

Opinnäytetyö (AMK)

Tuotantotalouden insinööri

2020

Jami Hannuniemi

SUUNNITELMALLINEN PEREHDYTTÄMINEN

– Tuotepäällikön perehdytysopas



Jami Hannuniemi

SUUNNITELMALLINEN PEREHDYTTÄMINEN

-Tuotepäällikön perehdytysopas

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten voidaan parantaa uuden tuotepäällikön perehdyttämistä. Työn tarkoituksena oli tulosten avulla laatia esimerkki tuotepäällikön perehdytysoppaasta. Työ on toimintatutkimus.

Perehdytys on yksi tärkeimmistä asioista työpaikalla, ja siksi on kannattavaa saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti itsenäiseksi toimijaksi, joka auttaa yritystä menestymään. Perehdyttäminen tulee järjestetää aina, kun uusi työntekijä saapuu yritykseen. Tutkimuksen kohderyhmänä voidaan pitää yrityksen tuotepäälliköitä, joiden perehdyttämiseen tässä tutkimuksessa keskitytään. Tutkimus suoritettiin toimintatutkimuksena ja haastattelun avulla. Työskentely itse yrityksessä, joten havainnointi ja seuranta oman työn ohella ovat olleet tärkeässä asemassa tutkimuksessa. Haastattelu suoritettiin toisen osaston tuotepäällikön kanssa ja hän on toiminut talossa jo monta vuotta.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että tuoteosaaminen, ERP-järjestelmä sekä viihtyvyys ovat avainasemassa menestykseen uuden työntekijän perehtymisessä. Näihin tulee kiinnittää erityisesti huomioita tuotepäällikön perehdytyksessä.

Teorian ja tutkimuksen tulosten pohjalta laadittiin esimerkki tuotepäällikön perehdytysoppaasta. Työssä selvitettiin myös mitä perehdyttäminen on yleisellä tasolla ja mitä siinä tulee ottaa huomioon eri osa-alueiden puolesta.

ASIASANAT:

perehdytys, perehdytysopas, suunnitelmallisuus, tuotepäällikkö

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Industrial engineering and management

2020 | 26, 1

Jami Hannuniemi

PLANNED ORIENTATION

- orientation guide for product manager

The aim of the thesis is to find out how to improve the orientation of a new product manager. The purpose of this work is to use the results to create an example of a product manager's orientation guide. The work is action research.

Orientation is one of the most important things in the workplace. That is why it is important to get a new employee to work independently as soon as possible. It will help the company succeed. Orientation should be arranged whenever a new employee arrives at the company. The target group of the study can be considered the company's products managers, whose orientation this study focuses on. The research was conducted as an action research and as an interview. I work for the company itself, so observation and monitoring alongside my own work have played an important role in the research. I conducted an interview with the product manager from another department who has been working in the company for many years.

The research results showed that product competence, ERP system and comfort are the key to success when introducing new employee to the company. These are the main actions that have huge role when the product manager orientation is in place.

Based on the theory and research results, an example of a product manager's orientation guide was developed. I also found out what orientation is at a general level and what should be taken in to account for different aspects.

KEYWORDS:

introduction, orderliness, product manager, orientation guide

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 PEREHDYTTÄMINEN	7
2.1 Yrityksen näkökulma	10
2.2 Esimiehen näkökulma	12
2.3 Perehdyttäminen OEM:llä	14
3 TUOTEPÄÄLLIKÖN TYÖNKUVA	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1 Tutkimusprosessi	17
4.2 Toimintatutkimus	17
4.3 Tulosten analysointi	18
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
5.1 Perehdytys työpaikalla	20
5.2 Tärkeintä perehdytyksessä	21
5.3 Perehdytysopas	22
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	24
LÄHTEET	26

LIITTEET

Liite 1. Haastattelun runko

1 JOHDANTO

Hyvä perehdyttäminen tukee työssä jaksamista ja vähentää poissaoloja. Perehdyttämisellä pyritään tarjoamaan uudelle työntekijälle oikeat tavat ja työkalut, jotta työskentely onnistuu uudella työpaikalla. (Penttinen & Mäntynen 2009.) Toimeksiantajayritys OEM Finland Oy on ilmaissut mahdollisen tarpeensa kehittää perehdytysmenetelmäänsä. Auttaako syvempi perehdyttäminen uusia työntekijöitä menestymään työtehtävissään?

Aihe perehdyttämisoppaalle syntyi, kun itse aloitin työt kohdeyrityksessä ja huomasin mahdollisen tarpeen kehittää olemassa olevaa perehdyttämiskäytäntöä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa toimeksiantajayritykselle perehdytysopas tuotepäällikön työtehtävään, jotta uusi työntekijä pystyy toimimaan omatoimisesti mahdollisimman nopeasti. Tutkimuksessa selvitetään, mitä tulee huomioida perehdytyksessä sekä miten perehdytys toteutetaan käytännössä. Kokemukseni yleisesti työelämässä on opettanut, että laadukas suunnittelu sekä huolellinen toteutus takaavat ammattitaitoisen työn jäljen sekä työntekijän. Uudessa työpaikassa aloittaminen on aina vähän jännittävää, koska ikinä ei voi tietää miten työstä suoriudutaan. Tämän vuoksi on hyvin tärkeää perehdyttää uudet työntekijät perusteellisesti uuteen yritykseen.

Perehdytysopas tulee käsittelemään tarkemmin tuotepäällikön perehdyttämistä työtehtävään. Koska toimin itse tuotepäällikkönä kohdeyrityksessä, pystyy asioita tarkastelemaan parhaalta paikalta. Kyseisellä yrityksellä on jo olemassa yleinen perehdytyslista, jota aion käyttää apuna perehdytysoppaan suunnittelussa. Jotta oppaasta saadaan mahdollisimman kattava kokonaisuus, tutkimuksessa havainnoidaan ja haastatellaan muiden osastojen tapaa toimia uuden työntekijän aloittaessa.

Yrityksestä riippuen perehdyttämiseen sisällytetään erilaisia asioita. Perehdyttämisohjelmat eroavat usein toisistaan sen mukaan, onko kyseessä toimihenkilö tai työntekijä. Usein perehdyttäminen tapahtuu työn ohessa oppien. Perehdyttäminen on parhaassa tapauksessa monipuolista ja koostuu useasta erilaisesta toteutustavasta. (Ketola 2010, 72.) Tarkoituksena on löytää toimivimmat toteutustavat ja hyödyntää niitä tuotepäällikön perehdytysoppaan kokoamisessa.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Ihmisen elämässä työ on aina ollut suuri tekijä ja tulee myös aina olemaan. Työhön voidaan opastaa monella eri tavalla. Henkilö, joka on saanut uuden työn, opastetaan tehtävään vanhemman työntekijän avulla, joka opastaa muun muassa oman työkokemuksensa avulla. Kyseisen toimen on tuottanut todennäköisesti järkevyyden, sekä raadollisesti kamppailu eloonjäämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Aiemmin perehdytyksessä kyse oli työhön opastamisesta. Suurempaa kuvaa perehdyttämisestä yritykseen ei aluksi pidetty kovin tärkeänä, koska työympäristö ei ollut niin haastava eivätkä työtehtävät olleet kovin haastavia, jotta oltaisiin tarvittu sen suurempaa yhteysttä työn suorittamiseen. Työhön opastus oli ennen riittävä toimi, jonka avulla uusi työntekijä aloitti työtehtävät. Kun yritykset ja niiden toiminta ovat laajentuneet myös työtehtävät ovat tulleet haastavemmiksi, joten enää pelkkä työhön opastus ei riitä vaan tarvitaan laajempaa perehdyttämistä. Esiin nousevat tärkeät asiat, kuten esimerkiksi se, että työntekijän tulee ymmärtää, miksi yritys on olemassa ja miten se toimii. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Työturvallisuuslaki määrittää, että perehdyttäminen on työnantajan velvollisuus. Työntekijälle tulee antaa tarvittavat tiedot työpaikalla, jotta hän pystyy toimimaan turvallisesti sekä yrityksen säädöksiensä mukaisesti. Yleensä yritykset perehdyttävät uuden työntekijän loistavan osaamisen ja rutiinin avulla. Tulee kuitenkin muistaa, että vaikka toiminta on sujuvaa ja kannattavaa, voidaan sitä aina parantaa. Aktiivinen kanssakäyminen perehdyttäjän sekä perehdytettävän kanssa on tärkeää, koska näin voidaan varmistaa onnistunut perehdyttäminen. Onkin välillä hyvä kysyä perehdytettävältä, miten toiminta on sujunut ja olisiko mahdollisesti tarvetta kehittää jotakin osa-aluetta perehdyttämisessä. (Hirvonen 2019.)

Kun kyse on uudesta työsuhteesta tai uuden työn aloittamisesta, siinä on paljon onnistumisen mahdollisuuksia. Uuden nuoren työntekijän ensimmäinen työpaikka muovaa henkilön omaa ajatusta siitä, miten työmarkkinoilla tulee toimia. Kyseinen henkilö huomaa, miten yrityksessä toimitaan sekä miten ja mitä yritys vaatii työntekijältä. On myös tärkeä kiinnittää huomiota, miten yrityksessä kuunnellaan kollegoita ja miten muut yhteisön henkilöt tulevat toimeen keskenään. Omat haasteet yrityselämässä ja perehdyttämisessä tuovat ulkomaalaistaustaiset henkilöt, joiden kohdalla perehdyttämisen tärkeys

kasvaa. Asiaan ei tule kuitenkaan asennoitua negatiivisesti, vaan tämä kehittää esimiehiä sekä yhteisöä. (Kupias & Peltola 2009, 15.)

Kuten Kupias ja Peltola (2009,17) kertovat, seuraavat määreet ja tarpeet ovat vieneet yritykset perehdyttämään työntekijöitään:

- työn hallinnan edistäminen
- sopeutuminen työhön ja työyhteisöön
- sitoutuminen
- tuloksellisuus ja kannattavuus
- työhyvinvointi
- organisaation uudistaminen
- työntekijän koko kapasiteetin hyödyntäminen
- sisäänajo
- organisaation strateginen toteuttaminen
- johtamisen väline
- muutos, kehittyminen
- säilyttäminen/uudistaminen
- vähemmän virheitä
- turvallisuus
- menestyminen
- työtehtävien oppiminen
- osaamisen jakaminen.

Itse käsitys perehdyttämisestä saattaa tuntua yksiselitteiseltä, mutta sen sisältö on muuttunut huomattavasti. Eri yritykset käsittävät perehdyttämisen eri tavalla, ja niin se tulee aina olemaan. Perehdyttäminen käytännössä kattaa nykyään työhönopastuksen sekä alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdyttämisestä on tullut yleistä myös, kun työntekijän rooli tai positio vaihtuu saman yrityksen sisällä. (Kupias & Peltola 2009, 17–8.)

Laadukkaassa perehdyttämisessä käsitellään kattavat käytännön toimet, jotka auttavat työntekijää sopeutumaan työtehtävään sekä itse yritykseen. On myös tärkeää ottaa huomioon uuden työntekijän olemassa olevat taidot, joiden avulla voidaan mahdollisesti parantaa ja nopeuttaa perehdyttämisprosessia. Kun perehdyttäminen on onnistunut, siitä hyötyvät kaikki yrityksen sisällä, myös perehdytettävä itse. Perehdyttämisellä ei vain py-

ritä saamaan työntekijästä samanlaista kuin kaikista muista yrityksen työntekijöistä. Tärkeää on myös, että työntekijä kehittyisi toimimaan omalla tavallaan yrityksen sääntöjen mukaisesti, mutta olisi myös kykenevä havainnoimaan ja kehittämään itseään paremmaksi työntekijäksi. (Kupias & Peltola 2009, 19–20.)

Työlainsäädännössä perehdyttämällä on suuri painoarvo. Kun toiminta on lainmukaista, voidaan saavuttaa paras mahdollinen ulossaanti työntekijästä, mikä taas vaikuttaa positiivisesti yrityksen työhyvinvointiin sekä kilpailukykyyn. Lainsäädännön valvontaa yrityksessä tulisi seurata henkilöstöammattilaiset, mutta viime kädessä lähin esimies on vastuussa työntekijästä. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

VIESTINTÄ YRITYKSESSÄ

Nykyään yhä useammassa organisaatiossa törmätään ongelmaan, että tieto ei kulje. Tieto ei kuitenkaan kulje itsestään, vaan tästä ovat vastuussa ihmiset, joiden tehtävänä olisi kuljettaa tietoa eteenpäin. Paras tulos voidaan saavuttaa nopeilla päätöksillä ja hyvällä tiedon kululla, mutta miksi työntekijät eivät jaa tietoa tai tieto ei kulje toivotulla tavalla? Tämä vaikuttaa suoranaisesti yrityksen toimintaan negatiivisella tavalla. (Salminen 2000, 61.)

Salminen (2000) kertoo, miten tiedonkulun parantamista voidaan pohtia henkilökohtaisella tasolla.

- Miten itse saan tietoa yrityksen toiminnasta?
- Onko tieto oikeassa muodossa kun saan sen?
- Miten itse jaan tietoa?

Ja laajemmin:

- Kenellä on vastuu yrityksessä tiedonkulusta?
- Kuinka hyvin tiedonkulku on suunniteltu?
- Onko tiedonkulku hoidettu hyvin myös muutostilanteissa?
- Saavatko mahdollisesti eri osastot yrityksessä saman tiedon kuin muut?

Näiden kysymysten avulla voidaan todeta, että tiedonkulku ei ole systemaattista eikä yrityksessä ole otettu huomioon, miten eri ihmiset käyttäytyvät ja jakavat tietoa. Suomalaisissa yrityksissä tiedonkulku ei ole niin sanotusti määritelmän mukaista yhteistä tiedon jakamista, vaan enemmänkin tieto kulkee yhteen suuntaan ja asioista ilmoitetaan eikä viestitä. Kun viestintä on edellä mainitun tapaista, yrityksen toiminta ja työntekijät eivät kehity eikä toiminta näin ollen parane. (Salminen 2000, 61.) Haluan korostaa viestinnän tärkeyttä, sillä toimiva viestintä on mielestäni suuressa osassa myös toimivaa perehdytystä.

Usein saatetaan luulla, että yrityksen viestintäjohtaja on vastuussa tiedonkulusta yrityksen sisällä. Viestintäjohtaja keskittyy yleensä ulkoiseen viestintään eikä näin ollen pysty yksin olemaan vastuussa sisäisestä tiedonkulusta. Vastuu sisäisestä viestinnästä on jaettu monelle eri taholle: esimiehille, markkinoinnille sekä henkilöstöhallinnolle, joiden vastuulla on jakaa tietoa muille organisaatiossa toimiville henkilöille. (Salminen 2000, 62.)

Yleensä ajattellaan, että yritystoiminta on yksi suuri koneisto, jossa vain johtajat ja päälliköt tekevät päätöksiä ja ratkaisuja. Työntekijöiden vastuulle jää vain kuunnella ohjeita ja toimia näiden muikaisesti. Kun toiminta on tämän mukaista, ei viestintä yrityksessä ole menestyksestä. (Salminen 2000, 62.)

2.1 Yrityksen näkökulma

Eri yrityksissä ja työtehtävissä vuorovaikuttamisen sekä sopeuttamisen suhdanne perehdyttämiseen vaihtelee. Perehdyttämistä suunniteltaessa tuleekin ottaa huomioon yrityksen sen hetkinen tilanne ja toteuttaa paras mahdollinen perehdyttäminen, joka auttaa yritystä ja uutta työntekijää menestymään. Yleensä puhutaan yrityksen perehdyttämisestä uutta työntekijää kohtaan, perehdyttämiseen voidaan myös tuoda ulkopuolinen osaaja, joka päinvastoin perehdyttää yritystä toimimaan paremmin kyseisellä alueella. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

Hyvin yleinen käytäntö yrityksessä on perehdyttää uusi työntekijä kädestä pitäen uuteen tehtävään. Kun vaihtuvuus lisääntyy ja yritys kasvaa, voidaan siirtyä kohti massatuontomaista perehdyttämistä. Tämä kyseinen malli onkin erittäin hyödyllinen, koska siinä voidaan perehdyttää ja kehittää koko sen osa-alueen työntekijöitä samalla kerralla. Tämän

jälkeen voidaan siirtyä sopeuttavasta perehdyttämisestä kohti dialogista perehdyttämistä. Tämän mallin tarkoitus on selvittää uuden työntekijän tarpeet ja toimia niiden pohjalta, jotta henkilölle saadaan luotua paras mahdollinen perehdyttäminen. Tämän jälkeen voidaan siirtyä seuraavaan perehdyttämismalliin, joka rakennetaan yhdessä perehdyttäjän ja työntekijän kanssa. Tätä kutsutaan **yleiskehittämismalliksi**, joka luo lähtökohdat perehdyttämiselle. (Kupias & Peltola 2009, 36.)

Käsityömäinen perehdyttämiskonsepti eli vierihoidoperehdyttäminen. Kyseisessä mallissa uusityöntekijä oppii tehtävään vaadittavat asiat kokeneemmalta henkilöltä, joka voi olla esimerkiksi kollega samalta osastolta tai esimies. Tässä tarkoituksena on edetä pikku hiljaa eteenpäin työn ohella. Kun perehdyttäjä on osaava henkilö ja onnistuu muodostamaan neutraalin lähestymistavan perehdyttämiseen, saadaan aikaan hyvä perehdyttäminen. Vaihtoehtoisesti kun perehdyttäjää ei kiinnosta tai hänellä ei ole tarpeeksi motivaatiota perehdyttää uutta työntekijää, saattaa tästä aiheutua huonot lähtökohdat työntekoon. Tämä malli takaa yksilöllisen opastuksen työntekoon, mutta vaatii perehdyttäjältä omistautumista, jotta saadaan paras mahdollinen perehdytys aikaiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 36–37.)

Massatuotannon suuntaan perehdyttämistä viedään, kun halutaan esimerkiksi perehdyttää koko osastoa tai ryhmä uusia työntekijöitä. Avuksi luodaan erilaisia toimintamalleja ja suunnitelmia perehdyttämisen avuksi, joista myös nimitys **malliperehdyttäminen** tulee. Kyseinen toiminta rajoittuu hyvin yleiselle tasolle ja käsittelee laajasti kaikkia yrityksen toimintoja. Lopullinen henkilökohtainen työhön perehdyttäminen jää oman osaston vastuulle. Yleisellä tasolla perehdyttäminen kuitenkin vaatii mukaansa vierihoidomallin, koska sen avulla päästään perehdyttämään tarkemmin henkilöitä yksilötasolla. (Kupias & Peltola 2009, 37–39.)

Massatuotannossa eli ryhmäperehdyttämisessä käytetään erilaisia moduleita, joita on yhdistelty, jotta saadaan paras mahdollinen ulostulo perehdytettävälle. Tästä hieman kehittyneempänä mallina käytetään räätälöityä perehdyttämistä, jossa kaikista moduuleista valitaan ne, jotka kohtaavat perehdytettävän tarpeita. Tässä isossa roolissa toimii perehdytettävän oma opas, joka valitsee kyseiset parhaat moduulit, jotka vastaavat perehdytettävän tarpeita. On kuitenkin erittäin haastavaa itse hahmottaa ja paneutua perehdytykseen, jotta perehdytettävälle saadaan paras mahdollinen lopputulos. Tärkeää on siis, että opas on itse kartalla yrityksen toiminnasta ja osaa huomioida perehdytettävän tarpeet. (Kupias & Peltola 2009, 40–41.)

Yritys voi suunnitella uudelle työntekijälle valmiin ja kattavan pohjan perehdytykselle, mutta aina sekään ei toimi. Kun uusi työntekijä valitaan rekrytoinnissa, tulee työnantajien olla kartalla hänen aiemmasta osaamisestaan. Voidaan myös valita se mahdollisuus, että uusi työntekijä tulee tehtävään, jotta hän tuo uusia näkökulmia kyseiseen tehtävään. Tässä tilanteessa, jossa yritys ja uusi työntekijä molemmat oppivat ja perehtyvät, voidaan kutsua **dialogiseksi perehdyttämiseksi**. Kyseessä on siis molempien osapuolten halu kehittyä kyseisellä osa-alueella. Toimintaa yleensä kuitenkin rajoittaa yrityksen omat arvot, joita ei voi muuttaa ja niihin tulee sopeutua. Yritys valitsee itselleen mieluisan toimintatavan, jolla uusi työntekijä perehdytetään. Tällä valinnalla yritys pyrkii saamaan parhaan mahdollisen lopputuloksen perehdytyksestä, ja näin ollen myös koko yritys hyötyy siitä, kun uusi työntekijä on osaava mahdollisimman nopeasti. Yrityksen näkökulmasta on erittäin tärkeä miettiä omat tarpeet ja resurssit perehdyttämiseen, koska jos perehdytys epäonnistuu, ei myöskään yritys saa kaipaamaansa osaajaa. (Kupias & Peltola 2009, 42.)

2.2 Esimiehen näkökulma

Esimiehen vastuulla on kehittää koko työyhteisöä ja näin ollen on myös vaastuussa saattaa uusi työntekijä tehtäväänsä. Esimies onkin yleensä mukana jo rekrytointivaiheessa, jotta hän pystyy perehtymään työntekijään ja hänen mahdollisiin perehdyttämistarpeisiinsa. Yleensä esimiehen vastuulla on myös kaikki muut arjen tapahtumat, jotka tulee hoitaa ajallaan. Näitä tapahtumia voivat olla esimerkiksi erilaiset edustustilaisuudet, asiakastapaamiset ja yleinen suunnittelu oman osaston toiminnasta. Näiden tapahtumien myötä aikaa jää yleensä hyvin vähän normaaleihin esimiestehtäviin. (Kupias & Peltola 2009, 54.)

Uuden työntekijän perehdyttämisessä tulee ottaa huolellisesti huomioon uuden työntekijän tarpeet. Esimiehen vastuulla on tarkastella yrityksen resursseja, joiden pohjalta perehdytys toteutetaan. Yksi yleinen ongelma on resurssipula, joka tekee perehdyttämisestä vaikeaa kiireen ja miesvajeen vuoksi. (Kupias & Peltola 2009, 54.)

Perehdyttämiseen voidaan käyttää myös esimiehen valitsema henkilöitä, joiden vastuulla on uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Kun valitaan nimetty perehdyttäjä, tulee häntä myös tukea, koska ilman kyseisen henkilön mielenkiintoa perehdyttämistä kohtaan ollaan vaarassa epäonnistua perehdyttämisessä. Nimetyn perehdyttäjän tulee olla aidosti kiinnostunut auttamaan muita kehittymään työssään. Vaikka esimies voi nimetä

vastuullisen henkilön perehdyttämiseen, tulee esimiehen silti seurata perehdyttäjän etenemistä ja menestymistä työssään. (Kupias & Peltola 2009, 56–57.)

Uuden työntekijän ensi askeleet yrityksessä tulisi suorittaa esimiehen kanssa, koska tässä vaiheessa työntekijä ja esimies luovat suhteen, jonka tulee kestää kaikki vastoin käymiset. Alkuvaihe on tärkeä, koska esimies pystyy kuuntelemaan ja opastamaan uutta työntekijää alkuun mahdollisimman hyvin. Uuden työntekijän aloittaessa työtehtäväänsä on tärkeää seurata hänen edistymistään ja antaa mahdollista palautetta onnistumisista kuin myös epäonnistumisista. Aktiivinen läsnä olo uuden työntekijän alkuvaiheessa on erittäin oleellinen asia, koska tämä auttaa motivoitumaan työtehtävää kohtaan. (Kupias & Peltola 2009, 58-59.)

Panostus perehdyttämiseen vaihtee yrityksissä, koska jokaisella on oma toimintatansa sekä konseptinsa. Kuten Kupias ja Peltola (2009, 62) kertovat, on esimiehen tärkeä huolehtia seuraavista vastuualueista:

- Varmistaa tarkoituksenmukainen perehdyttäminen yhteisössä
- Olla läsnä ensimmäisenä työpäivänä tai mahdollisimman pian sovittuna ajankohdantana
- Varmistaa että työntekijä ymmärtää perustehtävänsä
- Sopia suoriutumisen, oppimisen ja kehittymisen tavoitteista
- Seurata ja antaa palautetta
- Huolehtia koeaikakeskusteluista
- Pitää huolta muun yhteisön mukaan tulemisesta
- Huolehtia työntekijä turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista
- Tukea kaikkia perehdyttämistyötä tekeviä

Perehdyttämisen jälkeen uusityöntekijä jatkaa aktiivista vuorovaikutusta esimiehen kanssa. On tärkeä löytää yhteinen sävel esimiehen ja työntekijän välille, koska se auttaa molempia osapuolia kehittymään työssään. Esimies ei ole aina paikalla perehdyttämisessä, mutta on kuitenkin vastuussa lopputuloksesta. (Kupias & Peltola 2009, 63.)

2.3 Perehdyttäminen OEM:llä

Positiivinen ensivaikutelma kannustaa uutta työntekijää jäämään yritykseen (Kangas, 2003, 6). Kokemukseni mukaan OEM antoi minulle hyvän kuvan yrityksen toiminnasta. Uutena tulokkaana minut otettiin avoimesti vastaan ja tiimi omaksui mukaan osaston toimintaan. Ensimmäinen työviikko OEM:llä käynnistyi hyvin. Kirjoitin työsopimuksen, jonka jälkeen aloitimme työhön perehdyttämisprosessin. Käytössä oli yrityksen kehittämä lista, jonka pohjalta uusi työntekijä omaa työnkuvaansa. Työnantajan ja oman kokemukseni pohjalta päätimme päivittää käytössä olevaa perehdystyslistaa.

Uusien näkökulmien avulla päästään kehittämään perehdytysopasta ja koko prosessia eteenpäin. Perehdystysoppaan säännöllinen päivitys sekä sen ajantasalla pitäminen on tärkeää käytettävyyden ja toimivuuden kannalta niin työntekijälle kuin yritykselle. Koska uuden työnomaksuminen ei onnistu yhdellä kertaa, työntekijän perehdytyksessä korostuu suunnitelmallisuus ja kärsivällisyys.

3 TUOTEPÄÄLLIKÖN TYÖNKUVA

Tuotepäällikön rooli saattaa vaihdella eri yritysten välillä, mutta samankaltaisuuksia löytyy. Kun puhutaan teknisestä myynnistä, tuotepäällikön tulee olla ajantasalla omista tuotteistaan sekä ylläpitää jatkuvaa osaamista kyseisiä tuotteista ja markkinoista. Tuotepäällikön operatiivinen osaaminen on muun muassa. logistiikan ja varaston kierto nopeuden hallintaa, joka on erittäin tärkeää. (Suvanto 2020.)

Tuotepäälliköllä on vastuu suunnittelusta ja hän ymmärtää kokonais kuvan yrityksen tuotteista sekä kehittää niiden kilpailukykyä. Vastuu erilaisista prosesseista on myös tuotepäälliköllä. Näitä prosesseja voivat olla esimerkiksi tuotteiden hinnoittelu ja tuotteen laadun seuranta ja kehittäminen. On tärkeää pyrkiä kehittämään myyntiä ja sitä tuotepäällikkö usein myös tekee. Toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi koulutukset, joilla pyritään parantamaan myyjien tuotetietoutta. (Kyvyt 2018.)

Jokaista tuotepäällikköä yhdistää se tekijä, että jokaisen tulisi olla oman alansa erikoisosaaja. Voidaan puhua asiakkaan tai ostajan ymmärtämisestä. Asiakas ja markkinaymmärryksen jakaminen on tuotepäällikölle yksi tärkeimmistä tehtävistä. Tuotepäällikön tulisi myös olla vastuussa tuotteidensa kannattavuudesta ja niiden elinkaaresta. (Pendolin 2013.)

Millainen on hyvä tuotepäällikkö?

Menestyvillä tuotepäälliköillä on paljon yhteneväisyyksiä, kuten se, että he pystyvät hahmottamaan mihin suuntaan markkinat kehittyvät ja missä kunnossa heidän tuotteensa ovat, jotta he voittavat markkinat ja tyydyttävät asiakkaat. Tämä vaatii todella hyvää lyhyt näköisyyttä kuin myös pitkänäköisyyttä, koska muilla työntekijöillä omassa yrityksessä ei välttämättä ole tietoa tai ymmärrystä aiheesta samalla tavalla kuin tuotepäälliköllä. Tarvi taan hyviä ideoita, mutta myös uskallusta toteuttaa ne. Jos ei uskalla toteuttaa ideoitaan tai visioitaan niin ei välttämättä pysty menestymään. Tuotepäälliköllä tulee olla uskallusta astua esiin sekä tuoda ilmi mahdollisia kehityskohteita ja parannuksia, joiden avulla tuotteista tai palveluista saadaan parempia. Kun mahdolliset uudet ideat on esitelty esimiehelle, tulee tuotepäällikön vakuuttaa esimies kyseistä ideasta. (Brian Lawley 2009.)

Tuotepäällikkö OEM:llä

Olen oppinut perehdytykseni aikana, että tuotepäällikön työnkuva on erittäin laaja sekä mielenkiintoinen. Toiminta ulottuu aina myynnistä, tuotteiden tilaamiseen ja yhteydenpitoon toimittajien kanssa. Toimintaa pääsee harjoittamaan prosessin joka osa-alueella. Aktiivinen yhteydenpito toimittajiin on todella tärkeää, jotta toiminta on suoraviivaista ja virheetöntä. Kaikesta tulee raportoida molemmin puolin, koska näin ollen voidaan mahdollisesti parantaa ongelmakohtia. Toimittajia tavataan myös mahdollisesti ja keskustellaan mahdollisista muutoksista ja yleisistä asioista.

Aktiivinen omien tuotteiden seuraaminen on erittäin tärkeää, koska ilman tavaraa ei voida myydä ja näin ollen yritys ei voi tehdä tulosta. Kohdeyrityksessä, eri osastoilla saattaa olla muutama eri tuotepäällikkö, koska tuotemäärät saattavat olla erittäin suuret ja näin ollen tuotteiden hallinta on helpompaa ja välttyään virheiltä. Tuotepäälliköillä on omat tuotealueensa, jotka ovat heidän vastuullaan hankitojen puolesta kuin myös myynnin puolesta. Mikäli tuotteita ei ole seuraavina ongelmia, koska mitään ei saada myytyä. Ongelma on myös toiseen suuntaan, jos tuotteita on liikaa varastosaldot kasvavat ja varastonkierto heikkenee mikä ei myöskään ole hyvä asia. On siis tärkeää seurata tuotteita ja niiden liikkumista varastoon kuin varastosta pois. On tärkeää pitää myyjät ajan tasalla tuotteista, koska myyjien tehtävä on myydä tuotteita ja tuotepäällikön vastuulla on pitää tavaraa myytävänä.

OEM:llä tuotepäällikkö osallistuu myös myyntiin, mutta hieman eri tavalla. Mahdollisesti suuremmat projektit ja valmistavat teollisuudet vaativat syvempää tuoteosaamista. Tuotepäällikkö tuo myyjälle tukea, jos asiakas tarvitsee tarkempaa tietoa tuotteista. mahdolliset jälleenmyyjät tietävät hyvin mitä haluavat ja tekevät kaupan myyjän kanssa, mutta yritykset jotka käyttävät tuotteita omassa valmistuksessa haluavat tarkat tiedot tuotteista ja niiden valmistajista. Tässä tuotepäällikkö tuo oman arvonsa yritykseen, koska hänen vastuullaan on olla tietoinen tuotteista ja niiden teknisistä asioista. Aina ei kuitenkaan kyse ole suurista projekteista vaan tuotepäällikkö voi myös osallistua myyntiin myös siinä samassa missä myyjät toimivat.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusprosessi

Keräsin tutkimuksen aineistoa koko kirjoitusprosessin ajan havainnoimalla työympäristöä. Lisäksi päätin valita toiseksi aineiston keruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelu on joustava menetelmä ja se sopii hyvin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastateltavaksi valitsin toisen tuotepäällikön kohdeyrityksestä, joka tuntee yrityksen läpikotaisin ja omaa melkein 10 vuoden kokemuksen tuotepäällikön tehtävistä. Haastattelun avulla voidaan korostaa yksilöä, jolla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106.)

Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruutavoista ja haastattelutapoja on useita. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa otetaan huomioon sanaton viestintä ja olemus. Tarkoituksena on toteuttaa ennalta suunniteltu haastattelu ja saada luotettavaa materiaalia tutkimusta varten. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 34-43.)

Olin miettinyt valmiiksi haastattelua varten teemoja ja kysymyksiä. Päädyin tekemään haastattelut puolistrukturoituina, jolloin kysymykset on valmisteltu ennakkoon (liite1). Haastattelutilanteessa valikoin kysymyslistaltani oleellimmat kysymykset haastattelun edetessä. Keksinkin myös uusia kysymyksiä, jotka tulivat mieleeni haastattelun aikana. Äänitin ja litteroin haastattelun. Haastattelun avulla saadut vastaukset olivat valideja, sillä ne vastaavat tutkimuskysymyksiini. Menetelmän luotettavuutta on vaikea arvioida, sillä haastatteluja oli vain yksi. Haastatteluja olisi kannattanut tehdä useampi, jotta luotettavuus olisi kasvanut ja olisin saanut erilaisia näkökulmia.

4.2 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tutkia jo olemassa olevia käytäntöjä ja pyrkiä muokkaamaan niitä toimivammaksi. Kyseistä tutkimusta käytetään ongelman ratkaisuun kun kyseessä on sosiaalinen, tekninen tai eettinen ongelma. Olennainen tekijä tutkimuksessa on ottaa työtä tekevät ihmiset mukaan tutkimukseen. (Kuula 2020.)

Kehittämistapana toimintatutkimus perustuu siihen, kun ihmiset työpaikalla osallistuvat toiminnan kehittämiseen ja pyrkivät auttamaan ongelma ratkaisussa. Joka päiväinen

työnteko ja pohdinta ei välttämättä tuota tarpeeksi laajaa käsitettä miten jokin ongelma voidaan ratkaista. Toimintatutkimuksen avulla työntekijät saadaan ymmärtämään asiat eri kannalta ja teoretisoimaan käyttäytymistään ja tarkastelamaan kriittisesti mahdollisia muutoksia kohteita. (Koski & Kelo 2019.)

Toimintatutkimuksen kohteena voi olla melkein mikä tahansa ihmiselämään tai työelämään liittyvä aihe. Tarve tutkimukselle voi mahdollisesti ilmetä, kun aiemmissa tutkimuksissa on havittu puutteita eli mahdolliset yliopistot ja tutkijat huomaavat tarpeen tutkimukselle. Yleisempää on kuitenkin, että itse tutkimuskohde tai tutkimuskohteen ympärillä toimivat ihmiset huomaavat tarpeen tutkimukselle. (Kuula 2020.)

Kuten Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2015) kertovat, tavanomainen prosessi on toiminta- ja konstruktiivisessa tutkimuksessa seuraavanlainen:

- Ongelma
- Syvällisen teoreettisen ja käytännöllisen tiedon hankkiminen tutkimuksen ja kehittämisen kohteesta
- Ratkaisujen laatiminen
- Ratkaisujen toimivuuden testaus ja konstruktion oikeudellisuuden osoittaminen
- Ratkaisussa käytettyjen teoriakytkentöjen näyttäminen ja ratkaisun uutuusarvon osoittaminen
- Ratkaisun soveltuvuusalueen laajuuden tarkastelu

Tässä opinnäytetyössä ongelmana toimii tarve uudempaan tuotepäällikön perehdytysoppaaseen. Tiedon hankkiminen teorian avulla. Aineiston keräämisen jälkeen ratkaisujen laatiminen. Ja aineiston pohjalta nousseiden asioiden avulla soveltuvuuden tarkastelu.

4.3 Tulosten analysointi

Kerettyäni tarpeeksi aineistoa tutkimusta varten, aloitin niistä syntyneiden tulosten analysoinnin. Tulosten analysointiin meni paljon aikaa, sillä niin havainnoinnista kuin myös haastattelusta nousi esiin paljon aineistoa.

Lopuksi minulla on koossa muutama enemmän esille noussut aihe. Tämän jälkeen mietin, mikä kokonaisuus yhdistää aiheet yhden otsikon alle. Näin syntyi kaksi teemaa. Ensimmäinen teema on suunnitelmallisuus ja kehittäminen. Toinen teema on perehdyttämisen johdonmukaisuus. Tulen kertomaan seuraavassa luvussa tutkimustuloksista ja analysoin niitä teemojen mukaan. Esille nousseiden teemojen avulla, luodaan tuotepäällikön perehdytysopas.

Tulokset joita käytän analysoinnissa ovat tulleet omasta havainnoinnista sekä yhdestä haastattelusta, jonka suoritin toisen osaston tuotepäällikön kanssa. Haastatteluita olisi voinut olla enemmän, mutta ajan ja tilanteen vuoksi en niitä pystynyt enempää järsjettämään. Oma havainnointi ja tiedon kerääminen on tapahtunut työn ohessa.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Perehdytys työpaikalla

Haastattelussa selvitin kohdeyrityksen toimintaa liittyen perehdyttämiseen. Saatujen vastauksien perusteella voidaan sanoa, että toiminnassa ollaan menty eteenpäin vuosien saatossa, mutta aina voidaan toimia paremmin. Haastateltava kertoo aloittaneensa yrityksessä 9-vuotta sitten ja toteaa toiminnan parantuneen entisestään siitä mitä perehdyttäminen oli silloin.

Tuotepäällikön perehdyttäminen yrityksessä poikkeaa esimerkiksi myyjän perehdyttämisestä, koska tuotepäällikön rooli ja vastuu ovat erilaiset. Haastattelussa saatujen tietojen pohjalta voidaan todeta, että tuotepäällikön perehdyttämisessä pidetään tärkeänä tuoteosaamista sekä materiaalinhallintaa. Tuotepäällikön tärkeimpiin osa-alueisiin kuuluu siis perinpohjainen tietämys tuotteista ja järjestelmästä, jonka avulla tuotteita hallitaan. Perehdyttämiseen ollaan käytetty apuna listaa, jonka pohjalta ollaan voitu seurata edistymistä ja mahdollisesti keskittyä tarkemmin tiettyihin osa-alueisiin.

Tuotetietämys on tärkeää, mutta myös järjestelmä jonka avulla tuotteita hallitaan tulee osata. ERP-järjestelmä nousee siis esiin perehdyttämisessä suuressa osassa. Monimutkainen ja aina yrityksen mukaan räätälöity SAP-järjestelmä on tuotepäällikön yksi tärkeimmistä työkaluista. Koska kyseinen järjestelmä on aina yleensä muokattu yrityksen mieleiseksi, se tulee aina tietyiltä määrin opetella uudelleen. Tietenkin pohja ja perusteet säilyvät, mutta vaihtelevuuksia eri yritysten SAP-järjestelmien välillä on huomattavasti.

Osana perehdyttämistä on myös muiden osastojen tuotteiden tietäminen, mutta huomattavasti suppeammin. Tämän tarkoituksena on pystyä tarjoamaan mahdolliselle asiakkaalle kokonaisvaltaisempi tuotekokonaisuus. On tärkeää pystyä hahmottamaan koko kuva yrityksen tuotteista, jotta asiakas saisi mahdollisesti koko tarpeen yhdestä paikasta. Yleensä uusi työntekijä sopii itselleen tapaamiset eri osastojen päälliköiden kanssa ja he koordinoivat tapahtuman. Yleensä toisen osaston tuote esittelyn suorittaa tuotteiden tuotepäällikkö.

5.2 Tärkeintä perehdytyksessä

Kohdeyrityksessä perehdyttäminen on erittäin tärkeää ja siksi sitä tulisi kehittää jatkuvasti. Kun avainasemassa ovat tuotetietämys sekä materiaalin hallinta, tulisi perehdyttäminen tuotepäälliön osalta painottua tuotteiden ja järjestelmän opettamiseen. Tuotepäällikön oman alueen tuotteet ovat avainasemassa, koska hyvä tuotetietämys avustaa myös myyjiä. Yksi tärkeimmistä tehtävistä tuotepäälliköllä on nimenomaan avustaa myyjiä tuotteiden kanssa ja auttaa heitä tarjoamaan asiakkaille juuri oikeat tuotteet laajasta valikoimasta. Itse toimiessani yrityksessä, olen havainnoinut sekä haastatellut muita tuotepäälliköitä ja he painottavat myös tuoteosaamisen tärkeyttä. Tämän myötä olen antanut perehdytysoppaassa suurta painoarvoa tuotteiden opettamiseen.

Joka päivä käytössä on ERP-järjestelmä, jonka avulla tuotteita hallitaan ja minkä kautta tapahtuu lähes kaikki materiaalinkulku. Tuotepäälliköllä on eri toiminnot järjestelmässä, kuin esimerkiksi myyjillä. Tuotepäälliköt seuraavat varastosaldoja, avaavat uusia tuotteita järjestelmään, tilaavat tuotteita sekä tekevät myös myyntitilauksia. Joten suuri painoarvo pitää myös asettaa käytössä olevan järjestelmän osaamiseen. Yleensä uudelle työntekijälle asetetaan hakuvaiheessa vaatimuksia, kuten ERP-järjestelmän osaaminen. Kuitenkin ERP-järjestelmät ovat yleensä räätälöityjä yrityskohtaisesti, joten sen opettamiseen tarvitaan jonkun ammattilaisen apua. Kuten Kupias & Peltola (2009) kertovat perehdyttäminen tapahtuukin niin, että vanha työntekijä opettaa uutta työntekijää perehtymään työtehtävään.

Kun perehdyttäminen aloitetaan on tärkeää myös suunnitella huolellisesti miten uuden työntekijän perehdyttäminen toteutetaan. Joten annan erittäin suuren painoarvon tuotteiden ja ERP-järjestelmän perehdyttämiselle. Koska yrityksen toiminta jatkuu siitä huolimatta, että uusi työntekijä saapuu yritykseen on erittäin tärkeä tehdä huolellinen suunnitelma mitä tullaan opettamaan ja missä ajassa. Kaikkien perehdyttämistä vaativien asioiden tulee olla tasapainossa koko perehdyttämisen ajan, koska näin ollen työntekijä pystyy mahdollisesti myös osallistumaan oikeaan työntekoon samaan aikaan. Ensin opetetaan perusteet toiminnalle, jonka jälkeen työntekijä pystyy toimimaan itsenäisesti perehdyttämisen ohella. Suurin oppiminen tapahtuukin itse työnteossa, mutta erityistarpeisiin voidaan ottaa kantaa jos sen huomataan olevan tarpeellista.

Kun uusi työntekijä kokee itsensä osaksi yritystä ja kyseistä tiimiä jossa hän tulee työskentelemään, auttaa se jaksamaan ja kehittymään. Kun uusi työntekijä huomaa kuuluvansa yhteisöön on hänen helpompi toimia myös itsenäisesti. Oman perehdytyksen aikana sain apua ja tukea omalta osastolta, joka auttoi minua kehittymään ja näin ollen tulemaan nopeammin valmiiksi työntekijäksi. Kaikki vastuu ei ole perehdyttäjällä vaan loppu vastuu tiedon sisäistämisestä on itse uudella työntekijällä.

5.3 Perehdytysopas

OEM:llä on jo käytössä perehdytyslista, jota käytetään työkaluna uuden työntekijän perehdyttämisessä. Perehdytysoppaan tarkoituksena on tuoda mahdollisesti lisää tarkentavuutta jo olemassa olevaan perehdyttämislistaan. On erittäin tärkeä opastaa uusi työntekijä ja tässä tapauksessa tuotepäällikkö omiin tehtäviinsä mahdollisimman perusteellisesti. Tulenkin avaamaan mitä perehdytysopas mahdollisesti tulee pitämään sisällään, jos sitä halutaan soveltaa osana olemassa olevaa perehdyttämislistaa.

Mielestäni tuotteiden perehdyttämiseen tulee kiinnittää erityisesti huomiota. Perehdytysoppaaseen voidaan laatia kolme syventävää kohtaa. Ensimmäinen olisi tuotepäällikön oman alueen tuotteet joista hän tulee vastaamaan. Tämä sisältäisi tarkat kuvaukset ja kertomukset tuotteiden toimittajista ja heidän tuotteistaan. Eri toimittajat saattavat toimia eri tavalla, koska toimitusten välimatka saattaa olla pidempi ja tuotteita tilataan harvemmin toisilta toimittajilta. Vaikka tilaukset olisivat harvemmassa tulee silti toimittajiin olla yhteydessä, koska se saattaa taata toimivamman yhteistyön.

OEM:llä tuotepäällikön vastuulla on tukea myyjiä haastavammissa kysymyksissä joita asiakkaat saattavat kysyä. Siksi onkin erittäin tärkeää, että tuotepäälliköllä on paras tietämys oman alueensa tuotteista. Yritys tarjoaa uudelle työntekijälle perehdytystä tuotteisiin, mutta kertaluontoinen opetus ei välttämättä riitä, joten sitä tulisi jatkaa mahdollisesti portaittain. Jatkuva kouluttaminen voisi taata tuotepäällikölle paremman pohjan sisäistää perehdyttämisen. Toimittajien kanssa voidaan mahdollisesti sopia tuotekoulutuksesta, mutta tämä vaihtoehto edellyttää matkustamista puolin ja toisin, sekä nämä tapahtumat saattavat olla harvassa ja ovat riippuvaisia yrityksen puitteista.

Toisena kohtana mitä perehdyttämisessä voisi syventää on yrityksen järjestelmien käyttö. Tuotepäällikön tehtävänä on hallita tuotteita ja siinä suurena tekijänä on SAP. Kyseisellä järjestelmällä hallitaan tuotteita aina tilaamisesta sen lähettämiseen. Onkin erittäin tärkeää perehdyttää ehkä tuotepäällikön yksi suurimmista työkaluista todella perusteellisesti. Koska kyseinen järjestelmä räätälöidään aina kohdeyrityksen mukaisesti on erittäin tärkeää käydä se läpi uuden työntekijän kanssa vaikka hän olisi sitä entuudestaan käyttänyt.

Kolme tärkeintä seikkaa joihin voisi kiinnittää huomiota on: tuotteen avaaminen, tuotteen tilaaminen sekä lopuksi myyminen. Nämä kolme asiaa ovat tärkeimmässä roolissa tuotepäällikön työtehtävässä. Vastuu ei rajoitu vain tuotteiden tilaamiseen tai hallintaan vaan tuotepäällikön tehtävänä on myös osallistua myynnillisiin tehtäviin. Tietenkin parhaitan nämä tehtävät oppii työn ohessa, mutta perusteellinen perehdyttäminen auttaa työntekijää soveltamaan omia oppejaan arjessa.

Kolmas asia mikä tutkimuksessa tuli ilmi on työntekijän viihtyvyys työpaikalla. Tämä on ehkä loppujen lopuksi yksi tärkeimmistä asioista mistä tulee pitää huolta, kun uusi työntekijä aloittaa uudessa yrityksessä. OEM tarjoaa erinomaiset puitteet kaikille työntekijöille ja haluaa, että työntekijä voi hyvin. Yleensä koeajan jälkeen nämä yrityksen tarjoamat edut tulevat voimaan ja niistä olisikin hyvä muistuttaa työntekijää. Kun yritys tuo ilmi aidon kiinnostuksen parantaa työntekijän hyvinvointia se auttaa jaksamaan työssä.

Hyvin vointiin vaikuttaa myös oman tiimin yhteistyö, koska yhteistyöllä voidaan saavuttaa paljon enemmän. Tiimin täytyy toimia yhdessä ja aina pitää uskaltaa kysyä apua joltain muun tiimin jäseneltä. OEM:llä muut työntekijät ovat aina valmiina auttamaan ja tekemään yhteistyötä. Tiimin sisäiseen kemiaan voidaan vaikuttaa positiivisesti vaikka järjestämällä yhteisiä kokouksia tai tapahtumia, joissa käydään läpi menneitä ja tulevia asioita sekä yleisesti tiimin toimivuutta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millainen on paras mahdollinen perehdytysopas tuotepäällikölle. Itse tuotepäällikön työnkuva ei ole jokaisessa yrityksessä samanlainen ja se vaatii laajaa osaamista. Tuotepäällikkö käsittää laajan toimialan eikä kyseiselle tehtävänimikkeelle voida luoda tarkkaa tehtäväkuvausta, koska se vaihtelee yritys kohtaisesti. Nimenomaan laajan ja vaihtelevan työkuvan vuoksi, minun oli vaikea löytää omaa työnkuvaani vastaava selitys tuotepäällikön tehtävistä. Koska toimin itse tuotepäällikkönä kohdeyrityksessä, minun oli helppo kehittää juuri OEM:n tuotepäällikölle perehdyttämisopas.

Opinnäytetyöprosessi alkoi niin, että aluksi pohdin itselleni ajankohtaisen ja itseäni kiinnostavan aiheen. Aihe löytyi selkeästi uuden työpaikan ja työnkuvan kautta. Asetin itselleni selkeät tavoitteet sekä suuntaa antavan aikataulun. Valitsin tutkimustyön aineistonkeruu menetelmiksi sopivat menetelmät, joiden avulla sain mielestäni kattavaa ja luotettavaa materiaalia.

Aihetta tutkittiin useammasta eri näkökulmasta, joka Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2014, 105) mukaan lisää työn luotettavuutta. Kuitenkaan tutkimuksen yleistettävyyttä ei ole mielestäni paras mahdollinen, sillä keskityin tutkimuksen pääpainon enimmäkseen juuri tuotepäällikön perehdyttämiseen. Oma havainnointi ja haastattelu toivat hyviä näkökulmia miten kehittää perehdyttämistä juuri tuotepäällikön osalta. Haastattelun suoritin toisen tuotepäällikön kanssa joka on toiminut talossa jo vuosia. Haastateltava on nähnyt mitä perehdyttäminen on ollut yhdeksän vuotta sitten ja mitä se on tänä päivänä, joten kokemusta ja näkemystä asiasta hänellä oli.

Kerätyn tiedon ja haastattelun avulla saatiin erittäin hyvää tietoa mitä voidaan parantaa ja mitä tehdään nyt jo okein perehdyttämisessä. Perehdyttämistä ei voida ikinä kehittää liikaa, koska se on yksi tärkeimmistä asioista mihin jokaisen yrityksen tulisi panostaa. OEM:n perehdyttämislista käsittelee yrityksen ja uuden työntekijän työnkuvan läpi, mutta tarkempaa kuvausta tuotepäällikön tärkeimmistä tehtävistä voidaan kehittää. Perehdyttämisoppaassa on nostettu esille kolme avain asemissa olevaa asiaa joihin tulee kiinnittää erityis huomiota.

Perehdyttäminen usein saatetaan jättää pienemälle huomiolle, kun uusi työntekijä aloittaa yrityksessä. Kuten teoria osuudessa kerrottiin, mitä kaikkea perehdyttäminen pitää

sisällään ja kuinka sitä tulee katsoa monesta eri näkökulmasta. On siis tärkeää katsoa miten perehdyttäminen tullaan suorittamaan todellisuudessa eikä vain ajatuksen tasolla. Esimies on vastuussa perehdyttämisessä, joten hänen tulee suunnitella ja organisoida perehdyttäminen. Perehdyttämisen suunnittelu vaiheessa tulee ottaa huomioon uuden työntekijän osaaminen ja mihin tulee kiinnittää huomiota perehdyttämisessä. Kolme kohtaa, jotka itse nostin esille perehdyttämisessä eivät katso kenenkään aikaisempaa osaamista vaan ovat aina tärkeitä, kun uusi työntekijä aloittaa yrityksessä. Kyseiset alueet tietenkin vaihtelevat yrityksestä riippuen, mutta tutkimus on tehty OEM:llä, joten tarpeet ovat huomioitu kohdeyrityksen mukaan.

Uuden työntekijän perehdyttämiselle ei voida välttämättä tehdä tiettyjä raameja joita noudattamalla perehdyttäminen aina onnistuu, mutta tietyt osa-alueet vaativat erityisen huomion. Oman havainnoinnin ja haastattelun pohjalta voidaan todeta, että asiat jotka nostin esille ovat avain asemassa, kun perehdytetään uutta tuotepäällikköä. Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta työntekijän tulee opetella näytetyt asiat. Vaikka perehdyttäminen esimiehen puolelta on erittäin kattava tulee katsoa miten työntekijä sisäistää kerrotut asiat. Perehdyttämisen aikana on erittäin tärkeä kysyä asioita mikäli jokin asia on jäänyt mietityttämään uutta työntekijää. Valmista työntekijää on vaikea saada pelkäämään perehdyttämisellä, koska asiat opitaan yleensä vasta käytännössä eli töitä tekemällä.

OEM toimii perehdyttämisessä erittäin hyvin, mutta aina voidaan parantaa toimintaa. Tapaukset toimittajien kanssa ovat esimerkiksi yksi oikein hyvä tapa tuoda tuotepäällikölle tietoa omista tuotteista. Yrityksessä on paljon osaamista myös ERP-järjestelmien hallinnassa, mutta resurssit ovat aina rajalliset. Aikaa pitäisi löytää, jotta jokainen saisi kattavan koulutuksen järjestelmään. Kun perehdyttämistä katsotaan viihtyvyyden kannalta, yrityksen työntekijät ovat ensiluokkaisia, koska jokainen auttaa toista ja yhteistyötä tehdään osastojen kesken jatkuvasti. Tämä on erittäin hyvä asia, koska kaikki toiminta ja kanssakäyminen muiden kanssa kehittävät omaa osaamista toiminnasta ja yrityksestä. Opinnäytetyö osoittaa, että syvempi perehdyttäminen auttaa uusia työntekijöitä menestymään työtehtävissään.

LÄHTEET

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirvonen, H. 2019. Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta. Perehdyttämistä on kehitettävä. Viitattu 10.5.2020 <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä 2010 Viitattu 5.6.2020 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koski, P. & Kelo, M. 2019. Toimintatutkimus menetelmänä. Viitattu 2.4.2020 <https://blogit.metrolii.fi/masterminds/2019/09/30/toimintatutkimus-menetelmana/>

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kuula, A. 2020. Toimintatutkimus. KvaliMOTV. Viitattu 2.4.2020 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html

Kyvyt.fi 2018. Tuotepäällikkö. Viitattu 2.4.2020 <https://kyvyt.fi/group/liiketalouden-urapolut/tuotepaallikko>

Lawley, B. 2009. The Phenomenal Product Manager. California USA: Silicon Valley. Viitattu 5.6.2020 https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=t7MbeR4sqrcC&oi=fnd&pg=PP1&dq=product+manager+job+description&ots=-2G5xyMtX1&sig=XKGL7bNfKzhzKVklJGh4yaq3iY&redir_esc=y#v=onepage&q=product%20manager%20job%20description&f=false

Ojasalo, K.; & Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Pendolin, H. 2013. Mitä tuotepäällikkö tekee? Viitattu 2.4.2020. <http://www.prodman.fi/mita-tuotepaallikko-tekee>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf>

Salminen, J. 2001. Johtamisviestintä. Mekanistinen maailmankuva murroksessa. Talentum Media Oy.

Suvanto, A. 2020. Mitä tuotepäällikkö oikein tekee? Viitattu 2.4.2020. <https://tuotejohtaminen.fi/mita-on-tuotehallinta/mita-tuotepaallikko-tekee/>

Haastattelun runko

Tausta

1. Koulutus ja työnkuva
2. Työpäivän rakenne
3. Oma aloitus työpaikassa

Teema 1. Kokemus perehdyttämisestä

4. Millainen oli oma perehdytys?
5. Hyvät asiat perehdyttämisessä
6. Omat mietteet perehdyttämisen kehittämisessä
7. Yhteenveto ja jatkotoimenpiteet

Teema 2. Yleistä

8. Mitä itse koet tärkeäksi kun uusi työntekijä aloittaa työpaikalla?
9. Käytiinkö läpi oleelliset asiat huolellisesti?
10. Painottuiko perehdyttäminen vanhan työntekijän kokemuksiin?
11. Hyödynnettiinkö perehdyttämisessä kuinka monta osapuolta?
12. Kuka oli vastuussa perehdyttämisestä?

Teema 3. Turvallisuus ja laki

13. Työturvallisuus ja siitä vastaava henkilö?
14. Tuotiinko työturvallisuus ja lakiasiat esille perehdyttämisessä?