaantuisi tasaisemmin, kun perehdytysrengas on laaja. Huomioon tulee kuitenkin ottaa perehdyttäjän tehtävä ja suhde tulokkaaseen. Perehdyttäminen vaatii asian merkityksen sisäistämistä, aikaa ja motivaatiota. Ihanteellista olisi, jos esimies ottaisi huomioon perehdyttämisjakson myös perehdyttäjän osalta, vaikka ajan organisointi onkin usein työntekijän itsensä vastuulla. Keskeistä on kuitenkin perehdyttäjän ominaisuus olla kiinnostunut toisen auttamisesta ja opettamisesta. Hyvä perehdyttäjä luo ensin kokonaiskuvan ja liittyy esittämänsä asiat aina kokonaisuuteen. Erinomainen oppimistilanne on sellainen, jossa

tulokas oman työnhallinnan lisääntymisen lisäksi liittyy työyhteisön jäseneksi. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 196.) Perehdytyksen vaikutus perustuu sekä sen sisältöön että toimintatapaan, jolla tulokas otetaan vastaan. Perehdyttäminen tapahtuu aina avoimessa tilanteessa, jota ei voi koskaan kokonaan suunnitella tai hallita. On tärkeää, että organisaation toimintatavoista ja tavoitteista kerrotaessa toimitaan myös niiden sanojen mukaisesti. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 45 )

Perehdyttämisen jaksottaminen on tärkeää. Tulokkaan tulee saada tukea ja opastusta sitä mukaa kun tilanteet niin vaativat. Aloitustilanteessa tulokas on jatkuvassa informaatiotulvassa ja silloin on hyvä säännöstellä tiedon tulvaa. Usean asioiden jaksottamisessa yleisemmät ja mahdollisesti tutuimmat asiat käydään läpi alussa. Uudet asiat ja keskittymistä vaativat käydään läpi myöhemmin. On hyvä jos perehdyttäminen voidaan sisällyttää pitkälle aikavälille. (Kjelin & Kuusisto, 2003 196)

Perehdyttämisaajattelussa kiteytyy organisaatiolle ominainen oppimisaajattelu. Jos organisaatiossa oletetaan ihmisten selviävän yksin ja oppivan kaikki arkikäytännössä, on taustalla ihmiskäsitys, jossa ihmisen väliset suhteet nähdään lähinnä kilpailuna eikä yhteistyönä. Oppiminen saatetaan nähdä kapeana ja käytännöstä lähtevänä tapahtumana, jossa sijaa ei ole pysähtymiselle eikä yhteisille pohdinnoille. Jos organisaatiossa uskotaan yhteisöllisyyteen ja ihmisten aktiivisuuteen, se tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden näihin. Työyhteisöltä tulisi löytyä kykyä oman oppimiskäsityksensä ymmärtämiseen. Näin perehdytyskin voidaan suunnitella sellaiseksi, että se tukee organisaation tavoitteellisia toimintamalleja. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 44.)

Useat ihmiset menevät uuteen ryhmään epävarmoina, jännittyneinä ja jopa ahdistuneina. Jollakin voi olla vaikeuksia päästä työyhteisön jäseneksi. Ne, jotka ovat työskennelleet kauan yhdessä, ovat kiinteä omat normit ja toimintatavat tiukasti sisäistänyt ryhmä, jonka rakenteen uusi tulokas rikkoo. Uusi jäsen on kuitenkin riippuvainen työtovereistaan ja yhteisön tuki vaikuttaa sopeutumiseen ja oppimiseen. Eli työyhteisöllä on tärkeä rooli sosiaalistumisessa eli jäsentymisessä organisaatioon. Työyhteisö perehdyttää uutta tulokasta tietoisesti tai tiedostamattaan. (Lepistö, 2004, 59).

Myös johtajuuden ollessa työpaikalla epäselvää, niin se välttämättä ei ohjaudu enää tavoitteesta vaan tilalle tulevat erilaiset organisaatiopelit. Työyhteisö saattaa olla ahdistunut, uudelle tulokkaalle kerrotaan vaan puutteita ja epäoikeudenmukaisuuksia. Työkavereiden repivä avoimuus kaikista ongelmista voi olla tulokkaalle ahdistavaa. Myös työkavereiden kriittisyys ja kyynisyys vaikuttaa tulokkaan arvioon siitä, mikä todellinen tilanne on ja valtapeli, joka kohtaa tulokasta kuvaa työpaikan tilannetta. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 146.)

Mikäli perehdytyksessä tapahtuu epäonnistuminen, tulee asiaan puuttua heti. Konfliktin ei saa antaa ajautua liian pitkälle siksi, että ei rohjeta tarttua asioihin ajoissa. Mitä pidemmälle asian puheeksi ottamista siirretään, sen vaikeampaa on epäonnistumisen välttäminen asianmukaisella johtamisella. Tulokkaalla on oikeus mahdollisimman rehelliseen näkemykseen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tällöin saattaa olla vielä mahdollista löytää uusi ja täsmennetty pohja odotuksille ja yhteistyölle. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 44.)

Perehdyttämisen tavoitteena on taitava työ, hyvä tuottavuus ja laadukas tuote tai palvelu sekä työturvallisuus ja henkinen hyvinvointi. Tavoitteeseen päästään, kun työhön perehdyttäminen nähdään monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana, joka ei rajoitu vain työtehtävien opettamiseen, vaan painoa annetaan myös omatoimisuudelle. Oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen antavat jokaiselle niin uudelle kuin vanhallekin työntekijälle hyvää henkistä oloa.

Perehdytyksen esteenä ovat useimmiten lukkiutuneet ajattelutavat ja asenteet. Se nähdään kustannuksena, vaikka todellisuudessa se on kannattavaa investointia. Siikaisissa Metsätähden keittiössä ei ole käytössä vielä minkäänlaista perehdytysohjelmaa, vaan uusi työntekijä otetaan yleensä joukkoon kylmiltään ja uuden työntekijän tiedon hankinta jää suurelta osin työntekijän omalle vastuulle. Kehittämishankkeessani olen käsitellyt eri oppimistapoja ja oppimiskäsityksiä. Toivoisinkin tämän kehittämishankkeen myötä etenkin uuden työntekijän tietoisuuden omista oppimistavoistaan lisääntyvän. Näin saavutetaan varmuutta ja nopeutta asioiden käsittelyyn ja omaksumiseen.

Yksi syy perehdytyksen laiminlyöntiin voi olla oppimiskäsitysten ymmärtäminen vaikeiksi ja haastaviksi. Näin ollen ei edes syvennytä lähemmin opetusmallien vaatimiin järjestelyihin ja käyttöönottoon. Ei haluta kokea ponnisteluja, jota vaaditaan uuden työntekijän ohjeistamiseen, neuvomiseen ja mallintamiseen ja jopa työyhteisön toiminnan muuttamiseen. Tämä kaikki kun pitää tehdä vielä oman työn ohella, voi urakka monesta työntekijästä tuntua ylivoimaiselta. Mieluummin valitaan helpoin tie ja toivotaan oppimisen tapahtuvan itsestään.

Kuinka osuvia ovatkaan oppimisen esteinä olevat kuvaukset pienestä ikkunasta, paksusta nahkasta, suljetusta portista ja vuolaasta joesta. Näitä kaikkia esimerkkejä löytyy varmasti monelta työpaikalta. Harva silti osaa tai haluaa ajatella itseänsä johonkin näistä kategorioista. Näistä kuvauksista voisi tehdä vaikka työpaikalle huoneentaulun huumorimielessä, jolloin sen viesti voisi mennä paremmin perille ja muutosta ehkä saataisiin aikaan.

Toivottavasti Siikaisten kunta tulevaisuudessa myöntyy siihen, että uudella työntekijällä olisi esim. viikon pituinen perehdytysaika, jolloin hän olisi ylimääräinen oppipoika kaikissa työvuoroissa. Hänellä olisi tällöin kokenut mentori tukenaan, joka alussa ohjaisi ja neuvoisi talon tapoja ja vähitellen jäisi taustatueksi. Näin jäisi uudella työntekijällä aikaa myös rauhalliseen asioiden omaksumiseen ja omien sisäisten mallien rakentamiseen.

## LÄHTEET

Ahtimo, E., Anttila, M., Hopsu, L., Kujala, T., Seppälä, A., Wilkman, A. & Yltiö, H. 2001. 2.korj.p. Tavoitteena työn sisäinen malli. Teoksessa Kujala, T. (toim.) Siivoustyön johdon käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Borgmann, M. & Packalen, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Tammi.

Engeström, Y. 1996. Perustietoa opetuksesta. 10.p. Helsinki: Edita.

Enkenberg, J., Väisänen, P. & Savolainen, E. (toim.) 2000. Opettajatiedon kipinöitä. Kirjoituksia pedagogiikkasta. Joensuun yliopistopaino.

Eteläpelto, A. & Rausku- Puttonen, H. 1999. Projektioppimisen haasteet ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä (toim.). Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY.

Kasvio, A. 1994. Työn uusi yhteiskunta. Jyväskylä : Gummerus.

Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia. Juva: WSOY.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus.

Lintukangas, S., Manner, M., Mikkola- Montonen, A., Mäkinen, E. & Partanen, R. 1999. Kouluruokailu- terveyttä ja tapoja. Opetushallitus.

Lepistö, I. 2004. 2.uud.p. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Porvoo: WSOY.

Sarala, U. & Sarala, A. 1999. A. Oppiva organisaatio. 6.p. Tampere.

Soini, H. 2007, Ikääntyneen ravitsemus. [Viitattu 1.12.2007.] Bolus1/2007. [Http://www.rty.fi/tmp/bolus\\_12007.pdf](http://www.rty.fi/tmp/bolus_12007.pdf).

Sydänmaalakka, P. 2004. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. 7.p. Jyväskylä: Gummerus.

Sydänmaalakka, P. 2007, Älykäs organisaatio, Jyväskylä: Gummerus.

Rauste von- Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. 1. – 5. p. Juva: WSOY.



## LIITE 1

## ESIMERKKI PEREHDYTYSSUUNNITELMASTA

<b>KERROTU/ NÄYTETTY</b>	<b>TARKISTETTU</b>	<b>VALMISTELUT ENNEN TULOKKAAN SAAPUMISTA</b>
		Tiedotus tulokkaasta
		Työprosessin esittelystä sopiminen
		Ensimmäiset tehtävät
		Tehtävien esittelystä huolehtii
		<b>TEHTÄVÄT SAAPUMISPÄIVÄNÄ</b>
		Uuden työntekijän vastaanottaminen ja alkukeskustelu
		Perehdyttämissuunnitelman tarkistaminen tulokkaan kanssa
		Lähimpien työtovereiden ja työtilojen esittely
		Yksikön toiminnan ja organisaation esittely
		Työn opastajan esittely
		Ruokailu
		Työvaatteet
		Mahdollisesti työn aloittaminen
		Työterveydenhuolto, ensiapuohjeet ja ensiapukaappi
		Sosiaalitilat
		Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun esittely
		<b>VÄLITTÖMÄSTI TYÖHÖNTULON JÄLKEEN</b>
		Tiedottaminen työhdoista: salassapitovelvollisuus, palkka ja sen maksaminen, lomat ja niiden määräytyminen, työaika

		ja työvuorolistat, irtisanoutuminen
		Työturvallisuus omavalvonta
		Henkilökohtainen suojaus
		Paloturvallisuus
		Kulkureitit
		<b>TEHTÄVÄT KAHDEN VIIKON KULUTTUA SAAPUMISESTA</b>
		Henkilöstön kehittäminen
		Tiedotustoiminta: sisäinen tiedotus, ilmoitustaulut
		Normit ja sopimukset
		Työympäristöasiat
Kerrottu/näytetty	Tarkistettu	<b>Työsuhteen alussa(1vk) /työnopastus</b>
		Toiminnan esittely
		Työn esittely perehdytyskansiota apuna käyttäen
		Omavalvontaa syvemmin
		Koneiden ja laitteiden esittely
		– käyttötapa
		– turvallisuus
		– häiriöt
		– huolto ja korjaus
		Kaluston esittely
		Käytettävät pesu ym. aineet
		-tuotetiedot
		käyttöturvallisuus
		-henkilöstösuojaus
		tuote- ja raaka-ainevarastot
		ilmoitusvelvollisuus
		Työmenetelmien opettaminen
		<b>TEHTÄVÄT KUUKAUDEN KULUTTUA</b>

		<b>SAAPUMISESTA</b>
		Perehdyttämiseen sisältyneiden asioiden omaksuminen tarkistaminen
		Palautekeskustelu tulokkaan kanssa perehdytyksen onnistumisesta