



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tarmo Salonen

Toimistosihteerien Perehdyttämisen Onnistuminen

Maanmittauslaitos, Vaasan toimisto.

Liiketalous
2019

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Tarmo Salonen
Opinnäytetyön nimi	Toimistosihteerien perehdyttämisen onnistuminen
Vuosi	2019
Kieli	suomi
Sivumäärä	43 + 1 liitettä
Ohjaaja	Margit Mannila

Tässä tutkimuksessa selvitetään miten Maanmittauslaitoksessa tammikuussa 2019 uusissa tehtävissä aloittaneet toimistosihteerit kokivat laitoksen perehdyttämisprosessin onnistuneen. Selvitetään missä asioissa prosessissa onnistuttiin, missä on kehitettävää, sekä kokivatko kohdehenkilöt lisäperehdytyksen tarvetta. Selvitetään myös, mitä on onnistunut perehdytys ja miten perehdytys näkyy Suomen lainsäädännössä.

Tutkimus suoritettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastatteluun valittiin harkinnanvaraisella otannalla kaikki neljä ulkopuolelta uusiin tehtäviin saapunutta työntekijää. Teoriaosuudessa selitetään perehdyttämisen käsitettä, taustaa ja hyvän perehdyttämisen piirteitä. Käydään läpi perehdyttäminen Suomen lainsäädännössä. Alussa esitellään myös tutkimuksen toimintaympäristöä eli maanmittauslaitosta, kirjaamisasioita ja toimistosihteerin työtehtäviä.

Tutkimustulosten perusteella kohdehenkilöt olivat kokeneet perehdyttämisprosessin erittäin hyvin onnistuneeksi. Laitos sai arvosanaksi asteikolla 1-10, arvon 8,625. Keskeisimmät kehitysehdotukset kohdistuivat työnopastusvaiheeseen, kuten työvaiheiden tai hakemustyyppien luokitteluun. Onnistuneen perehdytyksen kulmakiviä osoittautuivat suunnitelmallisuus, kannustava ilmapiiri ja nimetyt perehdyttäjät, jotka myös mainittiin Maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin onnistumisen kohteina kohdehenkilöiden haastatteluvastauksissa.

ABSTRACT

Author	Tarmo Salonen
Title	Succeeding in the orientation of National Land Survey of Finland secretaries
Year	2019
Language	Finnish
Pages	43 + 1 Appendices
Name of Supervisor	Margit Mannila

The goal of this thesis was to find out how the four new secretaries experienced the the orientation process at National Land Survey of Finland (NLS). In addition to learn the sectors in which the orientation was particularly successful and where there was room for improvement. Furthermore, this thesis aims to describe the qualities of good and successful orientation and to examine possible extra orientation needs that the subjects may have.

This thesis was carried out as a qualitative research. The data collecting method was theme interview. All four completely new secretaries for these work assignments were deliberately selected for the interview. The theory of this thesis consists of the subject of orientation, what good and successful orientation is like and how orientation is mentioned in the legislation of Finland. Furthermore, in the beginning of this thesis NLS is introduced with the description of ownership of registration and mortgage of property- affairs. Also, the work tasks of an office secretary of NLS are presented.

According to the results of the research, the subjects found the orientation process at NLS to have been very successful. On a scale from 1 to 10, NLS got a grade of 8,625. Room for improvement was found mainly in the work assignment introduction-phase, where the subjects hoped for a certain classification and arrangement of work phases or applications in which the orientation could have advanced. The foundation of a successful orientation was discovered to be a planned and well-structured process with a supportive attitude and designated orientators for each new employee. These were also mentioned by those interviewed as the sectors in which the orientation of NLS was particularly successful.

Keywords	Orientation, qualitative research, theme-interview, National land survey of Finland.
----------	--

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	9
1.1	Tutkimuksen tausta ja aiheen valinta	9
1.2	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	9
1.3	Aiheen rajaus	10
1.4	Työn rakenne	10
1.5	Aikaisempaa tutkimusta aiheesta	10
2	MAANMITTAUS	12
2.1	Maanmittauksen historia	12
2.2	Maanmittauslaitos	13
2.3	Kirjaamisasiat Suomen lainsäädännössä	13
2.4	Toimistosihteerien työtehtävät.....	14
3	PEREHDYTTÄMINEN	15
3.1	Perehdyttämisen historia ja tausta.....	15
3.2	Hyvän perehdyttämisen piirteet	16
3.3	Perehdyttäminen maanmittauslaitoksella	18
3.4	Perehdyttäminen lainsäädännössä.....	19
3.4.1	Työsopimuslaki	19
3.4.2	Työturvallisuus	20
3.4.3	Työlainsäädäntö.....	20
4	TUTKIMUS	21
4.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä	21
4.2	Tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelu.....	22
4.3	Otanta	22
4.4	Haastattelun rakenne	23
4.5	Haastattelun toteutus	24
4.6	Analyysi.....	24
5	HAASTATTELU	26

5.1	Taustakysymykset	26
5.1.1	Haastateltava A.....	26
5.1.2	Haastateltava B.....	26
5.1.3	Haastateltava C.....	26
5.1.4	Haastateltava D.....	26
5.2	Alku- ja yleisperehdyttäminen.....	27
5.2.1	Haastateltava A.....	27
5.2.2	Haastateltava B.....	27
5.2.3	Haastateltava C.....	28
5.2.4	Haastateltava D.....	29
5.3	Työnopastus.....	29
5.3.1	Haastateltava A.....	29
5.3.2	Haastateltava B.....	30
5.3.3	Haastateltava C.....	31
5.3.4	Haastateltava D.....	31
5.4	Prosessi.....	32
5.4.1	Haastateltava A.....	32
5.4.2	Haastateltava B.....	32
5.4.3	Haastateltava C.....	33
5.4.4	Haastateltava D.....	33
6	TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	35
6.1	Tutkimustulokset.....	35
6.1.1	Taustakysymykset.....	35
6.1.2	Alku- ja yleisperehdyttäminen	36
6.1.3	Työnopastus.....	36
6.1.4	Prosessi.....	37
6.2	Johtopäätökset ja tulosten soveltaminen	38
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	39
6.4	Jatkotutkimusehdotukset	40
6.5	Opinnäytetyöprosessin arviointi	40
	LÄHTEET	42

LIIKTEET

KUVA- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuva 1. Perehdyttämisen viisi askelta..... 17

Taulukko 1. Keskeisimmät kehittämisen- ja onnistumisenkohteet..... 35

LIITELUETTELO

LIITE 1. Haastattelulomake

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja aiheen valinta

Maanmittauslaitoksen Vaasan toimistolla, aloitti vuoden 2019 alussa vakituisessa virkasuhteessa kahdeksan uutta toimistosihiteeriä. Näistä neljällä ei ollut aiempaa kokemusta toimistosihiteerin tehtävistä, ja toiset neljä olivat aiemmin työskennelleet virastolla kesätyöntekijöinä ja osa-aikaisina.

Lähtökohtana oli, että neljä työtehtävät jo osaavaa henkilöä, saavat jokainen uuden työntekijän perehdyttäväkseen. Tämä perehdytys kuitenkin koski lähinnä työtehtäviin perehdyttämistä. Viraston yleishallinnon henkilöstö huolehti uusien työntekijöiden perehdyttämisestä talon tapoihin ja käytäntöihin, ja avustivat heitä siirtymisen alkuvaiheissa.

Aihetta valitessa tulee ottaa huomioon, että aihe on tutkijalle kiinnostava, merkittävä ja että ilmiö on tutkittavissa. (Metsämuuronen 2005, 29.) Nämä kriteerit täyttyivät valitsemassani tutkimuksen aiheessa, sillä työskentelen maanmittauslaitoksessa ja olin osana tutkittavaa ilmiötä, eli perehdyttämisprosessia, perehdyttäjän roolissa.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitusta kuvailee tutkimuskysymys tai kysymykset. Näihin kysymyksiin haetaan tutkimuksen avulla vastauksia, jotka tarjoavat ratkaisuja tutkimusongelmaan ja sen avulla pyritään parantamaan tai tehostamaan toimintaa. (Metsämuuronen 2005, 31.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessi on koettu onnistuneeksi. Tavoitteena on kuulla neljää työtehtäviin täysin uutta toimistosihiteeriä heidän kokemuksistaan, lisäperehdytyksen tarpeista ja parannusehdotuksista. Näiden asioiden tutkimiseksi, on myös selvitettävä teorian keinoin, mitä tarkoittaa hyvä ja onnistunut perehdytys.

Keskeisiä tutkimuskysymyksiä ovat siis seuraavat. Mitä on hyvä ja onnistunut perehdytys? Miten maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessi on koettu onnistuneeksi? Miten maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessia voisi kehittää? Missä asioissa perehdyttämisen prosessissa on onnistuttu?

1.3 Aiheen rajaus

Aihe on rajattu koskemaan ainoastaan neljää kahdeksasta uudesta toimistosihteeristä, sillä neljä muuta ovat jo saaneet perehdytyksen tehtäviinsä aiemmin, heidän oltuaan virastolla jo useita kuukausia määrä- ja osa-aikaisina. Tutkimus rajataan koskemaan kokemuksia perehdyttämisen prosessista rekrytoinnista haastattelupäivään. Tutkimuksen alkuvaiheessa on harkittu myös perehdyttäjien haastattelua heidän näkemyksensä saamiseksi prosessin toimivuudesta, mutta rajattiin pois liian tutkimusmateriaalin välttämiseksi.

1.4 Työn rakenne

Tutkimus suoritetaan laadullisena tutkimuksena, aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu, joka suoritetaan neljälle harkinnanvaraisella otannalla valituille kohdehenkilöille. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tukeudutaan kirjalliseen ja elektroniseen lähdeaineistoon, lainsäädäntöön, sekä osa teoriasta pohjautuu tutkijan omaan osaamiseen ja tietoon alalta.

Työn alussa esitellään tutkimusympäristöä. Tämän jälkeen käsitellään teoriaa perehdyttämisestä, esitellään teemahaastattelun vastaukset, tulosten analyysi ja johtopäätökset.

1.5 Aikaisempaa tutkimusta aiheesta

Perehdyttämisestä ja sen prosessista eri organisaatioissa on tehty runsaasti tutkimusta. Heli Puttonen (2010) on opinnäytetyössään Jyväskylän ammattikorkeakoululle tutkinut kirjaamissihteereiden perehdyttämisen onnistumista Keski-Suomen maanmittaustoimistossa vuonna 2010. Tähän aikaan kirjaamisasiat olivat juuri siirtyneet käräjäoikeuksilta maanmittauslaitoksen vastuun piiriin, ja tutkittiin juuri tä-

hän suureen muutokseen liittyvän perehdyttämisen onnistumista ja mahdollisen lisäperehdytyksen tarvetta. Tässä tutkimuksessa oli voitu tuloksien perusteella päätellä kyseisen perehdyttämisen onnistuneen hyvin. Puttosen tutkimus oli laadittu laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen, tiedonkeruumenetelminä olivat teemahaastattelu ja palautekysely.

Toiseksi esimerkiksi aiheesta aikaisemmin tehdystä tutkimuksesta nostan esiin Anna Federleyn (2013) opinnäytetyön Haaga-Helian ammattikorkeakoululle, jossa hän tutkii ABB Oy:n Domestic Sales- yksikön perehdyttämisen prosessia prosessin kehittämisen näkökulmasta, eli tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä kehityskohteita prosessin parantamiseksi. Tässä tutkimuksessa nousi esiin huomattavia puutteita, osa haastateltavista oli kokenut saamansa perehdytyksen riittämättömäksi ja organisaatiolta puuttui kokonaan perehdyttämissuunnitelma.

2 MAANMITTAUS

Tässä luvussa tulen esittelemään teoriaa tutkimuksen toimintaympäristöstä. Toimintaympäristöön kuuluu maanmittauksen historia, maanmittauslaitos, kirjaamisasiat Suomen lainsäädännössä, sekä toimistosihteerin työtehtävät maanmittauslaitoksella.

2.1 Maanmittauksen historia

Maanmittauksella on pitkä historia, joka ulottuu jollain muotoa aina neoliittiselle kaudelle 9000–7000 eKr. nomadiyhteisöjen alettua asettua paikoilleen. Näihin aikoihin maatalous alkoi kukoistaa ja väestönkasvu asetti rajoituksia maankäytölle, jolloin sitä piti mitata ja rajata. Näin maasta tuli omistamisen kohde ja maanmittaustoimi syntyi. (Huhtamies 2008, 17.)

Suomessa maanmittaus alkoi ottaa jalansijaa vuodesta 1620 eteenpäin, kun Suomi vielä kuului Ruotsin ruhtinaskuntaan. Silloisen Ruotsin ruhtinaskunnan heikkous oli alueellinen laajuus ja hajanaisuus, joka aiheutti omia hallinnollisia ongelmiaan. Näihin ongelmiin tarjosi ratkaisuja maanmittauksen opin, maanmittausvälineiden ja oppikirjojen synty ja kehittyminen. Syntyi uusia kartoituksia eri alueille syntyneiden maanmittarikuntien toimesta. (Huhtamies 2008, 47–75.)

Vuosina 1870–1914 Suomessa tapahtui murros, jonka seurauksena yhä suurempi osa väestöstä alkoi saada elantonsa muusta kuin maataloudesta. Irtaannuttiin agraaritaloudesta ja alkoi teollistuminen. Tämä mahdollisti seuraavina vuosikymmeninä suuria innovaatioita niin maanmittaustavoissa kuin välineistössä, sekä tämä toi myös lisää kysyntää maanmittaustoimelle, kun alettiin rakentaa esimerkiksi rautateitä ja työvoiman liikkuvuus tuli taata. Näihin aikoihin alkoivat myös lisääntyä vaatimukset maanmittaustoimitusten tarkkuutta ja paikkansapitävyyttä kohtaan. (Huhtamies 2008, 301–310, 372–385.)

2.2 Maanmittauslaitos

Vuonna 1812 perustettiin Maanmittauskonttori Suomen ruhtinaskuntaan. Maanmittauskonttorin nimi vaihtui myöhemmin Maanmittauksen ylihallitukseksi. 1990-luvulla Suomi siirtyi tietoyhteiskuntaan ja Maanmittaushallitus muuttui Maanmittauslaitokseksi ja ryhtyi aikaisempaa asiakaslähtöisempään toimintaan. (Maanmittauslaitos, Organisaatio.)

Tänä päivänä Maanmittauslaitoksen tehtäviin kuuluu suorittaa erilaisia maanmittaustoimituksia, esimerkiksi lohkomisia ja tilusjärjestelyjä sekä tuottaa kartta-aineistoja ja edistää niiden käyttöä. Maanmittauslaitos pitää yllä kiinteistöjen ja osakehuoneistojen tietoja rekisterissään sekä huolehtii omistusoikeuksien ja kiinnityksien rekisteröinnistä. Laitoksen tehtävänä on myös paikkatiedon tutkimus ja soveltaminen. (Maanmittauslaitos, Organisaatio.)

Maanmittauslaitoksella on tällä hetkellä toimipaikkoja 36 eri paikkakunnilla Maarianhaminasta Ivaloon. Työntekijöitä laitoksella on noin 1630. Maanmittauslaitoksen arvoja ovat luotettava kumppani, halu palvella, sekä rohkeus ja kyky uuden luomiseen. Laitoksen toiminta on jakautunut neljään haaraan, tuotantoon, yleishallintoon, tietotekniikan palvelukeskukseen ja paikkatietokeskukseen. (Maanmittauslaitos, Organisaatio.)

2.3 Kirjaamisasiat Suomen lainsäädännössä

Kirjaamisasioilla tarkoitetaan Maakaassa (12.4.1995/540) lainhuudatusta, erityisten oikeuksien kirjaamista sekä kiinnitystä. Näistä pidetään yllä lainhuuto- ja kiinnitysrekisteriä. Tähän rekisteriin tehdään merkintöjä myös muista kiinteistöön kohdistuvista oikeuksista ja rasituksista. Kirjaamisviranomaisena toimii Suomessa Maanmittauslaitos. Kirjaamisasian ratkaisee Maanmittauslaitoksen palveluksessa oleva kirjaamissihteeri tai tarvittaessa kirjaamislakimies. (L 12.4.1995/540 5: 1–2§.)

Lainhuuto- ja kiinnitysrekisterin tarkoitus on mahdollistaa kiinteistöön kohdistuvien oikeuksien ja rasitteiden kirjaaminen oikeuden haltijoiden oikeuksien vahvistamiseksi ja sivullisten etujen turvaamiseksi. Rekisteri edistää kirjaamisasioiden

käsittelyä, sekä avustaa oikeustoimien ja hankkeiden valmistelua ja muuta viranomaistoimintaa. (L 12.4.1995/540 7: 1 a §.)

2.4 Toimistosihteerien työtehtävät

Kirjaamishakemus toimitetaan Maanmittauslaitokselle maa- tai sähköpostitse, ja siitä tulee ilmetä kiinteistö tai muu kirjaamisen kohde, jota asia koskee, hakijan vaatimus tai pyytämä toimenpide, hakijan nimi ja henkilö- tai y-tunnus, sekä yhteystiedot. (L 12.4.1995/540 6: 1–2§.)

Haettu kirjaamisasia tulee vireille, kun hakemus on esitetty tai toimitettu kirjaamisviranomaiselle. Kirjaamisviranomainen ottaa hakemuksen vastaan, vaikka siitä puuttuisi todistus maksetusta verosta. Yksi tutkimuksen kohteena olevien toimistosihteerien työtehtävistä, on tehdä viipymättä tämä vireilletulomerkintä lainhuuto- ja kiinnitysrekisteriin. (L 12.4.1995/540 6: 3§.) Toimistosihteerit myös ratkaisevat joitakin yksinkertaisia kirjaamisasioita, kuten ulosmittausmerkinnän tai uhkasakkomerkinnän kirjaus tai kirjauksen poistaminen.

3 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisen käsitteellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastusta uuteen organisaatioon. Perehdyttämisestä puhutaan usein myös silloin, kun työtehtävät muuttuvat osin tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. Perehdyttämisen käsitteen voi jakaa kahteen alakäsitteeseen, jotka ovat alku- ja yleisperehdyttäminen, sekä työnopastus. (Kupias & Peltola 2009, 17–19.)

Perehdyttämisellä pyritään siihen, että uusi työntekijälle tulee tutuksi organisaation toimintatavat ja kulttuuri. Tällä tavalla säilyy organisaation yhteiset tavat ja toimintaan selkeys, sekä taataan jatkuvuus ja tasaisen laadun tuotto. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15)

3.1 Perehdyttämisen historia ja tausta.

Perehdyttämisen tausta koostuu teollisuuden työntekijöiden perehdyttämisestä ja työhönopastuksesta. Suomessa järjestelmällinen työnopastajakoulutus alkoi toisen maailmansodan jälkeen, kun kasvavalla teollisuudella ilmeni tarve opastaa työntekijöitä nopeasti massatuotantoon. Siihen aikaan koettiin, että perehdyttämisellä olisi vain yksi tavoite, ja se oli taitava työsuoritus sekä häiriötön tuotanto. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15)

Vaikka yritykset, ammatit ja koko toimintaympäristö on kokenut ajan saatossa paljon muutoksia, Perehdyttämisen mallit nousevat kuitenkin yhä vanhasta ajattelusta. Nykyään tosin perehdyttämisajattelu on laajentunut koskemaan paljolti myös työympäristöä. Vielä tänä päivänäkin perehdyttämisessä ei kuitenkaan korosteta kehittymistä, vaan painotetaan työnhallintaa, ja nähdään perehdytys vain uusien työntekijöiden koskevaksi henkilöstöhallinnolliseksi osa-alueeksi, eikä osana tavoitteellista henkilöstöjohtamista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15)

3.2 Hyvän perehdyttämisen piirteet

Hyvään perehdyttämiseen kuuluu vahvasti suunnitelmallisuus. Työpaikalla tulee varata tarpeeksi aikaa perehdyttämisprosessille ja nimetä selkeästi henkilöt, jotka osallistuvat perehdyttämiseen. Tulee tarkistaa, että organisaation perehdyttämismateriaalit ovat ajan tasalla ja tiedottaa muulle henkilöstölle uuden työntekijän saapumisesta. (Työterveyslaitos, Perehdyttäjän Top 10- muistilista.)

Uudelle työntekijälle tulee heti esitellä organisaation arvot, tavoitteet, työympäristö- ja yhteisö. Työtehtävät ja tehtäviin liittyvät tavoitteet on hyvä käydä heti läpi, sekä osoittaa henkilö, jolta voi kysyä apua omiin työtehtäviin liittyen. Työn alkuvaiheessa tulee myös selvittää uudelle työntekijälle kaikki työsuhteasiat, kuten työaika, palkkaus, loma- ja poissaolokäytännöt. (Työterveyslaitos, Perehdyttäjän Top 10- muistilista.)

Liski, Horn ja Villanen mainitsevat julkaisussaan, Hyvä perehdytys -opas (2007, 11) hyvän perehdyttämisen prosessin kulkeutuvan seuraavan kaavan mukaan: ennakkoimenpiteet–työhönoton yhteydessä perusasiat–työtä aloittaessa vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen–tehtäväkohtainen työnopastus–perehdyttämisen jatkaminen työnteon ohessa–perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen.

Työnopastusvaiheessa hyvään perehdytykseen tähtäävän perehdyttäjän kannattaa ottaa mallia Työturvallisuuskeskuksen kotisivuilta löytyvästä perehdyttämisen viiden askeleen mallista. Tässä mallissa kehoitetaan aloittamaan työnopastus kuvailemalla tehtäviä uudelle työntekijälle, selostamalla ja perustelemalla miksi. Tämän jälkeen voi pyytää uutta työntekijää selostamaan työn vaiheet itse ja antaa kokeilla, ohjata palautteella ja antaa kokeilla uudestaan. Lopuksi on hyvä arvioida uuden työntekijän taitotasoa, jatkaa palautteella ohjaamista sekä rohkaista kysymään epäselvissä tilanteissa. (Työturvallisuuskeskus, perehdyttäminen ja työnopastus- ennakkoivaa työnsuojelua.)



Kuva 1. Perehdyttämisen viisi askelta (Työturvallisuuskeskus, perehdyttäminen ja työnopastus- ennakoivaa työnsuojelua).

Uudet työntekijät voivat tuntea pelkoa tai ahdistusta ensimmäisinä työpäivinä. He voivat tuntea olonsa ala-arvoiseksi verratessaan itseään muihin, kokeneempiin työntekijöihin, ja kokevat stressiä siitä, kuinka onnistuvat uudessa työssään. Hyvässä ja tehokkaassa perehdyttämisprosessissa tämä on tiedostettu ja pyritään estämään tai lieventämään näitä tunteita tarjoamalla informaatiota työstä ja esimiehistä, tutustuttamalla kollegoihin ja kannustamalla kysymään kaikissa tilanteissa. (Management Study HQ, Purpose of orientation.)

Barbara O'Toole erittelee artikkelissaan The Balance Careers- sivustolla yleisiä erheitä, joita perehdytysprosessissa täytyy välttää. Näitä ovat hänen mukaansa tylsien perehdytysvideoiden näyttäminen, pitkien perehdytysmonologioiden pitäminen luentomuotoisina ja uuden työntekijän ”hukuttaminen” uusilla faktoilla, käsitteillä, henkilöillä ja kasvoilla yhden kahdeksantuntisen työpäivän sisällä. (The Balance Careers, Tips for a better new employee orientation.)

3.3 Perehdyttäminen maanmittauslaitoksella

Seuraavaksi käyn läpi, miten maanmittauslaitoksen intra-sivuilla kirjoitetaan perehdyttämisestä. Tämä avaa millainen maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessi on, sekä millaisen painoarvon maanmittauslaitos antaa perehdyttämiselle.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat, ihmiset, sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttäminen koskee kaikkia rekrytoituja henkilöitä, mukaan luettuna harjoittelijat, kesätyöntekijät, opinnäytetyöntekijät sekä organisaation sisällä uusiin työtehtäviin siirtyvät henkilöt. (Maanmittauslaitos, Perehdytys.)

Työtehtävistä riippuen, perehdyttäminen kestää useamman viikon tai kuukauden. Se koostuu eri vaiheista, johon lukeutuu esimerkiksi esittelykierrokset, tutustumiskäynnit- ja vierailut, itsenäiset verkko-opiskelut sekä työnantajan ja työtovereiden kanssa käyty keskustelut. (Maanmittauslaitos, Perehdytys.)

Maanmittauslaitoksella perehdytyksen toteutuksesta ja organisoinnista on ensisijaisesti vastuussa esimies. Perehdytyksen suunnittelu alkaa heti kun uusi, tai uudet henkilöt ovat valittu. Työhönopastusvaiheesta vastaavat esimiehen nimeämät perehdyttäjät. (Maanmittauslaitos, Perehdytys.)

Onnistunut ja hyvin hoidettu perehdyttäminen antaa uudelle työntekijälle tunteen siitä, että häntä arvostetaan ja että häntä tarvitaan yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Hyvän perehdytyksen hyödyt näkyvät innostumisena ja kiinnostuksena työtä ja maanmittauslaitosta kohtaan, sekä haluna oppia yhä enemmän. (Maanmittauslaitos, Perehdytys.)

Maanmittauslaitoksen tietopalvelupäällikkö Pekka Jakobsson kuvailee intrasivuille julkaisemassaan tekstissä perehdytyksen vaikutusta turvallisuuden näkökulmasta. Hän tuo esiin, miten perehdyttämisellä voidaan painottaa työntekijän vastuuta kantaa mukanaan toimikorttiaan, ettei tämä päätyisi vääriin käsiin. Hyvällä turvallisuusperehdytyksellä tuetaan myös työpaikan työ- toimitila- ja asiakirjaturvallisuutta. Maanmittauslaitoksella käsitellään esimerkiksi paljon yksityisten ihmisten henkilötietoja ja huonosti näiden tietojen käsittelyyn perehdytetty työntekijä, voi tietämättään altistaa nämä arkaluontoiset tiedot ja asiakirjat henkilöille, joilla ei ole oikeutta niiden käsittelyyn. (Maanmittauslaitos, Turvatorstai-Hyvä perehdytys motivoi ja sitouttaa)

3.4 Perehdyttäminen lainsäädännössä

Työn tekeminen on lailla säädeltyä toimintaa ja myös perehdyttämisestä on säädöksensä. Tässä kappaleessa käyn läpi, mitä perehdyttämisestä on mainittu Suomen lainsäädännössä sekä kerron työlänsäädännöstä ja sen noudattamista valvovista tahoista.

3.4.1 Työsopimuslaki

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös silloin, kun toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Työnantajan tulee myös pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työurallaan. (L 26.1.2001/55 2:1§.)

Uudessa työsuhteessa sopimukseen on kirjattu koeaika, jonka aikana työnantajan tulee seurata ja arvioida uuden työntekijän osaamisen kehitystä. Työn antaja ei saa mielivaltaisesti purkaa työsopimusta, vaikka työsopimuslaissa ”puutteellinen ammattitaito” on kirjattuna yhtenä irtisanomisperusteena. Työnantajan tulee arvioida osaamisen kehitystä annettua perehdytystä vasten. Onko opastus ollut riittävää? Onko uusi työntekijä saanut riittävät tiedot ja taidot? Koeaikana kumpikin työsopimuksen osapuoli saa purkaa työsopimuksen. Purun perusteiden tulee kuitenkin olla asialliset. (Kupias & Peltola 2009, 17–19.)

3.4.2 Työturvallisuus

Työnantajan on tarpeellisilla toimillaan huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (L 23.8.2002/738 2:8§)

Työntekijää on opastettava ja hänelle on annettava tarpeelliset tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Näihin kuuluu koneiden ja laitteiden lisäksi yhä useammin myös asiakkaat ja ergonomia. Työturvallisuus on todella tärkeä osa huolella suunniteltua ja suoritettua perehdyttämistä. Perinteisen työvälineiden turvallisen käytön opastamisen lisäksi tähän lukeutuu nykypäivänä myös henkisen terveyden tukeminen ja työpaikkakiusaamisen ja häirinnän poissulkeminen. (Kupias & Peltola 2009, 17–19)

3.4.3 Työlainsäädäntö

Työn tekeminen on lailla säädeltyä ja suojeltua toimintaa. Perehdyttämiselle on työlainsäädännössä laitettu paljon painoarvoa. Tämänkaltaisella lainmukaisella toiminnalla on todettu olevan paljon positiivisia vaikutuksia niin yrityksen tai muun organisaation toimintaan, kuin myös yleiseen yksilön hyvinvointiin työpaikalla. Näitä positiivisia vaikutuksia ovat muun muassa Kilpailukyvyn, työhyvinvoinnin, menestymisen ja kehittymisen tehostuminen, sekä lainvastaisesta toiminnasta voi puolestaan aiheutua tulkintaerimielisyyksiä, työtaisteluita ja muita riitoja työpaikoilla. (Kupias & Peltola 2009, 17–19.)

Työlainsäädännön noudattamista työpaikoilla valvoo johdon lisäksi usein henkilöstöammattilaiset, työsuojeluviranomaiset sekä työntekijöiden joukossa työsuojeluvaltuutetut. Virheellisesti tai vaillinaisesti suoritettu perehdytys, heikentää työntekijän mahdollisuutta onnistua ja menestyä työssään, mikä puolestaan heijastuu negatiivisin vaikutuksin koko organisaation tulokseen. (Kupias & Peltola 2009, 17–19.)

4 TUTKIMUS

4.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Tutkimus suoritetaan laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Pyrkimyksenä ymmärtää ja tulkita maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessia ja sen onnistumista kohdehenkilöiksi valittujen henkilöiden kokemusten perusteella.

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä on, että tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina ja tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja tulkintaansa. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole lähtökohdana niinkään teorian tai hypoteesien testaaminen, vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Laadullisissa metodeissa suositaan tapoja, joissa tutkittavien ääni ja näkökulmat pääsevät esille, kuten haastattelu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 160.)

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan yleisesti kiinnostuneita kielen piirteistä, säännönmukaisuuden keksimisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä ja reflektiosta. Laadullista tutkimusta voi verrata väripalettiin. Jokainen tutkija tekee oman tutkimuksensa ja sekoittaa värit omalla tavallaan. Hän voi antaa myös nimen omalle metodilleen, ja näin jo valmiiksi erittäin rikas laadullisten metodien kirjo vain kasvaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 161.)

Teorian merkitys laadullisessa tutkimuksessa on ilmeinen, ja siksi sitä tarvitaan välttämättä. Tutkimustyypijako teoreettiseen ja empiiriseen tutkimukseen on ongelmallinen, jos sen käsittää niin että empiirisestä tutkimuksesta puuttuu teoria kokonaan ja teoreettisessa tutkimuksessa teoria on korostetussa asemassa. Laadullinen tai määrällinen tutkimus ei voi olla teoriatonta, jos sillä on tutkimuksen status. Laadullinen tutkimus ei voi olla pelkästään teoriaa, mutta sitä ei voi myöskään kokonaan hylätä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 17–19.)

4.2 Tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelu

Yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Kun haluaa tietää mitä ihminen ajattelee, tai miksi hän toimii kuin toimii, ovat haastattelut ja kyselyt aineistonkeruumenetelmistä otollisimmat. Haastattelun etu on sen tarjoama joustavuus. Haastattelija voi toistaa kysymyksen, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää sanamuotoja sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, jonka takia on tärkeää antaa haastattelukysymykset hyvissä ajoin haastateltaville tutustuttavaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73–75.)

Yllä mainitun ja tutkijan oman harkinnan perusteella, tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelun nimi viittaa siihen, että haastattelu etenee tiettyjen teemojen mukaisesti ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon myös ihmisten eri tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkityksen keskeisyyden. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48.)

Teemahaastattelu sopii tilanteisiin, joissa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, kuten arvostuksia, ihanteita ja perusteluja. (Metsämuuronen 2005, 226.) Tutkimuksessani pyritään selvittämään ihmisten kokemuksia, jotka tulkitsin lukeutuvan näihin heikosti tiedostettuihin asioihin.

4.3 Otanta

Teemahaastattelun otantamenetelmäksi valikoitui harkinnanvarainen otanta, koska tilastollisen yleistyksen sijaan, pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa spesifimmin, tässä tapauksessa haastateltavien perehdytysprosessia ja keräämään tästä tapahtumasta validia tietoa ja näkökulmia. Haastatteluun on siis kutsuttu kaikki neljä vuodenvaihteessa uusissa työtehtävissä aloittanutta toimistosihteeriä ja kaikki suostuivat osallistumaan tutkimukseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 59)

4.4 Haastattelun rakenne

Haastattelun kysymykset on jaettu neljään eri teemaan, jossa on jokaisessa useampia kysymyksiä. Kysymykset on jokainen pyritty luomaan siten, että sillä haetaan tutkimuskysymyksiin olennaisia vastauksia, annetaan haastateltavien vastata täysin omin sanoin ja täten pyritään selvittämään heidän näkökulmansa ja kokemuksensa viraston perehdyttämisprosessista. Haastatteluteemat ovat seuraavat:

- A. Taustakysymykset
 - a. Työnimike:
 - b. Koulutus:
 - c. Aikaisempaa työkokemusta alalta:
- B. Alku- ja yleisperehdyttäminen
 - a. Miten rekrytointiprosessi sujui?
 - b. Ohjeistus ennen ensimmäistä työpäivää?
 - c. Millaiset odotukset työpaikasta?
 - d. Perehdytyksen onnistuminen talontapoihin ja käytännön seikkoihin?
 - e. Perehdytyksen onnistuminen työvälineiden ja työpisteiden käyttöön?
- C. Työnopastus
 - a. Perehdytyksen onnistuminen työtehtäviin?
 - b. Yhteistyön sujuvuus oman perehdyttäjän kanssa?
 - c. Missä asioissa koet lisäperehdytyksen tarvetta?
 - d. Edettiinkö työnopastus vaiheessa sopivalla tahdilla?
 - e. Saitko ensimmäisten viikkojen aikana apua tarvittaessa, oliko ilma-
piiri uusien tehtävien oppimiseen kannustava?
- D. Prosessi
 - a. Miten parantaisit laitoksen perehdyttämisprosessia?
 - b. Missä asioissa perehdyttämisprosessissa onnistuttiin?
 - c. Kuvaile omin sanoin onnistunut perehdytys?
 - d. Asteikolla 1–10, miten maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessi vastasi kysymyksessä 16. kuvailemaasi onnistunutta perehdytystä?

4.5 Haastattelun toteutus

Haastatteluajankohta sovittiin haastateltavien kanssa reilu viikko ennen haastattelupäivää. Ajankohta sopi kaikille haastateltaville. Haastattelu suoritettiin Maanmittauslaitoksen Vaasan toimiston tiloissa 26.3.2019 kello 08:00 ja 11:00 välillä. Haastattelulomake oli toimitettu haastateltaville vuorokausi ennen haastatteluajankohtaa tutustuttavaksi.

Haastattelu suoritettiin yksilöhaastatteluna, hiljaisessa, äänieristetyssä konferenssihuoneessa. Haastateltavalta pyydettiin suostumus haastattelun äänitykselle ja ilmoitettiin sen tapahtuvan kahdella eri laitteella riskienhallintasyistä.

4.6 Analyysi

Kun aineisto on tallennettu ja haastattelut suoritettu, on tutkijalla valittavana kaksi tapaa. Aineiston sanasanainen litterointi, eli puhtaaksi kirjoitus koko haastattelu-dialogista, valikoiden teema-alueittain, tai haastateltavan puheesta. Tutkija voi myös halutessaan tehdä päätelmiä suoraan tallennetusta aineistosta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138.) Tähän tutkimukseen valitsin ensimmäisen vaihtoehdon, eli haastattelujen litteroinnin tekstiksi valikoiden teema-alueittain, koska koin tällä tavalla saavani selkeimmän kuvan haastattelutuloksista ja parhaiten poimittua tutkimusongelmiin olennaiset asiat.

Aineiston purkamisen jälkeen, on tärkeää perehtyä aineistoon ja lukea se läpi useampaan otteeseen. Mitä paremmin aineistoon on tutustunut, sitä paremmin voi aineistoa analysoida (Hirsjärvi & Hurme 2001, 143). Olen kuunnellut tallenteet neljään otteeseen aineiston litteroinnin yhteydessä ja litteroituun aineistoon olen perehtynyt myös useampaan kertaan ja palannut siihen koko analyysivaiheen ajan.

Aineiston luokittelu on olennainen osa analyysiä. Luokittelu luo pohjan tai kehyksen, jonka varassa aineistoa voi tulkita, vertailla ja tiivistää. Luokat voidaan ymmärtää käsitteelliseksi työkaluksi, joiden varassa voidaan eritellä aineistomassasta tutkimukselle tärkeät ja keskieiset piirteet (Hirsjärvi & Hurme 2001, 147). Tämän

opinnäytetyön kappaleessa kuusi, olen luokitellut aineiston teema-alueittain, jota käytän pohjana aineiston analyysissä.

Haastatteluaineistoihin perustuvissa tutkimuksissa, etenkin laadullisesti suuntautuneissa analyysissä, tutkijan tavoitteena on päätyä onnistuneisiin tulkintoihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulkintaa tehdään koko tutkimusprosessin ajan. Haastattelija voi havainnoiden ja tulkiten tehdä päätelmiä jo haastattelutilanteessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on olemassa useita eri analysointitapoja kuten klassinen sisällönanalyysi, etnografinen sisällönanalyysi ja diskurssianalyysi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 151–152.)

Tähän tutkimukseen olen valinnut aineiston analyysimuodoksi sisällönanalyysin. Sisällönanalyysiä pidetään tapana, jolla voi analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Tällä analyysimenetelmällä on tavoitteena saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda tiivis ja selkeä kuva aineistosta kadottamatta sen informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 17–19.)

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysitapa on aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Tämä tapa perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta käsitteelliseen näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 17–19.)

5 HAASTATTELU

5.1 Taustakysymykset

Taustakysymykset laadin, että saisin kuvan haastateltavasta ja hänen työhistorias-
taan, eli mistä haastateltava omasi aiempaa työkokemusta. Näin sain tietää minkä
alan perehdyttämisprosessiin haastateltava saattaa omia kokemuksiaan verrata.
Myös kysymyksellä työnimikkeestä oli tarkoitus, eli halusin aloittaa haastattelut
helpolla kysymyksellä, joka auttoi rikkomaan haastattelun ”alkujännitystä”.

5.1.1 Haastateltava A

Haastateltava A on uudelta työnimikkeeltään toimistosihteeri. Hänellä on kaksi tut-
kintoa, tradenomi ja turvallisuusvalvoja. Edelliset kolme vuotta haastateltava on
toiminut vartiointialalla rahankäsittelijänä, jota aikaisemmin hän oli toiminut mark-
kinointiviestinnän assistenttina.

5.1.2 Haastateltava B

Haastateltava B on uudelta työnimikkeeltään toimistosihteeri. Hän on koulutuksel-
taan tradenomi. Hänellä on aikaisempaa työkokemusta jonkin verran toimistotöistä,
mutta eniten kokemusta on asiakaspalvelusta, joihin hän kuitenkin mainitsee kuu-
luneen myös toimistotöitä.

5.1.3 Haastateltava C

Haastateltava C on uudelta työnimikkeeltään toimistosihteeri. Hän on koulutuksel-
taan AMK-agrologi. Hänellä löytyy aikaisempaa työkokemusta maaseutuviras-
tosta.

5.1.4 Haastateltava D

Haastateltava D on uudelta työnimikkeeltään toimistosihteeri. Hän on koulutuksel-
taan oikeushallinnon tradenomi. Hänellä on aikaisempaa työkokemusta toimisto-
töistä 3 vuoden verran.

5.2 Alku- ja yleisperehdyttäminen

Tämän teeman kysymykset kohdistuivat perehdyttämisprosessin alku- ja yleisperehdyttämisvaiheeseen, eli vaiheeseen, jonka hoiti laitoksen yleishallinnon työntekijä kaikille uusille yhdessä. Tämä vaihe koostui muun muassa toimiston ja tiimin esittelystä sekä käytännön asioiden, kuten työaika-, loma- ja palkkaussasioista.

5.2.1 Haastateltava A

Haastateltava A totesi rekrytointiprosessin alun sujuneen nopealla tahdilla, viitaten haastattelukutsuun ja haastattelutilaisuuteen. Näiden vaiheiden jälkeen oli kuitenkin pitkä väli, kunnes hän sai tiedon tulleen valituksi. Hän mainitsi, että tämä pitkä väli sai ajattelemaan, ettei valinta ehkä kohdistunut häneen.

Haastateltava A kertoi, että ohjeistus ennen ensimmäistä työpäivää oli selkeä ja informoiva, sekä että esimerkiksi verotietojen toimittamiseen liittyvää apua sähköpostitse pyytäessä, olivat vastaukset ja yleisesti tiedonvaihto valitun ja työnantajan välillä toimivaa. Haastateltava A mainitsi odotuksien olevan erittäin positiiviset uutta työpaikkaa kohtaan. Odotukset sai positiiviseksi hyvän ja positiivisen kuvan antaneet henkilöt, joiden kanssa hän oli rekrytointivaiheessa tekemisissä.

Perehdytys talon tapoihin ja käytännön seikkoihin, oli haastateltavan mielestä onnistunut. Informaatiota tuli kaikista tarvittavista asioista ja se annettiin selkeästi. Haastateltava kuitenkin mainitsi, että ensimmäisen työpäivän aikana tuli niin paljon tietoa lyhyessä ajassa, että sitä oli vaikea jatkossa muistaa. Työvälineiden ja työpisteiden käytön perehdytys oli haastateltavan mielestä erittäin onnistunut. Hän mainitsi positiiviseksi asiaksi sen, että ensin käytiin läpi toimisto yleisesti, ja sen jälkeen vasta työpisteen äärelle.

5.2.2 Haastateltava B

Haastateltava B mainitsee rekrytointiprosessin sujuneen hyvin, kommunikointi hänen ja työnantajien välillä oli sujunut hyvin ja haastattelutilanne oli järjestetty ja

hoidettu mallikkaasti. Haastateltava B toivoi kuitenkin, että olisi rekrytointiprosessin alussa saanut tietoa siitä, kuinka moni oli paikkaa hakenut ja kuinka moni oli kutsuttu haastatteluun.

Haastateltava B koki ohjeistuksen olleen erittäin hyvä ennen ensimmäistä työpäivää. Hänelle oli selvää, minne tulla ja milloin, sekä mitä ottaa mukaan. Hän ei osannut kuvailla odotuksiaan ennen ensimmäistä työpäivää, mainitsi olleensa erittäin avoimin mielin saapuessaan ensimmäistä kertaa toimistolle.

Haastateltava B:n mielestä perehdyttäminen talon tapoihin ja käytännön seikkoihin oli hoidettu hyvin. Hän kertoi, että heidät oli kierrätetty toimiston ympäri ja näytetty eri tilat selkeästi ja kerrottu tilojen tarkoitus. Myös työvälineiden ja työpisteiden käytön perehdyttäminen oli sujunut haastateltava B:n mielestä hyvin, hän ei keksinyt mitään negatiivista tästä vaiheesta.

5.2.3 Haastateltava C

Haastateltava C:n rekrytointiprosessi poikkesi muista haastateltavista, sillä hän on vuorotteluvapaasijaisena, joten hän sai puhelun yhdeltä maanmittauslaitoksen rekrytinnista vastaavalta henkilöltä, joka tiedusteli haastateltavalta mahdollisuutta tulla Vaasan toimistolle töihin. Haastateltava oli siis aikaisemmin hakenut maanmittauslaitokselle vastaaviin tehtäviin, minkä takia häneen oltiin tässä tapauksessa yhteydessä. Totesi rekrytointiprosessin tapahtuneen todella nopealla tahdilla.

Haastateltava C oli saanut mielestään todella hyvän ohjeistuksen ennen ensimmäistä työpäivää. Hänelle oli selkeästi informoitu minne pitää tulla ja milloin, sekä mitä ottaa mukaan. Odotukset työpaikasta ja työtehtävistä olivat, että ne olisivat olleet paljon vaikeampia ja haastavampia kuin lopulta olivatkaan.

Haastateltava C totesi perehdytyksen onnistuneen hyvin talon tapoihin ja käytännön seikkoihin, eikä hän osannut sanoa mitään negatiivista. Samoin totesi perehdytyksen onnistumisesta myös työvälineiden ja työpisteiden käyttöön. Tietoa oli saatu tarpeeksi ja kerrottu myös mistä tietoa tarvittaessa löytää.

5.2.4 Haastateltava D

Haastateltava D kertoi rekrytointiprosessin onnistuneen hyvin. Hänen mielestään kommunikointi oli sujuvaa ja haastattelutilaisuus oli järjestetty hyvin. Hän piti hyvänä myös sitä, että oltiin paljon puhelimitse yhteydessä, mutta tarvittaessa ohjeita sai myös sähköpostitse. Haastateltava D sanoi ohjeistuksen ennen ensimmäistä päivää olleen hyvää. Oli kerrottu, että heitä on henkilö ottamassa vastaan ja oli selvää mihin saapua ja milloin. Odotuksistaan ennen ensimmäistä työpäivää hän ei osannut sanoa mitään, vaan totesi ettei oikein ollut mitään odotuksia. Hän saapui avoimin mielin uusiin tehtäviin.

Haastateltava D sanoi perehdytyksen onnistuneen hyvin talon tapoihin ja käytännön seikkoihin, mainitsi kuitenkin talon tapoja tulleen vastaan vielä erikseen seuraavina päivinä, mutta kokonaisuutena onnistunut. Työvälineiden ja työpisteiden käytön perehdytys onnistui myös hyvin haastateltava D:n mielestä.

5.3 Työnopastus

Tämän teeman kohdalla kysymykset kohdistuivat työnopastusvaiheeseen. Työnopastusvaiheessa uudet työntekijät siirtyivät yleishallinnon työntekijän hoivasta omille nimetyille perehdyttäjilleen, ja alkoi itse työtehtävien opettaminen. Tämän teeman kohdalla arvioitiin muun muassa yhteistyön sujuvuutta oman perehdyttäjän kanssa ja ilmapiiriä kokonaisuutena.

5.3.1 Haastateltava A

Haastateltava A mainitsi, että tässä vaiheessa ongelmia aiheutti sama asia kuin alkua ja yleisperehdyttämisvaiheessa, eli tiedonpaljous. Hän kehui kuitenkin omaa perehdyttäjäänsä siitä, kuinka tämä osasi ryhmitellä työn selkeisiin työvaiheisiin. Haastateltava A:lla vaihtui henkilökohtainen perehdyttäjä ensimmäisen päivän jälkeen johtuen siitä, että ensimmäiselle perehdyttäjälle tuli päivystysvastuu. Haastateltava A, ei kuitenkaan kokenut tämän haitanneen hänen perehdytystään millään tavalla, vaan hän mainitsi molempien perehdyttäjien hoitaneen tehtävänsä hyvin ja yhteistyön sujuneen heidän kanssaan sujuvasti.

Haastateltava A koki eniten lisäperehdytyksen tarvetta tietoteknisten asioiden kanssa, eli erilaisten työn hoitamiseen tarvittavien ohjelmien ja asetusten kanssa. Hän myös mainitsi toivovansa lisäperehdytystä työssä käytettävän JAKO- ohjelman käyttöön. Työnopastusvaiheen etenemisen haastateltava koki edenneen sopivalla tahdilla, vaikka tietoa oli valtavasti. Hän mainitsi, että joku toi hänelle alkuvaiheessa erittäin hyvän ohje- lomakkeen, josta löytyi hyvin työn hoitamiseen tarvittavaa tietoa.

Haastateltava A koki, että hän oli kysellyt todella paljon, ja saanut aina kysyttäessä apua. Hän koki hyväksi myös sen, että apua oli aina tarjottu positiivisella ja kannustavalla asenteella, eikä kertaakaan saanut kysymykseen tylyä vastausta.

5.3.2 Haastateltava B

Haastateltava B mainitsi perehdytyksen työtehtäviin olleen erittäin hyvää, ei osannut sanoa mitään negatiivista työnopastusvaiheesta. Yhteistyö henkilökohtaisen perehdyttäjän kanssa oli sujunut erittäin hyvin ja kommunikointi ja toiminta yleisesti oli hänen kanssaan sujunut mallikkaasti.

Haastateltava B toivoi, että olisi voitu alkuperehdyttämisen jälkeen järjestää vielä erikseen aikaa uusien työntekijöiden kanssa ja käydä läpi esimerkiksi erityisiä oireuksia, kun työtä on jo vähän opittu ja uutta tietoa on helpompi sisäistää. Mainitsee kuitenkin, että tämä on paljon myös yksilöstä kiinni, mutta tämä olisi hänen mielestään ollut hänelle avuksi. Työnopastus vaiheessa edettiin haastateltava B:n mielestä sopivalla tahdilla, jossakin vaiheessa kuitenkin oli vaihe, kun töitä tuli paljon, joka aiheutti vähän stressiä.

Haastateltava B kehui, että työtovereita oli helppo lähestyä ja ilmapiiri oli avoin. Hän sai aina apua tarvittaessa ja oltiin kannustavia uuden oppimiselle.

5.3.3 Haastateltava C

Haastateltava C kertoi perehdytyksen työopastusvaiheen onnistuneen hyvin ja mainitsi jo tässä vaiheessa omanneensa hyvän henkilökohtaisen perehdyttäjän. Seuraavan kysymyksen yhteydessä vielä mainitsi erikseen, että kommunikointi ja toiminta oman henkilökohtaisen perehdyttäjän kanssa toimi erittäin hyvin.

Hän kertoi kokeneensa alkuvaiheessa lisäperehdytyksen tarvetta kiinnitysasioissa. Totesi kuitenkin päässeensä kiinnitysasioissakin nopeasti kärryille, sitä mukaan, kun niitä pääsi tekemään. Hän totesi työnopastus vaiheen tahdin olleen muuten sopiva, mutta toivoi että vähän kauemmin olisi työskennelty vielä ”valvovan silmän alla”.

Haastateltava C kertoi saaneensa aina tarvittaessa apua ja ilmapiirin olleen, ja olevan edelleen, erittäin kannustava.

5.3.4 Haastateltava D

Haastateltava D sanoi perehdytyksen onnistuneen erinomaisesti työtehtäviin. Hän mainitsi, ettei ole aikaisemmin saanut niin hyvää ja pitkää opastusta kuin nyt maanmittauslaitoksella. Hänen mielestään yhteistyö henkilökohtaisen perehdyttäjän kanssa sujui hyvin ja kertoi kommunikoinnin ja opetuksen olleen sujuvaa ja selkeää.

Haastateltava D mainitsi, ettei kokenut erityistä tarvetta lisäperehdytykselle, koska tiedosti saavansa kysyä apua aina, kun jotain uutta tulee eteen. Hänen mielestään työnopastusvaiheen tahti oli sopiva, kertoi yllättyneensä positiivisesti kuinka pitkä ja perusteellinen perehdytys oli. Hän mainitsi kuitenkin, että eri hakemuslajeja, kuten lainhuudot, kiinnitykset yms., olisi voitu luokitella ja käydä läpi järjestyksessä. Hän uskoi, että ne olisivat olleet helpompi oppia sillä tavalla.

Haastateltava D koki saaneensa apua aina tarvittaessa, ja että ilmapiiri oli todella kannustava uusien tehtävien oppimiseen. Hän mainitsi vielä erikseen, ettei koskaan ollut sellaista tunnetta, ettei voisi kysyä apua.

5.4 Prosessi

Viimeisessä teemassa haastateltaville esitetyt kysymykset kohdistuivat maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessiin kokonaisuutena. Kartoitettiin haastateltavilta kehityskohteita ja asioita, joissa onnistuttiin. Lopuksi pyydettiin haastateltavia vielä peilaamaan maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessia heidän omiin mielikuviinsa onnistuneesta ja hyvästä perehdytyksestä, ja antamaan maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessille arvosana asteikolla 1–10.

5.4.1 Haastateltava A

Haastateltava A mainitsi, kuinka vartiointialalla kaksi ensimmäistä työpäivää olivat lyhennettyjä kuusituntisiksi. Tämä auttoi häntä aikanaan palautumaan ensimmäisten päivien tiedonpaljoudesta, sekä muistamaan jatkossa paremmin alussa annetut informaatiot uudesta työstä. Hänen mielestään tämä sama käytäntö voisi parantaa laitoksen perehdyttämisprosessia. Haastateltava ehdotti myös, että työnopastusvaiheessa voisi rajata työvaiheet erikseen ja keskittyä aina yhteen työvaiheeseen kerrallaan parin tunnin jakson ajan.

Haastateltava A:n mielestä onnistuttiin siinä, että annettiin kaikki tarvittava informaatio, sekä paikat mistä tieto löytyy myöhemmin, jos sille ilmenee tarvetta. Eri-tyismaininnan onnistumisesta sai myös yleinen laitoksen positiivinen ilmapiiri, sekä tiimin sisältä saatava laaja tieto ja osaaminen.

Haastateltava A:n mielestä onnistunut perehdytys on sitä, että uusi työntekijä tietää työtehtävänsä sisällön, prioriteetit ja tavoitteet, sekä osaa etsiä tarvittavan tiedon tai henkilön ongelmatilanteissa. Haastateltava A arvioi maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin vastaavan näitä piirteitä asteikolla 1-10 arvolla 9.

5.4.2 Haastateltava B

Haastateltava B ei osaa tässä vaiheessa eritellä muita seikkoja perehdyttämisprosessin parantamiseksi, kuin mitä mainitsi kysymyksen 11. yhteydessä siitä, että työntekijöitä voisi perehdyttää uudelleen myöhemmässä vaiheessa, kun tietoa on

helpompi sisäistää. Perehdyttämisen prosessissa onnistuttiin erityisesti siinä, että uusille työntekijöille oli nimetyt perehdyttäjät ja että heille oli selkeästi tuotu esiin mitä työssä tehdään ja mitä heiltä odotetaan.

Haastateltava B, kuvaili onnistunutta perehdytystä sellaiseksi, että hän tietää mitä häneltä odotetaan, häntä ei jätetä yksin ajelehtimaan, ja että hän tietää keneltä kysyä apua ongelmatilanteissa. Haastateltava B arvioi maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessin vastaavan näitä piirteitä asteikolla 1-10 arvolla 9.

5.4.3 Haastateltava C

Haastateltava C sanoi parantavansa maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessia siten, että antaisi vielä vähän enemmän aikaa perehdytyksen työnopastusvaiheen alkuun, eli kuten aiemmin haastattelussa mainitsi, toivoisi saaneensa työskennellä kauemmin ”valvovan silmän alla”. Hänen mielestään perehdyttämisen prosessissa erityisesti onnistuttiin työnopastusvaiheessa kokonaisuutena. Hänen mielestään työtehtävien opettamisessa onnistuttiin hyvin.

Haastateltava C kuvailee onnistunutta perehdytystä sellaiseksi, että perehdytettävä kokee oppivansa työn ja ettei ole mitään epäselvää. Haastateltava C arvioi maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessin vastaavan näitä piirteitä asteikolla 1-10 arvolla 8,5.

5.4.4 Haastateltava D

Kysyttäessä haastateltava D:ltä, miten hän parantaisi maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessia, koki hän kysymyksen vaikeaksi. Kysymyksen hän koki vaikeaksi koska, maanmittauslaitoksen perehdyttämisen prosessi oli hänen mielestään todella hyvä, eikä hän ole aikaisemmissa työpaikoissaan kokenut vastaavaa. Hän mainitsi kuitenkin aikaisemmin haastattelussa esiin tuomansa hakemusten luokittelun ja opettamisen yksi laji kerrallaan. Erityisesti perehdyttämisen prosessissa onnistuttiin siinä, että uusille oli omat nimetyt perehdyttäjät ja sai pehmeän laskun uusiin tehtäviin.

Haastateltava D:n mielestä onnistunut perehdytys on sitä, että uudelle työntekijälle ei tule paniikkia, että epäonnistuisi tai ei osaisi työtehtäviään, sekä että yleisesti tietää omat tehtävänsä ja mitä häneltä odotetaan. Haastateltava D arvioi maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin vastaavan näitä piirteitä asteikolla 1-10 arvolla 8.

6 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa analysoin haastatteluvastaukset valikoiden teema-alueittain, esittän tutkimuksesta saadut johtopäätökset, arvioin opinnäytetyöprosessia ja annan jatkotutkimusehdotukseni.

Taulukosta 1 löytyy taulukoituna haastatteluvastauksista poimitut kehitysehdotukset ja onnistumisen kohteet, keskeisimmistä ja useimmiten mainituista lähtien.

Kehitysehdotukset	Onnistumiset
<ul style="list-style-type: none"> - tiedonpaljous. Ensimmäisten työpäivien lyhentäminen - työvaiheisiin luokittelu - hakemustyyppeihin luokittelu - pidempi viereltä perehdyttämisen jakso - lisäperehdytystä JAKO-ohjelman käyttöön - lisäperehdytystä kiinnitysasioihin ja erityisiin oikeuksiin - työn määrän pienentäminen alussa 	<ul style="list-style-type: none"> - kommunikointi sujuvaa ja selkeää - yhteistyö sujuvaa nimetyn perehdyttäjän kanssa - positiivinen ja kannustava ilmapiiri - avun pyytämisen helppous. - ohjeistus ennen ensimmäistä työpäivää - hyvin järjestetty haastattelutilaisuus - työnopastusvaiheen sopiva tahti - tiimin laaja tieto ja osaaminen

Taulukko 1. Keskeisimmät kehittämisen- ja onnistumisenkohteet.

6.1 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa esitetään teemahaastattelusta saadun aineiston analyysit jaettuna teemoittain, ja tutkimustulokset.

6.1.1 Taustakysymykset

Kaikki teemahaastatteluun valitut uudet työntekijät, on rekrytoitu samaan työtehtävään, eli kirjaamisprosessin toimistosihtereiksi. Kolme haastateltavista oli koulu-

tukseltaan tradenomeja, yksi haasteltavista oli AMK-agrologi. Haastateltavilta löytyi aikaisempaa työkokemusta laajalta rintamalta, kuten vartiointialalta, markkinointiviestinnästä, maaseutuvirastosta sekä muista toimisto- ja asiakaspalvelutehtävistä.

6.1.2 Alku- ja yleisperhdyttäminen

Haastateltavien palaute maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin alku- ja yleisperhdytys-vaiheesta, oli todella positiivinen. Kaksi haastateltavista toi esiin todella sujuvan ja nopean kommunikoinnin työnantajan ja työntekijän välillä rekrytointiprosessin jo aikana. Kaksi haastateltavista oli myös iloisia siitä, että toimisto esiteltiin ensin kokonaisuutena, näytettiin kaikki eri tilat ja niiden käyttötarkoitukset, ennen kuin siirryttiin itse työpisteille. Kolme haastateltavista antoi erityismaininnan todella selkeälle ja hyvälle ohjeistukselle ennen ensimmäistä työpäivää, oli kerrottu mihin tulla, mitä ottaa mukaan ja kuka ottaa vastaan. Mainittiin myös, mistä tietoa eri seikkoihin tarvittaessa löytää tai keneltä kysyä, jos ei jälkeempään joitain asioita enää muista.

Vaikka palaute oli kokonaisuutena positiivista, myös kehitettävää löytyi. Yksi haastateltava toi esiin todella suuren informaatiomäärän ensimmäisenä päivänä, jota hän piti kehityskohteena. Yksi haastateltavista myös toivoi, että rekrytoijat olisivat kertoneet haastattelutilanteessa, montako henkilöä tehtävää oli hakenut, ja montako oli kutsuttu haastatteluun.

Haastateltavista kaksi mainitsi odotuksiensa olleen positiiviset uutta työtehtävää kohtaan ennen ensimmäistä työpäivää. Kaksi muuta haastateltavista ei osannut kuvailla odotuksiaan, mutta mainitsivat saapuneensa töihin avoimin mielin.

6.1.3 Työnopastus

Palaute haastattelussa oli taas kokonaisuutena positiivista myös työnopastusvaiheen osalta. Yksi haastateltavista mainitsi maanmittauslaitokselta saadun perehdytyksen olleen paras, mitä hän on koskaan uusiin työtehtäviin saanut.

Kaikki haastateltavista kertoivat yhteistyön ja kommunikoinnin sujuneen hyvin ja selkeästi oman nimetyn perehdyttäjän kanssa. Kaikki myös mainitsivat kokeneensa, että kynnys kysymiseen tarvittaessa oli matala, sillä kysyttäessä sai aina vastauksen ja perehdyttäjien asenne oli avoin ja kannustava uuden oppimiselle. Kolme haastateltavista mainitsi työnopastusvaiheen tahdin olleen sopiva ja yksi antoi erityismaininnan sille, kuinka työtehtävät oli ryhmitelty eri työvaiheisiin opettaessa.

Kehityskohteita työnopastusvaiheeseen kohdistuen nostettiin myös esiin. Yksi haastateltavista toivoi, että nimetyt perehdyttäjät olisivat jatkaneet viereltä opettamista ja ohjeistusta pidemmän jakson ajan. Yksi haastateltavista toi esiin taas jo alku- ja yleisperehdytysvaiheessakin nousseen seikan, eli tiedonpaljouden. Eräs haastateltavista koki myös alussa olleen liian suuri työmäärä, joka osaltaan aiheutti jopa vähän stressiä.

Lisäperehdytyksen tarvetta koettiin kiinnitysasioissa, erityisissä oikeuksissa, sekä tietoteknisissä asioissa, kuten JAKO- ohjelman käytössä. Yksi haastateltavista myös toivoi, että esimerkiksi erityisiin oikeuksiin olisi kohdistettu opetusta hieman myöhemmässä vaiheessa työnopastusta, jolloin tietoa olisi ollut jo vähän helpompi sisäistää. Yksi haastateltavista kuitenkin mainitsi, että ei kokenut lisäperehdytyksen tarvetta, sillä hän pystyi aina kysymään apua, kun jotain uutta tuli vastaan, ja oppi sitä kautta koko ajan enemmän.

6.1.4 Prosessi

Kysyttäessä kehittämissuhteita maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessiin, tuotiin vielä esiin toivomus pidemmästä perehdyttämisestä uuden työntekijän vierellä, toivottiin hakemustyyppihin luokittelua ja opettamista hakemustyyppi kerrallaan, sekä luokittelua työvaiheisiin ja perehdyttämistä työvaihe kerrallaan. Yksi haastateltavista myös ehdotti tapaa, jota oli käytetty vartiointialalla hänen aikaisemmassa työsuhteessaan, eli kahden ensimmäisen työpäivän lyhentämistä esim. kuuden tunnin mittaiseksi. Tällä voitaisiin ehkäistä tunnetta tiedonpaljoudesta ja auttaisi palautumaan henkisesti vaativista ensimmäisistä päivistä uusissa työtehtävissä.

Perehdyttämisprosessissa erityisesti onnistuttiin siinä, että tiimissä oli avoin ja kannustava ilmapiiri, sekä laajaa tietoa ja osaamista. Yksi haastateltavista koki, että kaikki tieto annettiin selkeästi, sekä kerrottiin kuinka ja mistä tiedon löytää myös jälkepäin. Kaksi haastateltavista kokivat myös erittäin positiiviseksi sen, että kaikilla oli oma nimetty perehdyttäjä. Koettiin myös, että uusille työntekijöille oli kerrottu selkeästi heidän tavoitteensa ja mitä heiltä odotetaan.

Lopussa pyysin haastateltavia vielä antamaan arvosana asteikolla 1-10, kuinka hyvin he kokivat maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin vastaavan, heidän haastattelunsa alussa mainitsemiaan hyvän ja onnistuneet perehdyttämisen piirteitä. Neljä haastateltavaa antoivat arvosanoiksi 9, 9, 8.5 ja 8. Eli maanmittauslaitoksen arvosanan keskiarvo on 8,625.

6.2 Johtopäätökset ja tulosten soveltaminen

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa tuotiin esille, että hyvä ja onnistunut perehdytys näkyy tarkoituksellisessa ja hyvin suunnitellussa sekä toteutetussa perehdyttämisprosessissa. Tällaisessa prosessissa on uudelle työntekijälle esitelty työympäristö, tiimi, häneen kohdistuvat odotukset ja hänen tavoitteensa uudessa työssään. Hyvässä ja onnistuneessa perehdytyksessä on nimetyt perehdyttäjät ja uutta työntekijää ohjataan palautteella, rohkaistaan kysymään ja osaamista testataan.

Tutkimustuloksista päätellen, voidaan todeta tutkimuksen kohdehenkilöiden kokeneen maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin erittäin onnistuneeksi. Asteikolla 1-10, arvosanaksi laitos sai 8,625, ja mainittiin myös uran parhaaksi perehdytykseksi yhden kohdehenkilön osalta. Tutkimustuloksissa mainittuihin kehityskohteisiin panostamalla (kts. Taulukko 1. Keskeisimmät kehittämisen- ja onnistumiskohteet.), on laitoksella mahdollisuus kehittää vielä omaa perehdyttämisprosessiaan tulevaisuuden rekrytointeja varten. Tutkimustuloksissa tuotiin myös esiin monia erityisainintoja asioista, joissa prosessissa onnistuttiin (kts. Taulukko 1. Keskeisimmät kehittämisen- ja onnistumiskohteet.) Myös näitä onnistumisaalueita on hyvä tiedostaa ja ylläpitää perehdyttämisprosessin tason turvaamiseksi myös tulevaisuudessa.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen reliabeliudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, eli toisin sanoen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta monella tavalla, esimerkiksi jos kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen, tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos, voi tutkimusta pitää reliabelina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226)

Tämän tutkimuksen reliabelius on hyvä. Jos toinen tutkija kysyisi haastateltavilta samat kysymykset, saisi hän oletettavasti samat vastaukset, sillä haastateltavat puhuvat yhdestä ja samasta kokemuksesta maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessista. Toki eri ympäristössä ja eri henkilön suorittamana, joitakin muodollisia eroja voi muodostua, mutta epätodennäköistä, että mitään tutkimuksen tuloksia mullistavia eroja huomattaisiin.

Tutkimuksen validiudella, tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä tutkia juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Heikon validiuden tutkimukselle voi aiheuttaa esimerkiksi, jos tutkija käsittää haastattelukysymyksen eri tavalla kuin haastateltava ja jatkaa aina aineiston analyysivaiheeseen asti tässä haastateltavasta eriävissä ajatusmaailmassa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226)

Tiedostin tutkijana jo haastatteluvaiheessa riskin siitä, että haastateltava voi käsittää haastattelulomakkeen kysymykset väärin. Tästä syystä pyrin jo haastattelulomakkeen laatimisvaiheessa asettelemaan kysymykset mahdollisimman yksiselitteiseen muotoon ja haastattelutilanteessa pyrin parhaani mukaan varmistumaan siitä, että haastateltava ymmärsi kysymyksen ja tarvittaessa pystyin tarkentamaan kysymyksiä. Tästä syystä tutkimuksen validius on reliabeliuden tavoin hyvä.

Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin hyvä tarkastella tutkimuksen luotettavuutta muutenkin kuin edellä mainituilla kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä syntyneillä termeillä. Esimerkiksi tutkijan on hyvä pohtia omaa rooliaan ja sitoutumistaan tutkimuksessa, sekä aineistonkeruu-tapahtumaan vaikuttavia merkityksellisiä seikkoja. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135–138)

Tutkijana olen erittäin sitoutunut tutkimukseen ja siihen liittyvään toimintaympäristöön, koska se kohdistuu omaan tämän hetkiseen työpaikkaani ja olen ollut osana tutkittavaa ilmiötä sekä jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa tiedonkeruumenetelmän kohdehenkilöihin. Tämä helpotti kykyäni tulkita heitä ja heidän vastauksiaan haastattelutilanteessa. Täytyy myös huomioda mahdollisuus siitä, ettei haastateltavat pystyneet olemaan välttämättä täysin rehellisiä, minun ollessa yksi perehdyttäjäistä.

Haastattelujen nauhoitus suoritettiin kahdella eri laitteella ja vastaukset saatiin tallennettua selkeinä ja kuuluvina. Haastattelut tapahtuivat yksilöhaastatteluina, jotka antoivat haastateltaville vapauden puhua rennosti ja vapaasti. Nämä seikat vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää haastateltavien pieni lukumäärä ja tutkijan kokemattomuus tutkimusten tekemisessä. Luotettavuutta voi heikentää myös lähdeaineiston pienehkö lukumäärä, mutta en tutkijana kokenut tarpeelliseksi laajempaa tutkimusainestoa, sillä se olisi voinut vaikeuttaa huomattavasti mahdollisuutta perehtyä teoriaan niin syvällisesti kuin halusin.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Perehdyttämisprosessia ja sen onnistumista kannattaa tutkia kaikissa organisaatioissa ja pyrkiä prosessin kehittämiseen jatkuvuuden ja tasaisen laadun turvaamiseksi. Tämän takia, ehdotankin jatkotutkimukseksi oman organisaation perehdyttämisprosessin ja sen onnistumisen tutkimista ja mukaan voi ottaa myös perehdyttäjien näkökulmat, jotta prosessi saadaan sujuvaksi myös heidän osaltaan.

6.5 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Koin tämän opinnäytetyöprosessin olleen hyvällä tavalla erittäin haastava. Tasapainottelu tutkimuksen tekemisen ja kokopäiväisen työn kanssa loi ajankäytöllisiä haasteita, mutta aikatauluttamalla sekä ajan ja rauhallisen ympäristön varaamisella tutkimuksen tekemiselle pääsi erittäin pitkälle.

Laadullisen tutkimuksen eri menetöt ja analyysimuodot- ja tavat olivat myös paljon pohdiskelua ja vertailua aiheuttavia. Tutkimuksen aihe oli kuitenkin mielenkiintoinen ja henkilökohtainen, kun pääsin tutkimaan perehdyttämisprosessia, jossa olin

itsekin mukana perehdyttäjän roolissa. Se auttoi minua myös tutkijana, kun olin ollut lähellä ja osana tutkittavaa ilmiötä.

Olen lopputulokseen verrattain tyytyväinen, kun ottaa huomioon, että kyseessä on ensimmäinen laatimani tutkimus. Koen antaneeni tutkimukselle todella suuren määrän tunteja ja ajatuksia sekä toivon, että tämän tutkimuksen tuloksilla on käyttöä maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessin kehittämisessä.

LÄHTEET

Federley, A. Uuden myyntiassistentin perehdyttämisen kehittäminen Case: ABB Oy. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Theseus. Viitattu 26.5.2019. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/62743/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Huhtamies, M. 2008. Maan mitta. 1. painos. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kupias, P., & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Juvenes Print.

Liski, M., Horn, S., Villanen, M. Hyvä perehdytys -opus. Lahden ammattikorkeakoulu. Theseus. Viitattu 11.5.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

L 12.4.1995/540. Maakaari. Viitattu 11.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950540>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Viitattu 23.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 23.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Maanmittauslaitos. Organisaatio. Viitattu 10.2.2019. <https://www.maanmittauslaitos.fi/organisaatio> .

Maanmittauslaitos. Perehdytys. Viitattu 26.3.2019. <http://mmlintra.nls.fi/node/104579>.

Maanmittauslaitos. Turvatorstai-Hyvä perehdytys motivoi ja sitouttaa. Viitattu 7.9.2019. <http://mmlintra.nls.fi/mml-news/176719>

Management Study HQ. Purpose of Orientation. Viitattu 20.5.2019. <https://www.managementstudyhq.com/purpose-of-orientation.html>.

O'Toole, B. 2019. Tips for a better new employee orientation. The Balance Careers. Viitattu 8.9.2019. <https://www.thebalancecareers.com/tips-for-a-better-new-employee-orientation-1916757>

Puttonen, H. Kirjaamissihteerien perehdyttämisen onnistuminen Case: Keski-Suomen maanmittaustoimisto. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Theseus. Viitattu 26.5.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21383/Puttonen_Heli.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. Perehdyttäjän Top 10- muistilista. Viitattu 29.4.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>.

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus- ennakoivaa työsuojelua. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua .

LIITE 1

Teemahaastattelu**26.03.2019****Taustakysymykset**

1. Työnimike:
2. Koulutus:
3. Aikaisempaa työkokemusta alalta:

Alku- ja yleisperehdyttäminen

4. Miten rekrytointiprosessi sujui?
5. Ohjeistus ennen ensimmäistä työpäivää?
6. Millaiset odotukset työpaikasta?
7. Perehdytyksen onnistuminen talon tapoihin ja käytännön seikkoihin?
8. työvälineiden ja työpisteiden käyttöön?

Työnopastus

9. Perehdytyksen onnistuminen työtehtäviin?
10. Yhteistyön sujuvuus oman perehdyttäjän kanssa?
11. Missä asioissa koet lisäperehdytyksen tarvetta?
12. Edettiinkö työnopastus vaiheessa sopivalla tahdilla?
13. Saitko ensimmäisten viikkojen aikana apua tarvittaessa, oliko ilmapiiri uusien tehtävien oppimiseen kannustava?

Prosessi

14. Miten parantaisit laitoksen perehdyttämisprosessia?
15. Missä asioissa perehdyttämisprosessissa onnistuttiin?
16. Kuvaile omin sanoin onnistunut perehdytys.
17. Asteikolla 1-10, miten maanmittauslaitoksen perehdyttämisprosessi vastasi kysymyksessä 16. kuvailemaasi onnistunutta perehdytystä?