



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

TYÖHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMINEN MIKROYRITYKSESSÄ

Case: Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Johtaminen ja viestintä
Opinnäytetyö
Kevät 2014
Eeva-Riitta Hemmilä

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden Koulutusohjelma

HEMMILÄ, EEVA-RIITTA:

Työharjoittelijan perehdyttäminen
mikroyrityksessä

Case:

Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy

Johtamisen ja viestinnän opinnäytetyö, 48 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2014

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millainen mikroyritys on työharjoitteluympäristönä ja millainen työharjoittelijan perehdytys on mikroyrityksessä. Työssä keskityttiin ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvään työharjoittelujaksoon. Tutkimuksen toimeksiantaja oli Lahdessa toimiva mikroyritys Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy, jossa työharjoittelunsa suorittaa vuosittain jopa kolme ammattikorkeakouluopiskelijaa.

Opinnäytetyön teoriaosuus on kaksiosainen. Ensimmäinen teorialuku käsittelee mikroyrittäjyyttä sekä sitä, millainen mikroyritys on työharjoitteluympäristönä. Osuudessa esitellään myös ammattikorkeakoulututkinnon työharjoittelu ja mikroyrittäjyyden erityispiirteet. Toisessa teorialuvussa kerrotaan, miten työharjoittelussa oleva ammattikorkeakouluopiskelija perehdytetään mikroyrityksessä. Osiossa keskitytään erityisesti perehdyttämisen merkitykseen, sisältöön, menetelmiin, rooleihin ja eri vaiheisiin sekä perehdyttämisen suunnitteluun.

Opinnäytetyön empiirisessä osiossa käsitellään toimeksiantajayrityksen työharjoittelijoiden kokemuksia perehdytyksestään. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelminä käytettiin teemahaastattelua ja osallistuvaa havainnointia. Tutkimukseen haastateltiin helmikuussa 2014 kolmea toimeksiantoyrityksessä työharjoittelijana toiminutta henkilöä. Osallistuva havainnointi toteutettiin tutkijan ollessa toimeksiantajayrityksessä työharjoittelussa loppuvuonna 2012.

Tutkimustuloksien perusteella voidaan todeta, että mikroyritys koetaan hyväksi työharjoittelupaikaksi työtehtävien monipuolisuuden ja sen ansiosta, että työharjoittelijan on mahdollista saada paljon vastuuta. Työtehtävien haasteellisuus ja monipuolisuus riippuvat kuitenkin harjoittelijasta itsestään: hänen kyvystään kantaa vastuuta, oma-aloitteisuudestaan ja kiinnostuksen kohteistaan. Perehdyttämisen haaste on arjen vaihtelevuus, jonka seurauksena perehdyttämisen tasalaatuisuus kärsii. Lisäksi monipuolisten työtehtävien seurauksena opittavan tiedon määrä on suuri, jolloin perehdyttäminen on entistäkin tärkeämpää.

Asiasanat: työharjoittelu, mikroyritys, perehdyttäminen, kvalitatiivinen tutkimus

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

HEMMILÄ, EEVA-RIITTA:

Trainee work orientation in a small
business

Case:

Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy

Bachelor's Thesis in Management and Communication, 48 pages, 2 pages of
appendices

Spring 2014

ABSTRACT

The aim of this thesis was to examine how a trainee should be orientated in a small business. Furthermore the aim was to explore what kind of an environment a small business is for polytechnic practical training. This thesis was commissioned by Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy. The company is a microbusiness operating in Lahti. The company has up to three trainees a year.

The theoretical background of the study is presented first. It is divided into two parts. The first part focuses on small businesses as an environment for practical training. The second part investigates the work orientation process of trainees: its content, methods and roles.

The empirical part of the thesis is presented next. It was conducted as a qualitative survey. The data was obtained by an interview and by participant observation. The company's three trainees took part in the interviews. The interviews were conducted in February 2014.

The results indicate that a small business is considered as a challenging environment for practical training and for work orientation. That is because interns have to know a significant amount of information to cope with various assignments. In a small business interns have a lot of responsibility in a hectic environment.

Keywords: practical training, small business, work orientation, qualitative research

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta	1
1.2	Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset	2
1.3	Aineisto ja tutkimusmenetelmät	3
1.4	Opinnäytetyön rakenne	4
2	MIKROYRITYS TYÖHARJOITTELUYMPÄRISTÖNÄ	5
2.1	Mikroyrittäjyyden erityispiirteet	6
2.2	Ammattikorkeakoulun työharjoittelu	9
2.3	Työharjoittelun käytännön järjestelyt	10
2.4	Työharjoittelu mikroyrityksessä	11
3	TYÖHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMINEN	13
3.1	Merkitys	13
3.2	Sisältö	15
3.3	Roolit	18
3.4	Menetelmät	21
3.5	Työkalut	22
3.6	Vaiheet	24
3.7	Perehdyttämissuunnitelma	25
4	CASE: TYÖHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMINEN KONTTORIKONELIIKE SARIN-VÄISÄNEN OY:SSÄ	27
4.1	Yrityksen esittely	27
4.2	Tutkimuksen toteutus	28
4.3	Tutkimusmenetelmät	29
4.4	Tulokset ja johtopäätökset	30
4.5	Kehitysehdotukset	39
4.6	Reliabiliteetti ja validiteetti	40
5	YHTEENVETO	42
	LÄHTEET	44
	LIITTEET	48

1 JOHDANTO

Ammatilliseen koulutukseen, ammattioppilaitoksista yliopistoihin, kuuluu nykyään opiskelua työpaikalla. Opetusministeriön arvioiden mukaan työpaikoilla on vuosittain noin 156 000 opiskelijaa työssä opiskelujaksoilla. Tämä tarkoittaa noin kuutta prosenttia Suomen kokonaistyövoimasta. Näistä 156 000 opiskelijasta 24 000 on ammattikorkeakouluopiskelijoita. (Yrittäjät 2014.) Työharjoittelu sisältyy kaikkiin tutkintoihin kaikilla koulutusaloilla ammattikorkeakouluissa. Koulutusohjelmassa on määritelty harjoittelun sisällöt, tavoitteet, laajuus ynnä muut yksityiskohdat. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.)

Työharjoittelijan ja yrityksen yhteistyö on toimivaksi todettu ja molempia osapuolia hyödyttävä kumppanuus (Lahden ammattikorkeakoulu 2014). Työnjohto ja perehdyttäminen ovat avainasemassa, kun rakennetaan hyvää ja antoisaa harjoittelujaksoa. Hyvin perehdytetty harjoittelija on todennäköisemmin tyytyväinen harjoittelujaksoonsa, hän saa enemmän tuloksia aikaan ja levittää yrityksestä myönteistä kuvaa eteenpäin. Perehdyttämisen sisältö ja laajuus riippuvat työtehtävistä ja työsuhteen pituudesta. Työharjoittelija tarvitsee erilaisen perehdytyksen pidempiaikaiseen työsuhteeseen tulevaan verrattuna (Österberg 2005, 91).

1.1 Tutkimuksen tausta

Työn aihe on ammattikorkeakoulutyöharjoittelijan perehdyttäminen mikroyrityksessä. Pienessä yrityksessä henkilöstöressurssit ovat hyvin niukat, jolloin työharjoittelijat ovat oiva lisäresurssi kiireiseen arkeen. Tutkijan oman kokemuksen mukaan mikroyrityksen perehdytysprosessissa on aukkoja – aikaa ei yksinkertaisesti riitä ohjaukseen muutaman hengen yrityksessä. Pienessä yrityksessä ei ole mahdollista varata yhtä henkilöä täysin perehdyttämiseen, koska kaikki aika menee liiketoiminnan pyörittämiseen.

Tutkimuksen toimeksiantaja on Lahdessa toimiva Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy. Konttorikoneliike on yrittäjän ja yhden kokoaikaisen työntekijän pyörittämä mikroyritys, jonka tuotteita ovat kassakoneet ja -järjestelmät sekä toimistolaitteet ja -tarvikkeet. Vuosittain jopa kolme

ammattikorkeakouluopiskelijaa suorittaa yrityksessä tutkintoon sisältyvän työharjoittelun. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään Konttorikoneliikkeessä työharjoittelijoiden perehdyttämisen kehittämisessä.

Tutkija on suorittanut yrityksessä ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvan työharjoittelunsa syyskuusta 2012 tammikuuhun 2013. Tutkijan kiinnostus perehdyttämistä ja mikroyrittäjyyttä kohtaan, sekä kokemukset työharjoittelun suorittamisesta mikroyrityksessä, loivat tarpeen opinnäytetyön tekemiselle. Työharjoittelija on useimmiten kokematon nuori ja työtehtävät mikroyrityksessä ovat monipuolisia ja vaativia, joten perehdyttämisen merkitys työtehtävissä onnistumisen kannalta on suuri.

Pidempiaikaisen työntekijän perehdyttämistä on tutkittu erittäin paljon.

Työharjoittelijan perehdyttämistä on tutkittu huomattavasti vähemmän. Uuden työntekijän perehdyttämistä käsittelevästä kirjallisuudesta löytyy kuitenkin usein myös jotain tietoa lyhyeen työsuhteeseen tulevan perehdyttämisestä.

Työharjoittelun suorittamisesta mikroyrityksessä tutkija ei löytänyt kirjallisuutta.

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen mikroyritys on työharjoitteluympäristönä ja miten työharjoittelija perehdytetään mikroyrityksessä. Tavoitteena on tuottaa perehdyttämisen kehitysehdotukset ja perehdyttämissuunnitelman runko case-yritykselle.

Työn päätutkimusongelma on:

- Millä keinoin työharjoittelijan perehdyttämistä voi parantaa mikroyrityksessä?

Alatutkimusongelmat ovat:

- Millainen mikroyritys on työharjoitteluympäristönä?
- Miten työharjoittelijan perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan mikroyrityksessä?

Käsittelyn ulkopuolelle rajataan muut työharjoittelijat kuin ammattikorkeakoulun liiketalouden alan työharjoittelijat, koska case-yrityksen työharjoittelijat ovat

olleet ammattikorkeakoulun liiketalouden alan opiskelijoita. Lisäksi tutkijan oma kokemus rajoittuu ammattikorkeakoulun työharjoitteluun. Työ keskittyy siihen, kun harjoittelija on jo valittu yritykseen, eikä työssä näin ollen käsitellä harjoittelijan rekrytointivaihetta. Lisäksi työn ulkopuolelle rajataan perehdyttämistä säätelevä lainsäädäntö.

1.3 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivista tutkimuksena. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan kokemuksiin tai käsityksiin liittyviä merkityksiä (Vilka 2009, 97, 101). Tutkimuksen lähtökohtana ei ole hypoteesin tai teorian testaaminen. Aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Aineiston keräämisessä käytetään metodeja, joissa tutkittavien oma ääni pääsee esille. Tutkimuksen kohdejoukkoa ei valita satunnaisella otannalla, vaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Tämän opinnäytetyön empiriaosuuden tiedonkeruumenetelmiä ovat haastattelu ja havainnointi. Laadullisen tutkimuksen tutkimushaastattelumuotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu (Vilka 2009 97, 101). Tutkimuksen aikana haastateltiin Konttorikoneliike Sarin-Väisäsellä viimeisen vuoden aikana työskennelleet työharjoittelijat. Haastattelussa kysyttiin työharjoittelijoiden kokemuksia perehdyttämisestä ja mikroyritysympäristöstä. Tutkimuksen kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti ja tutkimuksessa käytettiin strukturoitua teemahaastattelua. Kvalitatiivinen tutkimus sopi tutkimustavaksi, koska tarkoituksena oli tutkia työharjoittelijoiden kokemuksia ja tutkimuksen kohdejoukko oli hyvin pieni.

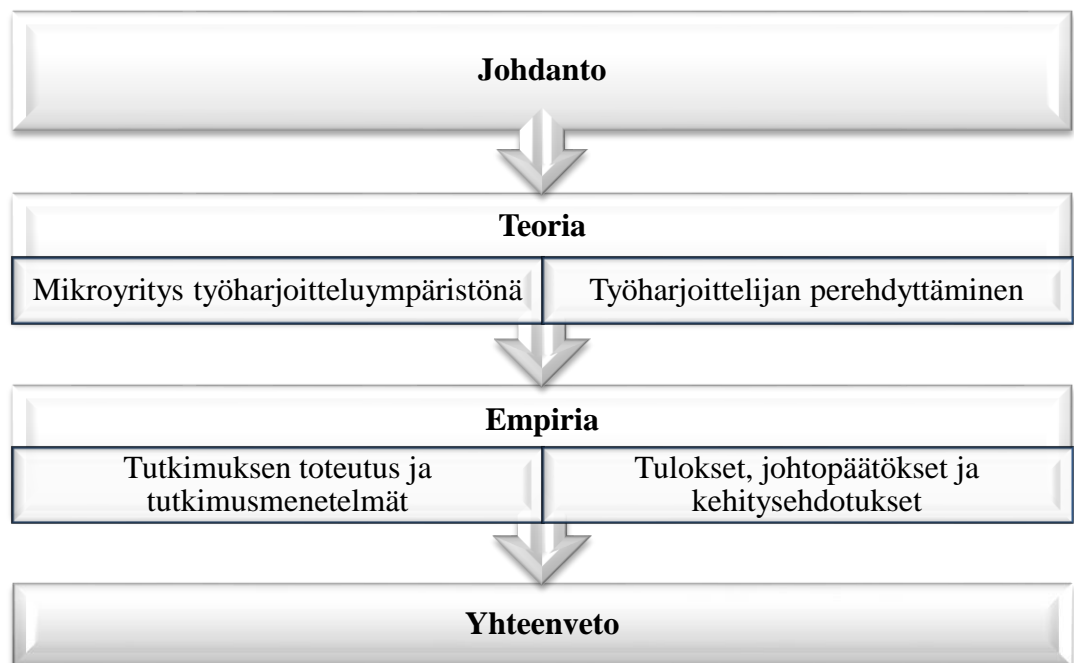
Toinen kvalitatiivisen tutkimuksen muoto on havainnointi. Havainnoinnin lajeja ovat systemaattinen ja osallistuva havainnointi. Tässä tutkimuksessa käytettiin osallistuvaa havainnointia. Siinä tutkija osallistuu ryhmän toimintaan ja havainnointi muovautuu tilanteessa vapaasti. Tutkija osallistuu ryhmän toimintaan tutkittavien ehdoilla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 214, 216.)

Opinnäytetyön tekijä ei osallistunut tutkittavien työharjoittelijoiden ryhmän

toimintaan, mutta oli itse aiemmin yrityksessä työharjoittelussa ja havainnoi työharjoittelutilanteita.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, jossa käsitellään tutkimuksen tausta, tavoitteet, tutkimusongelmat ja tutkimusmenetelmät. Toinen ja kolmas luku muodostavat työn teoreettisen viitekehyksen. Työn ensimmäisessä teoriaosuudessa kartoitetaan sitä, millainen mikroyritys on työharjoitteluympäristönä. Toisessa teoriaosuudessa tutkitaan mikroyrityksen työharjoittelijan perehdyttämistä. Työn empiriaosuus käsitellään neljännessä luvussa. Alla oleva kuvio havainnollistaa työn rakennetta.

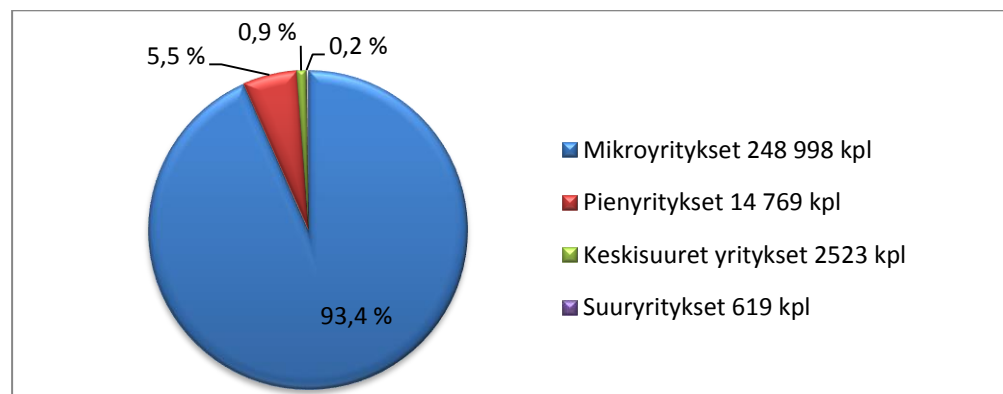


KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne

2 MIKROYRITYS TYÖHARJOITTELUYMPÄRISTÖNÄ

Luku kaksi ja kolme muodostavat työn teoreettisen viitekehyksen. Luvussa kolme paneudutaan työharjoittelijan perehdyttämisen toteuttamiseen ja suunnittelemiseen. Tässä luvussa kaksi käsitellään mikroyrityjyyttä ja sen erityispiirteitä. Lisäksi kerrotaan ammattikorkeakoulun työharjoittelusta. Aluksi kuvataan hieman Suomen yrityskehystä ja määritellään mikroyritys.

Yrityksiä on Suomessa yhteensä 322 183. Kun tästä luvusta jätetään pois maa-, metsä- ja kalatalous, yrityksiä on 266 909. Näistä yrityksistä alle 10 työntekijän yrityksiä eli mikroyrityksiä on 93,4 prosenttia. (Yrittäjät 2012.) Yksinyrittäjiä on yli 160 000 eli 60 prosenttia kaikista yrityksistä (Yrittäjät 2011), kun huomioon ei oteta maa-, metsä- ja kalatalouden yrityksiä. Seuraava kuvio havainnollistaa, miten Suomen yrityskehystä muodostuu erikokoisista yrityksistä.



KUVIO 2. Yritysten määrä kokoluokittain vuonna 2012 ilman maa-, metsä-, ja kalataloutta (Yrittäjät 2012)

Suuryritys määritellään yli 250 työntekijän yrityksiksi. Keski- ja suuryrityksessä työskentelee 50–149 työntekijää ja pienyrityksessä 10–49 työntekijää.

Mikroyritykset ovat pienyrityksiä, joissa työskentelee 1–9 työntekijää. (Yrittäjät 2012.) Mikroyrityksiä eivät kuitenkaan ole kaikki 1–9 työntekijän yritykset. Sen lisäksi Tilastokeskus (2014) rajaa mikroyritykset yrityksiksi, joiden vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään kaksi miljoonaa euroa ja jotka

ovat riippumattomia. Yritys on riippumaton, kun sen pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole sellaisen yrityksen tai yritysten omistuksessa, joihin ei voida soveltaa Pk-yrityksen tai pienen yrityksen määritelmää.

2.1 Mikroyrittäjyyden erityispiirteet

Yrittäjä on samanaikaisesti sekä sijoittaja, johtaja, myyjä että tekijä. Myyjärooli lupaa, tekijä tuottaa ja toimittaa. Johtajarooli kehittää yrityksen prosesseja tehokkaammiksi, nopeammiksi ja halvemmiksi. Sijoittajaroolissa yrittäjä katsoo viivan alle jäävää voittoa ja pitää silmällä kilpailijoita. (Pyykkö 2011, 47.)

Yrittäjän omat pääomat eli yrittäjöpääomat voi luokitella neljään kategoriaan: inhimillinen, sosiaalinen, psykologinen ja taloudellinen. Inhimillinen pääoma viittaa omaan osaamiseen ja kokemukseen. Sosiaalista pääomaa ovat ihmiset, jotka tunnet, eli verkostosi ja yhteytesi. Psykologinen pääoma on sitä, millainen sinä olet: oma asenteesi ja luonteesi. Menestymiselle olennaisin pääoma on psykologinen pääoma. Rahaa saa pankista, osaamista koulusta ja kursseilta ja verkostoja voi kasvattaa kaikissa tilanteissa. Oma psykologinen pääoma ei ole yhtä helposti kehitettävissä. Tulevaisuususkko, sinnikkyys, optimismi ja itseluottamus ovat tärkeitä ominaisuuksia. (Leppänen 2013, 49 – 51, 55–56.) Oma persoona ja ote elämään ja työhön on menestyksen avain (Tiusanen 1995, 40).

Mikroyrittäjyydessä voidaan huomata monia eroja suureen yritykseen verrattuna. Stefan Lindegaard (2012) listaa asioita, joissa pieni ja suuri yritys eroavat toisistaan toiminnassaan:

1. Päätöksenteon nopeus

Pieni yritys on ketterä päätöksenteoltaan, toisin kuin suuren yrityksen raskas koneisto.

2. Asenne riskejä kohtaan

Pieni yritys on haavoittuvainen ja yritys itsessään on riski. Suuri yritys sen sijaan toimii varovaisemmin, koska sillä on jo suuren kokonsa vuoksi enemmän menetettävää kuin pienellä yrityksellä.

3. Resurssien kohdentaminen

Pienen yrityksen käytettävissä olevat resurssit ovat hyvin rajalliset, jokaisella eurolla on merkitystä. Ajankäytössä on huomioitava asioiden tärkeysjärjestys; tärkeimpiä ovat ne toiminnot joista tulee tuloa ja niihin tulee käyttää eniten aikaa. Se on yrityksen elinehto.

4. Kuka ymmärtää liiketoimintamallin ja kuka johtaa sitä?

Pienessä yrityksessä on todennäköistä, että jokainen ymmärtää liiketoimintamallin. Kaikki ymmärtävät oman panoksensa merkityksen koko yrityksen toiminnan kannalta ja useimmiten kaikki työntekijät tekevät kaikkia työtehtäviä. Suuressa yrityksessä sen sijaan työntekijät kokevat olevansa vastuussa vain omasta osastostaan. Kokonaisuus saattaa tuntua kaukaiselta, kun päätöksenteko on porrastettu moneen kerrokseen.

5. Prosessit tai niiden puuttuminen

Pienessä yrityksessä prosessien määrittämiseen ei todennäköisesti käytetä kallisarvoista työaikaa.

6. Sääntöjen noudattaminen vastaan sääntöjen rikkominen

Lisäksi toiminnan muutos on paljon helpompi toteuttaa pienessä ketterässä yrityksessä ja pieni yritys todennäköisemmin rikkoo vanhoja sääntöjä ja keksii uusia kuin suuri yritys.

Mikroyrittäjänä toimiminen eroaa monin tavoin suurelle yritykselle työskentelemisestä. Morris (2008, 10–11) on pohtinut pienen yrityksen pyörittämisen ja suurelle yritykselle työskentelemisen eroja. Morrisin ajatukset voidaan tiivistää seuraavasti: mikroyrittäjyys on monipuolista ja toiminnan päähuomion on oltava tulosaamisessa, rahaa ei ole tuhlettavaksi. Seuraavassa kuviossa esitellään tarkemmin Morrisin ajatuksia.

Asia/ tehtävä	Suuren yrityksen työntekijä	Pienen yrityksen yrittäjä
Laskutus	Jonkun muun työ	Sinun työsi, ja ratkaisevaa selviytymisen kannalta
Sijoitetun pääoman tuoton kotiutuminen	Voidaan lykätä, pääasia, että lopulta tulee tuottoa	Tarvittaisiin kutakuinkin saman tien
Johtaminen	Jonkun etäisen hahmon työ	Sinun päätyösi
Kapean erikoisalan saama huomio	Sinulle maksetaan siitä, että olet spesialisti	Ei juurikaan aikaa panostaa yhteen erikoisalaan
Kriittinen piste	Useimmiten suuri myyntimäärä	Niin alhainen kuin vain mahdollista
Voittomarginaalit	Mieluiten suuri, mutta volyyymi kompensoi pienet marginaalit	Pakko olla suuri, koska ei korvaannu volyyymilla
Rahan keräys	Yritystä edustavan henkilön työ, hänellä on todellista vaikutusvaltaa	Sinun työsi, tukenasi vähän tai ei ollenkaan vaikutusvaltaa
Yksityiskohtien huomioiminen	Kolme henkilöä työstää jotakin, joka vaikuttaa myyntiin yhden prosentin. Kannattaa, kun myynti on 100 miljoonaa	Keskity tekemään oikeita asioita
”Pienten” rahasummien kuluttaminen	1000 €, 2000 € tai jopa 10 000 €	Jos mahdollista älä kuluta yhtään, jos ei, niin kuluta vain vähän
Erikoistuneiden neuvonantajien käyttäminen	Kuuluu henkilöstöön, saatavilla kutakuinkin heti kun tarvetta	Valitse hyvä, varaudu maksamaan, käytä viisaasti ja saa rahalle vastinetta
Arvovalta ja ulkokuori	Iso toimisto ja hienot autot ja huonekalut ovat olennaisia.	Älä hanki mitään mikä ei tee lujasti töitä sinulle
Delegointi ja apu	Ihmisiä on valmiina ottamaan tehtäviä	Sinä teet, tai työtehtävä ei tule tehdyksi
Tavoitteiden täydellinen ymmärtäminen	Johdon rooli. Tavoitteiden jalkauttaminen koko organisaatioon haastavaa	Mahdollista että jokainen työntekijä ymmärtää
Vastuu siitä, että rahat ei loppu	Osakkeenomistajilla ja johtajilla	Sinulla

KUVIO 3. Pienen yrityksen pyörittäminen verrattuna suurelle yritykselle työskentelemiseen (mukaillen Morris 2008, 10–11)

Morriksen listauksen mukaan pienessä yrityksessä yrittäjällä on päävastuu ja henkilökohtaiset paineet siitä, että työt tulevat tehdyksi ja tuloja tulee tasaiseen tahtiin. Rahaa ei ole tuhlettavaksi ylimääräisiin menoihin, vaan esimerkiksi asiantuntijapalveluiden käyttäminen tulee tehdä erittäin harkitusti. Kriittisen pisteen on tärkeää olla mahdollisimman alhainen, jotta toiminta saataisiin kannattavaksi. Marginaalin on useimmiten välttämätöntä olla suuri, koska volyyymilla ei pystytä kompensoimaan huonoa marginaalia. (Morris 2008, 10–11.)

2.2 Ammattikorkeakoulun työharjoittelu

Ammattikorkeakoulun työharjoittelussa opiskelija saa mahdollisuuden soveltaa oppimaansa teoriaa käytäntöön. Harjoittelu myös valmentaa työtehtäviin, sekä parhaassa tapauksessa täydentää koulutusohjelman mukaista opiskelua. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.) Työharjoittelu antaa mahdollisuuden oppia, miten työmarkkinoilla toimitaan, mitä organisaatiot vaativat työntekijöiltään sekä miten työyhteisöt toimivat ja miten töissä ollaan (Kupias & Peltola 2009, 15). Opiskelija saa mahdollisuuden tutustua vieraisiin organisaatioihin, luoda kontakteja yrityksiin ja jopa mahdollisiin tuleviin työnantajiin – siis parantaa valmistumisen jälkeisiä työllistymismahdollisuuksia. Opiskelijan työharjoittelu parhaimmillaan kehittää monia työelämässä tarvittavia taitoja, jotka edesauttavat pärjäämistä kilpailussa parhaista mahdollisista työpaikoista valmistumisen jälkeen. Yhä vaativammassa työelämässä työntekijöillä odotetaan olevan vahvat sosiaaliset taidot, motivaatiota ja itseluottamusta sekä heidän odotetaan pystyvän hallitsemaan omaa ajan-käyttöään. (Hurst, Good & Gardner 2012.)

Yritykset taasen saavat mahdollisuuden tutustua tarjolla olevaan uuteen työvoimaan ennen työsuhteen solmimista ja siihen sitoutumista. Jos yrityksellä on tarve rekrytoida uusia työntekijöitä, työharjoittelun käyttäminen polkuna vakituiseen työsuhteeseen säästää huomattavia summia rekrytointi- ja perehdyttämiskuluissa. Harjoittelun jälkeen henkilö pääsee nopeasti kiinni työtehtäviinsä ja tuottamaan arvoa yritykselle. (Hurst, Good & Gardner 2012.) Korkeakouluyhteistyö on yritykselle myös mahdollisuus välittää hyvää kuvaa omasta yrityksestä ja näyttäytyä houkuttelevana potentiaalisena työnantajana.

Ammattikorkeakoulun työharjoittelua säätelee ammattikorkeakoululainsäädäntö. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista säätää ja sen nojalla ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä määrätään tutkinnoista, tutkintotavoitteista sekä opintojen rakenteista ja perusteista. Asetuksen mukaan ammattitaitoa edistävä harjoittelu kuuluu ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin ja sen laajuus on vähintään 30 opintopistettä. Ennen vuotta 2014 asetuksessa oli listattuna myös harjoittelun tavoitteet, jotka poistuivat asetuksesta 1.1.2014. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2003/352, 5, 7 §.)

Työharjoittelun tavoitteet Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden alan liiketalouden koulutusohjelmissa ovat oman alan kannalta keskeisiin työtehtäviin tutustuminen sekä opiskeltujen tietojen ja taitojen soveltaminen työelämässä. Tavoitteena on myös ammatillisen osaamisen laajentaminen ja syventäminen, sekä alan työelämän vaatimuksiin valmentautuminen. Työharjoittelu on osa ammattiin kasvamisprosessia. (Lahden ammattikorkeakoulu 2012.)

Työharjoittelun tavoitteet ovat hyvin samantyyppiset myös muissa ammattikorkeakouluissa. Pääkaupunkiseudulla toimivan Metropolia ammattikorkeakoulun liiketalouden alan koulutusohjelmien tavoite on tutustuttaa opiskelija liiketalouden alan työtehtäviin käytännössä. Tavoitteena on, että jokaisella valmistuvalla tradenomilla on oman alan työkokemusta valmistuessaan. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2013.)

2.3 Työharjoittelun käytännön järjestelyt

Työharjoittelijalle tulee nimetä ohjaaja sekä harjoittelupaikassa että ammattikorkeakoulussa. Työharjoittelusta tulisi aina tehdä kirjallinen harjoittelusopimus, jossa sovitaan pelisäännöistä kuten harjoittelun kestosta, työajasta, työtehtävistä ja eduista – esimerkiksi lounasedusta ja mahdollisesta palkkauksesta. Toinen vaihtoehto on tehdä harjoittelu työsuhteessa. Tällöin harjoittelusopimuksen lisäksi tehdään työsopimus ja noudatetaan työsuhteen ehtoja ja työehtosopimusta (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013) sekä työlainsäädäntöä (Salli 2012 84). Vakituisen henkilökunnan korvaajana

harjoittelijaa ei saa käyttää. Näin ollen työharjoittelijalla ei saa olla vaikutusta muiden työntekijöiden työsuhteisiin. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.)

Työharjoittelu voi olla palkallinen tai palkaton. Työharjoittelija ja yritys sopivat yhdessä palkan suuruudesta. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013).

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä palkasta. Useimmiten määräyksen mukaan harjoittelijan palkka on jokin tietty prosenttiosuus vähimmäispalkasta. (Salli 2012, 88). Työharjoittelun aikana opiskelija on oikeutettu opintososiaalisiin etuihin. Jos työharjoittelusta maksetaan palkkaa, saattaa opiskelija palkan suuruudesta riippuen menettää oikeuden opintorahaan kyseisiltä kuukausilta. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.) Jos kyseessä on palkaton harjoittelu, vakuuttamisvelvollisuus tapaturmien varalta on oppilaitoksella. Jos taas kyseessä on palkallinen harjoittelu, vakuuttamisvelvollisuus on työantajalla. (Yrittäjät 2014.) Velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta on kuitenkin aina joka tapauksessa yrityksellä (Salli 2012, 84).

2.4 Työharjoittelu mikroyrityksessä

Teoriakirjallisuus ei selvitä työharjoittelun suorittamista mikroyrityksessä. Tutkijan kokemuksen mukaan mikroyrityksen erityispiirteet asettavat joitakin haasteita ja mahdollisuuksia myös työharjoittelulle.

Mikroyrityksessä työharjoittelijan työtehtäväkenttä sekä vastuun ja itsenäisen työskentelyn määrä, ovat todennäköisesti suuria. Tehtäväkentän laajuus saattaa tarkoittaa myös harjoittelijan valinnanmahdollisuutta työtehtävissä. Tutkijan kokemuksen mukaan tehtävistä voidaan todennäköisesti sopia joustavammin harjoittelun alussa, ellei yritys halua harjoittelijaa nimenomaan johonkin tiettyyn tehtävään. Wallacen (2007) mukaan uuden työntekijän motivaatioon vaikuttavat suuresti, mitä työtehtäviä hän saa. Harjoittelijalle tulisi antaa mahdollisimman pian oikeita ja mielenkiintoisia työtehtäviä. Näin toimiessa yritys saa harjoittelijasta todellista hyötyä irti ja myös harjoittelija on tyytyväinen, kun voi kokea tehneensä osuutensa.

Pienen henkilöstömäärän ansiosta johto työskentelee hyvin lähellä työharjoittelijaa. Tämä on harjoittelijalle, joka on useimmiten nuori ja kokematon,

oiva näköalapaikka mikroyrittäjyyteen. Samalla on mahdollista saada hyvin monipuolista työkokemusta, löytää omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä oivaltaa, millaiset työtehtävät kiinnostavat.

Mikroyrityksen toiminnan päähuomion on oltava tulonsaamisessa. Ideaalitilanne onkin, että harjoittelija pääsee mahdollisimman nopeasti kiinni tuottavaan työhön tai vaihtoehtoisesti vapauttaa työntekijän rutiinitehtävistä esimerkiksi myyntiin. Kun mikroyritykseen otetaan työharjoittelija, myös delegoinnin mahdollisuus paranee. Näin ollen työharjoittelija on oiva lisäresurssi pienen yrityksen arkeen.

Mikroyrityksen ja työharjoittelun yhdistäminen synnyttää yhden selkeän haasteen. Työharjoittelija on oiva lisäresurssi, mutta miten tämä resurssi saadaan tuottavaan käyttöön siten, että harjoittelijan tuottama hyöty on suurempi kuin hänen ohjaamiseensa käytetyt resurssit?

3 TYÖHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMINEN

Tässä luvussa paneudutaan työharjoittelijan perehdyttämiseen: sisältöön, menetelmiin, työkaluihin sekä perehdyttämisen rooleihin, eri vaiheisiin ja perehdyttämissuunnitelmaan. Työharjoittelu on lyhytaikainen. Vaikka yrityksissä on monia perehdyttämisen kanssa kilpailevia prioriteetteja (Wallace 2007), jakson lyhytaikaisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että perehdyttäminen voitaisiin unohtaa. Perehdyttäminen on yhtä tärkeää niin lyhyessä kuin pitkässä työsuhteessa ja niin pienessä kuin suuressa yrityksessä – tyyli ja syvyys vain vaihtelevat.

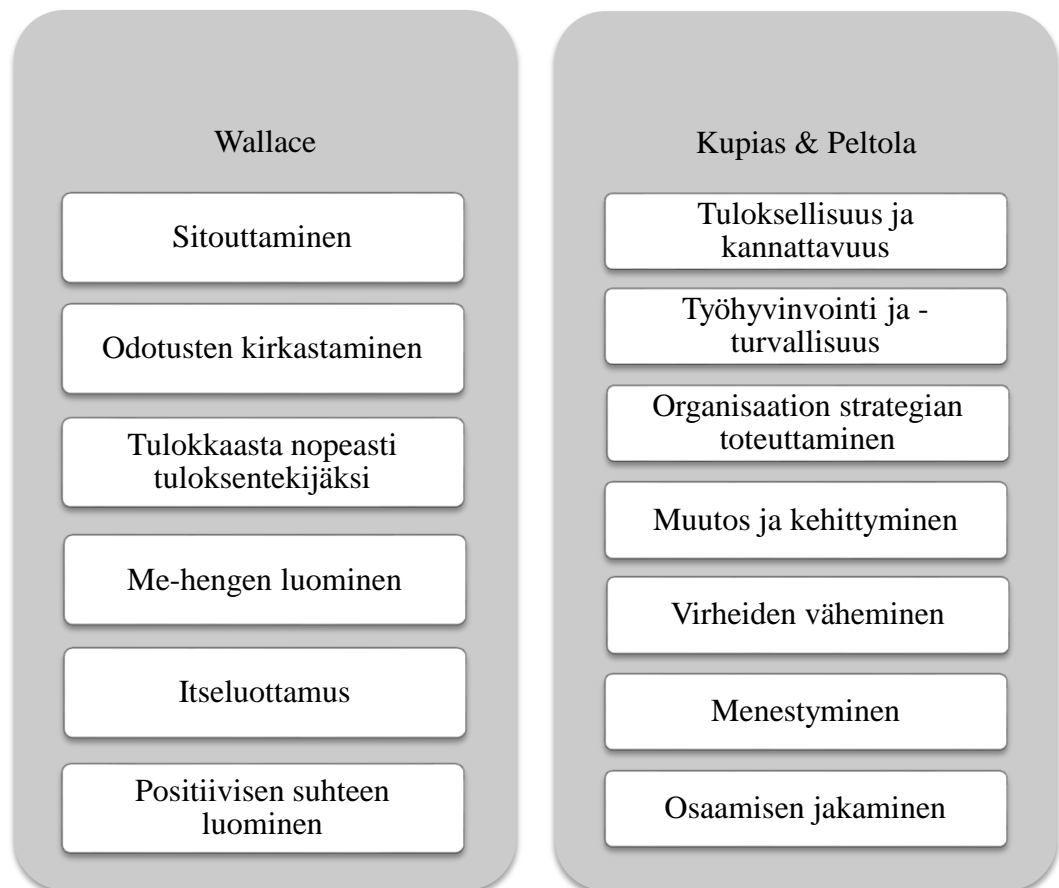
3.1 Merkitys

Perehdyttämisen määritelmät vaihtelevat, mutta yhä useammin perehdyttämisen nähdään sisältävän organisaatioon ja työtovereihin tutustumisen sekä työhön tutustumisen, siis alku- ja yleisperehdyttämisen sekä työnopastuksen. (Kupias & Peltola 2009, 18, 20.) Perehdyttämisen osa-alueita voidaan luonnehtia siis myös seuraavasti: ”talo tutuksi” ja ”työ tutuksi” (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Tässä työssä perehdyttäminen mielletään yleiskäsitteeksi. Perehdyttäminen sisältää sekä yritykseen perehdyttämisen, että työhön perehdyttämisen.

Perehdyttämisessä osaamista kehitetään siten, että tulokas pääsee alkuun ja pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työstään tarvittavan itsenäisesti. (Kupias & Peltola 2009, 46, 20.) Tällöin työtovereiden ei tarvitse jatkuvasti neuvoa tulokasta ja olla korjaamassa virheitä. Työtovereiden aika vapautuu muihin työtehtäviin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.) Tutkijan kokemuksen mukaan perehdyttämisessä onnistuminen on erittäin tärkeää mikroyrityksessä, koska työvoimaresurssit eivät riitä harjoittelijan jatkuvaan opastamiseen.

On tärkeää ymmärtää, että hyvän perehdyttämisen kustannus on pienempi kuin virheiden ja sekaannusten korjaamisen, työtapaturmien selvittelyn, hävikin ja poissaolojen lisääntymisen, sekä säheltämisessä menetetyt työtehon kustannus. Tulokkaan osaamattomuuden aiheuttaman asiakassuhteen katkeaminen voi maksaa merkittäviä summia. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.) Virheiden korjaamisessa menetetään monesti useammankin työntekijän aikaa. Työn keskeytyminen myös vähentää työn tehokkuutta. (Österberg 2005, 90.)

Hyvin suunnitellulla perehdyttämisellä on myös monia muita hyötyjä. Perehdyttäminen rakentaa perustuksen onnistuneelle yhteistyölle ja molempien osapuolien tyytyväisyydelle ja sitä kautta työsuhteen hedelmällisyydelle. Wallace (2007) ja Kupias & Peltola (2009, 17) ovat koonneet tärkeimmät edut listoiksi. Kupias & Peltola nostavat listalleen esimerkiksi muutoksen ja kehittymisen. Kun uusi henkilö tulee yritykseen, on organisaatiolla tilaisuus saada palautetta toiminnastaan ja kyseenalaistaa toimintatapojaan. Tutkija on tiivistänyt Wallacen ja Kupias & Peltolan listojen olennaisimmat asiat kokonaisuudeksi:



KUVIO 4. Perehdyttämisen hyödyt Wallacen (2007) ja Kupias & Peltolan (2009, 17) mukaan tutkijan mukailemana

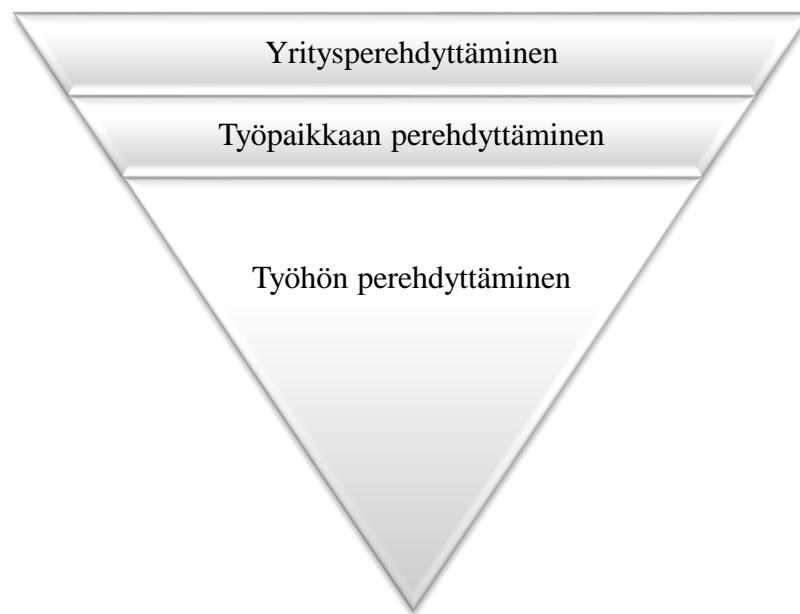
Wallacen (2007) mukaan sitouttamisella halutaan, että uusi henkilö ymmärtää roolinsa yrityksen menestyksen luomisessa. Näin ollen hän kokee itsensä tärkeäksi, eikä tunne tarvetta vaihtaa työpaikkaa. Odotusten kirkastaminen on tärkeää, koska vain sitten uusi henkilö voi toimia tavoitteiden mukaisesti. Nopea kehittyminen tulokkaasta tuloksetekijäksi on sanomattakin selvää. Hyvän perehdyttämisen avulla oppimisprosessi lyhenee, tuottavuus paranee ja virheet vähenevät. ”Me-ajattelun” sisäistäminen mahdollisimman nopeasti on tavoiteltavaa. Tulokkaaseen on investoitu paljon, joten on tärkeää, että hän kokee olevansa osa tiimiä ja tärkeä tiimin jäsen. Perehdyttämisen tulisi myös nostaa tulokkaan itseluottamusta ja lieventää levottomuutta ja pelkoa. Viimeiseksi Wallace listaa positiivisen suhteen. Hyvä perehdyttäminen luo pohjan hyvälle, avoimelle kommunikaatiolle tulokkaan ja esimiehen sekä kollegojen välille.

3.2 Sisältö

Perehdyttämisen päätoimijat ovat jokaisessa tapauksessa uniikit – samanlaisia uuden tulokkaan ja organisaation yhdistelmiä ei ole. Tästä syystä ei ole ”yksi koko sopii kaikille” -ratkaisua. (Wallace 2007.) Oleellisesti perehdyttämisen laajuuteen ja syvyyteen vaikuttavat myös henkilön tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja ikä. Työharjoittelija on yleensä parikymppinen nuori. Nuorella on kokeneeseen henkilöön verrattuna vähemmän työkokemusta ja näin ollen hän tarvitsee paljon enemmän tietoa perusasioista lähtien. (Österberg 2005, 91.) Harjoittelijoiden ollessa kyseessä perehdytykseen on käytettävissä vain vähän aikaa ja näin ollen on keskityttävä työtehtävien kannalta olennaisimpiin asioihin (Kangas & Hämäläinen 2007, 3).

Perehdyttämisen kohteena voivat olla yrityksen prosessit ja ilmiöt, irrallisten tietojen ja taitojen sijaan (Kupias & Peltola 2009, 20). Perehdyttäminen on kokonaisuus. Se ei ole pelkkää työtehtävien mekaanista opettelemista, mitä ja miten tehdään, vaan keskittyy myös kokonaisuuteen: miksi tehdään. Yrityksen kaikkien toimijoiden, niin vakituisten työntekijöiden kuin harjoittelijoidenkin, tulee ymmärtää, mitä yritys tekee ja miksi ja mikä on hänen roolinsa mission saavuttamisessa. Onnistunut perehdyttäminen tekee perehdyttävälle selväksi hänen roolinsa tärkeyden yrityksen mission saavuttamisessa. (Wallace 2007.)

Perehdyttämiskokouksen sisältö riippuu luonnollisesti yrityksestä, mutta muutamien asioiden täytyy sisältyä kaikkiin perehdyttämishjelmiin. Helsilä (2009,48) jakaa perehdyttämisen sisällön kolmeen osa-alueeseen. Yritysperehdyttäminen sisältää yrityksen mission, vision, liikeidean, strategiat ja menettelytavat. Työpaikkaan perehdyttäminen sisältää yrityksen muiden työntekijöiden esittelyn, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden esittelyn ja työyhteisön pelisäännöt. Alla oleva kuvio havainnollistaa perehdyttämisen sisältöä.



KUVIO 5. Perehdyttämisen kolme osa-alueetta

Kuviossa viisi näemme perehdyttämisen kolme osa-alueetta.

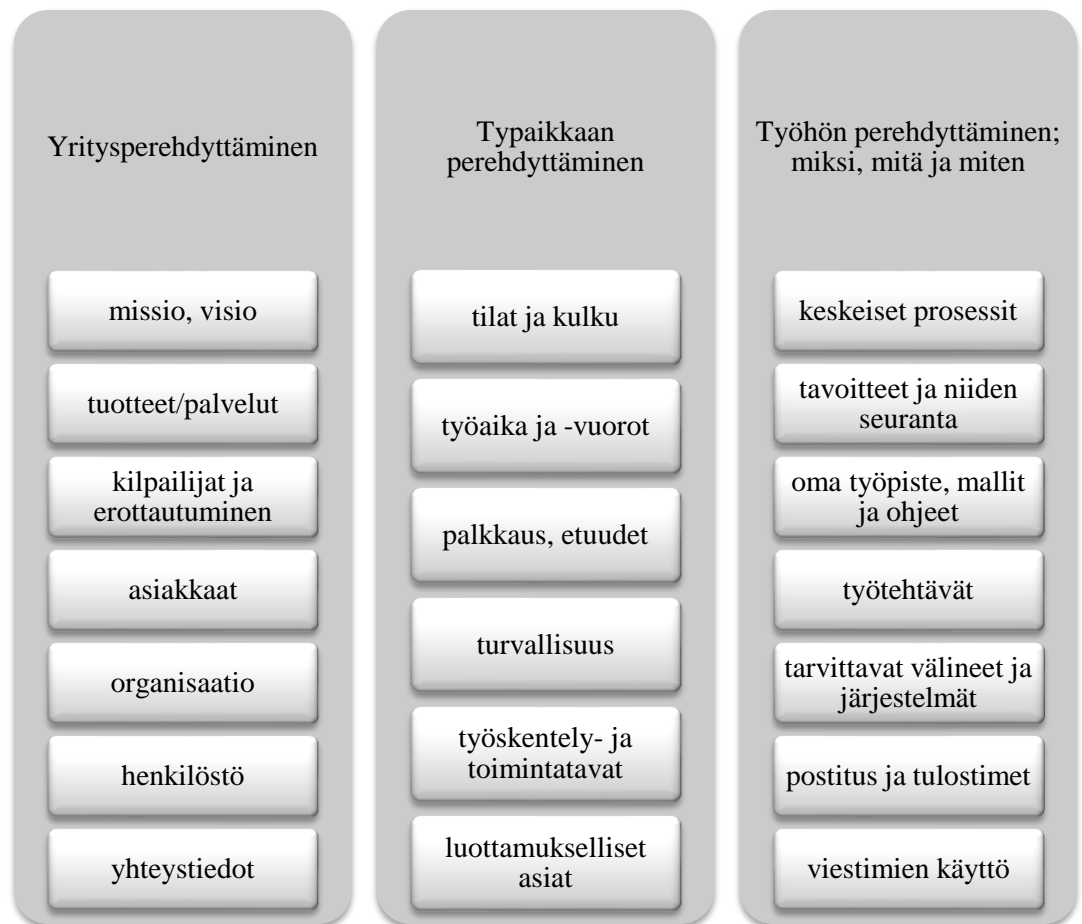
Yritysperehdyttäminen muodostaa ikään kuin kehyksen muulle tiedolle. Tulokas saa yleiskuvan yrityksestä ja luo perustuksen kaikelle muulle tiedolle ja käsityksen siitä, miten yrityksessä toimitaan. Työpaikkaan perehdyttäminen antaa jo yksityiskohtaisempaa tietoa juuri sen tietyn yksikön toiminnasta, jossa tulokas itse työskentelee. Työtehtäviin perehdyttäminen on perehdyttämisen kärki ja kaikkein tärkein ja laajin kokonaisuus, johon käytetään eniten aikaa. (Helsilä 2009, 48.)

Tutkijan omien kokemusten mukaan erityisesti mikroyrityksessä pyramidimalli kuvaa todellisuutta hyvin työharjoittelijan perehdyttämisessä.

Yritysperehdyttämisen osuus on erittäin pieni. Näin muun muassa siksi, että mikroyrityksessä ei suurten yritysten tapaan ole monia eri strategialajeja, eikä monimutkaista organisaatorakennetta. Työpaikkaan perehdyttämiseen sisältyy monia jokapäiväisen työnteon kannalta tärkeitä asioita, kuten laitteiden käyttö. Työhön perehdyttämiseen käytetään eniten aikaa, mutta jokainen osa-alue on kuitenkin hyvin tärkeä, koska työtehtävien ansiokas hoito edellyttää kokonaiskuvan hahmottamista.

Kaikki perehdyttämisen osa-alueet sisältävät myös yrityksen toimintakulttuurin tekemistä tutuksi tulokkaalle. Yrityksen vakiintuneet toimintatavat, jotka ovat vanhoille työntekijöille itsestään selvyiksiä, saattavat olla uudelle tulokkaalle täysin uusia ja vieraita. Perehdyttämisen täytyy sisältää myös näitä asioita, jotta virheet vähenevät ja uusi työntekijä kokee olonsa mukavammaksi, kun tuntee yrityksen toimintatavat. Kulttuuriin perehdyttäminen on haasteellista, koska monet toimintatavat ovat niin syvälle juurtuneita, että niitä on vaikeaa nostaa esiin ja yksilöidä perehdytettävänä asioina – toisin sanoen, ne ovat niin itsestään selvyiksiä, etteivät työntekijät enää huomaa toistavansa samoja kaavoja. (Wallace, 2007.) Tutkijan kokemuksen mukaan kulttuuriin perehdyttäminen on tärkeää myös harjoittelijan ollessa kyseessä, koska yhtäläillä kuin muidenkin työntekijöiden, harjoittelijan on tarpeellista tietää, onko yrityksessä esimerkiksi epävirallinen pukeutumiskoodi. Uutta harjoittelijaa todennäköisesti jännittää vielä enemmän kuin uutta työntekijää vähäisen työelämäkokemuksen vuoksi.

Österberg (2005, 94–96), The Intern Nebraska Program (2014) ja Santalahti ym. (2005, 4) listaavat asioita, jotka uuden henkilön perehdytyksen pitää vähintään sisältää. Tutkija yhdistää nämä listat yhdeksi kokonaisuudeksi ja jakaa asiat Helsilän mallin mukaisiin osiin. Nämä asiat tulee käydä harjoittelijan kanssa läpi:



KUVIO 6. Perehdyttämisen sisältö

3.3 Roolit

Pääosa mikroyrityksistä työllistää alle kaksi henkilöä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Näin ollen yrittäjällä on monia eri rooleja. On selvää, ettei mikroyrityksessä ole erillistä perehdytysammattilaista. Jos yrittäjä on yksinyrittäjä, vastuuta perehdyttämisestä ei ole mahdollista jakaa. Jos yrityksessä työskentelee muutama henkilö, perehdyttämistä on mahdollista vastuuttaa. Tutkijan kokemuksen mukaan yrittäjällä on aina päävastuu perehdyttämisestä.

Perehdyttäjä on opettaja, tukija ja arvioija (The Intern Nebraska Program 2013), sekä kiinnostunut toisen auttamisesta ja opastamisesta. Hyvä perehdyttäjä kykenee

kertomaan asioista yksikertaisesti, kuuntelemaan ja tarjoaa peilin tulokkaalle oman toiminnan tarkastelua varten. Hän luo ensimmäiseksi kokonaiskuvan ja jaksottaa perehdyttämistä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196–197.) Ohjaajan tehtävä on auttaa hahmottamaan yrityksen prosesseja ja tulokkaan suhdetta niihin. Tämän avulla voidaan nähdä työnteon päämääriä ja määrittää sopivia keinoja päämäärien saavuttamiseksi. Samalla tulee kehittää omaa toimintaa arvioimalla seurauksia ja oppimalla niistä. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 17.) Ensimmäisen viikon aikana perehdyttämisen päävastuu on perehdyttäjällä. Ensimmäisen kuukauden aikana päävastuu siirtyy perehdytettävälle (Kupias & Peltola 2009, 175).

Perehdytettävät ovat erilaisia. Toiset onnistuvat paremmin uuden tilanteen haltuun ottamisessa ja tehokkaiden toimintatapojen löytämisessä, vieraisissa olosuhteissa uudessa yrityksessä, kuin toiset. (Kjelin & Kuusisto 2003, 57.) Tiedot ja taidot ovat jokaisella omanlaisensa. Koulutuksen ja työkokemuksen tuomaa osaamista voi olla vaikea paperilla erottaa. Opastettavien fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet ovat myös jokaisella erilaiset. Toisella on hyvä sorminäppäryys, kun taas toinen on hyvä oivaltamaan. Joku on aktiivinen ja rohkea, kun taas toinen on ujo ja hiljainen. Paras oppimistyyli voi olla näkeminen, kuuleminen tai lukeminen. Asenteet ja motivaatio ovat jokaisella erilaiset. Pahin tilanne on, jos motivaatio on heikko ja asenne negatiivinen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13)

Tutkijan kokemuksen mukaan mikroyrityksessä työharjoittelijalla on suuri vastuu omasta oppimisestaan. Herkemmin vastuun omasta oppimisestaan ottaa itseohjautuva henkilö, joka on hyvä arvioimaan omaa toimintaansa, tavoitteitaan ja tuloksia (Kangas & Hämäläinen 2007, 30). Itseohjautuvuus on taito, jonka kehittymiseen harjoittelija tarvitsee tukea ja ohjausta. Ohjaajan tehtävä on tukea kehitystä. Keinoja ovat: kannustus itsenäiseen työskentelyyn, ohjauksen säätely ja arvioinnin tuki. Ohjausta säädellään määrällisesti ja laadullisesti ohjattavan taitojen kehittymisen mukaan. (Markkanen 2007, 35.)

Kaikkein onnistunein perehdyttäminen on suunniteltu perehtyjän mukaan (Wallace 2007), joten on tärkeää ottaa huomioon ihmisten erilaisuus ja hyödyntää sitä tietoa perehdyttämisessä. Erilaiset oppijat tarvitsevat erilaista ohjausta. Gerald

Grow on tuottanut SSDL mallin (Self-Directed Learning model), joka havainnollistaa erilaisia oppija- ja ohjaajatyyppejä. SSDL mallin näet kuviossa seitsemän.

Taso	Oppija	Ohjaus
1.	Riippuvainen	Tarvitsee ohjausta, mallia mitä, miten ja milloin. Ohjaajan tulee rohkaista kokeilemaan ja tekemään itse.
2.	Kiinnostunut	Ohjaaja on selittäjä ja motivoija. Oppija tarvitsee kannustusta tavoitteiden asettamiseen.
3.	Sitoutunut	Ottaa vastuuta omasta oppimisestaan, hankkii tietoa itsenäisesti ja pohtii kokemuksiaan. Ohjaaja auttaa tavoitteiden asettamisessa.
4.	Itseohjautuva	Pystyy asettamaan tavoitteita ja seuraamaan niiden toteutumista. Ohjaaja konsultoi ja toimii hiljaisen tiedon välittäjänä.

KUVIO 7. Gerald Grown SSDL malli tutkijan mukailemana

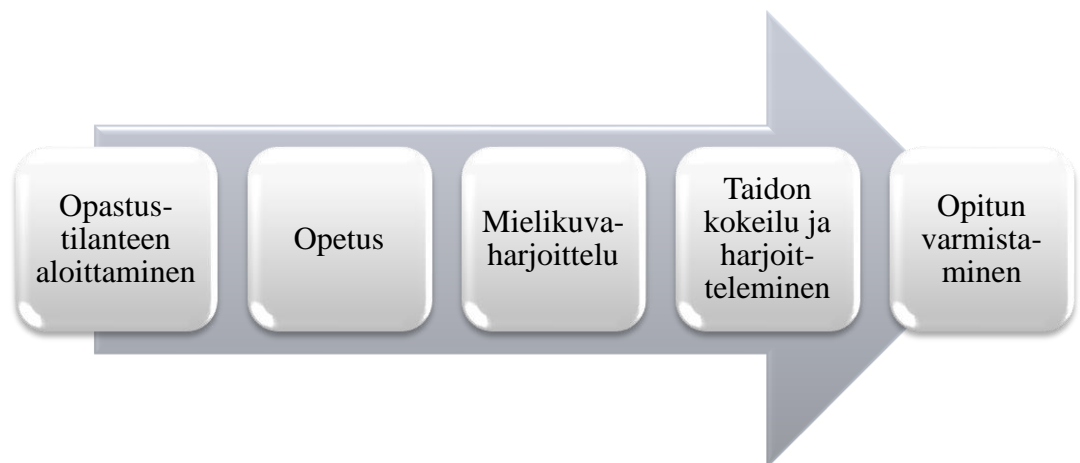
Mallin mukaan oppijat voidaan jaotella neljään ryhmään erilaisten itseohjautuvuustaitojen perusteella (Markkanen 2007, 36). Mikroyrityksessä perehdyttämisen tulee tukea harjoittelijan itseohjautuvuutta. Malli auttaa hahmottamaan, miten erilaisia oppijoita tulisi ohjata, jotta heitä tuettaisiin itseohjautuvuuden suuntaan.

Joskus ohjaaja omalla toiminnallaan vaikeuttaa ohjattavan itseohjautuvuuden kehittymistä. Jos ohjaaja on liian auttamishaluinen ja opastaa liikaa, hän tahtomattaan estää oppijan oman ajattelun kehittymisen. Toisaalta itseohjautuvuus vaatii harjoittelijalta aktiivisuutta ja panostusta. Mikäli harjoittelijalla ei ole näitä ominaisuuksia, harjoittelija ei tuota itse ideoita ja on passiivinen, ohjaajan on vaikea toimia oppijan omaan aktiivisuuteen perustuvien ohjausmenetelmien mukaisesti. (Markkanen 2007, 35.)

3.4 Menetelmät

Perehdyttäminen on sekä järjestelmä että kohtaaminen (Kjelin & Kuusisto 2003, 166). Se on sekä opettelua, kokeilua, toimintaa ja arviointia että vuorovaikutusta. Näiden kautta voidaan saada kokemuksia ja oppia kokemuksista. Arviointi yksin ja esimiehen kanssa tuottaa tietoa siitä, mitä osataan, mikä meni hyvin ja missä on kehitettävää. Näiden tietojen kautta henkilö oppii ymmärtämään yrityksen ja työn vaatimukset. (Helsilä 2009, 49.)

Työssä oppiminen perustuu pitkälti mallista oppimiseen. Ohjaaja mallintaa työtehtävät, oppija havainnoi ja sen jälkeen suorittaa itse. Harjoittelija tarvitsee ohjaajaa seuraamaan, tukemaan, neuvomaan ja antamaan palautetta. Ohjaus on kuitenkin myös vuorovaikutustilanne, jossa ohjaaja on asiantuntijaroolissa. (Markkanen 2007, 31.) Mallista oppiminen on hyvin suoraviivainen menetelmä: tulokkaalle näytetään mallia ja sitten hän tekee itse. Työturvallisuuskeskus (2009) sen sijaan esittelee julkaisussaan viiden askeleen menetelmän. Menetelmä kuvaa perehdyttämistilanteen viiden portaan prosessiksi (Kuvio 8).



KUVIO 8. Viiden askeleen menetelmä (mukaien Työturvallisuuskeskus 2009)

Opastustilanne on hyvä aloittaa kannustavalla otteella ja kokonaisuuden kuvaamisella ennen yksityiskohtiin paneutumista. Yhdessä tulisi arvioida oppijan tietojen ja taitojen taso, jotta tiedetään, mitkä asiat tarvitsevat enemmän huomiota

kuin toiset. Alussa tulee myös asettaa tavoitteet ja välitavoitteet. Menetelmän seuraava askel on itse opetus. Tässä vaiheessa ohjaaja esittelee opeteltavan työn ja selostaa ja perustelee miksi näin tehdään. Oppija saa toimintasäännöt.

Kolmannessa vaiheessa oppija selostaa työn vaiheet sekä käy mielessään läpi prosessin vaiheet. Neljännessä vaiheessa kokeillaan ja harjoitellaan. Ohjaajan tehtävä on antaa palautetta ja arvioida taitotasoa. Viimeisessä vaiheessa harjoittelija työskentelee yksin. Ohjaajan tehtävä on edelleen antaa palautetta ja vastata kysymyksiin. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

3.5 Työkalut

Perehdyttämisen apuna voi käyttää monenlaisia työkaluja. Perehdyttämisen työkaluja ovat esimerkiksi: materiaalit ja lukutehtävät, orientointikeskustelu ja tavoiteasetanta, oppimistehtävät, kysymykset, kokonaiskuvan hahmottaminen ja jäsentely sekä perehtymispäiväkirja (Kjelin & Kuusisto 2003, 205–234, Kupias & Peltola 2009, 151–163).

Erilaisia perehdyttämisen tukena käytettäviä materiaaleja, ovat kaikki jo olemassa olevat henkilöstö-, asiakas- ja sidosryhmämateriaalit, jotka kertovat yrityksen toiminnasta. Lisäksi voidaan tuottaa esimerkiksi Tervetuloa taloon -vihko. Materiaalin suunnittelussa kannattaa alusta lähtien ottaa huomioon käytön ja päivittämisen helppous. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206). Tietopakettiin voi koota erilaista yritystä koskevaa tietoa perehdyttämisen avuksi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työohjeet ja henkilöstön yhteystiedot ja toimenkuvat (Österberg 2005, 97) sekä muu olennainen ja alkua helpottavaa tietoa. Monet ovat uuden työn alkaessa epävarmoja hyvin arkipäiväisistä asioista kuten, mitä pukea päälle, minne parkkeerata, tarvitseeko eväitä, miten pääsee sisälle ja mistä. Paketissa olisi hyvä olla myös puhelinnumerot ja sähköpostiosoitteet sekä työajat. (Wallace 2007.) Harjoittelijat vaihtuvat usein, joten perehdytysprosessia helpottaa merkittävästi, jos materiaalia on valmiina. (Kangas & Hämäläinen 2007, 3.)

Tietopaketti voidaan toimittaa uudelle henkilölle jo ennen työharjoittelun alkua. Paketin avulla tulokas voi tutustua asioihin jo etukäteen, jolloin hänen on helpompi ensimmäisinä päivinä omaksua kuulemaansa ja myöhemmin

omatoimisesti kerrata opittua (Kangas & Hämäläinen 2007, 7, 10). Pakettiin voidaan sisällyttää myös ennakkotehtävä. Tutkijan kokemuksen mukaan ennakkotehtävän teettäminen säästää osaltaan työpaikalla perehdyttämiseen kuluvaan aikaan, kun tulokas voi tutustua yritykseen jo etukäteen. Ennakkotehtävä voi myös olla lukutehtävä.

Lukutehtävien tarkoitus on orientoida perehdytettävään aiheeseen. Lukutehtävä antaa kuvan teemaan liittyvistä keskeisistä asioista ja siitä kuinka vieras aihe on perehtyjälle eli kuinka paljon hän vielä tarvitsee asiassa opastusta. Liian itsestään selvien tai liian monimutkaisten asioiden lukeminen on ajanhukkaa. Materiaalia ei saa olla liikaa, koska mahdottomalta tuntuva luku-urakka laskee motivaatiota. Perehdyttämisen suunnittelijan täytyy huomioida lukemiseen käytettävissä oleva aika. (Kupias & Peltola 2009, 161–162.)

Orientointikeskustelussa esimies ja harjoittelija käyvät läpi työn tavoitteet, työtehtävät ja roolit. Hyvä tavoite on ymmärrettävä, haastava, mutta kuitenkin realistinen, selkeä ja strategiaan kytketty. (Kjelin & Kuusisto 2003, 213–214.)

Oppimistehtävät ovat yksi perehdyttämisen työkaluista. Vain perehdyttämistä varten tehdyt tehtävät ole motivoivia, vaan tuhlaavat resursseja. Tehtäviksi sopivat sen sijaan arjesta nousevat sellaiset työt, jotka opettavat tulokkaalle jotain organisaatiosta tai työstä. Oppimiselle on hyvä asettaa tavoitteet. (Kjelin & Kuusisto 2003, 223.) Tehtävät ovat todellisia työtilanteita, jotka analysoidaan suorituksen jälkeen (Kupias & Peltola 2009, 159).

Kysymyksiä voidaan käyttää monipuolisesti perehdyttämisen työkaluna. Niiden avulla voidaan selvittää perehdytettävän ajatuksia ja osaamista, sekä saada uusia näkemyksiä organisaation toiminnasta. Aktivoivien kysymysten avulla perehdytettävä voidaan saada oivaltamaan. (Kupias & Peltola 2009, 152.)

Työharjoittelijalla ei useimmiten ole paljoa kokemusta työelämästä ja suurin osa asioista on uusia. Tällöin on erittäin tärkeää aloittaa perehdyttäminen kokonaiskuvasta. Kaikkia yksittäisiä asioita on mahdoton muistaa, jos ei ensin hahmota kokonaisuutta. Apuna voidaan käyttää kaavioita, kuvioita ja

miellekarttoja tai prosessikävelyjä. Prosessikävelyssä käydään opittava asia läpi oikeassa työympäristössä vaihe vaiheelta. (Kupias & Peltola 2009, 154–157.)

Perehtymispäiväkirja on apuväline opittavan asian pohtimiseen ja jäsentämiseen, sekä oman oppimisen arvioimiseen. Päiväkirjaa voi käyttää myös omien vahvuuksien ja kehittämisalueiden kartoittamiseen, sekä perehdyttämisen ja yrityksen toimintatapojen tarkasteluun. Yritys saa näin arvokasta palautetta toiminnastaan ulkopuolisen silmin kerrottuna. (Kupias & Peltola 2009, 163.)

3.6 Vaiheet

Uuden työn aloittaminen on erittäin tunteita herättävä kokemus. Ensimmäinen päivä on äärimmäisen jännittävä. Tulokas on useimmiten erittäin kiinnostunut uudesta työstä ja innokas oppimaan sekä todistamaan itselleen pystyvänsä uuteen työhön. Tämä on työnantajalle hyödyllinen reaktio ja tekee ensimmäisistä päivistä tärkeitä koulutettaessa uutta harjoittelijaa. Ajan kuluessa ja taitojen karttuessa selkeä tarve perehdyttämislle vähenee. Onkin tärkeää varmistaa, että uusi tulokas ei kuitenkaan jää yksin. (Wallace 2007.)

Ensimmäisenä päivänä on tärkeää, että esimies on ottamassa uutta työntekijää vastaan, jotta hän kokee olevansa tervetullut ja tärkeä (Kupias & Peltola 2009, 58). Ensimmäiset päivät vaikuttavat syvästi tulokkaan motivaatioon ja onnistumiseen. Yrityksen täytyy löytää tasapaino liian vähän tiedon antamisen ja tiedolla tukahduttamisen välillä. Liiallinen tieto ensimmäisenä parina päivänä voi johtaa siihen, että tulokas on päivien jälkeen vielä hämmentyneempi ja stressaantuneempi kuin ennen tuloaan. (Wallace 2007.)

Perehdyttämisen vaiheet ovat ennen töihin tuloa, vastaanotto ja ensimmäinen päivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, ensimmäiset neljä kuukautta ja työsuhteen päättymisen (Kupias & Peltola 2009, 173–176). Perehdyttäminen voidaan jakaa myös päiväkohtaisiin vaiheisiin: ennakkotoimenpiteet, vastaanottaminen, työopastus ensimmäisenä, toisena, kolmantena ja neljäntenä päivänä ja viimeisenä vaiheena seuranta (Österberg 2005, 96–97). Alla oleva kuvio havainnollistaa mikroyrityksen työharjoittelijan perehdyttämisen vaiheita tutkijan mukailemana.



KUVIO 9. Perehdyttämisen vaiheet

Ennen harjoittelua tulokas tutustuu yritykseen orientoivien tehtävien avulla. Ensimmäisenä päivänä tutustutaan työympäristöön ja aloitetaan työtehtäviin perehtyminen. Tarkemmin perehdyttämisen vaiheista ja niihin liittyvistä asioista perehdytys suunnitelmassa, joka on liitteessä kaksi (Liite 2).

3.7 Perehdyttämissuunnitelma

Perehdytys suunnitelma on kokonaisuus, johon kirjataan perehdytyksen tavoitteet, kohderyhmät, aikataulut, vaiheet, vastuut, menetelmät, seuranta sekä sisältö eli kuka, kenelle, mitä, missä vaiheessa ja kuinka kauan (Lahden ammattikorkeakoulu 2007 Kjelín & Kuusisto 2003, 199). Suunnitelman tulisi sisältää esimerkiksi seuraavat asiat: yrityksen tavoitteet ja toiminta, työsuhteeseen liittyvät asiat, hyvinvointi ja kehittyminen, viestintä ja kokouspelisäännöt sekä omaan työhön liittyvät asiat (Taloudellinen tiedotustoimisto 2014).

Suunnitelman tarkoitus on luoda runko, aikataulu ja työnjako perehdyttämiselle. Suunnitelmaa tehtäessä on tärkeää ottaa huomioon oikea-aikaisuus ja konkreettisuus sekä se, että perehdyttäminen antaa tulokkaalle kokonaiskuvan opeteltavista asioista. Tulokkaalle tarpeelliset tiedot voi selvittää kysymällä: Mitä tietoja tulokas tarvitsee menestyäkseen tehtävässään? Tämä lisäksi jakson sisältöön vaikuttavat perehdytettävän rooli, työkokemus ja tausta, odotukset sekä yrityksen arvot, strategia ja tavoitteet. (Kjelín & Kuusisto 2003, 198–199).

Tutkijan kokemuksen mukaan perehdytyksen suunnittelua ja toteutusta helpottaa huomattavasti, jos tulevalle harjoittelijalle on valmiiksi päätetyt työtehtävät eli selkeä kuva siitä, mihin tehtäviin lisäresurssia halutaan hyödyntää. Jos näin on, on helppoa jo valmiiksi tuottaa tarvittavat materiaalit perehdytyksen tueksi.

Hankalampaa on, jos työtehtävät ikään kuin leijuvat ilmassa. Jos yrityksen lähtökohta harjoittelulle on se, että harjoittelijan halutaan itse luovan omat työtehtävänsä, perehdytystä on vaikeampi suunnitella.

Kun pohditaan, mistä asioita perehdyttäminen aloitetaan, alla olevat kysymykset voivat auttaa.

- Mitä tietoja tulokas tarvitsee?
- Millä edellytyksillä tulokas kykenee työskentelemään heti ensimmäisinä päivinä?
- Mitkä tehtävät sopivat ensimmäiselle työviikolle?
- Mitä tietoja tulokas tarvitsee selviytyäkseen näistä tehtävistä?
- Mitä asioita on kiva tietää, mutta mitkä asiat täytyy tietää (esim. työturvallisuus)?

4 CASE: TYÖHARJOITTELIJAN PEREHDYTTÄMINEN KONTTORIKONELIIKE SARIN-VÄISÄNEN OY:SSÄ

Luku neljä on työn empiriaosuus. Haastattelututkimuksen tarkoitus on selvittää, millainen ympäristö mikroyritys on työharjoittelulle ja perehdyttämiselle sekä mikä on perehdyttämisen nykytila case-yrityksessä. Luvussa esitellään tutkimuksen toteutus ja tutkimusmenetelmät sekä tulokset, johtopäätökset ja kehitysehdotukset. Lopuksi tarkastellaan työn reliabiliteettia ja validiteettia. Tutkimuksen toimeksiantaja on Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy.

4.1 Yrityksen esittely

Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy on yrittäjän ja yhden kokoaikaisen työntekijän pyörittämä mikroyritys. Lisäksi yrityksessä toimii ammattikorkeakouluopiskelijoita työharjoittelijoina. Harjoittelijoita toivotaan saatavan sekä syys- että kevätlukukausille ja myös kesälle. Työharjoittelijoita voi siis olla yrityksessä jopa kolme vuoden aikana. Työharjoittelijoiden työtehtäviin kuuluu harjoittelijan mielenkiinnon mukaan esimerkiksi erilaisia asiakaspalvelun, myynnin, markkinoinnin ja taloushallinnon tehtäviä.

Yrityksen toimiala on muiden konttorikoneiden ja -laitteiden tukkukauppa. Liiketila sijaitsee Lahden keskustan tuntumassa. Yritys harjoittaa B to B -kauppaa ja toimii kassakoneiden ja kassajärjestelmien, maksupäätteiden sekä toimistolaitteiden ja toimistotarvikkeiden jälleenmyyjänä. Lisäksi yritys tarjoaa asiakkailleen koulutuksen laitteiden käyttöön sekä laitteiden huoltoa ja tarvittaessa tuen ongelmatilanteissa vuoden jokaisena päivänä.

Yrityksessä on toteutettu sukupolvenvaihdos kesällä 2011. Ensimmäisenä vuonna yrittäjän ja työntekijän ajan on vienyt tutustuminen uuteen toimialaan. Lyhyenajan visio yrittäjällä on työllistää itsensä ja yksi työntekijä. 3-5 vuoden aikana yrityksen visiona on kasvaa 4-5 työntekijän yritykseksi. Kasvua tavoitellaan sekä orgaanisesti että yritysostoin.

4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa haastatellaan toimeksiantajayrityksen työharjoittelijoita ja selvitetään, millaiseksi työharjoittelu ympäristöksi harjoittelijat kokevat mikroyrityksen ja mikä perehdyttämisen nykytila on yrityksessä.

Konttorikoneliikkeessä on ollut tutkijan itsensä lisäksi vuonna 2013 yksi ammattikorkeakoulutyöharjoittelija, joka on jo lopettanut harjoittelunsa.

Yrityksessä on kaksi työharjoittelijaa tutkimuksen tekohetkellä. Tästä johtuen haastateltavia on vain kolme henkilöä. Tutkija koki, että keväällä 2012 ja sitä ennen työharjoittelussa olleet henkilöt eivät enää kahden vuoden jälkeen luotettavasti muista perehdyttämisen yksityiskohtia. Lisäksi yrityksessä on moni asia muuttunut kahden vuoden aikana, joten kaksi tai kolme vuotta sitten harjoittelussa olleiden haastattelut eivät tuo tutkijan haluamaa lisäarvoa.

Haastateltaville toimitettiin kysymykset viikolla yhdeksän alkuvuodesta 2014.

Kaikki kysymykset olivat avoimia. Haastattelussa oli kolme osiota: taustakysymykset, kysymykset liittyen mikroyrittäjyyteen ja työharjoitteluun sekä perehdyttämiseen liittyvät kysymykset. Oletuksena on, että kaikki haastateltavat ovat Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden alan opiskelijoita ja noin viiden kuukauden työharjoittelusuhteessa. Nämä asiat vahvistettiin kuitenkin vielä haastattelun alussa. Kysymykset löytyvät liitteestä yksi (Liite 1).

Tutkimus toteutettiin sähköpostitse. Syy tähän oli se, että haastattelija ja haastateltavat asuvat eri paikkakunnilla. Yksi haastateltava oli haastatteluhetkellä Yhdysvalloissa, mutta yhteys häneen saatiin Facebookilla ja sähköpostilla. Tutkija päätti haastatella kaikkia henkilöitä sähköpostitse, jotta haastattelutilanne oli kaikille sama ja tulokset hyvin vertailtavissa.

Osallistuva havainnointi toteutettiin syys-tammikuussa 2012–2013 tutkijan ollessa yrityksessä työharjoittelussa. Jotta välttyttäisiin unohtamiselta, tutkija kirjoitti kattavat muistiinpanot harjoittelun aikana. Tutkija suoritti yrityksessä laajuudeltaan 30 opintopisteen ammattikorkeakoulun työharjoittelun. Hän osallistui työharjoittelussaan monipuolisesti eri työtehtäviin. Yhteydenpito case-yrityksen kanssa on säilynyt myös työharjoittelun jälkeen.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimustapaa ja tutkimusmenetelminä strukturoitua teemahaastattelua sekä osallistuvaa havainnointia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston laatu on kokoa tärkeämpää. Pienelläkin aineistolla voidaan päästä tutkimuksen tavoitteeseen, mikäli analyysi tehdään perusteellisesti (Vilka 2009, 126).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan asioiden merkityksiä. Tutkijan tulee täsmentää, tutkitaanko kokemuksiin vai käsityksiin liittyviä merkityksiä. Näiden ero on se, että kokemus on aina omakohtainen. Sen sijaan käsitys on yleensä yhteisölle tyypillinen tapa ajatella jostain asiasta, eikä henkilöllä ole omakohtaista kokemusta asiasta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole totuuden löytyminen. Tavoitteena on tulkintojen avulla näyttää ihmisen toiminnasta jotain, joka on havainnoinnin tavoittamattomissa. (Vilka 2009, 97–98.)

Teemahaastattelu toteutettiin strukturoituna haastatteluna. Strukturoitu teemahaastattelu etenee lomakkeen mukaan ja kysymysten muoto ja järjestys on täysin ennalta määrättyjä. Kysymyksillä tulisi olla sama merkitys kaikille osapuolille. Yksiymmärteisyys toteutuu parhaiten yhtenäisissä ryhmissä. Strukturoidun haastattelun suurin haaste on kysymysten ja haastattelulomakkeen muoto. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 44–45.)

Havainnointi ei vastaa kysymykseen miksi. Sen sijaan havainnoin tarkoituksena on selvittää mitä ihmiset tekevät ja miltä asiat näyttävät. (Vilka 2009, 120.) Havainnoinnin avulla selvitetään, toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa. Havainnoin etu on se, että sen avulla saadaan suoraa tietoa, ilman välikäsiä, ihmisten käyttäytymisestä ja organisaatioiden ja ryhmien toiminnasta. Havainnointimenetelmän heikkous on se, että itse havainnoija saattaa vaikuttaa havainnoitavaan tilanteeseen liikaa ja jopa muuttaa sen kulkua. Menetelmän toinen heikkous on se, että tutkija saattaa emotionaalisesti sitoutua tilanteeseen tai ryhmään liikaa, jolloin tutkimuksen objektiivisuus kärsii. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 213.)

4.4 Tulokset ja johtopäätökset

Tässä kappaleessa esitellään tutkimushaastattelun tulokset sekä tuloksista, havainnoinnista ja teoriasta tehdyt johtopäätökset. Tutkimushaastattelun ensimmäiset kuusi kysymystä olivat taustakysymyksiä, joissa selvitettiin vastaajien asema yrityksessä, sopimuksen muoto, harjoittelun kesto, opinahjo sekä aiempi kokemus mikroyrityksistä ja kokemus työharjoittelupaikan valintaprosessista. Kysymykset seitsemän, kahdeksan ja yhdeksän kartoittivat vastaajien kokemusta mikroyrittäjyydestä ja mikroyrityksestä työharjoittelu- ja perehdytysympäristönä. Kolme viimeistä kysymystä koskivat vastaajien kokemuksia perehdytyksestään työharjoittelun alussa. Tarkoituksena oli siis selvittää perehdyttämisen nykytila yrityksessä. Aluksi vastaajat esitellään taustakysymysten perusteella.

Taustatiedot

Kaikki tutkimuksen vastaajat olivat Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden alan opiskelijoita. Kaksi vastaajaa oli taloushallinnon opiskelijoita ja yksi markkinoinnin opiskelija. Jokainen vastaaja suoritti Konttorikoneliike Sarin-Väisäsen palveluksessa koko ammattikorkeakoulututkintoonsa kuuluvan työharjoittelun, jonka laajuus on 30 opintopistettä ja kesto viisi kuukautta. Yksi vastaaja oli haastatteluhetkellä suorittanut työharjoittelunsa loppuun, toinen vastaaja oli ollut työharjoittelussa kaksi kuukautta ja kolmas vastaaja kuukauden. Kaikki haastateltavat tekivät työharjoittelunsa työharjoittelusuhteessa työsuhteen sijaan. Haastateltava ryhmä oli siis melko yhtenäinen.

Koulun tuki ja ohjeistus harjoittelupaikan valinnasta ei ollut kenellekään vastaajista merkittävää, paikan valinta oli omalla vastuulla. Apuna vastaajat käyttivät Lahden ammattikorkeakoulun verkko-opetusympäristön ohjeistusta. Jokaisella haastateltavalla oli ennen työharjoittelujaksoa ainakin hieman omakohtaista kokemusta mikroyrittäjyydestä, joko kesätyökokemuksen kautta tai lähipiirissä yrittäjänä toimivien kautta. Kaksi vastaajaa olivat kuitenkin sitä mieltä, ettei aiempaa kokemusta mikroyrityksistä voisi aivan verrata konttorikoneliikkeessä työskentelemiseen.

Mikroyritys työharjoitteluympäristönä

Mitä ja millaista on mielestäsi mikroyrittäjyys työharjoittelukokemuksen jälkeen, yllättikö jokin?

Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että mikroyrityksessä arki on kiireistä. Vastaajat A ja B toivat esiin myös sen, miten kaikki tekevät kaikkea, jolloin on vastuussa monista eri asioista. Vastaajan A mukaan mikroyrityksestä tekee mainion harjoittelupaikan se, että kaikki ovat tasavertaisessa asemassa eikä jako johtoon ja työntekijöihin näy arjessa. Vastaaja C:lle päällimmäiseksi mieleen oli jäänyt se, että mikroyrittäjyys on hyvin aikaa vievää ja haasteellista.

Yllättävää ehkä oli se, että kaikki todellakin tekevät kaikkea, vaikka päivastualueet on jaettu. Mikroyrityksessä ei myöskään ole jakoa ”johto, työntekijät, harjoittelijat”, mikä on harjoittelija näkökulmasta hyvä. Toisaalta mikroyrittäjyys on melko rankkaa, kun työntekijöitä on vähän ja töitä kuitenkin paljon. Töitä ei voida jakaa samalla tapaa kuin isommassa yrityksessä. (Vastaaja A)

Se on aika kiireistä työtä, kun pitää olla vastuussa monesta asiasta. Verkostoituminen on tärkeää. (Vastaaja B)

Haastavaa, aikaa vievää. (Vastaaja C)

Tulosten, havainnoinnin ja teorian tiedon perusteella voidaan sanoa, että mikroyrittäjyys on monipuolista ja rankkaakin, pienessä yrityksessä yrittäjä joutuu tekemään paljon erilaisia työtehtäviä työtunteja laskematta. Vastaajan A ja tutkijan havainnoinnin perusteella voidaan sanoa myös, että kun kaikki tekevät mikroyrityksessä kaikkea, se ei tarkoita vain varsinaisten työtehtävien jakautumista. Se tarkoittaa myös arkisia askareita, kuten siivoamista, tiskaamista, kahvin keittämistä ja jätehuoltoa. Johtopäätös on myös, että delegoinnin mahdollisuus on pienessä yrityksessä paljon pienempi kuin suuressa yrityksessä.

Millainen on mielestäsi työharjoittelijan rooli mikroyrityksessä?

Vastaaja A koki, että rooli on erittäin vastuullinen. Hänen kokemuksensa mukaan suuressa yrityksessä työharjoittelijan vastuu on todennäköisesti pienempi kuin mitä se on pienessä yrityksessä, mikä oli hänelle syy olla tyytyväinen valintaansa

suorittaa työharjoittelu mikroyrityksessä. Vastaaja koki myös olevansa aidosti tasavertainen muiden työntekijöiden joukossa. Vastajien C ja B mukaan työharjoittelijan rooli määräytyy harjoittelijan omien kykyjen, kiinnostuksen kohteiden ja sen mukaan, kuinka paljon haluaa ottaa vastuuta; työharjoittelijan rooli mikroyrityksessä on hyvin vastuullinen, mutta tehtävien vaativuus ja monipuolisuus riippuvat harjoittelijasta itsestään.

Työharjoittelijana tuntuu siltä, että olen oikeasti työntekijä muiden joukossa. Olen itse saanut tehdä monipuolisesti erilaisia työtehtäviä, mutta vastuualueella erilaisia taloushallinnon tehtäviä. Olen saanut vastuulle tehtäviä, joista olen käytännössä yksin vastuussa, mutta saan aina tukea ja neuvoa jos tarvitsen. Tämä on mielestäni erittäin hyvä puoli siinä, että on harjoittelussa mikroyrityksessä, sillä isommassa yrityksessä ei varmasti saa vastuulleen yhtäläillä tehtäviä. (Vastaaja A)

Työharjoittelijalta ei tietenkään odoteta heti sitä samaa osaamista, jota löytyy vakituisilta työntekijöiltä. Kuitenkin harjoittelijalle annetaan se alue, jolla hän saa toimia pystyvyytensä mukaan. (Vastaaja B)

Tärkeä, koska kaikkien pitää olla tietoisia mitä yrityksessä tapahtuu. Työtehtävien vaativuus ja monipuolisuus riippui omasta kiinnostuksesta. (Vastaaja C)

Tulosten, teorian ja tutkijan osallistuvan havainnoinnin perusteella johtopäätöksenä todetaan, että mikroyritys on monipuolinen työharjoittelupaikka, jossa on mahdollista päästä tekemään erilaisia työtehtäviä hyvin monipuolisesti, mikä tarkoittaa myös lisää haastetta. Työharjoittelijalla on todellinen mahdollisuus vaikuttaa omaan rooliinsa. Mikroyrityksessä on mahdollisuudet hyvin vastuullisiin ja monipuolisiin työtehtäviin, mutta jos itse harjoittelija ei ole aloitteellinen, mahdollisuus jää käyttämättä.

Vastausten perusteella on tulkittavissa, että pienessä yrityksessä harjoittelijan persoonan merkitys korostuu. Varovaisena johtopäätöksenä voidaan sanoa, että varsinkin tilanteessa, jossa mikroyritys hakee harjoittelijaa sillä ajatuksella, että harjoittelija saa pääasiassa itse päättää työtehtävänsä, harjoittelijan persoonalla on suuri merkitys. Työharjoittelijan on mahdollista saada harteilleen todella paljon vastuuta, jos hän on valmis sitä ottamaan; työtehtävien vaativuus ja monipuolisuus riippuvat harjoittelijan kiinnostuksesta ja kyvystä kantaa vastuu.

Oma-aloitteisuus ja rohkeus auttavat työharjoittelun aikana, jotta uskaltaa kokeilla eri rooleja ja sitä kautta löytää itseä kiinnostavia työtehtäviä.

Toisaalta johtopäätös on myös, että yrityksellä on iso vastuu huolehtia siitä, että harjoittelija saa riittävän ohjauksen ja neuvoa ja tukea tarvittaessa, jotta pystyy suoriutumaan työtehtävistään. Lisäksi yrityksen tehtävä on varmistaa että tieto kulkee kaikille. Kun kaikki tekevät kaikkia työtehtäviä on tärkeää, että kaikki tieto on myös kaikkien käten ulottuvilla.

Kerro ensimmäisestä työharjoitteluviikostasi.

Yhdeksännen kysymyksen funktiona oli saada selville miten työharjoittelijat ovat kokeneet ensimmäisen viikon työharjoittelussa. Kysymys muotoiltiin siten, että se ei ohjaile vastaajien vastauksia mihinkään suuntaan. Ensimmäinen viikko on työharjoittelun käynnistymisen ja perehdyttämisen kannalta hyvin tärkeää aikaa. Kysymyksen oli tarkoitus vastata siihen, millainen mahdollisuus perehdyttämiseen ensimmäisellä viikolla on ollut mikroyrityksessä sekä yleisesti millainen mielikuva työharjoittelijoille on jäänyt.

Vastaajan A vastauksesta ilmenee mikroyrityksen arjen vaihtelevuus ja kiireisyys. Vastaajan A tilanteessa ensimmäisellä viikolla perehdyttämistä, jossa fyysisesti oltaisiin läsnä ja opastettaisiin tulokasta, on ollut mahdotonta järjestää. Lisäksi työharjoittelija on heti saanut erittäin vastuullisen roolin, kun on joutunut olemaan liikkeessä yksin. Vastaajassa ensimmäinen viikko herätti sekä positiivisia, että negatiivisia tunteita; toisaalta yksin jääminen oli hieman pelottavaakin, mutta toisaalta tekemällä ja selvittämällä asioita itse, oppii parhaiten.

Ensimmäinen viikko oli todella kiireinen, sillä kuittipakko tuli vuoden vaihteessa. Olin heti ensimmäisenä päivänä yksin liikkeessä, vastailin puhelimeen ja otin soittopyyntöjä vastaan. Sarilla ja Johannalla oli koko viikon ajan niin kiire, etteivät he kerinneet perehdyttää minua lähes ollenkaan. Tavallaan tästä jäi negatiivisia ajatuksia, mutta nyt jälkeenpäin ajatellen asiat oppi nopeasti, kun ne tuli heti oikeasti vastaan ja asioista piti ottaa itse selvää. (Vastaaja A)

Vastaaja B:lle ensimmäisestä viikosta päällimmäiseksi on jäänyt mieleen hänen saamansa projekti, koska projekti herätti hänessä pelon tunteita. Vastaaja kuitenkin osoitti sinnikkyyttä ja päättäväisyyttä ja halusi voittaa pelkonsa. Muutoin vastaaja koki viikon rauhalliseksi.

Ensimmäinen viikko oli rauhallinen ja sainkin silloin jo oman alueen, jota hoitaa, yhteydenotot koskien peruskassoja. Minulla on pieni puhelinkammo ja hetki menikin, ennen kuin aloin rohkeasti vastaamaan puheluihin. Puheluihin vastaaminen on huomattavasti helpompaa, kuin itse soittaminen. Soittaminen aiheuttaa pientä kauhua. Toistamisen avulla pääsen varmaan tästä pienestä pelosta ja tekemisen kautta saan itsevarmuutta. (Vastaaja B)

Vastaajan C kokemus ensimmäisen viikon jälkeen oli hieman hämmäntynyt toiminnan sekavuuden vuoksi. Hämmennystä aiheutti myös se, ettei perehdytystä omiin työtehtäviin aloitettu heti.

Vähän sekavaa, en päässyt heti omien työtehtävien pariin, mukavat työkaverit (Vastaaja C)

Vastausten ja tutkijan havainnoinnin perusteella voidaan kuitenkin todeta, että vaikka mikroyritys koetaan monella tapaa antoisaksi työharjoittelupaikaksi, on kokemuksessa myös joitain varjopuolia. Mikroyrityksen arki on hyvin kiireistä ja töitä on paljon, jolloin työharjoittelijan voi olla vaikea päästä kunnolla mukaan ja itseä kiinnostavien työtehtävien pariin, kun aikaa perehdyttämiseen ei ole.

Vastauksista ilmenee hyvin mikroyrityksen arjen vaihtelevuus. Vastaaja A ei saanut perehdytystä ensimmäisellä työharjoitteluviikolla, sen sijaan vastaaja B koki ensimmäisen viikon hyvin rauhalliseksi, joten mahdollisuus perehdyttämiseen olisi kenties ollut. Vaihtelevuus aiheuttaa omat haasteensa työharjoittelulle ja erityisesti perehdyttämisen suunnittelemiselle. Vastaajan C vastauksesta voidaan päätellä, että ensimmäistä viikkoa ei ollut suunniteltu. Vastauksista voidaan vetää varovainen johtopäätös, että tarkasti aikataulutetut suunnitelmat eivät sovi mikroyritykseen, koska arki on niin vaihtelevaa.

Perehdyttäminen

Miten perehdyttäminen eteni ensimmäisellä viikolla ja sen jälkeen?

Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että perehdyttäminen ei ollut suunniteltua. Vastaajan A kohdalla mahdollisuutta perehdyttämiseen ensimmäisellä viikolla ei ollut oikeastaan lainkaan vuodenvaihteessa tapahtuneiden muutosten takia, kuten yhdeksännen kysymyksen vastauksesta kävi ilmi. Suunnitelmallisen perehdyttämisen sijaan vastaajat ovat oppineet työtehtäviään vähitellen useamman viikon aikana lähinnä käytännön tekemisen ja laitteiden käytön opettelemisen kautta.

Minun kohdalla perehdyttäminen ei ilmeisesti ollut kovin suunniteltu. Toisella ja kolmannella viikolla kävimme Sarin kanssa varsinaisia työtehtäviäni ja muut työtehtävät olen enemmänkin oppinut vähitellen. (Vastaaja A)

Perehdyttäminen oli aika pitkälti laitteiden käytön opastamista. Se ei ollut mitenkään erityisesti suunniteltua, vaan enemmän käytännön kautta oppimista. (Vastaaja B)

Ei ollut suunniteltua, perehdyttäminen jäi ensimmäisellä viikolla toisen harjoittelijan vastuulle. (Vastaaja C)

Vastauksien ja tutkijan havainnoinnin perusteella voidaan sanoa, ettei case-yrityksessä suunnitella perehdyttämistä. Suunnittelua kuitenkin tarvitaan, jotta perehdyttämisen laadun tasaisuus varmistettaisiin ja työharjoittelija pääsisi tuottamaan yritykselle hyötyä mahdollisimman nopeasti. Kun yrityksen arki on niin vaihtelevaa, kuten aiemman osion vastauksista ilmeni, voidaan tehdä johtopäätös, että tiukat aikataulutukset ja tarkat suunnitelmat eivät kannata. Arjessa voi tulla eteen yllätyksiä, niin että aikataulussa pysyminen on mahdotonta. Siksi suuntaa antava suunnitelma riittää.

Miten sait tietoa, saitko sitä riittävästi ja mitä tietoa olisit kaivannut lisää?

Tietojen saanti koettiin melko helpoksi ja nopeaksi. Vastaajat myös kokivat, että kysymysten esittäminen oli tervetullutta ja apua sai tarvittaessa. Tietoja oli saatu yhteisistä ohjetiedoista ja kysymällä. Tärkeimmäksi tiedonlähteeksi mainitaan

työtoverit. Vastaaaja A jäi kaipaamaan kokonaiskuvan muodostamista perehdyttämisen alussa. Vastaaajan C mukaan tietoja oli paljon saatavilla, kunhan niitä osasi etsiä oikeasta paikasta.

Tietoa olen saanut aina riittävästi kun olen sitä tarvinnut. Parempi perehdyttäminen olisi tietysti valmistanut tehtäviin paremmin, mutta olen aina saanut lähes heti apua, jos olen tarvinnut. Useimmiten olen kysynyt suoraan apua Johannalta tai Sarilta, mutta olen myös etsinyt itse tietoa tietokoneelta yhteisistä tiedostoista. Kokemus on ollut tähän mennessä positiivinen, sillä pienessä yrityksessä kaikki tietävät mitä yrityksessä on meneillään ja tieto kulkee hyvin, kaikkien kuitenkin tulee tietää ”vähän kaikesta jotakin”. (Vastaaaja A)

Alussa olisi ollut hyvä kertoa yleisesti alasta ja mitä kaikkea Sarin-Väisänen myy ja mitä palveluita sieltä saa. Esim. yleistä asiaa kassoista ja maksupäätteistä (Vastaaaja A)

Omasta mielestäni kyllä. Kysyin aina, kun jokin asia oli minulle epäselvä. Työtoverit olivat onneksi lähellä ja aina valmiina neuvomaan. Ensimmäisellä viikolla olisin kaivannut enemmän jonkinlaista kirjallista kaavaa esim. yhteydenottojen tekoon, mutta koska sellaista ei ollut, aloin tehdä sellaista itse. Kaikkeen ei välttämättä aina tarvitsekaan valmista tietoa/kaavaa, vaan oma persoona on loppujen lopuksi se, jonka avulla osaa toimia. (Vastaaaja B)

Tietoa oli riittävästi, kun vain sen osasi etsiä oikeasta paikasta. Tietoa sai myös aina kysymällä muilta työntekijöiltä. Olisin kaivannut yrityksen perustoiminnasta ja tuotteista erillistä tietopakettia, josta näkisi mitä pitäisi tehdä tietyissä tilanteissa. (Vastaaaja C)

Vastausten perusteella voidaan sanoa, että muita kysyminen on ollut harjoittelijoiden tärkein tiedon lähde. Johtopäätöksenä on, että perehdytystä varten yrityksessä ei ole materiaaleja, vain joitain yhteisiä ohjeita on kaikkien käytössä. Harjoittelijoiden on täytynyt itse rohkeasti kysyä ja ottaa asioista selvää, jotta on pystynyt suoriutumaan työtehtävistään. Havainnointi tukee myös näitä johtopäätöksiä.

Tärkein tiedonlähde on työkaverit, mutta olemassa olevia materiaaleja käytettiin myös mielellään ja materiaalien luominen katsottiin tarpeelliseksi ja hyväksi perehdyttämisen apuvälineeksi sekä itsenäisemmän työskentelyn mahdollistavaksi

asiaksi. A:n vastauksen perusteella ohjaus on ollut ohjaajien muistin varassa, jolloin asioita on unohtunut kertoa.

Vastausten ja havainnoinnin perusteella voidaan sanoa, että perehdyttämisessä ei käytetty mitään erityisiä työkaluja tiedon välittämiseen tulokkaalle. Tieto kulkee mikroyrityksen arjessa ilman välineitä. Kun ei ole suurta määrää ihmisiä, joille pitää tiedottaa ajankohtaisista asioista, riittävät arjen kohtaamiset. Työharjoittelijat ovat olleet tyytyväisiä tiedon kulkuun. He ovat kokeneet saaneensa tietoa riittävästi.

Millaista ohjausta ja tukea sait? Oliko se riittävää?

Vastaaja B:n saama tuki oli kehuja ja rohkaisua sekä työtehtävien suorittamiseen tarvittavia työkaluja. Itsevarmuuden valaminen työharjoittelijaan on tärkeää ja kehut ovat siihen mainio väline. Vastaaja nostaa esille myös nuorten kokemattomuuden; mitä kokemattomampi nuori, sitä enemmän tukea hän tarvitsee. Vastaajien A ja B mukaan vastuunkantoa tarvitaan sekä työharjoittelijan että yrityksen puolelta. Vastaaja C kokee saaneensa tukea työtehtäviensä hoitoon, ja kysymysten esittäminen koettiin luontevaksi, vastuu oppimisesta oli kuitenkin itsellä, jos halusi suoriutua tehtävistään.

Koen, että minun on täytynyt itse osata kysyä tarpeeksi, sillä kun perehdytys ei ole ollut kovin suunnitelmallista, on osa asioista unohtunut kertoa. (Vastaaja A)

Rohkaisua, valmiita fraaseja sähköposteja varten. Pienet kehut ovat hyviä keinoja saada itsevarmuutta lisää erilaisissa tilanteissa. Itsellä on tietenkin suuri vastuu oppimisesta, mutta yrityksenkin täytyy olla paljon yhteydessä harjoittelijaan, varsinkin silloin, jos harjoittelijalla ei ole mitään aikaisempaa kokemusta. (Vastaaja B)

Muilta työntekijöiltä sain riittävästi tukea, ei tuntunut tyhmältä esittää kysymyksiä. Vastuu oppimisesta oli itsellä, jotta pystyi suoriutumaan tehtävistään. (Vastaaja C)

Vastausten johtopäätöksenä voidaan sanoa, että käytössä ei ole ollut mitään perehdyttämisen työkaluja ja perehdyttäminen on ollut lähinnä mallista oppimista. Ohjaus ja tuki ovat olleet lähinnä arjessa läsnä olemista ja kysymyksiin vastaamista ja opettamista sekä rohkaisua, kannustusta ja kehua. Lisäksi

vastaukset tukevat aiemmin tehtyä johtopäätöstä, että työharjoittelijan persoonalla on merkitystä mikroyrityksessä. Työharjoittelijalla on paljon vastuuta omasta oppimisestaan ja siitä että saa tarvitsemansa tiedot työtehtävien tekemiseen. Seuraava taulukko kokoaa yhteen tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset.

TAULUKKO 1. Tulokset ja johtopäätökset

Mikroyritys työharjoitteluympäristönä		
Teema	Tulos	Johtopäätös
Kokemus mikro-yritystä	<ul style="list-style-type: none"> - vähän henkilöstöä → kaikki tekevät kaikkea - ei jakoa ”johto, työntekijät, harjoittelijat” - kiireistä - vastuu samanaikaisesti monesta eri asiasta 	<ul style="list-style-type: none"> - monipuolisuus, haasteellisuus - paljon vastuuta - delegoinnin mahdollisuus pieni
Työharjoittelijan rooli	<ul style="list-style-type: none"> - työntekijä muiden joukossa - tärkeä - vastuun määrä ja työtehtävien monipuolisuus riippuvat harjoittelijan oma-aloitteisuudesta, kyvyistä ja kiinnostuksesta 	<ul style="list-style-type: none"> - vastuullinen - tasavertainen - lisäresurssi - työharjoittelijalla vaikutusmahdollisuus
Työharjoittelun alku	<ul style="list-style-type: none"> - jokaisella hyvin erilainen alku 	<ul style="list-style-type: none"> - arki vaihtelevaa - alkua ei suunniteltu
Perehdyttämisen nykytila yrityksessä		
Suunnitelmallisuus	<ul style="list-style-type: none"> - ei suunniteltua 	<ul style="list-style-type: none"> - suunnittelua tarvitaan
Tietojen saaminen	<ul style="list-style-type: none"> - kysymällä tietoa saanut melko nopeasti - yhteisistä tiedostoista - ei kerrottu yleistietoa yrityksestä ja alasta - kaikkien täytyy tietää vähän kaikesta, sujuva tiedonkulku tärkeää - harjoittelijat tyytyväisiä, että tieto on kulkenut 	<ul style="list-style-type: none"> - ei perehdyttämistä varten materiaaleja, vain yhteisiä ohjeita - harjoittelijat tarvitsevat yleistietoa alasta ja yrityksestä - kokonaiskuvan muodostaminen
Ohjaus ja tuki	<ul style="list-style-type: none"> - harjoittelijalla suuri vastuu omasta oppimisestaan → rohkeasti kysyttävä - apua on saanut - rohkaisua, kehuja -tuen tarve sitä suurempi mitä vähemmän kokemusta harjoittelijalla on 	<ul style="list-style-type: none"> - harjoittelija tarvitsee vähäisen kokemuksen takia paljon tukea - ei käytössä menetelmiä tai työkaluja

4.5 Kehitysehdotukset

Onnistunut työharjoittelusuhde hyödyttää molempia osapuolia. Tutkimuksen perusteella tutkija esittää yritykselle kehitysehdotuksia perehdyttämisen ja työharjoittelukokemuksen parantamiseen.

► Perehdyttämisen suunnitteleminen

Arjen yllätyksellisyyden vuoksi perehdyttämislle ei kannata tehdä liian tarkkaa tuntiaikataulua. Perehdyttämisen tarkka aikatauluttaminen hyvissä ajoin ennen työharjoittelun alkua on todennäköisesti ajan hukkaa; arki on niin vaihtelevaa ja kiireistä, että tarkassa aikataulussa on todennäköisesti vaikea pysyä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei perehdyttämistä kannata suunnitella lainkaan.

Tarkan aikatauluttamisen sijaan voidaan suunnitella mitä työtehtäviä harjoittelijalla teetetään ja näiden tehtävien perusteella hahmottaa kokonaisuudet ja listata perehdyttämismateriaaliin tiedot ja taidot, jotka harjoittelijan täytyy tuntea. Lisäksi voidaan suunnitella, mitkä työtehtävät sopivat harjoittelun alkuun. Kun työharjoittelijaa haetaan tiettyihin työtehtäviin, perehdyttämisen suunnittelu helpottuu ja kaikille osapuolille on selvää, mitä harjoittelulta odotetaan. Jos mikroyrityksessä on useampi työntekijä, perehdyttäminen vastuuttaminen eri henkilöille voidaan myös suunnitella.

Liitteessä kaksi on tutkijan toimeksiantoyritykselle tekemä perehdytysuunnitelman runko (Liite 2). Runko tehtiin teoriaosuuden pohjalta sekä haastattelututkimuksen tulosten ja tutkijan havaintojen perusteella.

► Perehdyttämisen työkalut käyttöön oppimisen tueksi ja avuksi

Teoriaosuuden luvussa 3.5 esitellyt perehdyttämisen työkalut tukisivat työharjoittelijoiden perehdyttämistä case-yrityksessä. Ennen harjoittelun alkua uusi työharjoittelija voisi tutustua yritykseen ja alaan ennakkoon esimerkiksi lukutehtävän avulla. Työharjoittelun aluksi käytävä orientointikeskustelu kirkastaisi molemmille osapuolille työharjoittelun tavoitteet. Työharjoittelun edetessä työharjoittelija voi pitää perehtymispäiväkirjaa. Tarkemmin työkalujen käytämisestä työharjoittelun edetessä kerrotaan perehdytysuunnitelmassa (Liite 2).

► Kokonaisuuksista liikkeelle

Harjoittelijat tarvitsevat alussa yleistietoa yrityksestä: yhteistyökumppaneista, asiakkaista, tuotteista, palveluista, historiasta ja asemasta markkinoilla. Lisäksi ammattitermit tulee selkiyttää tulokkaalle. Työskentelyä helpottaisivat myös prosessikuvaukset esimerkiksi maksupäätteen vuokrauksesta. Yksityiskohtat on huomattavasti helpompi muistaa, kun on mahdollista liittää ne kokonaiskuvaan.

► Perehdytysmateriaali

Perehdyttämistä tehostaa ja se olisi tasalaatuisempaa, jos käytettävissä olisi sähköisiä perehdytysmateriaaleja kuten Tervetuloa taloon -tietopaketti. Uuden henkilön tullessa yritykseen on monia sellaisia asioita, joita tulee kertoa jokaiselle. Materiaalin tärkeä tehtävä olisi kuvata eri asioiden kokonaisuudet ja antaa yleistietoa alasta ja yrityksestä. Vihkon avulla voitaisiin varmistaa, että kaikki tulokkaat saavat samat perustiedot työskentelyn pohjaksi. Tälle pohjalle tulokkaan on hyvä alkaa lisätä yksityiskohtaisempia tietoja eri toiminnoista.

4.6 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimus on reliaabeli eli luotettava, kun tutkimuksen tulos on tutkijasta ja tutkimustavasta riippumaton; tulos voitaisiin toistaa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185 – 186). Mittaustulos ei ole sattumanvarainen vaan toistettava. Jos tutkimus toistettaisiin samoissa olosuhteissa, saataisiin sama tulos. Tutkimuksen haastattelu tulee tehdä huolellisesti ja kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä. (Hiltunen 2009.)

Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä. Tutkimuksen tulokset eivät perustuneet sattumaan. Vastaukset analysoitiin ja niitä verrattiin teoreettiseen viitekehykseen. Kaikki kysymykset olivat haastateltaville samoja ja kysymyksiin saattoi vastata rauhassa kotisohvalla, mikä toi tiettyä rentoutta tilanteeseen ja mahdollinen haastattelutilanteen luoma paine lieventyi, jolloin haastateltavat uskalsivat tuoda omia näkemyksiään esiin. Tutkimuksen tekeminen sähköpostitse myös mahdollisti sen, ettei haastattelijalla ollut vaikutusta haastateltavien vastauksiin ja työharjoittelijat saivat vastata kysymyksiin omin sanoin ja tuoda esiin todellisia asenteitaan.

Toisaalta haastattelun tekeminen kasvokkain olisi todennäköisesti tuottanut pidempiä ja tarkemmin harkittuja vastauksia kysymyksiin sekä paremmin mahdollistanut lisäkysymysten esittämisen. Toisaalta vastaajille annettiin mahdollisuus saada lisätarkennusta kysymyksiin, jos kysymyksissä oli jotain epäselvää. Yksikään vastaajista ei kaivannut tarkennusta kysymyksiin, joten kysymysten voidaan tulkita olleen ymmärrettäviä.

Tutkimuksen luotettavuutta saattoi heikentää se, että kahdella haastateltavista oli vielä työharjoittelu kesken, kun tutkimus julkistettiin. Haastateltavan kohdejoukon ollessa pieni, työharjoitteluyritys näkee selkeästi kuka vastaaja vastasi mitään. Tämä saattoi estää todellisten asenteiden esiin tuomisen työilmapiirin heikkenemisen pelon vuoksi.

Tutkimus on validi eli pätevä, kun tutkimus mittaa sitä, mitä sen oli tarkoituskin mitata (Vilkkä 2009, 161 & Hiltunen 2009). Tutkimuksen tutkimusmenetelmän, kysymysten ja kohderyhmän tulee olla tutkittavan ilmiön kannalta oikeat. Tutkimusmenetelmän on valittava sen mukaan, millaista tietoa halutaan. (Hiltunen 2009.)

Tutkimuksen validiteetti on melko hyvä. Tutkimuksessa haluttiin selvittää toimeksiantajan työharjoittelijoiden kokemuksia ja siinä onnistuttiin. Tutkimusmenetelmä oli tämän tavoitteen kannalta oikea. Tutkimuksen tuloksista pystyttiin johtamaan kehitysehdotuksia toimeksiantajayritykselle. Tutkimuksen validiteettia paransi se, että kohderyhmä oli oikea; tutkimuksessa haluttiin keskittyä toimeksiantajayritykseen. Pienen kohderyhmän ottaminen oli hyvin perusteltua.

5 YHTEENVETO

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin mikroyritystä ammattikorkeakouluopiskelijan työharjoitteluympäristönä sekä työharjoittelijan perehdyttämistä mikroyrityksessä. Mikroyrityksessä vähäisten henkilöresurssien vuoksi ei ole mahdollista varata yhtä henkilöä täysin perehdyttämiseen, mutta toisaalta juuri henkilöstöresurssien niukkuuden seurauksena työharjoittelijat ovat oiva lisäresurssi kiireiseen arkeen. Kysymys kuuluukin, miten tämä lisäresurssi saadaan mahdollisimman nopeasti hyötykäyttöön. Perehdyttämiseen käytetty aika on pois tuottavan työn tekemisestä, mutta perehdyttämisen sivuuttaminen aiheuttaa kustannuksia virheitten korjaamisen muodossa.

Työn teoriaosuudessa tutustuttiin mikroyrityksen erityispiirteisiin sekä ammattikorkeakouluopiskelijan työharjoitteluun. Lisäksi teoriaosuudessa käsiteltiin työharjoittelijan perehdyttämisen merkitystä, sisältöä, työkaluja ja suunnittelemista. Työharjoittelija on useimmiten nuori, jolla ei ole paljoa kokemusta työelämästä. Näin ollen hän tarvitsee paljon enemmän tietoa kuin työelämässä vuosikymmeniä ollut henkilö.

Opinnäytetyön empiriaosuus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimushaastatteluna. Toisena tutkimusmenetelmänä käytettiin osallistuvaa havainnointia. Tutkimuksen toimeksiantaja oli Konttorikoneliike Sarin-Väisänen Oy. Haastattelu toteutettiin strukturoituna teemahaastatteluna. Tutkimukseen osallistui kolme case-yrityksessä ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvan työharjoittelunsa suorittanutta henkilöä. Kahden haastateltavan työharjoittelu oli vielä kesken tutkimuskatkokohdella. Tutkimuksessa kysyttiin työharjoittelijoiden kokemuksia mikroyrityksestä työharjoitteluympäristönä sekä saamastaan perehdyttämisestä.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella selvisi, että mikroyritys on erittäin monipuolinen työharjoittelupaikka, jossa työharjoittelijalla on mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä omien kiinnostuksen kohteidensa mukaan ja saada paljon vastuuta. Toisaalta mikroyrityksen arki on kiireistä ja vaihtelevaa, jolloin perehdyttämisen tasalaatuisuus kärsii ja prosessi venyy. Perehdyttämisen suunnittelemattomuus oli yksi selkeä kehittämisen kohde case-yrityksessä. Lisäksi perehdytysmateriaalien luominen perehdyttämisen tueksi, katsottiin tarpeelliseksi.

Yrityksellä on vastuu siitä, että harjoittelijalle on saatavilla riittävästi tarvittavia tietoja työtehtäviensä suorittamiseen, mutta toisaalta harjoittelijalla on suuri vastuu omasta oppimisestaan. Valmiit ohjemateriaalit edesauttavat itsenäisempää työskentelyä.

Työn tavoitteena oli tuottaa perehdyttämisen kehitysehdotukset ja perehdytysuunnitelman runko toimeksiantajayritykselle ja tässä onnistuttiin. Kehitysehdotukset johdettiin johtopäätöksistä ja teoriasta. Perehdytysuunnitelma rakennettiin sekä työn teoriatiedon, että empiriaosuuden tulosten ja havaintojen pohjalta.

Teoriasta ja empiriasta voidaan löytää monia yhtymäkohtia. Kuten yrittäjän oma persoona on tärkeässä roolissa, niin myös työharjoittelijan persoonan merkitys korostuu mikroyrityksessä, jos työharjoittelusta haluaa mahdollisimman hyvin molempia osapuolia hyödyttävän suhteen. Toinen yhtymäkohta on se, että pienessä yrityksessä kaikki tietävät mitä yrityksessä on meneillään ja kaikki tekevät kaikkia työtehtäviä. Kolmas yhtymäkohta on se, että toiminnan päähuomion tulee olla tulonsaamisessa. Case-yrityksessä työharjoittelijoiden perehdyttäminen ja perehdyttämisen suunnitteleminen oli jätetty vähemmälle huomiolle ja keskitytty tuottavaan työhön.

Tutkimuksen tulokset ovat jossain määrin yleistettävissä muihin mikroyrityksiin toimialasta ja toiminnan luonteesta riippuen. Esimerkiksi kauneudenhoitoalan mikroyrityksessä tulokset eivät ole hyödynnettävissä toiminnan erilaisuuden vuoksi; parturi-kampaajan työn oppii parhaiten hiuksia leikkaamalla.

Jatkotutkimusaihe voisi olla tutkimuksen laajentaminen useampiin mikroyrityksiin. Näin saataisiin yleistettävissä olevaa tietoa työharjoittelijoiden perehdyttämisestä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, miten mikroyrittäjät ja heidän henkilöstönsä kokevat työharjoittelun hyödyllisyyden ja työharjoittelijoiden perehdyttämisen; onko yrittäjillä realistiset ajatukset perehdyttämisestä. Muita jatkotutkimusaiheita voisivat olla perehdytysmateriaalin suunnitteleminen ja tuottaminen sekä ennakkotehtäväpaketin ja Tervetuloa taloon -tietopakettin tuottaminen.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Alhanen K., Kansanaho A., Ahtiainen O., Kangas M., Soini T. & Soininen J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Helsilä, M., 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. 1. painos. Nykypaino Oy.

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

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

Leppänen, O. 2013. Liiketoimintasuunnitelma roskakoriin! Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Markkanen, S. 2007. Työssä oppimisen ohjaus ja erityinen tuki. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Ohjatusti työhön – oppiminen, motivointi ja sosiaalinen yrittäjyys. Tampere: Juvenes Print Oy.

Morris, M. 2008. Starting a Successful Business. Lontoo ja Philadelphia: Kogan Page.

Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? Helsinki: WSOYpro Oy.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Santalahti, M., Mäkeläinen, J. & Hämäläinen J. 2005. Opastus lyhytaikaiseen työsuhteeseen. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.

Tiusanen, O. 1995. Menestyvä pienyrittäjä. Loimaa: Loimaan Kirjapaino Oy.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2003/352.

Vilka, H. 2009. Tutki ja kehitä. 3. painos. Helsinki. Tammi

Österberg M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Elektroniset lähteet

Gerald, G. The Staged Self-Directed Learning Model [viitattu 24.1.2014].

Saatavissa: <http://www.longleaf.net/ggrow/SSDL/Model.html>

Hiltunen L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto [viitattu 23.3.2014]. Saatavissa:

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf

Hurts, J., Good.L. & Gardner, P. 2012. Conversion intentions of interns: what are the motivating factors? Education & Training Vol. 54, Iss 6, pp 504-522 [viitattu 15.11.2013]. Saatavissa ProQuest tietokannassa:

<http://search.proquest.com.aineistot.phkk.fi/docview/1030161534/fulltextPDF?accountid=16407>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2007. Hyvä perehdytys -opas [viitattu 1.2.2014].

Saatavissa: <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2012. Opinto-opas. Liiketalouden ala, Markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto [viitattu 28.1.2014]. Saatavissa:

<http://www.lamk.fi/koulutus/opinto-opas/Documents/ops1213-lii-markkinointi.pdf>

Lahden ammattikorkeakoulu. Yleisesite. Parhaat oppimistulokset tehdään yhdessä. Viestintä- ja markkinointipalvelut. 2014. [viitattu 7.3.2014]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/SiteCollectionDocuments/lamk-yleisesite.pdf>

Lindegaard, S. 2012. Innovation: The 7 Key Differences Between Big and Small Companies [viitattu 23.1.2014]. Saatavissa 15inno-sivustolla: <http://www.15inno.com/2012/03/11/7keydifferences/>

Metropolia ammattikorkeakoulu. 2013. Harjoittelijat – liiketalous, työharjoittelun tavoitteet [viitattu 28.1.2014]. Saatavissa: <http://www.metropolia.fi/palvelut/rekryointipalvelut/harjoittelijat/liiketalous/>

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2014. Pehdytä huolella [viitattu 1.2.2014]. Saatavissa: <http://www.opetin.fi/teemat/kun-tyo-alkaa/perehdyta-huolella/>

The Intern Nebraska Program. Employer's Guidebook to Developing a Successful Internship Program. College of Business Administration University of Nebraska [viitattu 16.1.2014]. Saatavissa: http://cba.unomaha.edu/INTERNS/EMP_GUIDE.pdf

Tilastokeskus. 2014. Käsitteet ja määritelmät. Mikroyritys. [viitattu 16.1.2014]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK & STTK-Opiskelijat. 2013. Työharjoittelu ja työssäoppiminen. Ulla Hyvönen, opiskelija- ja nuorisopoliittinen asiantuntija, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK [viitattu 12.12.2013]. Saatavissa tyoelamaan.fi -sivustolla <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>

Työ ja elinkeinoministeriö. 2012. Yrittäjäyyskatsaus 2012. [viitattu 8.3.2014]. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön pehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua [viitattu 15.11.2013]. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_pehdyttaminen2009.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2014. Pehdytysuunnitelma [viitattu 1.2.2014]. Saatavissa: <http://www.ttk.fi/files/3289/Pehdytysuunnitelma.pdf>

Wallace, K. 2009. Creating an Effective New Employee Orientation Program [viitattu 20.11.2013]. Saatavissa ProQuest tietokannassa:
<http://search.proquest.com.aineistot.phkk.fi/docview/216641762/fulltextPDF?accountid=16407>

Yrittäjät. 2011. Yksinyrittäjäohjelma 2011–2015 [viitattu 22.1.2014]. Saatavissa:
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tavoiteohjelmat/yksinyrittajaohjelma-2011-2015/>

Yrittäjät. 2012. Yritystilastot [viitattu: 22.1.2014]. Saatavissa:
<http://www.yrittajat.fi/File/5732d042-a41b-48ae-9bb1-302f9f852238/yrittajyystilasto2013.pdf>

Yrittäjät. 2014. Työpaikalla oppiminen. Suomen Yrittäjät ry ja Suomen Yrittäjien Sypoint Oy [viitattu 20.1.2014]. Saatavissa:
<http://www.yrittajat.fi/tyonantajanabc/tyontekijanpalkkaaminen/tyossaoppiminen/>

LIITTEET

Liite 1 Tutkimushaastattelun kysymykset

Liite 2 Perehdyttämissuunnitelman runko

LIITE 1 Tutkimushaastattelun kysymykset

TAUSTA

Asemasi yrityksessä? (Työharjoittelija vai joku muu)

Kuinka pitkä työharjoittelujaksosi on/oli Konttorikoneliike Sarin-Väisäsellä? Jos harjoittelusi on vielä kesken, kuinka kauan olet nyt ollut harjoittelussa?

Teitkö harjoittelun työ- vai harjoittelusuhteessa?

Ammattikorkeakoulusi ja koulutusalasasi sekä suuntautumisesi?

Mitä kokemusta ja tietoa mikroyrittäjyydestä sinulla oli ennen työharjoittelua?

Saitko koululta tukea ja neuvoa harjoittelupaikan valintaan?

Mikroyritys työharjoitteluympäristönä

Mitä ja millaista on mielestäsi mikroyrittäjyys työharjoittelukokemuksen jälkeen? Yllättikö jokin?

Millainen työharjoittelijan rooli on mikroyrityksessä?

Kerro ensimmäisestä työharjoitteluviikostasi.

Perehdyttäminen

Miten perehdyttäminen eteni ensimmäisellä viikolla ja sen jälkeen? Oliko perehdyttämistä suunniteltu?

Saitko riittävästi tietoa niin, että pystyit suoriutumaan työtehtävistäsi? Miten sait tietoa ja mitä tietoja olisit kaivannut lisää?

Millaista ohjausta ja tukea sait? Oliko se riittävä ja mitä olisit halunnut lisää? Kuinka suureksi koet oman vastuusi oppimisestasi?

PEREHDYTYSSUUNNITELMA: TYÖHARJOITTELIJA MIKROYRITYKSESSÄ

SISÄLTÖ TYÖKALUT TAVOITTEET VASTUUT AJANAKSO

