



Perehdytysprosessin nykyaikaistaminen

Case suurkeittiön pilotointihanke digitaaliseen perehdytysohjelmaan

Katri Halme

Opinnäytetyö, AMK

Huhtikuu 2022

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK), Palveluliiketoiminta- tutkinto-ohjelma

Halme, Katri

Perehdytysprosessin nykyaikaistaminen. Case suurkeittiön pilotointi hanke digitaaliseen perehdytysohjelmaan.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2022, 87 sivua.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, Restonomi (AMK) opinnäytetyö.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Tämä case-tutkimus liittyi suurkeittiön digitaalisen perehdytysohjelman pilotointihankkeeseen. Digitaalinen perehdytysohjelma toimii internet-alustalla. Suurkeittiöllä on tällä hetkellä käytössä paperinen perehdytysprosessi. Suurkeittiön on tarkoitus pilotoida useamman palvelutarjoajan tuottamia digitaalisia perehdytysohjelmia. Pilotointijaksojen pohjalta suurkeittiö tekee lopulliseen päätöksen, miten perehdytysprosessia tullaan jatkamaan.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville, minkälaisena työkaluna digitaalinen perehdytysohjelma koetaan. Tutkimukselle asetettiin tukikysymyksiä helpottamaan tavoitteeseen pääsyä. Tukikysymyksinä oli: minkälaisena ohjelman käyttö koetaan, koetaanko ohjelma hyödylliseksi sekä tukeeko ohjelma perehdytysprosessia.

Tutkimuksen tavoitteeseen pääsy edellytti suurkeittiön perehdytysprosessin rakentamista palveluntarjoajan digitaaliseen perehdytysohjelmaan. Perehdytysprosessin rakennusvaihe tuotti tietoa, jonka pohjalta oli helppo laatia kyselylomakkeet. Rakennusvaiheen avulla saatiin tutkimukselle myös muita kirjallisia dokumentteja tuoden suurkeittiön esimiesnäkökulman esille. Kyselylomakkeet laadittiin koekäyttäjii eli perehtyjii ja perehdyttäjii varten. Koekäyttäjinä toimi suurkeittiön työntekijöitä. Koekäyttäjät käyttivät kuukauden ajan digitaalista perehdytysohjelmaa, jossa oli suurkeittiölle rakennettu perehdytysprosessi. Kuukauden koekäytön jälkeen he vastasivat laadittuun kyselylomakkeeseen, jolla saatiin perehtyjien ja perehdyttäjien kokemukset esille digitaalisesta perehdytysohjelmasta.

Analysoimalla erikseen kyselylomakkeet ja muut kirjalliset dokumentit saatiin tuotettua tuloksia koekäyttäjien näkökulmasta sekä esimiesnäkökulmasta. Erilliset analyysit mahdollistivat tulosten vertailun tuoden tutkimuksen tulosten tulkinnalle moninäkökulmaisuuutta. Tutkimustuloksia tulkittaessa tultiin johtopäätöksen, että tämän palveluntarjoajan digitaalinen perehdytysohjelma koettiin hyödylliseksi ja perehdytystä tukevaksi työkaluksi.

Avainsanat (asiasanat)

Digitaalinen perehdytysohjelma, perehdyttäminen, työnopastus, mentorointi, suurkeittiöt

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Opinnäytetyön sivumäärä sisältää liitteet. Sivuilla 77–81 on liitteenä kyselylomakkeet. Sivuilla 82–84 on rakennetut malliperehdytyspohjat sekä sivuilla 85–87 on kyselylomakkeista laaditut lakanamallit.

Halme, Katri

Modernization of the orientation process. Case institutional kitchen pilot project for a digital orientation program.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2022, 87 pages.

Tourism and Hospitality. Degree Programme in Tourism and Hospitality Management. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

This case study was related to a pilot project for a digital orientation program in an institutional kitchen. The digital orientation program works on an Internet platform. The institutional kitchen currently has a paper orientation process in place. The intention of the institutional kitchen is to pilot digital orientation programs produced by several service providers. Based on the pilot periods, the institutional kitchen will make the final decision on how the orientation process will be conducted in the future.

The aim of the study was to find out, how the tool in the digital orientation program is perceived. The support questions were set for the study to facilitate the achievement of this objective. The support questions were about how the use of the program is perceived; whether the program is perceived as useful and whether the program supports the orientation process.

To achieve the goal of the study, it was necessary to construct an orientation process for an institutional kitchen into the service provider's digital orientation program. The construction phase of the orientation process produced information that made it easy to prepare questionnaires. With the help of the construction phase, other written documents were obtained for the study, bringing out the institutional kitchen managers' perspectives. The questionnaires were prepared for test users, in other words, the instructors and employees instructed by instructors. The employees of the institutional kitchen were the test users. For a month, the test users used a digital orientation program with an orientation process built in the institutional kitchen. After a month of testing, they replied to a questionnaire that revealed the instructors' and employees' opinions about the digital orientation program.

By analyzing the questionnaires and other written documents separately, the results were obtained from the perspective of the test users and the management. Separate analyses made it possible to compare the results, bringing multi-perspective to the interpretation of the results of the study. When interpreting the research results, it was concluded that the digital orientation program of this service provider was perceived as a useful and supporting tool for the orientation process.

Keywords/tags (subjects)

Digital orientation platform, familiarization, employee orientation, mentoring, institutional kitchen

Miscellaneous (Confidential information)

The number of pages in the thesis includes appendices. Questionnaires are attached to pages 77-81. Pages 82-84 contain orientation model's templates and pages 85-87 have concept map prepared from the questionnaires.

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	4
2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	4
2.2	Case eli tapaustutkimus	5
2.2.1	Aineistonkeruumenetelmät.....	6
2.2.2	Aineiston analyysimenetelmät	8
2.2.3	Luotettavuusvarmistus	9
2.3	Tutkimuskohteen taustatietoja.....	11
2.3.1	Suurkeittiö.....	11
2.3.2	Digitaalinen perehdytysohjelma.....	12
3	Perehdytys	13
3.1	Perehdytystä ohjaavat lait	13
3.2	Perehdyttämisen käsitteet.....	15
3.3	Perehdyttämisen vaiheet	17
3.4	Uuden työntekijän perehdytys.....	19
3.4.1	Nuoret työntekijät	21
3.4.2	Ulkomaalaistaustaiset työntekijät	22
3.5	Vanhojen työntekijöiden perehdytys.....	25
4	Digitalisaatio	27
4.1	Digitalisaation murroksessa	27
4.2	Työympäristön digitalisoituminen	29
5	Tutkimuksen toteutus ja tulokset	30
5.1	Tutkimuksen eteneminen	30
5.1.1	Ensimmäinen vaihe: perehdytyksen mallipohjien rakentaminen	30
5.1.2	Toinen vaihe: kyselylomakkeiden laatiminen.....	35
5.1.3	Kolmas vaihe: digitaalisen perehdytysohjelman käyttö	37
5.2	Tulosten analysointiprosessi	38
5.2.1	Kyselylomakkeiden analysointiprosessi.....	38
5.2.2	Muiden kirjallisten dokumenttien analysointi.....	47
6	Johtopäätökset	55
7	Pohdinta	58
7.1	Tutkimusprosessi.....	60
7.2	Tutkimusaineiston analysointi ja johtopäätökset	61
7.3	Luotettavuustarkastelu ja eettisyys	65

Lähteet	71
Liitteet	77
Liite 1. Käyttökokemus kysely perehdyttäjälle	77
Liite 2. Käyttökokemuskysely perehtyjälle.....	79
Liite 3. Suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohja	82
Liite 4. Suurkeittiön tehtäväkohtaiset malliperhdytyspohjat	83
Liite 5. Opiskelijan malliperhdytyspohja	84
Liite 6. Digitaalisen perhdytysohjelman käyttö.....	85
Liite 7. Digitaalisen perhdytysohjelman hyödyllisyys.....	86
Liite 8. Perhdytysprosessin tukeminen	87
Kuviot	
Kuvio 1. Tiedonkeruun menetelmien kukkanen case-tutkimukseen.....	7
Kuvio 2. Reliabiliteetti ja validiteetti suhteessa opinnäytetyön prosessiin	10
Kuvio 3. Perehdyttämisen käsitteet.....	16
Kuvio 4. Ulkomaalaistaustaisen väestön kehitys Suomessa vuosina 1990-2020	23
Kuvio 5. Osaamistarpeet	26
Kuvio 6. Perhdytyksen vaiheiden vastaavuus	31
Kuvio 8. Perehtyjien näkemys viestitoiminnosta	46
Kuvio 9. Digitaalisen perhdytysohjelman käyttökokemuksia esimiesnäkökulmasta	48
Kuvio 10. Digitaalisen perhdytysohjelman hyödyllisyys esimiesnäkökulmasta	51
Kuvio 11. Esimiesnäkökulma: miten digitaalinen perhdytysohjelma tukee perhdytysprosessia	53

1 Johdanto

Työpaikkoja ja työtehtäviä on monia erilaisia. Nämä erilaisuudet asettavatkin hyvän perehdytyksen avainasemaan työhön ja työtehtävään opeteltaessa eli perehdyessä. Työpaikoilla tulisi tarkastella minkälaisia oppimisen mahdollisuuksia siellä on sekä onko tarvetta lisä oppimiselle. Näitä tarkasteltaessa tulee huomioida myös työyhteisön moninaisuus. Usein työpaikalla on suuri määrä erilaisia oppimisen lähteitä, jotka tukevat moninaisuutta. Tärkeimpänä oppimisen lähteenä voidaan pitää ihmistä ja seuraavana tulee kaikki muut mahdolliset oppimisen lähteet kuten erilaiset informaatiot, eri tilanteiden toimintamallit sekä tapahtumat. Ihmisen toimiessa opettajana eli perehdyttäjänä, hän pystyy huomioimaan parhaiten moninaisuuden näkökulman. Moninaisuuden näkökulman huomioimisella tarkoitetaan ihmisten erilaisuutta kuten esimerkiksi ikää, sukupuolta, etnistä taustaa ja työkokemusta. Ihmisen pystyessä huomioimaan moninaisuuden näkökulman tekee se ihmisestä tärkeimmän oppimisen lähteen perehdytettävälle eli oppijalle. Antaakseen mahdollisimman laajan oppimisen perehtyjälle tulee perehdyttäjän kertoa myös muista oppimisen lähteistä sekä niiden hyödyntämisestä. (Kupias & Peltola 2019, 11–13; Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 31.)

Työpaikoilla tapahtuu päivittäin oppimista. Päivittäistä oppimista kutsutaan jatkuvaksi oppimiseksi. Maailma on jatkuvassa muutoksessa digitalisaation kanssa, vaikka tietotekniikkaa ja internettiä pidetään itsestäänselvytenä. Näitä pidetään itsestäänselvytenä, koska ne ovat läsnä päivittäisessä elämässämme. Voidaan kuitenkin sanoa, että maailmasta tulee digitalisaation jatkuvan kehityksen myötä älykkäämpi, ennustavampi ja ennustettavampi sekä verkostoituneempi. Digitalisuuden tuomien muutosten myötä tulee uusia tietoteknisiä laitteita ja ohjelmia, jotka johtavat työpaikoilla jatkuvan oppimisen tarpeeseen. (Hiltunen 2019, 242.) Työpaikoilla jatkuvaa oppimista voidaan tukea perehdyttämisen avulla. Moninaisuuden huomioiminen on tärkeässä osassa myös jatkuvan oppimisen kannalta. Digitalisaation tuomien muutosten seurauksena on tärkeää huolehtia, että erilaiset tietolähteet ovat ajantasaisia. Nämä erilaiset tietolähteet mahdollistavat puolestaan itsenäisen perehtymisen, ollen näin jatkuvaa oppimista.

Digitalisoituminen tuo muutoksia myös perinteiseen perehtymiseen ja perehdyttämiseen. Tutkimuksen aiheen idea sai alkunsa, kun erääseen suurkeittiöön tuli pilotoitavaksi (testattavaksi) digitaalinen perehdytysohjelma. Tutkimuksen aiheen valintaa vahvisti myös se, että tutkija pääsi

osaksi pilotointikokeilua. Vaikka tutkimuksella ei ollut toimeksiantajaa, mahdollisti tämä pilotointijakso tutkimuksen tekemisen. Pilotointijakson aikana tutkimus keskittyi siihen, miten digitaalisen perehdytysohjelman käyttö koetaan kyseisen suurkeittiön toiminnan keskellä sekä minkälaiseksi työkaluksi digitaalinen perehdytysohjelma ylipäättään koetaan tässä suurkeittiössä. Toisin sanoen minkälaisia ongelmia tai hyötyjä digitaalinen perehdytysohjelma tuo suhteessa suurkeittiön perinteiseen perehdytykseen. Tutkimustulokset ovat hyödyllisiä kyseiselle suurkeittiölle, kun he päättävät miten perehdytystä tulevaisuudessa tullaan toteuttamaan.

Tutkimuksen toteutus sekä tutkimustulokset ovat kiinnostavaa ja tarpeellista tietoa kyseiselle suurkeittiölle. Näiden tietojen avulla suurkeittiö pystyy toistamaan tutkimuksen mahdollisen toisen digitaalisen perehdytysohjelman pilotoinnissa. Tutkimuksen toistamisen etuna on vertailukelpoiset tutkimustulokset.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia erästä digitaalista perehdytysohjelmaa. Tämä digitaalinen perehdytysohjelma toimii internetissä, koska sillä ei ole omaa sovellusta. Internetistä voidaan käyttää erilaisia termejä kuten tietoverkko ja tietoliikenneverkko. Internetin tarkoituksena on yhdistää pienempiä tietoverkkoja toisiinsa, jonka vuoksi internet sanan käyttö on täsmällisempää tämän digitaalisen perehdytysohjelman yhteydessä. (Mikä internet on ja miten se toimii? n.d.) Tästä digitaalisesta perehdytysohjelmasta halutaan saada selville, miten sen käyttö ja käyttöönotto koetaan yhdessä suurkeittiössä. Suurkeittiöstä voidaan käyttää myös nimiä keskuskeittiö, laitoskeittiö, ravintokeskus, tuotantokeittiö sekä aluekeittiö. Suurkeittiön määritelmänä on, että se ”vastaa koko ruoan jakelu- ja tarjoiluketjusta kuluttajalle asti”. (Suurkeittiön toiminnan mahdollisuudet 2020.)

Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on saada selville, minkälaisena työkaluna työhön perehtyjät sekä työhön perehdyttäjät kokevat digitaalisen perehdytysohjelman. Perehtyjänä pidetään henkilöä, joka tutustuu uuteen työtehtävään tai työpaikkaan. Uuteen työpaikkaan tutustuttaessa hän haluaa päästä selville myös työpaikan erilaisista käytänteistä. Perehdyttäjänä puolestaan pidetään

henkilöä, joka tutustuttaa ja opastaa nämä asiat perehtyjälle. Tutkimuksessa perehtyjä ja perehdyttäjät tulevat käyttämään digitaalista perehdytysohjelmistoa työn ohessa. Näin saadaan selvitettyä käyttäjien mielipiteitä digitaalisen perehdytysohjelman käytöstä. Mielipiteiden avulla saadaan selville käyttäjäkokemus. Käyttäjäkokemukseen vaikuttavat mm. erilaiset odotukset käytettävyydestä, käyttötilanteet, käyttäjien persoonat, mielentilat ja kulttuuritaustat (Ahtola 2019).

Ennen kuin edellä mainittuihin tavoitteisiin saadaan ratkaisu, tulee tähän digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakentaa kyseiseen suurkeittiöön sopiva perehdytyspohja. Perehdytyspohjan rakentaminen tuo tutkimukselle myös oman näkökulmansa. Perehdytyspohjaa rakentaessa on tarkoituksena saada selville, minkälaisia ongelmia tai hyötyjä digitaalisen perehdytyspohjan rakentamisessa nousee esille suurkeittiön esimiesten näkökulmasta. Tutkimuksen avulla saadaan selvitettyä, onko kannattavaa muuttaa suurkeittiön perehdytys nykyaikaisempaan muotoon eli digitaaliseen perehdytykseen.

Tutkimuksen tavoitteena on saada selville: minkälaisena työkaluna digitaalinen perehdytysohjelma koetaan. Tutkimuksen tavoitteeseen pääseminen edellyttää tutkimuskysymyksien muodostamista. Tutkimuksen tavoitteen tutkimuskysymyksiksi määritetään seuraavat kysymykset. Minkälaisena ohjelman käyttö koetaan, koetaanko ohjelma hyödylliseksi sekä tukeeko ohjelma perehdytysprosessia.

2.2 Case eli tapaustutkimus

Sana case tulee englannin kielestä ja sanana se viittaa esimerkkitapaukseen. Case-sanan viitatessa esimerkkitapaukseen luokitellaan se tapaustutkimukseksi. (Piekkari & Welch 2011, 184.) Case eli tapaustutkimus on yksi laadullisen (kvalitatiivinen) tutkimuksen alalaji, sen vastatessa tutkimusmenetelmällisesti eniten laadullista tutkimusta. Tästä huolimatta se ei kuitenkaan pois sulje mahdollisuutta käyttää määrällistä (kvantitatiivista) tutkimusta. (Kananen 2013, 30—31.) Tapaustutkimuksen haasteina koetaan usein sen moniulotteisuus, jonka vuoksi tutkimuksen tarkoitus tai sen ongelma tuleekin määritellä tarkasti. Tapaustutkimuksen tuloksena syntyy raportti, jossa esitetään tapauksen tarkoitus tai ongelma sekä mahdolliset ratkaisut näihin. Tapaustutkimukselle on tyypillistä myös, että tutkimuksen tuloksena syntyneitä ratkaisua tapaukselle ei lähdetä konkreettisesti testaamaan (Kananen 2013, 61).

Tapaustutkimus tehdään usein ilmiöstä, joka tapahtuu tutkimushetkellä, sillä mennyttä ilmiötä ei voida tutkia tapauksena. Näin ollen tapaustutkimuksen toteutus tulee tapahtua tutkittavan tapauksen luonnollisessa ympäristössä. (Kananen 2013, 54.) Case eli tapaustutkimus sopii tämän tutkimuksen menetelmäksi, koska tutkimuksen kohteena on tämänhetkinen ilmiö ja tutkimus tapahtuu ilmiön käyttökohteen luonnollisessa ympäristössä.

Usein tapaustutkimuksen kohteena on vain yksi tapaus eli case, mutta tästä huolimatta siinä voidaan tarkastella myös useampaa kohdetta samanaikaisesti (Kananen 2013, 54; Eriksson & Koistinen 2005, 4). Kananen (2013, 75) mukaan yksittäisenä tapauksena voidaan pitää henkilöä, yritystä, ohjelmaa tai muuta vastaavaa yksittäistä tapausta. Tämä tukee tutkimusmenetelmän valintaa tälle tutkimukselle, koska tutkimuskohteena on digitaalinen perehdytysohjelma. Ohjelman ollessa tapaustutkimuksen kohteena, pitää sille määritellä yhteys johon tapaus liittyy läheisesti. Tällainen konkreettinen yhteys on esimerkiksi ohjelman käyttöympäristö. Ohjelman käyttöympäristöä voidaan kutsua tapauksen näyttämöksi, siksi on tärkeää myös määritellä tapauksen käyttöympäristö. (Eriksson & Koistinen 2005, 7–8.) Tapaustutkimuksen kohteena olevaa ohjelmistoa ja sen käyttöympäristöä taustoitetaan paremmin kohdassa 2.3 tutkimuskohteen taustatietoja.

2.2.1 Aineistonkeruumenetelmät

Erikssonin ja Koistisen (2005) sekä Kananen (2013) mukaan case-tutkimukselle tyypillistä on, että tietoja kerätään eri lähteitä käyttäen. Näin tiedonkeruusta tulee eräänlainen palapeli, jota voidaan kutsua myös aineistotriangulaatioksi. (Eriksson & Koistinen 2005, 27; Kananen 2013, 77.) Kuvioista 1 pystytään selkeästi näkemään case- tutkimukselle tyypilliset aineistotriangulaatiomenetelmät.



Kuvio 1. Tiedonkeruun menetelmien kukkanen case-tutkimukseen (Kananen 2013, 77; Eriksson & Koistinen 2005, 27, muokattu)

Kuviossa 1 on esitelty esimerkkien avulla case-tutkimukselle kuusi tyypillisintä tiedonkeruun menetelmää. Case-tutkimuksessa ei kuitenkaan tarvitse käyttää jokaista tyypillisintä tiedonkeruun menetelmää. Tiedonkeruun menetelmistä tulee case-tutkimuksessa käyttää enemmän kuin yhtä menetelmää. (Kananen 2013, 77; Eriksson & Koistinen 2005, 27.) Kuvio 1 osoittaa myös sen, että case-tutkimuksen lopputuloksena saadaan selkeä käsitys tutkitusta ilmiöstä.

Tämän case-tutkimuksen tiedonkeruun menetelminä käytetään kyselyjä, kirjallisia dokumentteja, havainnointia ja tallenteita. Kyselyt toteutetaan kahdella erilaisella puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomakkeita on tärkeä laatia kaksi erilaista, koska kyselylomakkeisiin vastaavat henkilöt toimivat tutkitavan ilmiön eri puolilla. Ilmiön eri puolet ovat perehdyttäjät ja perehtyjät. Kyselylomakkeita pystyy tarkastelemaan liitteistä 1 ja 2. Kyselylomakkeisiin odotetaan vastausta kaikilta henkilöiltä, jotka toimivat tutkitavan ilmiön perehdyttäjinä ja perehtyjinä.

Kananen (2013, 81) määrittelee kirjallisiksi dokumenteiksi "teoriat, tutkimukset, raportit, selonteot" kun taas Eriksson ja Koistinen (2005, 27) mainitsee kirjalliseksi dokumentiksi myös epäviralliset keskustelut, joista tutkija on kirjoittanut itselleen muistiinpanot. Kananen (2013) tarkentaa vielä omaa määritelmäänsä niin, että kirjallisen aineiston tarkoituksena on auttaa muodostamaan

tutkimukselle teoreettinen viitekehys. Teoreettinen viitekehys saadaan muodostettua ilmiölle käyttämällä ilmiöön liittyviä kirjallisia lähteitä sekä tutkimuksen tekemiseen tarvittavia menetelmäkirjallisuuksia. (Kananen 2013, 81.) Näiden tietojen perusteella kaikki tämän tutkimuksen lähdekirjallisuus sekä mahdollisesti tulevat viralliset ja epäviralliset muistiinpanot ovat kirjallisia dokumentteja.

Havainnointi on perusteltu lähestymistapa case- tutkimukselle silloin, kun tapauksen tutkinta tapahtuu tutkimuksen kohteena olevan tapauksen eli ilmiön luonnollisessa ympäristössä. Havainnointia on perusteltua käyttää tiedonkeruumenetelmänä myös silloin, kun tutkijalla on vain vähän tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2009, 69.) Eriksson ja Koistinen (2005, 27) mainitsevat tapaustutkimuksen yhdeksi tyypillisimmäksi aineistokeruumuodoksi osallistuvan havainnoinnin. Osallistuvaa havainnointia tutkija voi käyttää Kanasen (2013, 89) mukaan silloin, kun hän on itsenäisenä tutkimustilanteessa. Tutkimuksen tekijän ollessa mukana osana pilotointikokeilua on perusteltua käyttää osallistuvaa havainnointia tiedonkeruun menetelmänä, vaikka Vähämäki ja Paalumäki (2011, 103) väittävät osallistuvan havainnoinnin tarvitsevan aina ulkopuolisen tutkijan.

Tapaustutkimuksessa voidaan hyödyntää erilaisia tallenteita. Tallenteiksi luokitellaan muun muassa erilaiset videot, äänitteet ja valokuvat, joita tutkija pystyy hyödyntämään ilmiötä tutkiessaan. (Kananen 2013, 87.) Tutkittavasta ilmiöstä eli digitaalisesta perehdytysohjelmasta luodaan eräänlainen tallenne. Tämän tallenteen tarkoituksena on tukea tutkimuksessa käytettävää havainnointimenetelmää. Tallenteiden käytön hyötyinä voidaan pitää sitä, että niihin voidaan palata aina uudelleen ja uudelleen. Näin saadaan paremmin palautettua mieleen tutkimuksessa havaittuja asioita. (Kananen 2009, 68.)

2.2.2 Aineiston analyysimenetelmät

Case- eli tapaustutkimukselle ei ole määritelty tiettyjä oikeita analyysimenetelmiä. Tapaustutkimus pohjautuu kuitenkin usein suurimmalta osin kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusotteeseen. Tästä syystä tapaustutkimuksissa käytetään usein kvalitatiivisia analyysimenetelmiä. Tapaustutkimuksen analyysivaiheessa on tutkimukselle tyypillistä hajottaa kerätyt tutkimusaineistot pienemmiksi asiasisällöiksi eli klustereiksi. Pienempien asiasisältöjen pohjalta saadaan analyysivaiheessa koottua tutkittavalle ilmiölle syvälinen ja monipuolinen kuvaus, joka on tutkijan näkemys asiasta. Tutkijan näkemystä eli miten tutkija on päätenyt aineiston perusteella kyseiseen lopputulokseen,

pyritään selittämään syvällisesti ja monipuolisesti tapaustutkimuksen tuloksena syntyneessä raportissa. (Kananen 2013, 103, 112.)

Edellä kuvattua analyysimenetelmää kutsutaan aineistolähtöiseksi eli induktiiviseksi sisällönanalyysiksi. Sisällönanalyysin mahdollistaa eri tavoin kerätyn aineiston hajottamisen osiin, jonka jälkeen se voidaan järjestellä uudelleen hyödyntäen klustereita eli asiasisältöjä. Uudelleen järjestetyn aineiston avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä saaden tutkimuskysymykselle tulos. Lisäksi sisällönanalyysi mahdollistaa kerätyn aineiston kvantifioinnin. Kvantifioinnilla tarkoitetaan, että laadullisesta aineistosta saadaan myös määrällistä tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103,107.) Näin sisällönanalyysin avulla on mahdollista analysoida aineistoa, joka muodostaa aineistotriangulaation. Sisällönanalyysin avulla voidaan yhdistää laadullisia ja määrällisiä tuloksia yhdeksi kokonaisuudeksi saaden tutkimuksesta syvälinen ja monipuolinen tutkijan näkemys. Tämä tutkijan syvälinen ja monipuolinen näkemys kirjoitetaan usein tarinamuotoon tai kuvauksena tutkimuksen rakenteesta, toiminnoista sekä etenemisestä. (Kananen 2013, 103,112.) Narratiivisen raportoinnin avulla saadaan yhdistettyä koko tutkimusaineisto yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi.

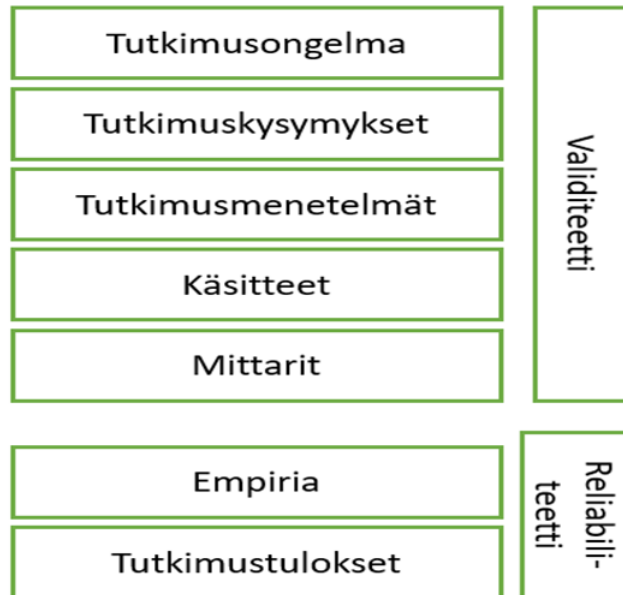
Perttulan ja Latomaan (2005, 199–200) mukaan narratiivisuus liittyy päivittäisiin arjen tapahtumiin sekä erilaisiin sosiaalisiin suhteisiin, kuten myös tutkimuskohteena oleva ilmiö. Tutkimuksen analyysivaihetta tehdessä pyritään hyödyntämään narratiivista raportointia, koska narratiivisuus tukee case-tutkimuksen raportointia. Edellä mainitun hajotetun asiasisällön koostamiseen sopii narratiivisuus, sillä narratiivisen raportoinnin tarkoituksena on liittää yhteen tutkimuksen aikana esiin nousseet yksittäiset asiat. Narratiivisuutta hyödyntäen saadaan tuotettua syvälinen ja monipuolinen raportti siitä, miten tutkittavana kohteena olevan digitaalisen perehdytysohjelman tutkiminen eteni. Tutkittavana kohteena olevan ilmiön etenemisen raportointi tulee tapahtua kerrontana alusta loppuun. (Kohonen 2011, 197–199.)

2.2.3 Luotettavuusvarmistus

Tutkimusprosessit ovat alttiita virheille. Luotettavuusvarmistuksen tarkoituksena on poistaa ainakin osa mahdollisista tutkimusprosessin virheistä. Luotettavuusvarmistusta kutsutaan myös tutkimuksen riskienhallinnaksi. Tutkijalla itsellään on mahdollisuus vähentää virheiden syntyä. Virheiden vähentämiseksi tutkijan tulee valita tutkimuksessa käytettävät erilaiset aineistot sellaisiksi,

jotka tukevat tutkimuksen etenemistä. Kaikkia mahdollisia virheitä ei kuitenkaan voida poistaa, sillä esimerkiksi tutkijalle voi tulla tulkintavirheitä. (Kananen 2015, 338–340.)

Luotettavuusvarmistuksen käsitteinä käytetään yleensä reliabiliteettia sekä validiteettia. Kuvio 2 selventää validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet tutkimuksen etenemisen kannalta.



Kuvio 2. Reliabiliteetti ja validiteetti suhteessa opinnäytetyönprosessiin (Kananen 2013, 115 muokattu)

Kuviosta 2 nähdään myös selkeästi tutkimusprosessin etenemisen vaiheet. Tutkimusprosessin vaiheet on jaoteltu validiteetiksi ja reliabiliteetiksi. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimusta tehdessä hyödynnetään tutkimuksen kannalta oikeita asioita tutkimuksen eri vaiheissa. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä. Mittaustulosten pysyvyys voidaan todentaa, kun mittaus on toistettavissa. (Kananen 2013, 115–116.)

Aikaisemmin on jo todettu, että case- eli tapaustutkimuksella ei ole määritelty erikseen mitään tiettyjä menetelmiä tai tapoja. Näin on myös luotettavuusvarmistuksen kanssa. Case-tutkimukselle on ominaista triangulaatio eli monilähteisyys (Kananen 2013, 122). Saaranen-Kauppinen ja Puus-

niekan (2009) mukaan Tuomi ja Sarajärvi (2002, 141–143) ovat sanoneet että, yleisesti triangulaatioissa on kyse eri menetelmien, tietolähteiden tai analyysimenetelmien yhdistämisestä tutkimuksessa. Triangulaatio tarkoittaa moninäkökulmaisuuutta, joka mahdollistaa luotettavuuden lisäämisen tutkimuksessa. Vaikka eri tutkimusmenetelmiä käyttäessä voi ilmentyä keskinäisiä ristiriidassa olevia tutkimustuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 16.)

2.3 Tutkimuskohteen taustatietoja

2.3.1 Suurkeittiö

Suurkeittiö toimii tutkittavana olevan digitaalisen perehdytysohjelman (ilmiön) luonnollisena käyttöympäristönä. Taustoittaessa tutkimuksen kohteena olevan ilmiön luonnollista käyttöympäristöä saadaan selkeämpi käsitys siitä, minkälaisesta ympäristöstä on kyse.

Suurkeittiö on yksi kaupungin konsernin alaisista keittiöistä, jonka liikeideana on tuottaa laadukkaita ateriapalveluita, ottaen huomioon asiakaskohteiden erityistarpeet. Suurkeittiön asiakaskuntaan kuuluvat vanhuspalveluiden asumis- ja päivätoimintayksiköt, vammaispalvelujen asumis- ja päivätoimintayksiköt, kotihoidon ateriapalvelu, kaupunginsairaalan osastot ja henkilöstöravintola. Aterioita valmistuu vuorokaudessa noin 2 500 annosta.

Ruoanvalmistuksen lisäksi suurkeittiön palveluihin kuuluu välitystuotteiden päivittäinen lähettäminen asiakaskohteisiin. Välitystuotteina pidetään suurkeittiön tuotteita, joita suurkeittiö ei itse valmista. Välitystuotteina tässä suurkeittiössä on muun muassa maidot, leivät, mehut ja servietit. Suurkeittiö toimii asiakaskohteilleen tavallaan niin sanottuna pienenä päivittäistavarakauppana. Välitystuotteet kuin ateriatkin lähetetään asiakaskohteisiin asiakkaiden tekemien tilausten mukaisesti. Tilausten kuljetuksesta vastaa suurkeittiön oma kuljetus, pois lukien kotihoidon ateriapalvelukuljetukset.

Suurkeittiö on toiminnassa päivittäin klo 5.15–18.25 välisenä aikana. Siellä työskentelee kolme lähiesimiestä, joiden johdettavana on 39 henkilöä. Nämä johdettavat henkilöt koostuvat seuraavista ammattinimikkeistä: ruokapalvelutyöntekijä, kokki, dieettikokki, varastotyöntekijä, laitoshuoltaja

sekä kuljetusmies. Vakituisten henkilökunnan lisäksi suurkeittiössä työskentelee toisinaan myös sijaisia, työllistettyjä, kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä sekä oppisopimus- ja näyttötutkintoon suorittavia opiskelijoita. Suurkeittiö omaa monikulttuurisen työyhteisön.

Suurkeittiössä on useita erilaisia työtehtäviä ammattinimikkeestä riippuen. Ruokapalvelutyöntekijöitä työskentelee päivittäin kymmenen. Kokkeja työskentelee päivittäin viisi ja dieetikokkeja kaksi. Päivittäisten kuljetusmiesten määrä on neljä henkilöä. Päivittäiset työntekijä määrät vastaavat suurkeittiön päivittäisiä erilaisia työtehtäviä. Ammattinimikkeiden keskuudessa työtehtävät ja vapaapäivät kiertävät säännöllisesti. Tästä johtuen työtehtäväkohtainen perehdytys on tärkeässä roolissa suurkeittiössä. Varastotyöntekijän ja laitoshuoltajan työtehtävät eivät ole kiertäviä eli niissä työskentelee aina sama henkilö. Tämä ei kuitenkaan pois sulje työtehtäväkohtaisen perehdyttämisen tarvetta.

2.3.2 Digitaalinen perehdytysohjelma

Aiemmin mainitun mukaisesti tutkittavana ilmiönä on digitaalinen perehdytysohjelma. Digitaalisessa perehdytysohjelmassa perehdytys tapahtuu osittain tai kokonaan verkossa, sitä voidaan kutsua myös sähköiseksi perehdytysohjelmaksi (Pellinen 2019). Tässä tutkimuksen osiossa tarkastellaan digitaalisia perehdytysohjelmia yleisellä tasolla. Näin voidaan olla nimeämättä ilmiön kohteena olevaa tiettyä digitaalista ohjelmaa. Tarkasteltaessa yleisellä tasolla digitaalisia perehdytysohjelmia, huomioidaan samalla ilmiön kohteena olevan digitaalisen perehdytysohjelmiston tietosuoja- ja tekijänoikeusasiat. Näin toimimalla saadaan tutkimus pidettyä hyvän käytänteen mukaisena.

Henkilöstöhallintoon keskittyvät konsulttiyritykset tuottavat digitaalisia perehdytysohjelmia osana HR-järjestelmiä. HR on lyhenne englannin kielen sanoista Human Resources, joka tarkoittaa suomeksi henkilöstöhallintoa. Henkilöstöhallinnon tehtäviin kuuluu muun muassa henkilöstösuunnittelu, rekrytointi, kehittämis- ja koulutustehtävät. (What is Human Resources (HR)? n.d.)

Digitaaliset perehdytysohjelmat yleistyvät luoden joustavuutta perehdyttämiseen. Perehdyttämiseen ne lisäävät joustavuutta, koska ne mahdollistavat ennakkoperehdytyksen. Myös digitaalisessa muodossa olevat ohjeistukset lisäävät joustavuutta. Nämä mahdollistavat myös itsenäisen perehdyttämisen asioihin. Digitaalisessa muodossa oleviin perehdytysmateriaaleihin ja ohjeistuksiin on

helppo palata. Perehdytysmateriaaleihin ja ohjeistuksiin palaamisen helppoutta lisää se, että niihin voi tutustua ajasta tai paikasta riippumatta. Ainoana ehtona on se, että ohjelmat tarvitsevat jonkin päätelaitteen. Tällainen päätelaite voi olla esimerkiksi työntekijän oma älypuhelin. (Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa n.d.; Intro sisältö n.d.; 8 critical reasons why you need an employee induction platform n.d.)

Digitaalisten perehdytysohjelmien etuna pidetään myös perehdytyksen seurannan etenemisen helppoutta. Perehdytyksen etenemistä on helppo seurata erilaisten automaattisten dokumentaatioiden avulla, joita digitaaliset perehdytysohjelmistot antavat. Dokumentaatioiden etuna on se, että kaikkien työntekijöiden perehdytykset löytyvät samasta paikasta. Näiden dokumentaatioiden avulla voidaan tarkistaa, kenet on perehdytetty mihinkin työtehtävään. Lisäksi dokumentaatioiden avulla voidaan tarkistaa koko organisaation, tietyn tiimin tai vain tietyn työtehtäväkohtaisen perehdytyksen tasoa. (HR-järjestelmä tuo automatisoitua älykkyyttä n.d.; Seuraa ja raportoi n.d.; Go 2020.)

Helposti voidaan olettaa digitaalisen perehdytysohjelman olevan vain yksinäistä perehdytysmateriaalien lukemista. Tätä se ei kuitenkaan ole, vaan se on vähintäänkin yhtä osallistavaa kuin perinteinenkin perehdytys. Osallistavan siitä tekee mahdollisuus kommunikoida ohjelman avulla esimerkiksi esimiehen kanssa viestein. Digitaalisen perehdytysohjelman tarkoituksena ei ole poissulkea kasvokkain tapahtuvaa kommunikaatiota. Itseasiassa digitaalinen perehdytysohjelma vapauttaa perehdytysprosessista aikaa ja mahdollistaa näin kasvokkain tapahtuvan henkilökohtaisemman keskustelun. Sen tarkoitus on tehdä perehdytyksestä moniulotteisempi ja näin helpottaa työtehtävien sekä siihen liittyvien vastuiden omaksumista. (Raekallio 2021; Lavoie 2016.)

3 Perehdytys

3.1 Perehdytystä ohjaavat lait

Perehdyttämistä ohjaavat erilaiset lait. Päällimmäinen laki, joka ohjaa työnantajaa antamaan perehdytystä, on työsopimuslaki. Työsopimuslaki (L 2001/55, luku 2, 1 §) sanoo ”työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai

työmenetelmiä muutettaessa tai kehittäessä”. Lain tekstiä lukiessa havaitaan, että perehdytys ei koske vain yrityksen uusia työntekijöitä, vaan myös jo olemassa olevia työntekijöitä.

Työsopimuslain (L 2001/55, luku 2, 2 §) mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Työsopimuslain pykälään on sisällytetty myös yhdenvertaisuuslaki, joka tarkentaa työsopimuslain pykälän velvoitteita. Näin ollen perehdyttämistä tukee myös yhdenvertaisuuslaki (L 2014/1325, 7 §), jonka mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta toimintatavoissaan, jotka kohdistuvat henkilöstöön. Tämän lisäksi yhdenvertaisuuslaki (L 2014/1325, 8 §) edellyttää huolehtimaan, ettei kukaan joudu syrjinnän kohteeksi. Tulkitsemalla yhdenvertaisuuslakia saadaan selkeä käsitys siitä, että työnantajan tulee huolehtia jokaiselle työntekijälle asianmukainen perehdytys.

Lisäksi työsopimuslaki (L 2001/55, luku 2, 3 §) määrää työnantajan huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta suojelemalla työntekijää tapaturmilta ja vaaroilta. Myös tähän työsopimuslain pykälään on sisällytetty toinen laki, jolla tarkennetaan tämän pykälän velvoitteita. Tämän tarkentavan lain nimi on työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslaki (L 2002/738, luku 2, 14 §) määrittelee työnantajan yleiset velvollisuudet koskien työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta eli perehdytystä.

Tarkasteltaessa perehdytystä työturvallisuuslain kannalta tulee työnantajan huomioida, että lain velvoittamana työnantaja on velvollinen antamaan perehdyttämisen yhteydessä työntekijälle riittävästi tietoa liittyen työntekijän työtehtäviin, työympäristöön, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä työlaitteiden käyttöön huomioiden työturvallisuuteen liittyvät tekijät. Perehdyttämistä tulee täydentää tarvittaessa esimerkiksi työtehtävien muuttuessa. (L 2002/738, luku 2, 14 §.)

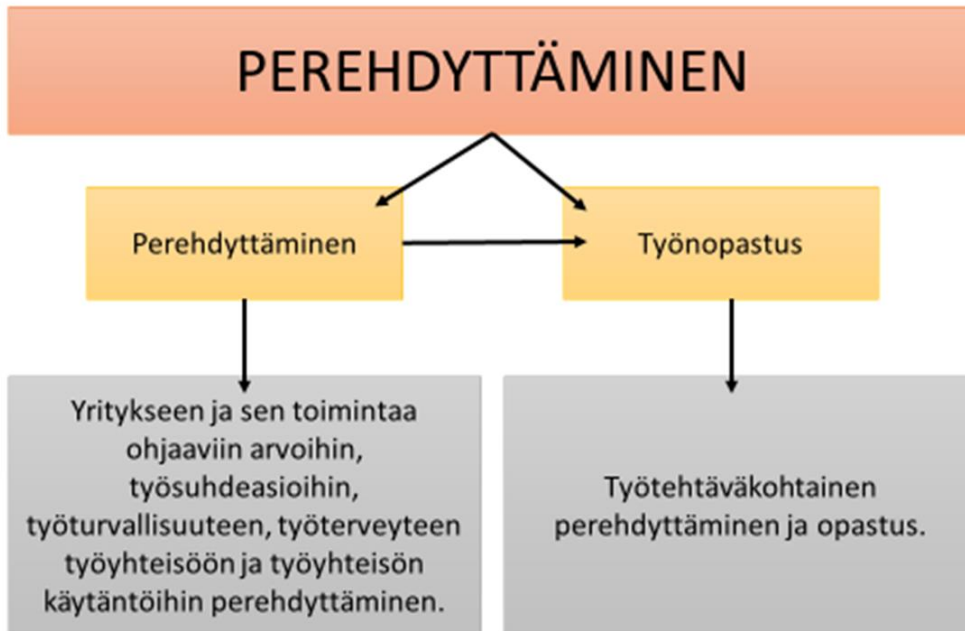
Vaikka edellä mainitut lait ohjaavat työnantajaa perehdyttämisessä ja korostavat perehdyttämisen tärkeyttä, pitää työntekijän huomioida, että työntekijällä on omat velvollisuutensa perehdytyksen saatuaan. Työsopimuslakia luettaessa huomataan, että työnantajan lisäksi se ohjeistaa myös työntekijälle omat velvollisuudet. Työntekijän saatua asianmukainen perehdytys, on työsopimuslain (L 2001/55, luku 3, 3§) mukaisesti hänen ”noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työ-

paikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta” sekä lisäksi hänen tulee ilmoittaa työnantajalle havaitsemistaan vioista ja puutteista välittömästi, jolloin työnantajalla on mahdollisuus tehdä välttämättömät toimenpiteet esimerkiksi mahdollisten tapaturmien estämiseksi.

3.2 Perehdyttämisen käsitteet

”Perehdyttäminen käsitteenä tuntuu yksiselitteiseltä” (Kupias & Peltola 2009, 17). Kun perehdytys tuntuu yksiselitteiseltä käsitykseltä, on sen seurauksena usein ajateltu perehdyttämisen olevan vain työtehtäviin ja talontapoihin oppimista. Tämän ajatuksen seurauksena perehdyttämisestä on ajateltu, että työntekijän tulee vain sopeutua työpaikkaan, ja mitä nopeammin työntekijä on sopeutunut, sen paremmin on perehdytys tapahtunut. (Juholin 2009, 233.) On kuitenkin huomiotava, että perehdytys käsitteenä muuttuu jatkuvasti ajan kuluessa (Kupias & Peltola 2009, 17). Maailman ja toimintatapojen muuttuessa tulee perehdyttämisen käsitettä tarkastella erilaisista näkökulmista, huomioiden ihmisten erilaisuus.

Mitä perehdytys sitten käsitteenä oikein tarkoittaa? Perehdyttäminen on yleistermi tai voidaan jopa sanoa, että se on päätermi. Perehdytyksen ollessa päätermi, sisältyy siihen alatermejä, jotka pitää sisällään perehdyttämisen eli alku- ja yleisperehdytyksen sekä työnopastuksen. Ylesterminä perehdytys kattaa siis niin uuden työntekijän perehdyttämisen kuin jo olemassa olevan työntekijän perehdyttämisen uusiin tehtäviin tai käytänteisiin. (Kupias & Peltola 2009, 18.) Voidaan myös sanoa, että perehdyttäminen pääkäsitteenä sisältää kaksi eri osa-aluetta. Kuviosta 3 käy selkeästi ilmi, että perehdyttäminen sisältää alakäsitteet perehdyttäminen ja työnopastus, joilla kummallakin on koko perehdytyksessä erilaiset merkitykset. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)



Kuvio 3. Perehdyttämisen käsitteet (Ahokas & Mäkeläinen 2013, muokattu)

Kuviota 3 tarkasteltaessa huomataan perehdyttämisen olevan laaja kokonaisuus, varsinkin uuden työntekijän kohdalla (Juholin 2009, 233), sillä uusi työntekijä käy koko perehdyttämisprosessin eri vaiheet ja osa-alueet lävitse. Tarkasteltaessa vielä kuviota 3 saadaan selkeä käsitys, että perehdytykseen kuuluu pää- ja alakäsitteiden lisäksi joukko erilaisia käytänteitä. Näiden käytänteiden tarkoituksena on, että työntekijä oppii ja omaksuu työpaikan erilaiset käytänteet esimerkiksi yrityksen toimintaa ohjaavat arvot ja työyhteisön yhteiset toimintatavat. Oppimalla ja omaksumalla erilaiset työpaikan käytänteet perehdytettävät työntekijät pystyvät suoriutumaan työtehtävistään tehokkaammin niin omatoimisesti kuin työyhteisön jäsenenä, huomioiden koko työyhteisön. (Eklund 2018, 25.)

Työnopastuksen käytänteinä pidetään muun muassa työtehtäväkohtaista perehdytystä, jonka tarkoituksena on oppia työtehtävää tekemällä. Työtehtäväkohtaisesta perehdytyksestä voidaan puhua myös nimellä mentorointi. Työtehtäväkohtaisen perehdytyksen eli mentoroinnin avulla luodaan perehdyttämisprosessiin vuorovaikutustilanteita, jotka mahdollistavat organisaatiosta, työpaikasta ja työtehtävistä keskustelemisen. Lisäksi mentorointi mahdollista osaamisen jakamisen sekä toisilta oppimisen kuten hiljaisen tiedon siirtämisen. Perehdyttämisessä työn tekeminen ja

vuorovaikutus kulkevat usein käsikädessä, joka mahdollistaa koko perehdytysprosessin päällimmäisen tarkoituksen eli oppimisen ja kehittymisen. (Kupias & Peltola 2019, 23–25.)

3.3 Perehdyttämisen vaiheet

Perinteisesti on ajateltu perehdytyksen olevan kertaluontoista, jossa pitäisi antaa paljon teknistä tietoa organisaatiosta, työtehtävistä, erilaisista käytänteistä sekä kertomalla mistä löytää mitään, kuka on kukakin ja niin edelleen. (Juholin 2009, 233–234.) Vaikka perehdytyksestä on perinteisesti ajateltu näin, sanoo Juholin (2009) kuitenkin, että hyvällä perehdyttämällä on kolme eri vaihetta. Nämä kolme vaihetta ovat: ”Ennen taloon tuloa, työt aloittaessa ja muutama kuukausi sen jälkeen”. (Mts. 236.) Eklundin (2018) mielestä rekrytointi sekä kehityskeskustelut yhdistyvät perehdytykseen. Sillä jos halutaan saada, toimivan ja kokonaisvaltaisen perehdytysprosessi tulee myös näiden osa-alueiden tukea perehdytystä. (Eklund 2018, 88.)

Hyvään perehdyttämiseen nämä vaiheet eivät kuitenkaan yksinään riitä. Organisaatioiden ja työpaikkojen tulee asettaa näille vaiheille myös kriteerit. Hyviä perehdyttämistä tukevia kriteerejä ovat esimerkiksi prosessimaisuus, vuorovaikutteisuus, yksilöllisyys, johdon näkyminen ja sitoutuminen sekä monien foorumien hyödyntäminen. (Juholin 2009, 236–237.) Erilaisten kriteereiden ja vaiheiden avulla tullaan saavuttamaan hyvä perehdytys, joka tukee sekä edesauttaa huomioimaan työyhteisön erilaiset jäsenet.

Ennen taloon tuloa

Juholinin (2009, 236) mukaan tämä on perehdytyksen ensimmäinen vaihe. Ensimmäinen vaihe koskettaa suurimmassa määrin uusia työntekijöitä, sillä usein rekrytointivaiheessa etsitään uutta työntekijää. Rekrytoinnissa voi olla kyse myös organisaation uudelleenjärjestelystä, jolloin rekrytointivaihe voi tapahtua organisaation sisäisesti.

Viimeistään rekrytointivaiheessa työnhakija luo itselleen oman mielikuvansa organisaatiosta. Tästä syystä on tärkeää huomioida rekrytointiprosessin edetessä, että keskustellaan organisaation sekä työyhteisön odotuksista ja tavoitteista. Rekrytointiprosessin pohjalta työnhakija pystyy päättelemään, millaiseen työyhteisöön tai organisaatioon on hakeutumassa. Samalla hänen pitäisi saada

hyvä ymmärrys siitä mitä häneltä odotetaan, jos hänet valitaan työntekijäksi. (Juholin 2009, 233; Eklund 2018, 88–89.)

Koska sitten voidaan sanoa rekrytointiprosessin loppuvan ja varsinaisen perehdytysprosessin alkavan? Erilaisilla organisaatioilla on erilaiset käytänteet, joten organisaatiot määrittelevät itse, koska kyseisen organisaation kohdalla voidaan puhua rekrytointiprosessin päättymisestä sekä varsinaisen perehdytysprosessin alkamisesta. Yleisesti ottaen voidaan määritellä, rekrytointiajan päättyvän sopivan työntekijän valintaan. Valinnan jälkeen voidaan aloittaa uudella työntekijällä niin sanottu varsinainen perehdytysprosessi. Näin ollen rekrytointiprosessilla on oma vaikutuksensa perehdytysprosessiin. (Juholin 2009, 233; Eklund 2018, 88.)

Työt aloittaessa

Varsinainen perehdyttäminen alkaa työntekijän saapuessa työpaikalle. Työntekijän tullessa ensimmäistä kertaa työpaikalle on tärkeää, että joku on häntä vastassa esimerkiksi työntekijän lähiesimies. Hyvällä vastaanotolla saadaan työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi. Ensimmäisen työpäivän perehdytys on hyvä aloittaa keskustelulla, jossa hänelle kerrotaan organisaatiota koskevia asioita, tulevien työtehtävien tehtäväkuvauksia sekä annetaan tarvittavat avaimet, kulutukset sekä työvaatteet, jotka ovat välttämättömiä töiden aloittamisessa. Ensimmäisenä päivänä on tärkeää esitellä uudelle työntekijälle myös työympäristö kokonaisuudessaan sekä hänen työtehtäväkohtaisesta perehdyttämisestään vastaavat henkilöt ja lähimmät työtoverit. Ensimmäisen päivän tavoitteena ei kuitenkaan ole antaa tietoa liikaa, koska liiallisen tiedon määrää ei pysty kukaan sisäistämään. (Juholin 2009, 233; Eklund 2018, 94; Kupias & Peltola 2009, 103–105.)

Muutama kuukausi jälkeen

Tähän asti perehdyttäminen on ollut suunnitelman mukaista, jossa on edetty ja annettu tietoa mahdollistaen myös kaiken tiedon sisäistäminen. Voidaan sanoa perehdyttämisjakson loppuvan tähän, sillä työntekijän perehtymisen vastuu voidaan jo siirtää hänelle itselleen. Perehtymisen vastuun siirtymisellä tarkoitetaan työntekijän jatkuvaa oppimista ja kehittymistä. Jatkuvalle oppimiselle ja kehitymiselle hän syventää jo oppimiaan asioita. (Kupias & Peltola 2009, 106–107; Eklund 2018, 90.)

Varmistaakseen uuden työntekijän oppimisen, olisi hyvä käydä hänen kanssaan aika ajoin perehdytysprosessin aikana palautekeskustelua oppimisen etenemisestä. Kuitenkin viimeistään tässä vaiheessa tulee uuden työntekijän kanssa käydä lävitse palautekeskustelu perehdyttämisestä sekä sen onnistumisesta. Palautekeskustelussa annetaan molemminpuolista palautetta. Molemminpuolisen palautteen antaminen hyödyttää työntekijää kuin työnantajaa. Palautteen avulla työntekijä kertoo, miten perehdytysjakso on mennyt työnantajan sekä työyhteisön näkökulmasta. Perehtyjä puolestaan kertoo oman näkemyksensä perehtymisjakson toimivuudesta. Tarvittaessa perehtyjä voi viimeistään tässä kohtaa kertoa mahdollisesta lisäperehdyttämisen tarpeesta. (Kupias & Peltola 2009, 107; Eklund 2018, 90–91; Juholin 2009, 243.)

Palautekeskustelusta voidaan sanoa sen olevan olennainen osa oppimis- ja kehittymisprosessia. Perehtyjälle se on tärkeä osa jatkuvan oppimisen kannalta. Työnantajalle se tuo mahdollisuuksia tehdä muutoksia perehdyttämisprosessiin. (Kupias & Peltola 2009, 107; Eklund 2018, 90.) Voidaan myös sanoa, että palautekeskustelu tukee myös työnantajan jatkuvaa oppimista. Jatkuva oppiminen mahdollistaa jo olemassa olevan perehdytysprosessin kehittämisen. Tästä johtuen työnantajan on hyvä muistaa, että perehdytysprosessia suunniteltaessa ei pidä pelätä virheitä eikä väärinkäsityksiä. Vain yrittämällä ja erehtymällä työnantajankin oppii rakentamaan perehdytysprosessiaan paremmaksi. (Yli-Kaitila, Toivonen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 22.)

3.4 Uuden työntekijän perehdytys

Uuden työntekijän kohdalla perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa eli ennen taloon tuloa. Tässä kohtaa työnantaja ja työntekijä ovat jo keskustelleet tulevien työtehtävien tavoitteista ja vastuista. Tämä helpottaa uutta työntekijää orientoitumaan tulevaan perehdytysprosessiin paremmin. Uuden työntekijän perehdytysprosessia aloittaessa on kuitenkin suotavaa kerrata rekrytointivaiheessa käytyt tavoitteet. Tavoitteiden kertaamista pidetään tärkeänä asiana, koska rekrytointivaiheen on voinut suorittaa eri työnantajataso kuin perehdytyksestä vastaava työnantajataso. Työntekijä ei voi myöskään olettaa uuden työntekijän sisäistäneen kaikkia asioita jo rekrytointivaiheessa. (Eklund 2018, 93–94.)

Perehdytyksessä on huomioitava, että uuden työntekijän kyky omaksua asioita yhdellä kertaa on rajallinen. Tämän tiedon valossa voidaan todeta pitkäkestoisen, vuorovaikutteisen ja yksilöllisemmän perehdytyksen olevan parempi vaihtoehto uudelle työntekijälle. Näiden kriteereiden avulla

uusi työntekijä pystyy paremmin reflektiiviseen eli syvällisempään oppimiseen. (Juholin 2009, 234–235.) Perehdytyksen ollessa oppimista tulee huomioida, että jokainen ihminen on erilainen oppija (Kupias & Peltola 2019, 46). Pitkäkestoisempi, vuorovaikutteisempi ja yksilöllisempi perehdytys huomioi myös jokaisen erilaisen oppimiskyvyn.

Suunniteltaessa perehdytyksestä yksilöllisempää ja vuorovaikutteisempaa voidaan perehdytysprosessissa käyttää apuna mentorointia tai työparityöskentelyä (Yli-Kaitila ym. 2013, 34). Mentoroinnin tarkoituksena on luoda jatkuvuutta perehdytykseen. Organisaatiosta riippuen voidaan uudelle työntekijälle nimetä oma mentori. Oman mentorin tarkoitus on perehdyttää uusi työntekijä erilaisiin työtehtäviin, opastaa ja antaa esimerkkejä tarvittaessa. (Juholin 2009,240.) Voidaan sanoa mentorin olevan uuden työntekijän kummi, jolta hän voi aina tarpeen vaatiessa käydä kysymässä neuvoja. Mentoroinnilla ja työparityöskentelyllä on eroavaisuuksia, mutta niiden väliset erot ovat kuitenkin hyvin pienet.

Työparityöskentelyssä perehdyttämiseen osallistuu useampi henkilö (Kupias & Peltola 2009, 95). Perehtyminen työparityöskentelynä on oivallinen tapa oppia työpaikan erilaiset työtehtävät ja käytännöt. Työtehtäviin perehdyttämisessä tulee käyttää toistuvan oppimisen mallia, varsinkin sellaisissa työpaikoissa, joissa eri työtehtävät on ketjutettu toimimaan keskenään. Toistuvan oppimisen avulla varmistetaan perehtyjän oppiminen työtehtävään, niin että hän pystyy itsenäiseen työskentelyyn siten, ettei hän aiheuta haittaa ketjutettujen työtehtävien toiselle työtehtävälle. (Kupias & Peltola 2019, 49.) Perehdytyksen ollessa toistuvaa työparityöskentelyä saadaan perehtymiselle sama tarkoitus kuin mentoroinnissa eli uusi työntekijä perehdytetään erilaisiin tehtäviin opastaen sekä antamalla esimerkkejä. Työparityöskentelyn etuna voidaan pitää useamman eri henkilön antamaa perehdytystä, sillä jokainen perehdyttäjä painottaa asioita eri lailla.

Oli perehdytyksessä kyseessä sitten mentorointi tai työparityöskentely, tulee perehdytyksessä painottaa myös niin sanottua seinältä oppimista sekä siirtää hiljaista tietoa perehdytettävälle. Seinältä oppimisella tarkoitetaan erilaisia informatiivisia tietoja, joita on kiinnitetty seinälle / seinille kaikkien näkyville. Nämä informatiiviset tiedot voivat sisältää esimerkiksi erilaisia toimintatapoja tietyissä tilanteissa. Seinältä oppiminen mahdollistaa kaikille samanlaiset toimintatavat eikä näin ole sidoksissa yksittäisen ihmisen toimintatapaan. Yrityksen muuttaessa näitä toimintatapojaan,

tulee yrityksen päivittää seinällä / seinillä oleva informaatio ajantasaiseksi. Hiljaista tietoa on puolestaan vaikea tuoda dokumentoituna yrityksen seinille, sillä se on yksilökohtaista tietoa. Jokaisella työntekijällä on omat hiljaiset tietonsa työtehtävän tekemiseen. Tämän vuoksi myös jatkuva oppiminen seinältä / seiniltä sekä hiljaisen tiedon hyödyntäminen on tärkeää huomata opastaa uudelle työntekijälle. (Kupias & Peltola 2019, 18–20.)

Perehdytysprosessissa hiljaisen tiedon vastaanotto on kuitenkin perehtyjän eli uuden työntekijän itsensä vastuulla. Uuden työntekijän tulee olla kiinnostunut saamaan hiljaista tietoa. Hiljaista tietoa kutsutaan usein myös äänettömäksi tiedoksi tai kokemuseräiseksi tiedoksi. Hiljainen tieto syntyy ihmiselle subjektiivisista eli omakohtaisista kokemuksista, miten työtehtävät kannattaa hoitaa. Subjektivisuus syntyy päivittäisten toimien tuomasta kokemuksesta, joka on helpottanut tai edesauttanut päivittäisten työtehtävien tekemistä. Perehtyjä kuulee ja oppii kokeneilta työntekijöiltä hiljaista tietoa. Hiljaisen tiedon kohdalla tosiasia on se, että osa hiljaisesta tiedosta on hävinnyt työpaikoilta eläköityneiden sekä työpaikkaa vaihtaneiden mukana. (Hakala 2006, 104–105; Eklund 2018, 154–155.) Perehdyttäessä uutta työntekijää tulee huomioida myös hänen tuoma näkemys ja kunnioittaa hänelle syntyvää omakohtaista kokemusta.

3.4.1 Nuoret työntekijät

Perehdytystä suunniteltaessa tulee huomioida, että uusi työntekijä voi olla myös nuori henkilö. Nuorella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on alle 18-vuotias. Perehdytyksestä puhuttaessa on erityisen tärkeää tiedostaa, että nuoren henkilön tiedot ja taidot työssä toimisessa eivät ole samalla tasolla kuin vanhempien henkilöiden. (Nuori työntekijä 2021.) Nuorta työntekijää palkatessa ja hänelle perehdytystä suunniteltaessa on erityisen tärkeää huomioida tämä asia. Huomiota tulee kiinnittää erityisesti lakiin nuorista työntekijöistä, perehdytystä ohjaavien lakien lisäksi, sillä ”Lain tarkoituksena on suojella nuorta työn liialliselta rasitukselta” (mt.). Lakien lisäksi nuoren työntekijän palkkausta ja perehdytystä suunniteltaessa on huomioitava valtioneuvoston ja sosiaali- ja terveysministeriön antamat asetukset, jotka tarkentavat lakia nuorista työntekijöistä.

Laki nuorista työntekijöistä (L 1993/998, luku 1, 2 §) sanoo, että työhön voidaan palkata nuori henkilö, joka on täyttänyt 15-vuotta ja on suorittanut perusopetuslain mukaisen perusopetuksen. Tietyn ehdoin voidaan kuitenkin väliaikaisesti palkata myös 14-vuotta täyttänyt nuori henkilö. Laki nuorista työntekijöistä (L 1993/998, luku 3, 9 §) sanoo myös, että nuoren työntekijän työ ei saa

olla vahingollista hänen ruumiilliselle ja henkiselle kehitykselle. Työn tulee olla kohtuullista hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden. Työnantajan on huolehdittava nuoren työntekijän työn sopivuudesta niin, ettei hänen tekemä työ aiheuta poikkeuksellista tapaturman vaaraa tai terveystaitta hänelle itselleen tai muille työntekijöille. Lisäksi tämä saman laki (L 1993/998, luku 3, 10 §) varmistaa sen, että nuorelle työntekijälle tulee antaa henkilökohtaista perehdytystä. (L 1993/998.) Lakia nuorista työntekijöistä on tarkennettu, erityisesti lain 3. luvun 9 § ja 10 § on tarkennettu valtioneuvoston asetuksella, joka käsittelee nuorille työntekijöille erityisen haitallisia ja vaarallisia töistä (A 15.6.2006/475). Puolestaan sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (A 25.4.2012/188) käy ilmi erityisiä esimerkkejä töistä, jotka luokitellaan vaaralliseksi nuorelle työntekijälle.

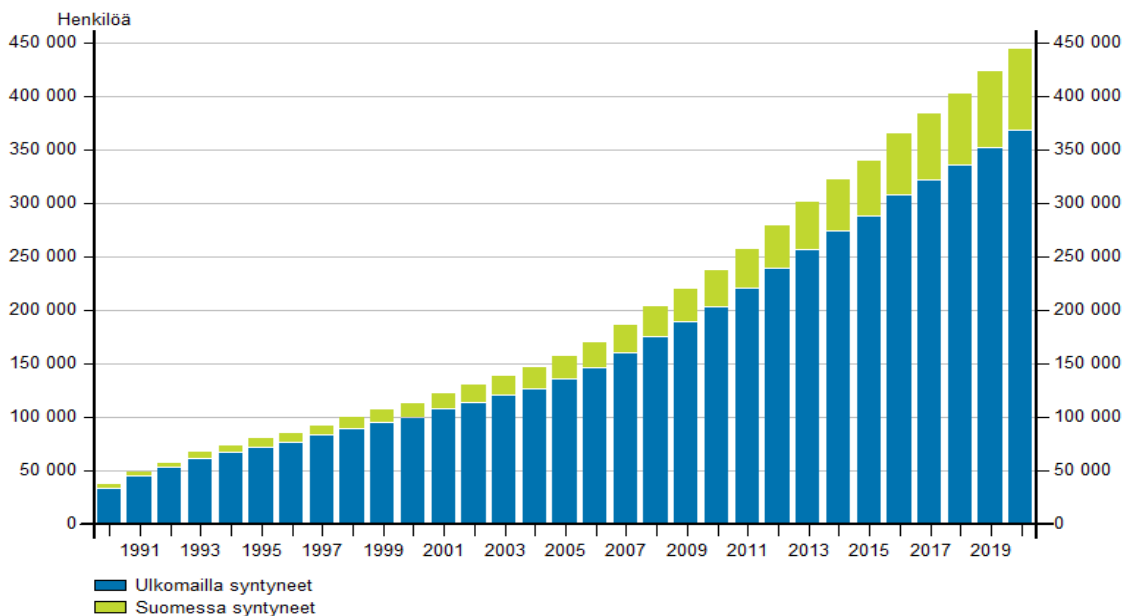
Nuoren työntekijän ei tarvitse aina olla työpaikkaan palkkasuhteessa. Usein nähdäänkin, että nuori työntekijä on suorittamassa työpaikalla työssäoppimistaan. Työssäoppiminen kuuluu opetussuunnitelmaan, kun nuori suorittaa ammatillista tutkintoa. Työssäoppimisen sopimus sisältää niin sanotun oppimissuunnitelman ja se tehdään oppilaitoksen, työpaikan ja nuoren kanssa. Sopimuksen allekirjoittamisen myötä työnantaja on vastuussa nuoren työntekijän perehdyttämisestä. (Nuoret työntekijät ja työturvallisuus n.d.) Työnantajan on tärkeää muistaa, että myös työssäoppimisen aikana nuoreen työntekijään kohdistetaan samat lain vaatimukset kuin työsuhteessa olevaan nuoreen työntekijään. Ainoan poikkeuksen tähän antaa valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Asetuksen (A 15.6.2006/475, 2 §) mukaan ammatillista koulutusta suorittava nuori työntekijä voi työssäoppimisen aikana osallistua vaarallisiin ja haitallisiin tehtäviin. Työssäoppimisen sopimuksessa tästä on kuitenkin pitänyt sopia erikseen. Sovitusta poikkeuksesta huolimatta nuorta työntekijää ei kuitenkaan saa jättää yksin tekemään erityisen haitallisia ja vaarallisia töitä. Hänellä tulee olla kokenut ja ammattitaitoinen henkilö vierellään, joka suorittaa jatkuvaa valvontaa näitä töitä tehdessä. (A 15.6.2006/475.)

3.4.2 Ulkomaalaistaustaiset työntekijät

Uuden työntekijän perehdytystä tarkasteltaessa on hyvä huomioida myös ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdytys. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdytys tulee nousemaan tulevaisuudessa nykyistä enemmän esille, sillä työvoiman riittävyyttä ei voida tulevaisuudessa rakentaa vain suomalaisten nuorten työntekijöiden varaan eikä suomalaisten työuraansa jatkavien eläköity-

vien työntekijöiden varaan. Työvoiman riittävyyden takaamiseksi on tärkeää rekrytoida myös ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Tulevaisuudessa tulemme siis työskentelemään monimuotoisessa työyhteisössä, jotka ovat kulttuurisesti ja kielellisesti moninaisia. (Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä 2020, 58–62; Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla 2019, 16, 20–21; Työmarkkinakeskusjärjestöt: Työ- ja opiskeluperusteinen maahanmuutto tukemaan Suomen kestävä kasvua 2021.)

Miten voidaan luokitella työntekijän olevan ulkomaalaistaustainen? Yleisesti ottaen puhumme maahanmuuttajista. Ulkomaalaistaustaiseksi henkilöksi määritellään kaikki ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat ovat syntyperäisiä ulkomaalaisia. Ulkomaalaistaustaiseksi luokitellaan myös henkilö, jolla on tiedossaan vain yksi vanhempi ja tämä vanhempi on syntynyt ulkomailla. Näiden tietojen pohjalta henkilö luokitellaan ulkomaalaistaustaiseksi myös siinäkin tapauksessa, että hän on syntynyt Suomessa. Suomessa ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä on kasvanut viime vuosikymmeninä tasaisesti. (Ulkomaalaistaustaiset n.d.; Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla 2019, 4.) Kuvio 4 pystymme havainnoimaan hyvin ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrän kasvun kehitystä suomalaisessa väestössä. Kuvio 4 selventää myös Suomessa syntyneiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrään kehityksen.



Kuvio 4. Ulkomaalaistaustaisen väestön kehitys Suomessa vuosina 1990-2020
(Ulkomaalaistaustaiset n.d.)

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden joukko koostuu eri kansalaisuuksista ja eri kulttuureista. Heidän koulutustasonsa, kielitaitonsa ja ymmärrys suomalaisesta kulttuurista voivat vaihdella todella laajasti. Ulkomaalaistaustaista työntekijää palkatessa on tärkeää huomioida hänen riittävästä ja asianmukaisesta perehdytyksestä työpaikan erilaisiin työkäytänteisiin, -tapoihin ja työpaikan kulttuuriin. Perehdytyksen tärkeyttä korostaa se, että ulkomaalaistaustaiselle suomalaisen työkuulttuurin tavat ja käytänteet voivat olla vielä vieraita. Ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdytystä miettiessä työpaikkojen on itse tunnistettava, onko heillä riittävästi resursseja ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdyttämiseen ja tukemiseen niin, että he voivat saavuttaa riittävän osaamisen ja ymmärryksen työpaikan käytänteisiin, tapoihin sekä kulttuuriin. Tällä hetkellä yhteiskunta ei voi edellyttää, että jokaiselta työpaikalta löytyisi riittävästi resursseja ulkomaalaistaustaisten perehdyttämiseen ja tukemiseen. Tulevaisuudessa työpaikoilla tulisi kuitenkin olla riittävät resurssit ulkomaalaistaustaisten henkilöiden perehdyttämiseen. (Yli-Kaitila ym. 2013, 11; Palola 2021; Työmarkkinakeskusjärjestöt: Työ- ja opiskeluperusteinen maahanmuutto tukemaan Suomen kestävä kasvua 2021.)

Ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdyttämisen tavoitteet ovat samat kuin muidenkin uusien työntekijöiden. Ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdytysprosessia saattaa vaikeuttaa puutteellinen yhteinen kielitaito perehdyttäjän kanssa sekä kulttuurillisesti erilaiset taustat. Ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdytysprosessissa olisi suotavaa huomioida heidän taustansa kielitaidosta ja suomalaisesta työkuulttuurituntemuksesta. Näiden tietojen pohjalta on helpompi suunnitella ja toteuttaa heille yksilöllisempi ja riittävän pitkäkestoinen perehdytysprosessi. (Yli-Kaitila ym. 2013, 26–29; Vartiainen-Ora 2007, 61.)

Ulkomaalaistaustaisen työntekijän perehdyttämisen kannalta kahdeksi tärkeimmäksi asiaksi nousee riittävä aika perehdytykseen niin perehdytettävälle kuin perehdyttäjälle sekä selkokieliisyys. Riittävän pitkällä perehdytysajalla pystytään antamaan ulkomaalaistaustaiselle paremmin perehdytystä myös suomalaisen työpaikan kulttuurista, työntekijän oikeuksista, -velvollisuuksista, -vastuista, työkäytänteistä, työturvallisuudesta ja yhteisistä pelisäännöistä. Tässä kohtaa avainasemaan nousee myös selkokieliisyys perehdytyksessä ja perehdytysmateriaalissa. Selkokieliisyys ei sisällä murre sanoja vaan se on yksinkertaistettua, helpotettua, selkeää luettavaa sekä puhuttaessa

sen tempo on hidas. Selkokielisyyttä voidaan tarvittaessa helpottaa vielä kuvien, piirrosten ja esimerkkivideoiden avulla. (Vartiainen-Ora 2007, 48, 61–64; Yli-Kaitila ym. 2013, 26–34; Monikulttuurinen työelämä n.d.; Selkokieli puheessa ja tekstissä 2021.)

Ulkomaalaistaustaista henkilöä perehdyttäessä erityistä huomiota tulee kiinnittää myös varmistamiseen, rohkaisemiseen ja palautteen antamiseen. Varmistamista ei voida koskaan korostaa liikaa, sillä vain niin saadaan varmistettua, että ulkomaalaistaustainen henkilö on ymmärtänyt ohjeistukset oikein. Varmistamisen avulla vähennetään myös väärinymmärryksiä, jotka voivat johtua ulkomaalaistaustaisen kielellisistä ja kulttuurillisista valmiuksista. Varmistamista voi tehdä monella tavalla esimerkiksi varmistavilla kysymyksillä tai pyytämällä perehdytettävää kertomaan opastettu asia uudelleen omin sanoin. Rohkaisua tarvitaan puolestaan siihen, että rohkaistaan ulkomaalaistaustaista kysymään paljon asioista sekä kertomaan heti, jos ei ymmärrä mitä hänelle kerrotaan. Rohkaisemalla tuetaan myös ulkomaalaistaustaisen suomen kielen oppimista, joka edes auttaa häntä pääsemään paremmin kiinni työyhteisöön. (Vartiainen-Ora 2007, 64; Yli-Kaitila ym. 2013, 29–34; Monikulttuurinen työelämä n.d.) Erityisesti myönteisen palautteen antaminen ulkomaalaistaustaiselle lisää hänen itse varmuuttaan työssä onnistumisen suhteen. Päivittäinen palautteen antaminen auttaa ulkomaalaistaustaista työntekijää sopeutumaan paremmin työyhteisönsä jäseneksi sekä omaksumaan työpaikan perehdytysprosessin. (Yli-Kaitila ym. 2013, 37–38.)

3.5 Vanhojen työntekijöiden perehdytys

Perehdytys ei koske vain uusia työntekijöitä. Perehdytys kuuluu myös jo olemassa oleville työntekijöille eli toisin sanoen vanhoille työntekijöille. Vanhoja työntekijöitä tulee perehdyttää aina työtehtävien tai toimintatapojen muuttuessa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Vanhojen työntekijöiden perehdytyksessä voidaan kuitenkin havaita muutosvastarintaa. Tällaista muutosvastarintaa saattaa esiintyä vanhojen työntekijöiden perehdytyksessä, koska he ovat niin sanotusti omiin kaavoihinsa kangistuneita. Omiin kaavoihin kangistumisella tarkoitetaan sitä, kun vanhat työntekijät haluavat tehdä asiat niin kuin he ovat aina tottuneet tekemään ne. Omiin kaavoihin kangistuminen korostuu työntekijässä, jos uuden oppiminen kuuluu työntekijän epämukavuusalueelle. Vanhalta työntekijältä jatkuva oppiminen edellyttää kuitenkin epämukavuusalueelle menemistä, sillä vain näin voidaan oppia ja omaksua uusia työtapoja ja käytänteitä. (Kupias & Peltola 2019, 76.)

Työelämän tuomat jatkuvat muutokset vaativat kuitenkin vanhoilta työntekijöiltä jatkuvaa oppimista ja kehittymistä. Työpaikoilla tapahtuvat jatkuvat muutokset eivät aina innosta vanhoja työntekijöitä jatkuvaan oppimiseen. Tästä huolimatta jokaisen vanhan työntekijän tulee omalta osaltaan edistää muutosta. Jatkuvalle oppimiselle ja muutosten edistämiseksi työntekijät huomaavat pärjäävänsä yhä edelleen työtehtävissään. Vaikka työntekijät eivät kaipaa muutoksia, eivät he pysty niitä välttelemään. Kehityksen myötä työmenetelmät muuttuvat esimerkiksi uusien työvälineiden ansiosta. Työtehtäväkokonaisuuksiin voi tulla muutoksia. Työpaikoilla olevat erilaiset tietotekniset ohjelmistot vaativat päivitystä, joiden seurauksena ohjelmistoihin tulee muutoksia. Pärjätäkseen työssään tulee työntekijän tehdä jatkuvaa oppimista. (Kupias & Peltola 2019, 79–80.)

Jatkuva oppiminen edellyttää vanhoilta työntekijöiltä osaamistarpeiden tunnistamista. Kupias ja Peltola (2019) ovat esittäneet osaamistarpeet, joita tarvitaan jatkuvassa oppimisessa. Nämä osaamistarpeet käyvät ilmi kuvioista 5, jossa on esitetty neljä erilaista osaamistarvetta. Osaamistarpeet ovat sidoksissa toisiinsa nuolien osoittamalla tavalla.



Kuvio 5. Osaamistarpeet (Kupias & Peltola 2019, 80)

Kuviota 5 katsomalla ilmenee, että ensimmäisenä työntekijän tulee tiedostaa osaamistarpeet, joita hän tarvitsee tehtäväkohtaisessa työtehtävässään. Tämän lisäksi hänen on tunnistettava, mitä organisaatiokohtaista osaamista hän tarvitsee suoriutuakseen työtehtävästään. Seuraavaksi hänen tulee miettiä, minkälaisia vuorovaikutus- ja verkostoitumisaamista hän tarvitsee toimiakseen työyhteisön jäsenenä. Viimeisenä ja ehkä tärkeimpänä tulee kehittämis- ja kehitymisosaamisen

tunnistaminen, joka edesauttaa tunnistamaan jatkuvan oppimisen tarpeen. (Kupias & Peltola 2019, 79–80.)

Työyhteisön perehdytys

Esimiehen tulee huolehtia myös koko työyhteisön perehdyttämisestä. Työyhteisön perehdyttämistä kutsutaan kaksisuuntaiseksi perehdyttämiseksi, jossa työyhteisöä valmistellaan esimerkiksi monikulttuuriseen työyhteisöön. Koko työyhteisön perehdyttäminen voi tapahtua vapaamuotoisemmin kuin muut perehdytykset. Oivallinen tapa työyhteisön perehdyttämiseen on esimerkiksi kuukausipalaveri, jossa mahdollisuuksien mukaan on kaikki työyhteisön jäsenet mukana. Palaverissa olisi hyvä puhua yhdenvertaisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon merkityksestä. Myös eri kulttuurien ja kielellisyyden aiheuttamista haasteista. Työntekijöitä tulee myös muistuttaa, että heidän tapansa työskennellä ei ole itsestäänselvyys uudelle työntekijälle. Jokainen työntekijä työskentelee omalla tavallaan sekä oman hiljaisen tiedon perusteella. Työyhteisöä perehdyttäessä on myös hyvä muistuttaa, että työyhteisön jokaisen jäsenen tulisi voida jakaa omaa hiljaista tietoaan uudelle työntekijälle. Jokainen työyhteisön jäsen pystyy jakamaan hiljaisen tietonsa keskustelemalla ja opastamalla uutta työntekijää. Samalla saadaan luotua vuorovaikutustilanteita, joilla on suuri merkitys puhuttaessa hyvästä perehdytyksestä. (Yli-Kaitila ym. 2013, 55–57.)

4 Digitalisaatio

4.1 Digitalisaation murroksessa

Digitalisaatio tulee tulevaisuudessa lisääntymään ja se näkyy jo monimuotoisesti elämämme eri osa-alueissa kuten työelämässä, sosiaalisissa tilanteissa ja päivittäisten asioiden hoitamisessa. Digitaalisuuden tarkoitus on tuoda helpotusta päivittäisiin tehtäviin. Samalla käyttäjien vastuu asioiden hoitamisesta on kuitenkin lisääntynyt. Toisin sanoen, vaikka digitalisuuden perimmäisenä tarkoituksena on helpottaa arkea, samalla se kuitenkin lisää käyttäjiensä vastuuta asioiden onnistumisesta. Tähän vaikuttavat fyysisten kontaktien vähentyminen digitalisoitumisen myötä. Fyysisten kontaktien vähentymiseen ovat vaikuttaneet erilaiset digitaaliset ratkaisut, jotka on tarkoitettu palveluiden hyödyntämiseen kuten esimerkiksi erilaiset mobiilisovellukset. (Korpiola & Poutanen 2021, 156–158.)

Pyyhtiän (2019, 71) mukaan digitalisoituminen luo paljon kuitenkin erilaisia mahdollisuuksia useille toimialoille. Vaikka digitalisoituminen luo uusia mahdollisuuksia, niin ohjelmisto- ja palveluyritys Digian (2019) mukaan digitalisoituminen ei tarkoita jokaiselle yritykselle tai organisaatiolle samoja asioita. Jokainen yritys tai organisaatio hyödyntää digitalisaatiota erilaisissa rajapinnoissa. Yksi yhdistävä tekijä kuitenkin kaikille yrityksille ja organisaatioille löytyy, se on datan hyödyntäminen erilaisissa digitaalisissa toiminnoissa. Dataa hyödynnetään aina jokaisessa digitaalisesti tapahtuvassa toiminnassa. (Mitä on digitaalinen liiketoiminta? 2019, 15.)

Viime vuosina digitalisoitumisesta on tullut vielä enemmän läpinäkyvämpää ja todellisempää, sillä koronapandemian tuomat rajoitukset ja suositukset ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat tähän. Koronapandemian tuomien rajoitusten ja suositusten myötä erilaisten digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen päivittäisessä elämisessä kuin myös työelämässä ovat lisääntyneet huomattavasti. Samalla on saatu kuitenkin huomata digitaalisten ratkaisujen tuoneen omia riskejä ja uhkia päivittäisiin toimiin. Vielä tuskin ei olla nähty ja koettu kaikkia digitalisaation tuomia riskejä ja uhkia, näitä tulee varmasti olemaan yhä enenevässä määrin digitalisoituvassa yhteiskunnassamme. (Korpiola & Poutanen 2021, 156–159.) Vaikka digitalisaatio tuo uusia mahdollisuuksia ja uhkia, on sen tuomat muutokset tulleet pysyviksi. Cederbergin (n.d.) mukaan digitalisaation tuomien riskien pienentämisen painopisteenä yrityksissä ja organisaatioissa on kyberturvallisuuden huomioiminen kouluttamalla työntekijöitä uusin digitaalisiin toimintatapoihin sekä tietoturvaratkaisuihin.

Tutkijat ovatkin esittäneet, että digitalisoitumisen suurimpana haasteena koetaan luottamuksen syntyminen. Tutkijoiden mielestä ihmisten on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota toisten ihmisten luottamiseen, mutta samalla myös yhteistyöhön erilaisten digitaalisten ratkaisujen kanssa. Sillä digitaalisten ratkaisujen luottamusta haastaa yhä lisääntyvät tietovuodot, datan väärin käytökset sekä identiteettivarkaudet. (Korpiola & Poutanen 2021, 151.) Ihmisten luottaessa toisiinsa ja tekemällä yhteistyötä digitaalisten ratkaisujen toimivuuden kanssa pystytään ehkä paremmin kehittämään ratkaisuja, joilla voidaan vähentää digitalisaation tuomia ongelmakohtia. Digitalisoituvassa yhteiskunnassa luottamus on siis yhä yhtä tärkeässä roolissa kuin ennen digitalisoitumista. Yhteiskunnan digitalisoituessa luottamusta pitää luoda myös näiden digitalisaatiota hyödyntävien palveluiden ja tuotteiden kanssa. Mutta miten saavutetaan todellinen luottamus näihin? Luottamuksen rakentaminen vaatii ainakin hyvää digitalisaation tuntemista sekä mediakriittisyyttä, koska digitalisaatio mahdollistaa myös valheellisen tiedon ja informaation leviämisen. (Mts. 164,182.)

4.2 Työympäristön digitalisoituminen

Työympäristön digitalisoituessa tuodaan yrityksiin erilaisia digitaalisia ratkaisuja työtehtävien helpottamiseksi. Vaikka digitalisoituvan työympäristön tarkoituksena on tuoda helpotuksia työntekijöiden työtehtäviin sekä helpottaa esimiesten tekemiä paperitöitä, tästä huolimatta digitalisoituva työympäristö tuo omat haasteensa muuttuviin työtehtäviin, sillä hyväksi koetut työkäytännöt eivät ole aina siirrettävissä digitalisoituviin työtehtäviin (Humala 2019, 34). Mitä digitalisoituvalla työympäristöllä sitten oikein tarkoitetaan ja mitä siinä tulee huomioida?

Työympäristön digitalisoituessa tulee yrityksen sekä organisaation huomioida, että työyhteisö vaatii näiden asioiden kanssa jatkuvaa oppimista. Työyhteisön jatkuva oppiminen tapahtuu perehdyttämisen kautta. Toisin sanoen aina kun digitalisaatio tuo työtehtäviin tai työmenetelmiin muutoksia, tulee yrityksen tai organisaation huolehtia henkilökunnan perehdyttämisestä näihin uusiin asioihin. Digitalisaatioon perehdyttämisen haasteeksi koetaan jo olemassa olevat työntekijät, sillä heille asioiden perehdyttäminen ei välttämättä ole läpihuutojuttu. Lisäksi digitalisoituvien työtehtävien perehdyttämisen haasteina nousee vahvasti esille eri sukupolvien työntekijät. Digitalisoituvien työtehtävien haasteina ovat myös esimerkiksi digitaalisten tuotteiden ja ohjelmistojen elinkaari. Digitaalisten tuotteiden ja ohjelmistojen elinkaaren aikana niihin tulee monia päivityksiä. Kun tuotteisiin ja ohjelmistoihin ei ole enää saatavissa päivityksiä, saavuttavat tuotteet ja ohjelmistot elinkaarensa lopun. Elinkaaren loputtua tulee uusia vastaavia digitaalisia tuotteita ja ohjelmia. Taas päästään siihen, että uusia digitaalisia tuotteita ja ohjelmistoja käyttöönottaessa tulee henkilöstölle perehdyttää nämä. Henkilöstön pitää siis oppia uutta sekä unohtaa vanhoja opittuja asioita. (Hakala 2006, 46–48.)

Mietittäessä työelämässä tapahtuvia muutoksia digitalisoitumisen ja sen tuomien muutoksien myötä ei pitäisi enää olla mahdollista kuulla lausetta: näin olen työni aina tehnyt ja näin tulen tekemään työni yhä edelleen. Tätä tukee myös Dufvan (2020, 39) kirjoittama Sitran selvitys 162, jonka mukaan digitalisoituvassa työn kehityksessä itse digitalisaatio ei ole pääasia, vaan sen tuomat toimintatapojen muutokset. Työympäristön ja työtehtävien digitalisoituessa näitä muuttuvia toimintatapoja ovat esimerkiksi etätyömahdollisuus, jonka ansiosta ei tarvitse aina olla fyysisesti läsnä omassa työpisteessä. Viestintä on myös muuttunut nopeammaksi ja sujuvammaksi, sillä digitalisaatio on mahdollistanut konkreettisten kirjeiden korvaamisen muun muassa sähköpostilla. Sähköpostin ansiosta viestintää on mahdollista toteuttaa huomattavasti reaaliaikaisemmin kuin

konkreettisten kirjeiden avulla. Digitaaliset ratkaisut mahdollistavat myös suuremman informaatiomäärän säilyttämisen, kuin perinteiset täynnä olevat hyllyköt kansioineen. Työelämää ajateltaessa myös oppimisen ratkaisuja on saatu digitaliseen muotoon, kuten erilaisia koulutuksia on mahdollista suorittaa digitaalisessa muodossa. (Pyyhtiä 2019, 76–77.)

5 Tutkimuksen toteutus ja tulokset

5.1 Tutkimuksen eteneminen

Suurkeittiössä on paperinen yleisperehdytysopas sekä -lomake. Perehdytysopas käydään uuden työntekijän kanssa perehdytyslomakkeen mukaisesti. Kun perehdytysopas on yhdessä käyty lävitse, allekirjoitetaan perehdytyslomake esimiehen ja uuden työntekijän toimesta. Uusi työntekijä saa paperisen perehdytysoppaan itselleen, jolloin hän voi tutustua siihen itsenäisesti vielä paremmin. Suurkeittiössä jokaiseen työtehtävään perehdytetään työtehtäväkohtaisesti. Suurkeittiössä ei kuitenkaan ole yhtenäistä työtehtäväkohtaista perehdytysohjelmaa, jonka vuoksi työtehtäväkohtaisen perehdytyksen etenemistä ei voida todentaa. Näin ollen työtehtäväkohtainen perehdytys jää usein perehdyttäjän vastuulle ja epähuomiossa perehdyttäjältä voi jäädä jokin asia perehdyttämättä. Tutkimuksen sekä pilotointihankkeen ensimmäinen vaihe oli rakentaa tähän digitaaliseen perehdytysohjelmaan suurkeittiölle yhtenäiset malliperehdytyspohjat.

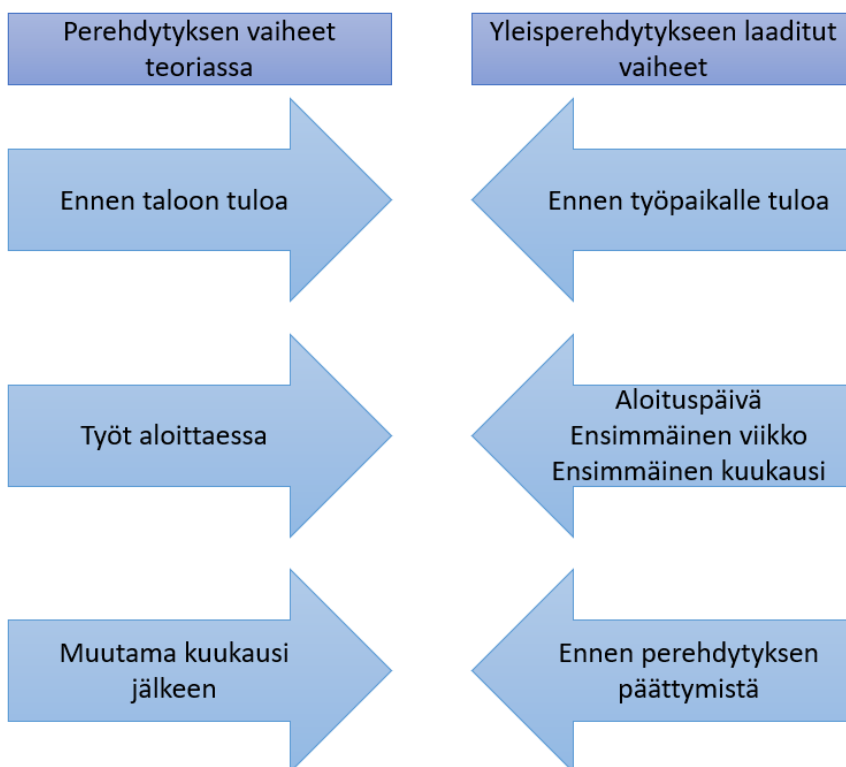
5.1.1 Ensimmäinen vaihe: perehdytyksen mallipohjien rakentaminen

Digitaaliseen perehdytysohjelman alustaan rakennettiin ensin perehdytyksen mallipohjat. Perehdytyksen mallipohjien rakentamisen vastuu oli suurkeittiön esimiehillä. Rakennusvaihe ajoittui 26.4 – 24.6.2021 väliseen ajanjaksoon. Perehdytyksen mallipohjat sisältävät suurkeittiön perehdytyksen kannalta kaiken tarpeellisen, mutta ne ovat helposti muokattavissa tarpeen niin vaatiessa. Digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakennettiin seuraavat perehdytyksen mallipohjat: **yleisperehdytys, kokit, ruokapalvelutyöntekijät ja opiskelijat**. Näitä kaikkia perehdytyksen mallipohjia on mahdollista muokata, huomioiden perehdytettävänä olevan henkilön taustatekijät. Perehdytyksen mallipohjista voi tarvittaessa jättää pois vaiheita tai tehtäviä. Perehdytyksen mallipohjien perimmäisenä tarkoituksena on kuitenkin tukea ja yhtenäistää suurkeittiön koko perehdytysprosessia.

Yleisperehdytys

Yleisperehdytyksen mallipohja rakennettiin digitaalisen perehdytysohjelmaan suurkeittiön jo olemassa olevan yleisperehdytysoppaan ja -lomakkeen pohjalta. Yleisperehdytyksen mallipohjaa rakentaessa hyödynnettiin myös teoriaviitteissä mainittuja perehdytyksen vaiheita. Suurkeittiölle digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakennettua yleisperehdytyksen mallipohja on tarkasteltavissa liitteestä 3.


Liitettä 3 katsomalla nähdään selkeästi yleisperehdytyksen mallipohjaan rakennetut eri vaiheet. Vaiheita voidaan kutsua myös kategorioiksi. Vaiheet mukailevat teoriaviitteessä mainittuja vaiheita kuvion 6 mukaisesti.




Kuvio 6. Perehdytyksen vaiheiden vastaavuus

Kuviosta 6 nähdään miten teoriaviitteenä olevat vaiheet vastaavat suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohjaan rakennettuja vaiheita. Suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohjaan rakennettiin vaiheita tarkoituksellisesti enemmän kuin mitä teoreettisessa viitekehyksessä oli vaiheita. Perehdy-

tysvaiheiden lisääminen mahdollisti perehdytyksen paremman ja loogisemman porrastuksen. Vaiheiden lisäämisen tarkoituksena oli lisäksi vähentää perehdytettävälle kerralla annettavan tietotulvan määrää. Näin saatiin huomioitua ihmisen rajallisen kyvyn omaksua asioita. Laadittujen vaiheiden avulla saatiin perehdytysprosessista myös pitkäkestoisempi, joka mahdollistaa reflektiivisemmän oppimisen.

Liitettä 3 katsoessa huomataan, että eri vaiheiden eli kategorioiden alapuolella on kyseiseen vaiheeseen liittyviä perehdytystehtäviä. Näitä perehdytystehtäviä katsottaessa huomataan, että osassa tehtäviä on -merkki sekä toisissa tehtävissä on sulkumerkkien sisällä numeroita.

Digitaalisessa perehdytysohjelmassa -merkin tarkoituksena on ilmoittaa perehdytyksestä vastaavalle henkilölle, ettei itse perehdytettävä näe kyseistä perehdytystehtävää. Numerot sulkumerkkien sisällä kertovat puolestaan, että kyseistä perehdytystehtävää on tarkennettu numeroiden osittamalla määrällä asioita. Digitaalisessa perehdytysohjelmassa saadaan kaikki perehdytystehtävät auki klikkaamalla tehtävää, josta halutaan saada lisätietoa.


Perehdytystehtävää klikkaamalla saadaan esiin siis tehtävien tarkennukset sekä mahdolliset linkitetyt tai liitetyt perehdytysmateriaalit. Minkälaisia tarkennuksia sekä linkitettyjä materiaaleja on mahdollisuus saada esille perehdytystehtävää klikkaamalla?

Suurkeittiön yleisperehdytyksen perehdytystehtäviä tarkennettiin osittain. Esimerkkinä voidaan tarkastella liitteestä 3 perehdytysvaihetta aloituspäivä ja siitä perehdytystehtäväkohtaa työntekijän vastaanotto. Klikkaamalla tätä perehdytystehtävä kohtaa, avaa digitaalinen perehdytysohjelma työntekijän vastaanotosta seuraavanlaiset lisätiedot: työvaatteet, avaimet, suojaimet, EA- väli- neet, hätäpoistumistiet ja kokoontumispaikat, sosiaalilitat ja pukukaappi, ruokailu- ja taukotilat, pyykkihuolto ja jätehuolto, pysäköinti, savuton työpaikka sekä oman puhelimen käyttö työaikana. Näiden perehdytystehtävien tarkennusten tarkoituksena on antaa perehdyttäjälle tietoa, mitä hänen tulee vähintään käydä lävitse perehdytettävän kanssa kyseisessä perehdytystehtävä kohdassa. Jokainen tarkennettu tehtäväkohta on mahdollista kuitata erikseen suoritetuksi. Kun tehtäväkohdan kaikki tarkennetut asiat on kuitattu suoritetuksi, tulee itse perehdytystehtäväänkin suoritettu merkintä. Perehdytystehtävä voidaan kuitata myös suoraan suoritetuksi. Jotta perehdytystehtävä voidaan kuitata suoraan suoritetuksi, tulee vähintään nämä tarkennetut asiat käydä läpi perehdytettävän kanssa. Perehdytystehtävien ja niiden tarkennusten tarkoituksena on saada yleisperehdytyksestä hyvä ja yhtenäinen prosessi kaikkien yleisperehdytystä suorittavien henkilöiden osalta.

Perehdytyksen mallipohjien eri vaiheiden perehdytystehtäviin oli mahdollista lisätä myös linkitettyä perehdytysmateriaalia. Linkitetyksi perehdytysmateriaaliksi voidaan kutsua esimerkiksi tietoa, joka ohjautuu organisaation tai yrityksen omaan intranettiin. Linkkien avulla voidaan ohjata perehdytettävä suoraan oikeaan perehdytysmateriaaliin, joka löytyy organisaation intranetistä. Perehdytettävälle linkitetyt perehdytysmateriaalit mahdollistavat kyseiseen asiaan palaamisen koko perehdytysjakson ajan. Esimerkkinä voidaan käyttää liitteenä 3 olevaa suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohjaa ja siitä perehdytysvaihetta aloituspäivänä sekä sen perehdytystehtäväkohtaa työsuojelu ja työturvallisuus. Klikkaamalla tätä tehtäväkohtaa perehdytettävälle avautuu tietoa työsuojeluvaultuutetusta sekä linkitettyä perehdytysmateriaalia. Linkitetty perehdytysmateriaalin ohjaa hänet suurkeittiön organisaation intranettiin, avaten hänelle lisätietoa työsuojelusta sekä työturvallisuudesta.

Tehtäväkohtaiset perehdytykset

Pilotointijakson ja tutkimuksen ajaksi työtehtäväkohtaisia malliperehdytyspohjia digitaalisen perehdytysohjelman alustaan rakennettiin vain kokkien sekä ruokapalvelutyöntekijöiden erilaisten työtehtävien osalta. Päätöstä rajata työtehtäväkohtaisten malliperehdytyspohjien rakentamista vain näiden kahden ammattiryhmän työtehtäviin tuki se, että tutkimukseen ja pilotointihankkeeseen suostuivat vapaaehtoisesti osallistumaan näiden ammattiryhmien työntekijöitä. Näiden ammattiryhmien tehtäväkohtaisia malliperehdytyspohjia voi tarkastella liitteestä 4.

Liitettä 4 tarkasteltaessa huomataan myös, että tehtäväkohtaisissa malliperehdytyspohjissa on käytössä samat merkistöt kuin yleisperehdytyksen mallipohjassa. Lisäksi huomataan tehtäväkohtaisten malliperehdytyspohjien sisältävän vain kaksi erillistä perehdytysvaihetta. Ensimmäisenä perehdytysvaiheena on ennen aloitusta, joka sisältää edellä rakennetun yleisperehdytyksen mallipohjan perehdytyksen. Tämän vaiheen kohdalla näkyy -merkki, joka tarkoitti kyseisen tehtävän näkyvän vain perehdytyksestä vastaavalle taholle. Vaiheen tarkoituksena on tuoda perehdyttäjälle tehtäväkohtaisen perehdytyksen mallipohjan kautta näkyväksi se, että onko kyseiselle perehdytettävälle suoritettu kokonaisuudessaan yleisperehdytys. Näin ollen kyseisen perehdytystehtävän merkitseminen tehdyksi tehtäväkohtaiseen perehdytyksen mallipohjaan jää perehdytyksestä vastaavalle taholle, esimerkiksi työpaikan esimiehelle.

Tehtäväkohtaisessa perehdytyksen mallipohjassa toinen perehdytysvaihe on työtehtäväkohtainen perehdytys eli kokkien ja ruokapalvelutyöntekijöiden työtehtävien perehdytys. Liitettä 4 katsoessa nähdään työtehtäväkohtaisten perehdytystehtävien nimien olevan jokin kirjain, jonka perässä lukee sana vuoro. Nämä kirjaimet ovat työtehtävien nimiä ja ovat suoraan sidoksissa työtehtäväkohtaisiin työnkuviin sekä työvuorolistoihin, joissa käytetään tietystä työtehtävästä tiettyä kirjainta. Työtehtäväkohtaisten malliperehdytyspohjien rakentaminen perustui täysin olemassa oleviin työtehtäväkohtaisiin työnkuviin. Työtehtäväkohtaisissa malliperehdytyspohjissa jokaista työtehtävää on tarkennettu työnkuviissa esiintyvien työtehtävävaiheiden mukaisesti.

Työtehtäväkohtaisen perehdytyksen mallipohjien tarkennusten tarkoituksena on antaa tietoa perehdyttäjälle asioista, jotka tulee kyseiseen tehtävään perehdyttäessä ainakin perehdyttää. Liitteestä 4 voidaan katsoa esimerkkinä kokkien työtehtäväkohtaisen perehdytyksen kohtaa O- vuoro (Dieetti). Havaitaan kohdassa olevan tarkentavia perehdytystehtäviä 21 kappaletta. O-vuoron (Dieetti) tarkentavia perehdytystehtäviä on muun muassa, miten raportteja otetaan eväsohjelmaasta, miten raportteja luetaan, opasta valmistuslämpötilojen mittaus suoraan omavalvontaohjelmaan, opasta uunien käyttö. Samasta liitteestä voidaan tarkastella vielä ruokapalvelutyöntekijöiden työtehtäväkohtaisesta perehdytyksestä kohtaa B- vuoro, jossa on 23 kappaletta tarkentavia perehdytystehtäviä. B-vuoron tarkentavia perehdytystehtäviä on esimerkiksi ruoankuljetusvaunujen höyrypesun opastus, astiapesukoneen ohjelmointi itsepesulle, raepesukoneen käytön opastus, biojätteen kuljetus keittiötiloista pois.

Opiskelijoiden perehdytys

Digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakennettiin myös opiskelijoille oma malliperehdytyspohja, sillä suurkeittiössä on usein opiskelijoita. Opiskelijat ovat harjoittelemassa suurkeittiön työtehtäviä tai suorittamassa suurkeittiöön liittyvää näyttötutkintoaan. Perinteisesti opiskelijat tuovat mukanaan aina paperisen, ammattikoulukohtaisen perehdytyslomakkeen. Opiskelijoille perehdytys toteutetaan ammattikoulukohtaisen perehdytyslomakkeen mukaisesti. Opiskelijoiden tulee palauttaa tämä perehdytyslomake opettajalle, joten työharjoittelupaikalle ei jää dokumentoitua tietoa opiskelijoiden perehdytyksestä. Dokumentoidun tiedon saanti opiskelijoiden perehdytyksestä suurkeittiölle onnistui vain kopioimalla opiskelijan täytetty ammattikoulukohtainen perehdytyslomake.

Digitaaliseen perehdytysohjelmaan oli hyvä rakentaa myös opiskelijoille malliperehdytyspohja, jotta saadaan myös opiskelijoiden perehdytys dokumentoitua paremmin suurkeittiölle. Digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakentaessa opiskelijoille malliperehdytyspohjaa hyödynnettiin opiskelijoiden mukanaan tuomia paperisia ammattikoulukohtaisia perehdytyslomakkeita. Digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakennettua opiskelijoiden perehdytyksen mallipohjaa voi tarkastella liitteestä 5. Tarkastelemalla liitteessä 5 olevaa opiskelijoiden perehdytyksen mallipohjaa huomataan sen olevan huomattavasti yksinkertaisempi kuin muut edellä olevat malliperehdytyspohjat. Vaikka opiskelijoiden malliperehdytyspohja on yksinkertaisempi, tulee opiskelijat perehdyttää yhtä asiallisesti kuin muutkin työntekijät. Opiskelijoiden perehdytyksessä poikkeuksen tekee vain se, että heillä on oltava koko harjoittelujakson ajan rinnallaan ohjaava työntekijä.

5.1.2 Toinen vaihe: kyselylomakkeiden laatiminen

Tutkimuksen sekä pilotointijakson etenemisen kannalta ensimmäinen vaihe eli rakennusvaihe ei tuo riittävästi tietoa digitaalisesta perehdytysohjelmasta, joten tarvittiin vielä toinen vaihe. Toisen vaiheen tarkoituksena oli laatia puolistrukturoitu kyselylomake. Puolistrukturoidun kyselylomakkeen laatimisessa hyödynnettiin ensimmäisestä vaiheesta saatuja tietoja. Näiden tietojen avulla laadittiin kyselylomakkeeseen kysymyksiä. Kyselylomakkeessa olevat kysymykset tukevat myös tutkimuksen tutkimuskysymyksiä. Ensimmäisen ja toisen vaiheen tarkoituksena on tukea toisiaan. Toisessa vaiheessa laadittujen kyselylomakkeiden tarkoituksena oli saada tietoa digitaalisen perehdytysohjelman käytöstä ja sen tuomista kokemuksista suurkeittiötyön ohessa.

Liitteenä 1 on perehdyttäjälle laadittu puolistrukturoitu kyselylomake ja liitteenä 2 on perehdyttävälle laadittu puolistrukturoitu kyselylomake. Näitä liitteitä katsoessa käy hyvin ilmi, mitä haluttiin tietää digitaalisesta perehdytysohjelmasta perehdyttäjän ja perehdytettävän näkökulmasta. Kyseisistä liitteistä käy selville myös, että kyselylomakkeita laadittaessa huomioitiin tutkimusaineiston anonymisointia. Kyselykaavakkeisiin tullaan vastaamaan nimettömänä, joka edesauttaa kyselylomakkeiden loppuun anonymisointia. On kuitenkin otettava huomioon, että vastausten saaminen kyselylomakkeisiin edellyttää vapaaehtoisia koekäyttäjiä digitaaliselle perehdytysohjelmalle. Vapaaehtoiset koekäyttäjät sitoutuvat käyttämään digitaalista perehdytysohjelmaa niin, että osaavat antaa vastauksia heille myöhemmin annettavaan kyselylomakkeeseen.

Puolistrukturoituihin kyselylomakkeisiin tarvittiin siis vastaajia. Suurkeittiön työntekijöistä tiedusteltiin vapaaehtoisia digitaalisen perehdytysohjelman koekäyttäjiä jo tutkimuksen ensimmäisen vaiheen aikana. Vapaaehtoisia koekäyttäjiä tiedusteltaessa heille kerrottiin tutkimuksen liittyvän myös osaksi opinnäytetyöprosessia. Opinnäytetyöprosessin ja koekäytön (pilotoinnin) tarkoituksena on pyrkiä selvittämään digitaalisen perehdytysohjelman käyttäjäkokemusta suurkeittiötöyön ohessa. Näiden annettujen tietojen pohjalta vapaaehtoisia digitaalisen perehdytysohjelman koekäyttäjiä ilmoittautui suurkeittiön työntekijöistä viisi henkilöä.

Viidestä vapaaehtoisesta työntekijästä neljä toimii koekäytön ajan perehdyttäjän roolissa. Yksi vapaaehtoisista ilmoitti haluavansa osallistua tutkimukseen perehtyjän roolissa, koska hänelle ei ole vielä kaikkia suurkeittiön työtehtäviä perehdytetty. Työntekijä sai myöntävän vastauksen, että hän saa olla koekäytön ajan perehtyjän roolissa. Tästä hyötyi työntekijä sekä tutkimuksen eteneminen, sillä nyt oli perehdyttäjiä neljä ja perehtyjä yksi. Tutkimuksen etenemisen kannalta oli tässä kohtaa hyvä huomioida, että yhdellä perehtyjän roolissa toimivalta työntekijältä ei kuitenkaan saada riittävästi tietoa perehtyjän näkökulmasta. Perehtyjän roolissa toimivia henkilöitä tulisi saada lisää.

Tutkimuksen etenemisen ongelmaksi oli muodostua perehtyjän roolissa toimivien henkilöiden uupuminen. Suurkeittiölle otettiin kuitenkin oppisopimusopiskelija. Oppisopimusopiskelija on työsuhteessa suurkeittiöön. Oppisopimusopiskelijalle kuuluvat näin ollen samat oikeudet ja velvollisuudet kuin suurkeittiössä työsuhteessa oleville työntekijöille. (Oppisopimusopiskelija on työntekijä n.d.) Oppisopimusopiskelijan pitää olla suorittanut perusopetuslain mukainen perusopetus ja hänen tulee olla vähintään 15-vuoden ikäinen (Nuoren oppisopimus n.d). Oppisopimusopiskelijaksi suurkeittiölle tullut henkilö oli täysi-ikäinen, joten häneen ei tarvinnut kohdentaa lakia nuorista työntekijöistä. Oppisopimusopiskelijalle kerrottiin vapaaehtoisesta mahdollisuudesta osallistua digitaalisen perehdytysohjelman pilotointijaksoon ja sitä kautta tutkimukseen, joka liittyi opinnäytetyöhön. Tutkimuksen tarkoitus myös taustoitettiin hänelle.

Vapaaehtoisen oppisopimusopiskelijan myötä tutkimuksella oli kaksi perehtyjän roolissa toimivaa henkilöä. Toiveena oli kuitenkin saada vielä muutama perehtyjän roolissa toimiva vapaaehtoinen henkilö. Suurkeittiö palkkasi kaksi kesätyöntekijää, joille kerrottiin myös pilotointijaksosta, tutkimuksesta sekä vapaaehtoisuudesta. Toinen palkatuista kesätyöntekijöistä suostui vapaaehtoiseksi koekäyttäjiksi perehtyjän roolissa. Nyt tutkimuksella oli vapaaehtoisia perehtyjän roolissa toimivia

koekäyttäjiä kolme sekä perehdyttäjinä toimivia koekäyttäjiä neljä. Digitaalisen perehdytysohjelman pilotointijakson ollessa rajallinen oli tutkimuksen etenemisen kannalta tärkeää aloittaa tutkimus näiden seitsemän henkilön voimin.

5.1.3 Kolmas vaihe: digitaalisen perehdytysohjelman käyttö

Digitaalisen perehdytysohjelmaan on nyt rakennettu suurkeittiöön sopivat malliperehdytyspohjat sekä saatu vapaaehtoisia digitaalisen perehdytysohjelman koekäyttäjiä. Tutkimuksen etenemisen kannalta oli aika siirtyä tutkimuksessa kolmanteen vaiheeseen. Kolmannessa vaiheessa käynnistettiin perehtyjille digitaaliseen perehdytysohjelmaan perehdytysuunnitelma jo rakennettujen malliperehdytyspohjien avulla. Samalla malliperehdytyspohjien tehtäviin lisättiin perehdytyksestä vastaavat henkilöt eli perehdyttäjät. Perehtyjien roolissa toimivien henkilöiden perehdytysuunnitelman käynnistämiseen sekä perehdyttäjien lisäämiseen tarvittiin jokaisen koekäyttäjän sähköpostiosoite. Sähköpostiosoitteiden avulla lisättiin jokainen koekäyttäjä digitaalisen perehdytysohjelman käyttäjäksi.

Digitaalinen perehdytysohjelma lähetti perehtyjille ja perehdyttäjille heidän sähköposteihinsa kutsun liittyä käyttämään digitaalista perehdytysohjelmaa. Sähköpostikutsujen mukana oli linkki, josta he pääsivät rekisteröitymään digitaalisen perehdytysohjelman käyttäjiksi. Jokainen heistä pyrki omatoimisesti rekisteröitymään käyttäjäksi. Rekisteröitymisen jälkeen perehtyjät näkivät heille laaditun perehdytysuunnitelman kokonaisuudessaan. Perehdyttäjät näkivät puolestaan jokaisen perehdytettävän osalta omat vastuutehtävänsä perehdytysprosessissa. Näin saatiin jokaisella koekäyttäjällä digitaalinen perehdytysohjelma käyttöön. Koekäyttäjät eivät saaneet perehdytystä ohjelman käytölle. He pääsivät tutustumaan ja käyttämään digitaalista perehdytysohjelmaa itsenäisesti.

Jokaisella perehdyttäjällä ja perehtyjällä koekäyttö kesti kuukauden, joka mukailee liitteenä 3 olevan suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohjan vaiheita eli kategorioita. Kuukauden koekäytön jälkeen he saivat vastata kyselylomakkeeseen. Koekäytöt tapahtuivat toisiinsa nähden hieman eri ajankohtina, koska perehtyjinä toimineiden henkilöiden työsopimukset sekä oppisopimus solmittiin eri ajankohtina. Sopimusasioiden vaikuttaessa koekäyttöjakson ajankohtaan suoritettiin digitaalisen perehdytysohjelman koekäytöt 1.7–31.8.2021 välisenä ajanjaksona.

5.2 Tulosten analysointiprosessi

Case-tutkimukselle tyypillisintä oli kerätä tutkimusaineistoa eri tietolähteitä käyttäen. Tutkimusaineiston kerääminen eri tietolähteitä hyödyntämällä muodostaa tutkimusaineistolle aineistotriangulaation. Tutkimusaineiston keräämisen yhteydessä kerättiin myös analysoitavaa tutkimusaineistoa. Tutkimuksen aikana kerättyjä analysoitavia tutkimusaineistoja olivat kyselylomakkeet sekä muut kirjalliset dokumentit.

Aineistolähtöinen analysointiprosessi on monivaiheinen, koska tutkimusaineistoa anonymisoidaan, pilkotaan ja pelkistetään ja yhdistetään. Monivaiheisen analyysin tarkoituksena on saada selville perehdyttäjien, perehtyjien sekä suurkeittiön esimiesten näkökulma minkälaisena työkaluna he kokevat digitaalinen perehdytysohjelman suurkeittiössä.

5.2.1 Kyselylomakkeiden analysointiprosessi

Kyselylomakkeiden vastauksia analysoimalla saadaan selville koekäyttäjienä toimineiden henkilöiden kokemukset digitaalisesta perehdytysohjelmasta. Digitaalisen perehdytysohjelman koekäyttäjienä toimi yhteensä seitsemän henkilöä. Kyselylomakkeisiin vastasivat kaikki koekäyttäjienä toimineet henkilöt. Koekäyttäjienä toimineet henkilöt olivat perehtyjän sekä perehdyttäjän rooleissa.

Taustatietojen anonymisointi

Kyselylomakkeiden analysointiprosessia aloitettaessa tuli huomioida, että kyselylomakkeiden lopussa kysyttiin vastaajien taustatietoja. Vaikka kyselylomakkeisiin vastattiin nimettömänä, voidaan näitä taustatietoja verrata henkilötietoihin. EU:n tietosuojasetuksen (A 27.4.2016/679) mukaan henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia tietoja, joiden avulla voidaan henkilö tunnistaa. Tiedot voivat olla suoria tai epäsuoria tunnisteita. Suorina tunnisteita pidetään esimerkiksi henkilön koko nimeä. Epäsuoriksi tunnisteiksi luokitellaan esimerkiksi henkilön ikä, siviilisääty, tulot ja sukupuoli. (A 27.4.2016/679, luku 1, artikla 4; Mitä on henkilötieto? n.d.) Tutkimuksen kyselylomakkeissa kysyttiin epäsuorina taustatietoina sukupuolta, ikää ja suhdetta työhön.

Näiden epäsuorien taustatietojen perusteella voidaan tunnistaa vastaajana ollut henkilö eli koekäyttäjä. Tutkimuksessa vastaajien tunnistettavuutta lisäsivät koekäyttäjien suhteellisen pieni

määrä sekä tutkijan tietämys koekäyttäjinä toimineista henkilöistä. Vilkan (2007) mukaan tutkimusaineiston taustatietoja tulee tarkastella tutkimuskohtaisesti ja monipuolisesti. Monipuolisen tarkastelun jälkeen voidaan tehdä tutkimuskohtainen päätös kyselylomakkeiden anonymisoinnista. (Vilka 2007, 95.) Tutkimusaineiston monipuolinen tarkastelu toi esille edellä mainitut asiat, jotka lisäävät vastaajien tunnistettavuutta. Vastaajien tunnistettavuutta lisäävien asioiden vuoksi pidettiin tärkeänä suorittaa jokaiselle kyselylomakkeelle anonymisointi.

Anonymisoinnilla tarkoitetaan kyselylomakkeiden käsittelyä siten, että vastaajan tunnistaminen ei ole enää mahdollista kyselylomakkeiden avulla. Lähtökohtaisesti anonymisoinnin toteutuksessa tulee huomioida, ettei edes kyselylomakkeeseen vastannut henkilö pysty varmuudella tai välillisesti tunnistamaan itseään tuotetusta aineistosta. (Tietosuojavaltuutetun ohjaus avoimen tieteen periaatteiden toteuttamisesta henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston osalta 2017.) Kyselylomakkeiden anonymisoinnin tarkkuuteen voidaan kuitenkin vaikuttaa henkilöiden antamalla kirjallisella suostumuksella tai heidän toimiessaan vapaaehtoisesti tutkimuksessa. Nämä toimet mahdollistavat kyselylomakkeiden anonymisoinnissa sen, että kyselylomakkeisiin vastanneet henkilöt voivat tunnistaa itsensä tuotetusta aineistosta. (A 27.4.2016/679, artikla 4, kohta 11.) Tutkimuksen kyselylomakkeisiin vastanneet henkilöt olivat toimineet koekäyttäjinä omasta vapaasta tahdostaan tiedostaen, että vastauksia käytetään myös tutkimuksen tekemiseen. Tämä mahdollisti kyselylomakkeiden anonymisoinnin suorittamisen niin, että tuotetusta tutkimusaineistosta koekäyttäjät voivat tunnistaa itsensä.

Kyselylomakkeiden anonymisoinneille on monenlaisia tapoja kuten taustatietojen muokkaaminen, poistaminen tai muuttaminen (Vilka 2007, 95). Taustatietokysymykset olivat kyselylomakkeiden lopussa, joka helpotti kyselylomakkeiden anonymisoinnin suorittamista. Anonymisointi suoritettiin leikkaamalla kyselylomakkeiden lopusta taustatiedot pois. Tämän jälkeen jokaiseen kyselylomakkeeseen laitettiin uusi tunnistetieto. Uutena tunnistetietona kyselylomakkeissa käytettiin nimeä tapaus. Tapaukset erotettiin toisistaan numeroinnilla, joka mahdollisti kyselylomakkeiden analysoinnin tapauskohtaisesti.

Anonymisointia suorittaessa tulee huomioida, että analysoitavasta tutkimusaineistosta saatetaan saada kuitenkin parempi ymmärrys taustatietojen pohjalta (Kvalitatiivisen aineiston anonymisointi

n.d). Tutkimusaineiston ja -tulosten ymmärrettävyyden parantamiseksi kyselylomakkeisiin vastanneiden koekäyttäjien taustatiedot esitellään yleisellä tasolla. Anonymisoinnin ansiosta on mahdollista tarkastella taustatietoja yleisellä tasolla, sillä vastauksia ja vastaajia ei voida enää yhdistää toisiinsa.

Tarkastelemalla taustatietoja yleisellä tasolla voidaan todeta jokaisen vastaajan olleen sukupuoleltaan nainen. Kyselylomakkeissa ikää tiedusteltiin erilaisilla ikäjakaumien avulla. Kyselylomakkeisiin vastanneiden ikäjakaumat olivat seuraavat: 16–20-vuotta, 26–30-vuotta, 36–40-vuotta, 41–45-vuotta, 46–50-vuotta sekä 55-vuotta tai enemmän. Taustatiedoissa kyselylomakkeisiin vastanneista viisi ilmoitti kuuluvansa suurkeittiön vakituiseen henkilöstöön. Sijaisena ilmoitti toimivansa yksi henkilö samoin myös opiskelijana.

Kyselylomakkeiden redusointi

Kyselylomakkeiden anonymisoinnin jälkeen kyselylomakkeiden vastaukset redusoitiin. Redusoinnilla tarkoitetaan kyselylomakkeiden pelkistämistä. Redusoinnissa aineisto pilkotaan erilaisiin osiin tai aineistosta saatua tietoa tiivistetään helppolukuisemmaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Redusointia eli pelkistämistä voidaan kutsua myös koodaamiseksi. Redusoinnilla on erilaisia tekniikoita, mutta yleisempinä tekniikkoina pidetään ”väräkynät” ja ”lakanat” tekniikoita. ”Väräkynät” tekniikalla tarkoitetaan, että aineistosta nostetaan esille asioita käyttämällä eri värejä. Puolestaan ”Lakanat” tekniikalla tarkoitetaan tutkimusaineiston hahmottamista puhtaalle paperille niin, että siitä syntyy kuvio. Paperille syntynyt kuvio muistuttaa käsitekarttaa. (Juhila n.d.)

Analysoitavia tutkimuslomakkeita oli kahdenlaisia. Toinen kyselylomakkeista oli rakennettu perehtyjille (liite 2) ja toinen perehdyttäjille (liite 1). Kyselylomakkeiden erona oli kysymysten määrä. Perehtyjille oli enemmän kysymyksiä, koska digitaalisen perehdytysohjelman toiminnot olivat perehtyjille monipuolisemmat. Perehdyttäjille suunnatussa kyselylomakkeessa esiintyvät kysymykset esiintyivät kaikki myös perehtyjille suunnatussa kyselylomakkeessa. Kyselylomakkeiden kysymysten eri määrästä johtuen samojen kysymysten numerointi perehtyjien ja perehdyttäjien kyselylomakkeissa olivat erilaiset. Koska kyselylomakkeet olivat erilaiset, saatiin redusoinnin avulla tiivistettyä kyselylomakkeista saatua aineistoa helppoluikuisemmaksi kokonaisuudeksi.

Liitteenä 1 ja 2 olevien kyselylomakkeiden redusoinnissa voitiin hyödyntää aineiston pilkkomista osiin sekä tiivistämistä. Ensin erilaiset kyselylomakkeet pilkottiin kysymyskohtaisiin osiin eli jokaisesta kysymyksestä tuli yksi osa. Tämän jälkeen jokainen kysymys eli osa tiivistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi käyttäen värikynät- ja lakanat-tekniikkaa. Lakanat- tekniikan avulla laadittiin jokaisesta kysymyksestä vastauksineen lakanamalli, joka muistuttaa käsitekarttaa. Värikynät- tekniikan avulla lakanamallista saatiin eroteltua perehtyjien ja perehdyttäjien vastukset kysymyskohtaisesti. Eri värejä hyödyntämällä saatiin lakanamalliin nostettua esiin myös avoimet vastaukset. Näin erilaisten kyselylomakkeiden redusointi oli mahdollista suorittaa yhdistämällä redusoinnin erilaisia tekniikoita.

Käyttämällä ja yhdistämällä redusoinnin erilaisia tekniikoita saatiin liitteenä 1 ja 2 olevien kyselylomakkeiden kysymykset pilkottua osiin sekä tiivistettyä ne vastauksineen yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi. Yhtä selkeää kokonaisuutta kutsutaan lakanamalliksi. Lakanamallin ansiosta saatiin jokainen merkittävä kysymys vastauksineen helposti esille. Lakanamalliin merkittiin nuolia osoittamaan vastausten lukusuuntaa. Nuolet selkeyttävät ja yksinkertaistavat lakanamallin lukemista. (Åhlberg 2007, 62.) Näin tekemällä voitiin yhdeltä näkemältä tarkastella jokaisen vastaajan vastauksia tiettyyn kysymykseen. Vastauksia analysoitaessa voitiin tarkastella perehtyjien ja perehdyttäjien yhteneväisyyksiä niin avointen kuin strukturoitujen vastausten osalta. Samalla oli helppo havaita koe-käyttäjien avointen vastausten tuomat näkökohdat digitaalisesta perehdytysohjelmasta.

Redusoitujen kyselylomakkeiden klusterointi

Tutkimusaineiston analyysin edistymisen kannalta oli tärkeää klusteroida redusoitujen kyselylomakkeiden lakanamallit. Klusteroinnilla tarkoitetaan redusoitujen vastausten ryhmittelyä. Klusteroinnissa yhdistettiin samaa tarkoittavat asiat yhdeksi ryhmäksi asiasisällön mukaisesti. Ryhmittelyssä tutkimuksen asiasisältöjä ohjaavana tekijänä pidetään usein tutkimuksen tavoitetta sekä sen tutkimuskysymyksiä. Tutkimusaineiston laadulla on myös vaikutusta sen ryhmittelyyn. Asiasisällön mukaisella ryhmittelyllä saadaan tiivistettyä tutkimusaineistoa sekä nostettua esille sen tuomia vastauksia. Tutkimusaineistosta esiin tulleiden vastausten pohjalta on helpompi saada lopullinen näkemys tutkimusongelmana olevaa kysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

Tutkimuksen alussa tutkimuksen tavoitteelle eli ongelmalle määriteltiin tutkimuskysymyksiä. Tutkimuksen tavoitteelle määriteltiin seuraavat tutkimuskysymykset: minkälaisena ohjelman käyttö

koetaan? Koetaanko ohjelma hyödylliseksi? Tukeeko ohjelma perehdytysprosessia? Tutkimuskysymyksiä hyödyntämällä ryhmittelyssä eli klusteroinnissa saatiin muodostettua klustereiden asiasällöiksi seuraavat asiakokonaisuudet: **digitaalisen perehdytysohjelman käyttö, digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyys sekä perehdytysprosessin tukeminen.**

Nämä asiasällöt toimivat tutkimuksen klustereina eli ryhminä. Asiasällötöjen eli klustereiden ansiosta oli mahdollista tiivistää entisestään redusoituja kyselylomakkeiden vastauksia. Tiivistämällä kyselylomakkeiden vastaukset asiasällöiksi oli mahdollista analysoida tutkimusmateriaalit ensin aineistolähtöisesti. Kyselylomakkeiden aineistolähtöisen analysoinnin jälkeen analyysissä oli helppompaa edetä kohti lopullista tutkimusongelmaa saaden tutkimuksen tavoitteelle tulos.

Digitaalisen perehdytysohjelman käyttö

Kyselylomakkeiden kysymyksistä nostettiin esiin kolme kysymystä, jotka asiasällöltään liittyivät digitaalisen perehdytysohjelman käyttöön. Digitaalisen perehdytysohjelman käyttöä koskevia esiin nostettuja kysymyksiä olivat seuraavat: Oliko sähköisen perehdytysohjelman käyttö helppoa? Vaatiiko perehdytysohjelman käyttö mielestäsi perehdytyksen ohjelman käyttöön? Saitko osiosta ”ennen työpaikalle tuloa” avattua liitteenä olevan perehdytysoppaan?

Näistä kysymyksistä laadittiin kysymyskohtaiset lakanamallit, jotka ovat nähtävissä liitteestä 6. Tarkastelemalla liitteen 6 ylimmäistä lakanamallia, jossa esiintyy kysymys: oliko sähköisen perehdytysohjelman käyttö helppoa? Havaitaan lähes kaikkien koekäyttäjien kokeneen digitaalisen perehdytysohjelman käytön helpoksi. Vain yhden koekäyttäjän mielestä digitaalisen perehdytysohjelman käyttö ei ollut helppoa. Avoimessa vastauksessa hän toi esille, että hänelle tietokoneen käyttäminen ei ollut vielä luontevaa. Tästä vastauksesta voidaan päätellä hänen käyttävän tietokonetta harvoin työssään sekä vapaa-ajallaan.

Liitteen 6 keskimmaisesta lakanamallista pystytään puolestaan tarkastelemaan vastauksia kysymykseen: vaatiiko perehdytysohjelman käyttö mielestäsi perehdytyksen ohjelman käyttöön? Tämän kysymyksen avulla saadaan tarkempi näkemys digitaalisen perehdytysohjelman helppokäyttöisyydestä. Voidaankin sanoa tämän kysymyksen tukevan ylimmän lakanamallin kysymystä.

Kysymys ja sen vastaukset antavatkin laaja-alaisemman näkemyksen siihen, minkälaiseksi digitaalisen perehdytysohjelman käyttäminen koettiin.

Tarkasteltaessa keskimmäistä lakanamallia havaitaan yhden koekäyttäjän jättäneen vastaamatta strukturoituun kysymykseen. Tyhjästä vastauksestaan huolimatta oli hän vastannut kysymyksen avoimeen kohtaan perustellen vastaustaan. Vastausta tulkittaessa voidaan päätellä hänen tarvitsevan perehdytystä digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen. Lopuista kuudesta koekäyttäjistä puolet kokivat tarvetta saada perehdytystä digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen. Lakanamallin värikoodien avulla oli helposti havaittavissa perehtyjinä toimineiden koekäyttäjien kokevan enemmän tarvetta saada perehdytystä digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseksi.

Puolestaan liitteen 6 alimmaisessa lakanamallissa tarkastellaan vastauksia kysymykseen: "saitko osiosta ” ennen työpaikalle tuloa” avattua liitteenä olevan perehdytysoppaan? Lakanamallia katsoessa huomataan heti kysymyksen kohdistuneen vain perehtyjinä toimineisiin koekäyttäjiiin. Kysymys kohdistuu perehtyjinä toimineisiin koekäyttäjiiin, koska vain heille oli mahdollista rakentaa tämä osio testattavaksi asiaksi. Lakanamallia katsoessa huomataan helposti liitteenä olleen perehdytysoppaan avaamisen olleen ongelmallista. Liitetyn perehdytysoppaan avaamisen ongelmallisuus tulee esille jo strukturoidun kysymyksen kohdalla. Koekäyttäjien antamista avoimista vastauksista on nähtävissä ongelmalle syy. Ongelman päällimmäisenä syynä oli, ettei perehtyjät löytäneet liitettyä perehdytysopasta.

Nyt on käsitelty liitteen 6 kaikki kolme lakanamallia, jotka asiasisällöltään liittyivät digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen. Tiivistämällä analysoituja vastauksia saadaan lakanamalleista nostettua esille tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Analysoiduin aineiston vastauksista voidaan päätellä seuraavaa: digitaalisen perehdytysohjelman käyttäminen koettiin helpoksi. Helppokäyttöisyydestään huolimatta koettiin tarpeelliseksi saada perehdytystä digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseksi. Erityisesti perehtyjän roolissa toimineen koekäyttäjät kaipasivat ohjelman käytölle perehdytystä.

Liitteen 6 lakanamalleista nähdään helposti avoimet vastaukset. Avoimista vastauksista nousee esille kolme tärkeää asiaa, jotka vaikuttavat digitaalisen perehdytysohjelman käyttökokemukseen. Tärkeimpänä ongelmana nähdään, että koekäyttäjii ei perehdytetty erikseen digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen. Perehdytyksen puuttuessa koekäyttäjät kokivat ongelmaksi digitaaliseen perehdytysohjelmaan kirjautumisen sekä tiedon puutteen ohjelman erilaisista toiminnoista.

Tiedon puutteen vuoksi yksikään perehtyjänä toiminut koekäyttäjä ei löytänyt liitteenä ollutta perehdytysopasta.

Digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyys

Tarkasteltaessa digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyyttä nostettiin kyselylomakkeiden kysymyksistä esille kolme kysymystä, jotka asiasisällöltään liittyivät digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyyteen. Digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyyttä koskevia esiin nostettuja kysymyksiä olivat: oliko perehdytysohjelmassa olevat perehdytettävät asiat mielestäsi tarpeellisia? Antaisiko perehdytysohjelmalle tulevaisuudessa mahdollisuuden? Oliko mielestäsi ”ennen työpaikalle tuloa” osio hyödyllinen?

Liitteestä 7 voidaan tarkastella edellä mainittujen kysymysten kysymyskohtaisia lakanamalleja. Ylimmäistä lakanamallia tarkastelemalla voidaan todeta digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakennettujen perehdytettävien asioiden olevan tarpeellisia eli hyödyllisiä. Siirtymällä tarkastelussa keskimmäiseen lakanamalliin saadaan selkeä käsitys, että digitaaliselle perehdytysohjelmalle annettaisiin myös tulevaisuudessa mahdollisuus. Digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyys tulee esiin avoimessa vastauksessa.

Liitteen 7 alimmaisesta lakanamallin kysymys oli kohdistettu ainoastaan perehdytettävälle, sillä vain heille oli mahdollista rakentaa sekä avata osio ”ennen työpaikalle tuloa.” Lakanamallia katsomalla havaitaan helposti jokaisen perehdytettävän kokevan ”ennen työpaikalle tuloa” osion olevan hyödyllinen. Näiden kolmen lakanamallin avulla voidaan lyhyesti todeta digitaalisen perehdytysohjelman olevan hyödyllinen koska sieltä näkee esimerkiksi mitkä asiat on jo perehdytetty perehtyjälle.

Perehdytysprosessin tukeminen

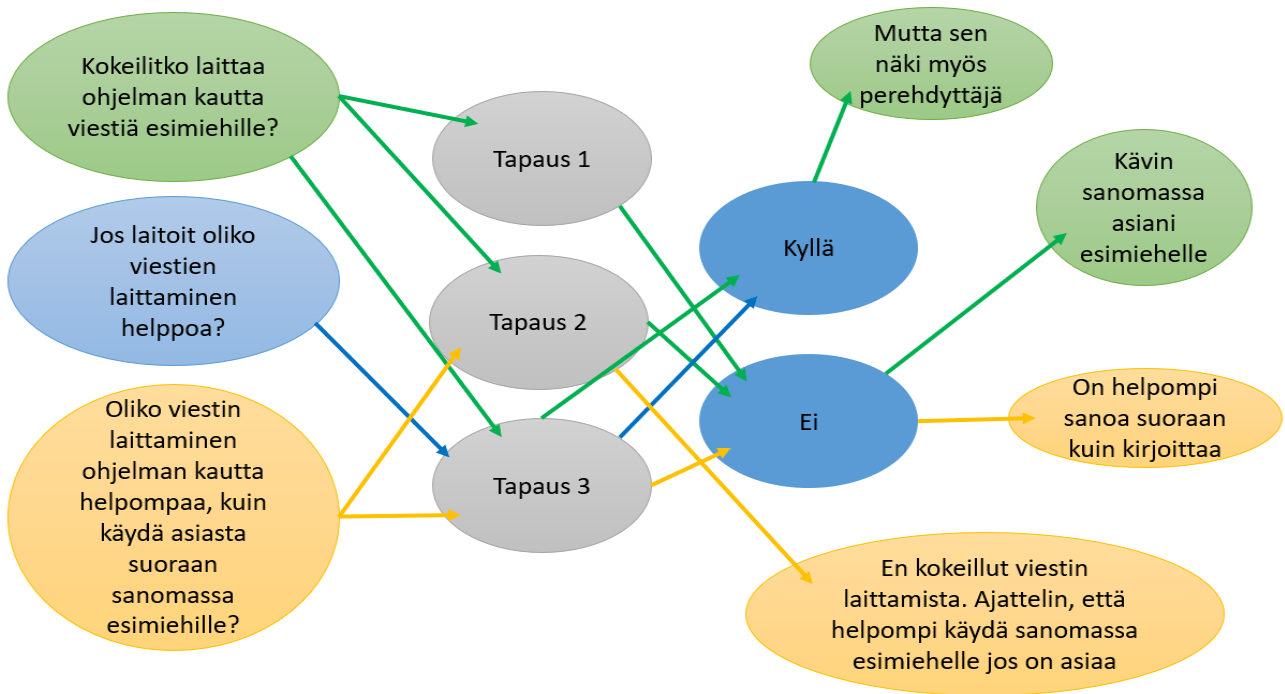
Pohdittaessa tukeeko digitaalinen perehdytysohjelma perehdytysprosessia, saadaan siihen vastaus tutkimalla kyselylomakkeiden kysymyksiä ja vastauksia. Kyselylomakkeita tutkimalla nostettiin esiin kaksi kysymystä, jotka asiasisällöltään liittyivät perehdytysprosessin tukemiseen. Esiin nostetut perehdytysprosessin tukemiseen liittyvät kysymykset olivat: tuliko sähköisessä perehdytysohjelmassa mielestäsi kaikki tärkeät / tarpeelliset työvuorokohtaiset perehdytysasiat esille? Sekä oliko perehdytysohjelma mielestäsi perehdytystä tukeva?

Perehdytysprosessin tukemiseen liittyvien kysymysten lakanamallit vastuksineen ovat katsottavissa liitteestä 8. Tarkastelemalla näitä kahta lakanamallia, voidaan yksiselitteisesti todeta koekäyttäjien kokeneen digitaalisen perehdytysohjelman tukevan perehdytysprosessia. Avoimista vastauksista ilmenee kuitenkin, että työtehtäväkohtaisessa perehdytyksessä toiset perehdytettävät asiat toistuvat ja koettiin helpommaksi, jos ne esiintyisivät vain kerran. Aineistolähtöisesti avoimia vastauksia analysoimalla voidaan tulkita perehtyjien kokeneen toistuvien asioiden perehdyttämisen turhauttavana.

Muu olennainen tieto kyselylomakkeista

Tutkimuksen kannalta oli järkevää analysoida kyselylomakkeista myös muu olennainen tieto, vaikka juuri tällä hetkellä sitä ei voida yhdistää tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Laadittaessa kysymyksiä kyselylomakkeelle huomioitiin, että kaikki kysymykset vastausten kanssa tuovat tutkimukselle olennaista tietoa, vaikka niitä ei suoraan voitaisi liittää tutkimuskysymyksiin. Muuta olennaista tietoa saatiin perehtyjille suunnatusta kyselylomakkeesta. (liite 2).

Perehtyjille suunnatuissa kyselylomakkeissa tiedusteltiin heidän näkemystään digitaalisen perehdytysohjelman viestitoiminnosta. Kyselylomakkeissa esiintyi kolme kysymystä koskien viestitoimintoa, nämä kysymykset vastauksineen tiivistettiin lakanamalliksi Kuvioon 7. Lakanamallissa kysymykset ja vastaukset yhdistyvät toisiinsa värikynät tekniikan avulla, joka selkeyttää lakanamallin tulkittamista.



Kuvio 7. Perehtyjien näkemys viestitoiminnosta

Kuviosta 7 havaitaan vain yhden perehtyjän laittaneen viestitoiminnon avulla viestiä esimiehelle ja kokeneen viestitoiminnon käyttämisen helpoksi. Kuitenkin viestin laitettuaan esimiehelle oli perehtyjä saanut tietoonsa, että viesti näkyi myös perehdyttäjälläkin. Vastauksia tulkitsemalla voidaan olettaa hänen kokemuksensa viestin näkymisestä myös muille aiheuttaneen sen, että hän koki helpommaksi tavaksi käydä sanomassa asiansa suoraan esimiehelle kuin kirjoittamalla asiansa viestitoiminnon avulla.

Kaksi muuta perehtyjää eivät olleet kokeilleet laittaa viestitoiminnon avulla viestiä. He ilmoittivat käyvänsä mieluummin sanomassa asiansa suoraan esimiehelle. Nyt voidaankin miettiä: oliko nämä kaksi muuta perehtyjää saanut tietoonsa, että viestitoiminnon avulla lähetetyt viestit näkyisivät myös perehdyttäjällä. Analysoitaessa perehtyjien näkemyksiä ja kokemuksia viestitoiminnosta tuliaan tulokseksi siihen tulokseen, ettei viestitoimintoa pidetty hyvänä asiana, koska viestit näkyivät myös muille kuin esimiehille.

5.2.2 Muiden kirjallisten dokumenttien analysointi

Kyselylomakkeiden lisäksi tutkimuksen aikana syntyneitä ja kerättyjä muita analysoitavia aineistoja eli kirjallisia dokumentteja ovat sähköpostikeskustelut, palaverimuistio sekä tutkijan kirjaamat muistiinpanot epävirallisista keskusteluista. Muut kirjalliset dokumentit ovat syntyneet suurkeittien esimiesten sekä pilotointijakson mahdollistaneen tahon kanssa käydyistä eri asteisista keskusteluista ja palaverista.

Kirjallisten dokumenttien analysoinnissa hyödynnetään myös tutkimuskysymyksistä muodostettuja kolmea eri klusteria. Hyödyntämällä samoja klustereita kyselylomakkeiden sekä muiden kirjallisten dokumenttien analysoinnissa saadaan analyysien ryhmittelystä yhtenäinen. Analyysivaiheessa eri tutkimusaineistojen yhtenäiset ryhmittelyt helpottavat vastausten saamista tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja sitä kautta pääasialliseen tutkimuskysymykseen.

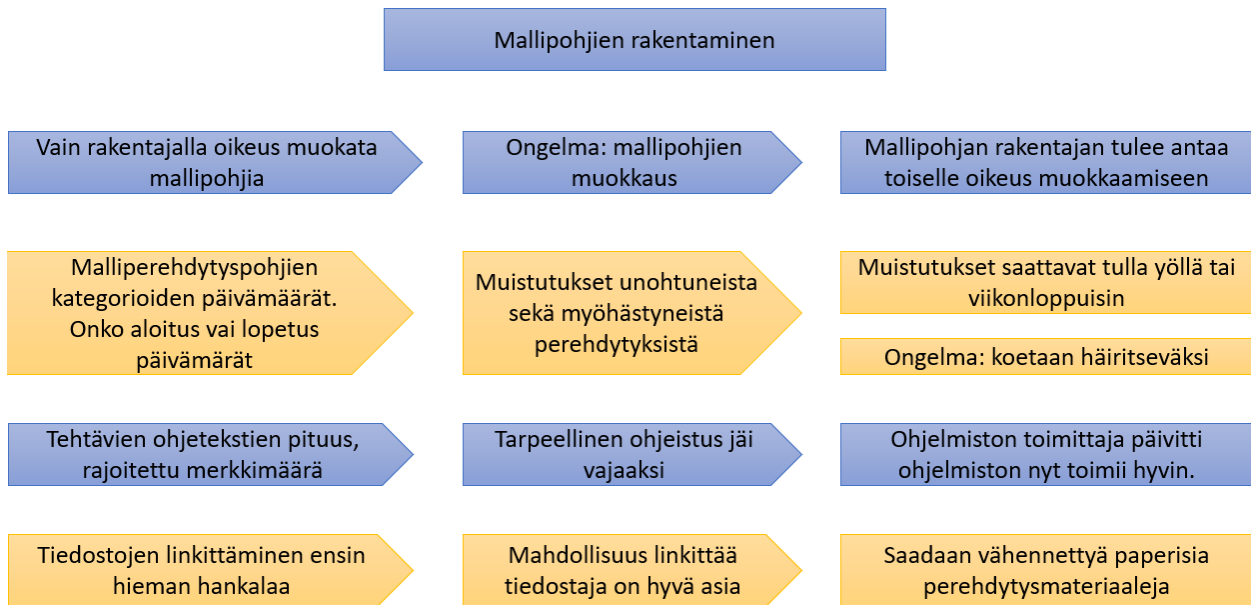
Ennen kirjallisten dokumenttien ryhmittelyä asiasisältöihin luettiin kirjalliset dokumentit huolellisesti lävitse. Kirjallisten dokumenttien huolellinen lävitse lukeminen vaati useamman lukukerran. Näiden lukukertojen aikana tapahtui myös aineiston pelkistämistä eli redusointia. Lukemisen yhteydessä kirjallista aineistoa redusointiin ”väräkynät” tekniikalla.

Redusointia suorittaessa käytettiin kolmea eri väristä kynää. Käyttämällä eri värisiä kyniä saatiin kirjallisista dokumenteista korostettua tutkimuksen kannalta olennaista tietoa aiemmin määriteltyihin asiasisältö ryhmiin eli klustereihin. Väreillä korostetuista kirjallisista dokumenteista laadittiin kuvioita hyödyntämällä lakanat-tekniikkaa. Kuvioiden laatiminen mahdollisti olennaisen tiedon tiivistämisen omiin asiasisältöryhmiinsä. Kuvioiden tarkoituksena oli helpottaa olennaiseksi koettujen tietojen lukemista ja analysointia.

Digitaalisen perehdytysohjelman käyttö.

Kirjallisia dokumentteja lukiessa havaittiin olennaisia tietoja liittyen digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen. Digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen liittyvänä tärkeimpänä huomiona pidetään tietoa, että esimiehet saivat ohjelman käytölle nopean opastuksen sekä ohjelehtiön. Kuvioon 8 pelkistettiin ja tiivistettiin kirjallisista dokumenteista saatua olennaista tietoa. Tiedot liittyvät perehdytyksen mallipohjien rakentamisen kautta digitaalisen perehdytysohjelman

käyttökokemukseen. Tarkastelemalla kuviota 8 havaitaan helposti mallipohjien rakentamisen yhteydessä olleen erilaisia ongelmakohtia. Suurkeittiön esimiehet ovat kuitenkin pilotointijakson aikana saaneet suurimpaan osaan ongelmakohtia ratkaisun olemalla yhteydessä pilotointijakson mahdollistaneeseen tahoon.



Kuvio 8. Digitaalisen perehdytysohjelman käyttökokemuksia esimiesnäkökulmasta

Avaamalla ja analysoimalla kuviossa 8 olevia tiivistettyjä tietoja saadaan siitä kokonaisvaltaisempi näkemys. Mallipohjien rakennusvaiheessa ensimmäisenä ongelmakohtana suurkeittiön esimiehet kokivat mallipohjien muokkaus-oikeuden. Ongelmaksi se muodostui, koska perehdytyksen mallipohjien rakentamisen aloittaneella esimiehellä oli vain oikeus muokata perehdytyksen mallipohjia. Esimiesnäkökulmasta asia koettiin ongelmalliseksi, koska toiset suurkeittiön esimiehet eivät voineet tehdä tarpeellisia muutoksia perehdytyksen mallipohjiin.

Kirjallisista dokumenteista kävi kuitenkin ilmi, että ongelma ei todellisuudessa ollut niin suuri millaiseksi suurkeittiön esimiehet sen olivat kokeneet. Kirjallisten dokumenttien pohjalta voidaankin todeta: kattavalla perehdytyksellä olisivat suurkeittiön esimiehet tiedostaneet, että perehdytyksen mallipohjien rakentamisen aloittaneen esimiehen tulee antaa toisille esimiehille käyttöoikeudet perehdytyksen mallipohjiin. Muiden esimiesten saamat käyttöoikeudet mahdollistivat heidän muokata perehdytyksen mallipohjia.

Perehdytyksen mallipohjissa on erilaisia perehdytyskategorioita. Liitteenä 3 on suurkeittiön yleis-perehdytyksen mallipohja, josta on helposti havaittavissa siinä olevat eri perehdytyskategoriat esimerkiksi aloituspäivänä. Käynnistäessä digitaalinen perehdytysprosessi uudelle työntekijälle tulee jokaiseen kategoriaan päivämäärä. Näiden päivämäärien pohjalta digitaalinen perehdytysohjelma lähettää muistutuksia esimiehille ja perehdyttäjille unohtuneista tai myöhästyneistä perehdytystehtävistä sekä -kategorioista. Muistutukset eivät olleet sidoksissa vuorokauteen tai kellonaikaan, jonka vuoksi jatkuvat muistutukset koettiin häiritseviksi. Kaikki tämä on nähtävissä kuviossa 8. Esimerkkinä vielä ote kirjallisesta dokumentista:

Kun perehdytys käynnistettiin perehtyjälle, ennen työpaikalle tuloa kategorian päivämääräksi tuli perehdytyksen käynnistyspäivä eli 4.7, muistutus myöhässä olevasta perehdytystehtävästä tuli 5.7, vaikka perehdytyksen käynnistämisen yhteydessä aloituspäivänä kategorian päivämääräksi tuli 16.7. (Esimies 1.)

Kirjallisten dokumenttien mukaan suurkeittiön esimiehille oli jäänyt epäselväksi päivämäärien merkitys suhteessa perehdytyksen aloitukseen eli olivatko päivämäärät tietyn perehdytyskategorian aloitus- vai lopetuspäivämääriä. Koska suurkeittiön esimiehet eivät olleet saaneet kattavaa perehdytys digitaalisen perehdytysohjelman käytölle voidaan tämän asian tulkinnassa tulla myös tulokseen, että tarpeellisen kattavan perehdytyksen saaminen digitaalisen perehdytysohjelman käytölle puuttui.

Digitaalisessa perehdytysohjelmassa oli mahdollista laatia perehdytystehtäville tarkentavia ohjeita perehdyttäjien tueksi. Tarkentavien ohjeiden tarkoituksena oli antaa tukea perehdyttäjille, että he tietävät mitä kyseisen tehtävän perehdytyksessä tulee erityisesti perehdyttää. Kuviossa 8 on tuotu esille kolmantena ongelmana näiden tarkentavien ohjeistuksien rajallinen merkkimäärä. Rajallista merkkimäärästä johtuen tarkentavien ohjeistuksien tekstit jäivät keskeneräisiksi. Tarkentavien ohjeiden rajallinen merkkimäärä kävi ilmi kirjallisista dokumenteista muun muassa seuraavasti:

Sain kirjoitettua digitaaliseen perehdytysohjelmaan koko ohjeistuksen mutta kun tallensin ohjeistuksen puuttui tekstistä ainakin puolet. Puuttuneen tekstiosuuden kohdalle tuli vain kolme pistettä. (Esimies 1.)

Tarkentavien ohjetekstien rajallinen merkkimäärä johtui itse digitaalisesta perehdytysohjelmasta. Digitaalisen perehdytysohjelman palveluntarjoaja suoritti digitaaliseen perehdytysohjelmistoon päivityksen. Päivityksen ansiosta suurkeittiön esimiehet olivat saaneet tarkentavat ohjetekstit konkaisuudessaan näkyviksi. Tähän ongelmaan ei olisi voitu vaikuttaa edes kattavalla perehdytykselläkään.

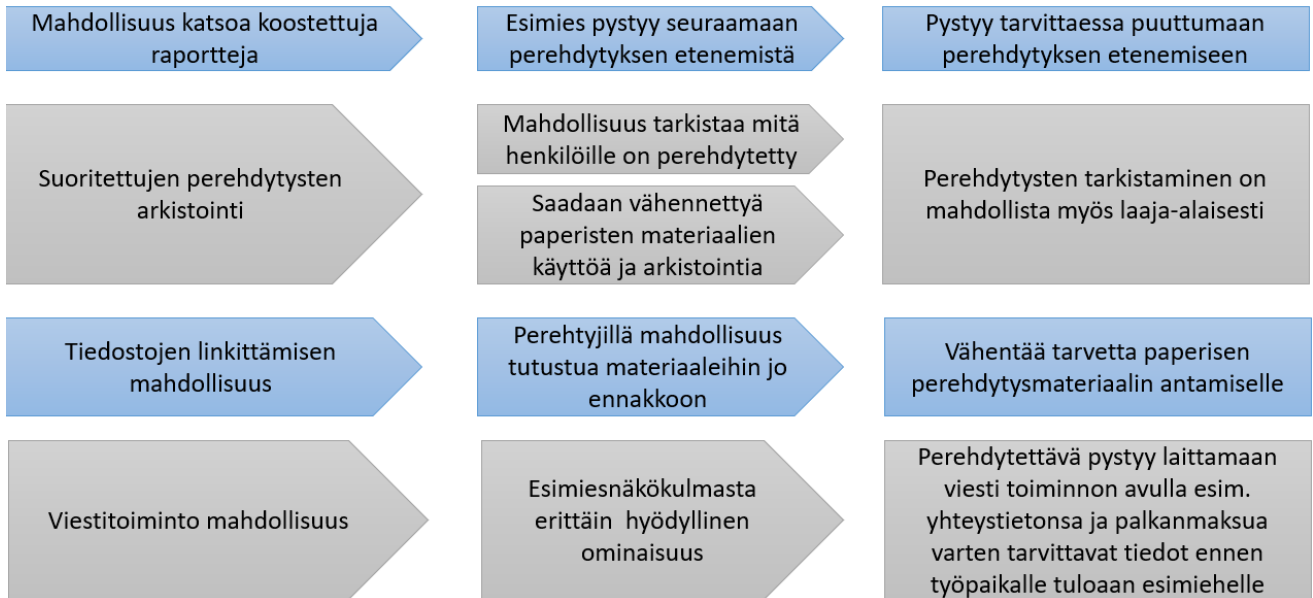
Viimeisenä kuviossa 8 on nostettua esille materiaalien linkittämisen mahdollisuus. Alla oleva ote kirjallisesta dokumentista osoittaa, että perehdytysmateriaalien linkittäminen tiedostoina koettiin hieman hankalaksi.

Suurkeittiön intranetistä voidaan linkittää perehdytysopas ohjelmaan, mutta henkilöt, joilla ei ole käyttöoikeutta intraan eivät saa auki sitä. Tiedostona sai laitettua, joka oli hieman hankalaa, mutta sen sai avattua ilman suurkeittiön intratunnuksi eli omalla siviili sähköpostilla. Hyvä juttu, sillä sinne voidaan ladata myös muitakin tarpeellisia juttuja. (Esimies 2.)

Hankaluudesta huolimatta tiedostojen linkittämisen mahdollisuus koettiin suurkeittiön esimiesten näkökulmasta kuitenkin hyväksi asiaksi. Tiedostojen linkittämisen ansiosta digitaaliseen perehdytysohjelmaan voidaan ladata erilaisia tärkeitä perehdytykseen liittyviä materiaaleja. Tiedostojen linkittämisen avulla saadaan vähennettyä paperisten perehdytysmateriaalien antamista perehdyttävälle ja samalla voidaan näin vähentää perehdyttävälle kerralla annettavan tietotulvan määrää.

Digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyys

Kirjallisia dokumentteja tutkiessa, voidaan niistä nostaa esiin suurkeittiön esimiesten näkökulmasta hyödyllisiä asioita digitaalisesta perehdytysohjelmasta. Katsomalla kuviota 9 havaitaan digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyydessä esiintyvän samoja asioita kuin digitaalisen perehdytysohjelman käytössä.



Kuvio 9. Digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyys esimiesnäkökulmasta

Tarkastelemalla kuviota 9 havaitaan suurkeittiön esimiesten kokeneen hyödylliseksi digitaalisen perehdytysohjelman tuottamat raportit perehdytysprosessin etenemisestä. Mahdollisuus seurata raportteja säännöllisesti koetaan hyvänä asiana koska silloin esimiehet näkevät perehdytysprosessin etenemisen ja samalla pystyvät paremmin puuttumaan perehdytysprosessin etenemiseen, jos se on tarpeellista. Suurkeittiön esimiehet ovat huomioineet näkökulmassaan selvästi sen, että vaikka perehdytysprosessin eri vaiheisiin osallistuu työyhteisön eri tahoja, on esimies aina vastuussa perehdytysprosessin onnistumisesta (Kupias & Peltola 2009, 19).

Kuviosta 9 havaitaan loppuun suoritettujen perehdytysprosessien arkistoituvan digitaaliseen perehdytysohjelmaan. Suurkeittiön esimiesten näkökulmasta tämä on hyödyllinen ominaisuus. Hyödyllisen tästä ominaisuudesta tekee ensinnäkin se, että sen avulla säästetään paperia sekä paperisten materiaalien arkistointitilaa. Toinen hyödyllisyyttä tukeva asia on, että suurkeittiön esimiehet voivat helposti tarkistaa arkistoituvista perehdytysprosesseista mitä tietylle henkilölle on jo perehdytetty.

Arkistosta voidaan jälkikäteen tarkistaa esim. mitä tietylle sijaiselle on perehdytetty. (Esimies 3.)

Digitaaliseen perehdytysohjelmaan laadittiin työtehtäväkohtaiset malliperehdytyspohjat. Nämä malliperehdytyspohjat tukevat arkistoituvan perehdytysprosessin hyödyllisyyttä edellä mainitun tavoin. Sillä ennen suurkeittiöllä ei ollut vastaavanlaista seurannan mahdollisuutta työtehtäväkohtaiseen perehdytysprosessiin. Kuviossa 9 mainitaan myös laaja-alaisemman tarkastelun mahdollisuus, sillä tarkoitetaan mahdollisuutta tarkastella arkistoituja perehdytysprosesseja organisaatio-, vastuualue- tai työpistekohtaisesti.

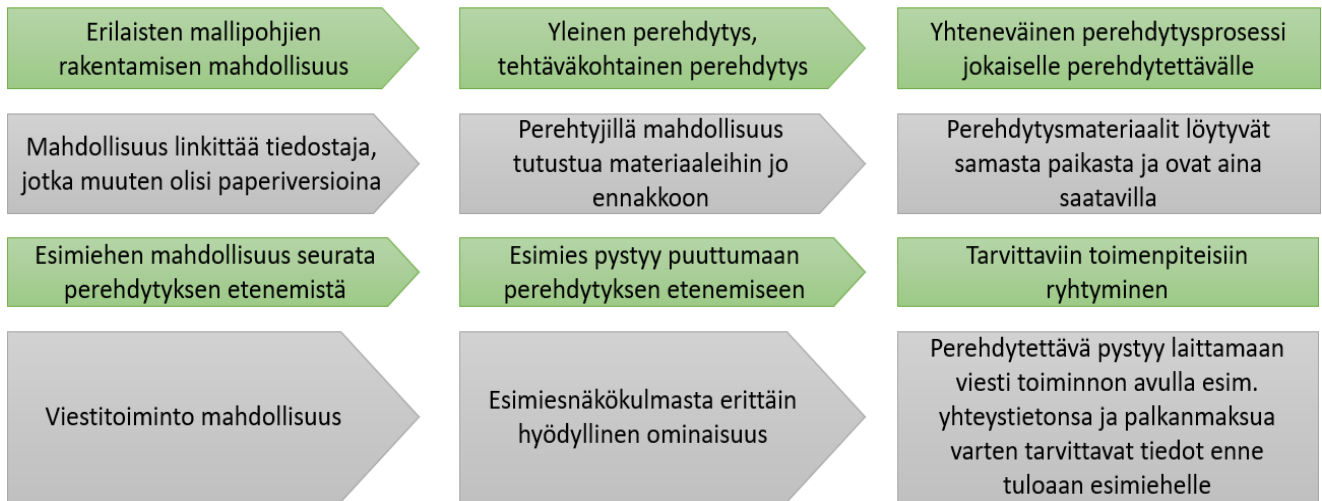
Kuvioissa 8 ja 9 on kummassakin tuotu esille tiedostojen linkittämisen mahdollisuus. Tarkasteltaessa tämän ominaisuuden hyödyllisyyttä kirjallisten dokumenttien pohjalta, voidaan tulkita esimies näkökulmaa. Esimiesnäkökulmasta tämä ominaisuus on hyödyllinen, koska perehtyjällä on mahdollisuus tutustua ennakkoon perehdytysmateriaaliin. Perehtyjän mahdollisuus tutustua ennakkoon perehdytysmateriaaliin, auttaa se häntä saamaan perehdytysprosessista ja sen etenemisestä selkeämmän ymmärryksen. Samalla se tuo läpinäkyvyyttä suurkeittiön perehdytysprosessista. Näin perehtyjäksi tuleva saa paremman ymmärryksen siitä mitä häneltä odotetaan ja miten hän voi itse vaikuttaa perehdytysprosessiin. (Eklund 2018, 30.)

Kuviossa 9 esitetään viimeisenä hyötynä viestitoimintomahdollisuus, jonka suurkeittiön esimiehet kokivat erittäin hyödylliseksi asiaksi esimerkiksi seuraavanlaisesti:

Esimiesnäkökulmasta tämä on erittäin kätevä toiminto. Muutenkin työntekijä voi laittaa mieltään askarruttavia kysymyksiä, joihin esimies voi sitten vastata. Samoin myös perehdytyksen onnistumisen kohtaan työntekijä voi laittaa kommenttia, jolloin esimiestaho saa arvokasta tietoa, miten mahdollisesti kehittää olemassa olevia perehdytyspohjia. (Esimies 2.)

Perehdytysprosessin tukeminen

Miten suurkeittiön esimiehet kokevat digitaalisen perehdytysohjelman tukevan perehdytysprosessia? Tätä asiaa pohtiessa ja tutkimalla kirjallisia dokumentteja tullaan siihen tulokseen, että lähes kaikki perehdytysprosessia tukevat asiat esiintyivät jo digitaalisen perehdytysohjelman käytössä ja hyödyllisyydessä. Tämä asia on selkeästi nähtävissä kuvioista 10.



Kuvio 10. Esimiesnäkökulma: miten digitaalinen perehdytysohjelma tukee perehdytysprosessia

Kuvion 10 antaa selkeän käsityksen, että digitaaliseen perehdytysohjelmaan rakennettujen erilaisten mallipohjien avulla saadaan perehdytyksestä kokonaisvaltaisempi ja yhtenäinen prosessi. Perehdytysprosessista saatiin kokonaisvaltaisempi ja yhtenäisempi, koska digitaaliseen perehdytysohjelmaan voitiin rakentaa mallipohjien avulla myös työtehtäväkohtaiset malliperehdytyspohjat. Esimiesnäkökulmasta digitaalisen perehdytysohjelman koetaan tukevan näin perehdytysprosessia. Tässä esimiesnäkökulmassa tulee huomioida jo aiemmin mainittu asia: suurkeittiössä ei ollut aiemmin työtehtäväkohtaiseen perehdytysprosessiin omaa ohjeistusta eikä näin ollen erillistä seuranta mahdollisuutta.

Tiedostojen linkittämisen mahdollisuus koetaan tukevan perehdytysprosessia, koska perehdytysmateriaalit voidaan liittää tiedostoina digitaaliseen perehdytysohjelmaan. Kuviosta 10 nähdään perusteluina aiemminkin mainittu perehtyjän mahdollisuus tutustua perehdytysmateriaaleihin ennakoon. Tämän lisäksi perehdytettävä voi koko perehdytysprosessin ajan palata lukemaan uudelleen perehdytysmateriaaleja ajasta ja paikasta riippumatta. Digitaalisen perehdytysohjelman linkitettyjen materiaalien ansiosta perehdytysmateriaalit kulkevat helposti mukana koko perehdytysprosessin ajan toisin kuin paperiset materiaalit, jotka voivat helposti mennä kadoksiin.

Hyviä linkitettäviä asioita olisi mm. tehtäväkuvat työtehtäväkohtaiseen perehdytykseen, hygieniaohjelma sekä palo- ja pelastautumissuunnitelma. (Esimies 2.)

Perehtyjä saisi jo ennakoon tutkia päivän tehtäviä sekä niiden ajoituksia. (Esimies 3.)

Perehdytystä tukevinä asioina on kuviossa 10 tuotu esille suurkeittiön esimiesten paremman mahdollisuuden seurata perehdytysprosessin etenemistä reaaliajassa. Suurkeittiön esimiehet kokevat tämän ominaisuuden lisäävän perehdytysprosessin tukemista, koska he voivat tarvittaessa puuttua perehdytysprosessin etenemiseen nopealla aikataululla. Lisäksi esille on tuotu digitaalisen perehdytysohjelman viestitoiminto mahdollisuus, joka suurkeittiön esimiesten näkökulmasta koetaan perehdytysprosessia tukevaksi ominaisuudeksi. Aiemmin kuviossa 9 esiteltiin viestitoiminnon olevan hyödyllinen ominaisuus. Viestitoiminnon hyödyllisyyttä koskevien asioiden koetaan olevan myös perehdytysprosessia tukevia asioita. Lisäksi suurkeittiön esimiehet kokevat viestitoiminnon tukevan perehdytysprosessin seuraamisen mahdollisuutta alla olevan esimerkin mukaisesti.

Perehdytettävällä mahdollisuus kommentoida, miten hänen perehdytyksensä on sujunut. Tarvittaessa voi laittaa myös viestin, jos kokee tarvitsevansa lisäperehdytystä johonkin asiaan. (Esimies 1.)

Muu olennainen tieto kirjallisista dokumenteista

Kirjallisia dokumentteja tutkiessa havaittiin myös muuta olennaista tietoa, joka tukee tutkimuksen tavoitteeseen pääsyä. Muuta olennaista tietoa ei voida kuitenkaan yhdistää klustereihin tai tutkimuskysymyksiin. Tästä johtuen se tuodaan tutkimuksen analyysivaiheessa esille muuna olennaisena tietona.

Kirjallisista dokumenteista muuna olennaisena tietona nostetaan esille suurkeittiön esimiesnäkökulmasta tarpeellinen asia. He olivat huomanneet digitaalisen perehdytysohjelmiston olevan vain suomenkielinen. Tästä johtuen he olivat ilmoittaneet pilotointijakson mahdollistaneelle taholle kaipaavansa digitaaliseen perehdytysohjelmiston mahdollistavan eri kieliversiot. Erityisesti englanninkielinen versio olisi tarpeellinen suurkeittiön perehdytyksiä ajatellen. Työyhteisö on nyt jo monikansallinen ja monikansallisuus tulee tulevaisuudessa myös lisääntymään, joka on havaittavissa suurkeittiöön tulevista opiskelijoita.

Digitaalisen perehdytysohjelman pilotointijakson mahdollistanut taho oli ilmoittanut suurkeittiön esimiehille englanninkielisen version olevan kehitteillä. Tosin kehitteillä olevassa versiossa englannin kielellä olisi vain ohjelmistossa jo olevat tiedot. Tämä tarkoittaakin sitä, että suurkeittiön esimiesten tulisi kirjoittaa heidän malliperehdytyspohjissansa olevat perehdytysvaiheet ja perehdytystehtävät tarkennuksineen englanninkielisiksi.

6 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville: minkälaisena työkaluna digitaalinen perehdytysohjelma koetaan suurkeittiössä. Tutkimuksen tavoitteeseen pääseminen edellytti tutkimuskysymyksiä muodostamista. Tutkimusaineisto järjesteltiin erilaisiin ryhmiin hyödyntämällä tutkimuksen tutkimuskysymyksiä. Tutkimusaineistoa järjestelemällä saatiin kuvattua tutkimuksen sekä analyysiprosessin eteneminen. Tutkimusta tehdessä tulee huomioida, että tutkimusprosessia ei voi milloinkaan lopettaa kuvailuihin, ryhmittelyihin ja analyysiin vaan niistä tulee tehdä tulkintoja. (Puusa 2011, 123–124.)

Tutkimuksessa ryhmiteltiin ja analysoitiin kyselylomakkeita sekä muita kirjallisia dokumentteja. Yhdistelemällä nämä ryhmittelyt ja analysoidut aineistot saadaan aikaiseksi tulkintoja. Aineistojen yhdistämistä voidaan kutsua myös synteetiksi. Yhdistelemällä eli syntetisoimalla analysoituja aineistoja saadaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin kokonaisvaltaisempi näkemys eli tulkinta. Kun tutkimuskysymyksiin on saatu kokonaisvaltainen näkemys, saadaan syntyneiden näkemysten avulla johtopäätös tutkimuksen tavoitteelle. (Puusa 2011, 123–124.) Johtopäätösten tekeminen aloitettiin tutkimuskysymyksiin saatujen tulosten tulkinnalla edeten kohti tutkimuksen tavoitetta.

Minkälaisena ohjelman käyttö koetaan?

Analysoitujen aineistojen perusteella digitaalisen perehdytysohjelman käyttö koettiin pääsääntöisesti helpoksi. Digitaalisen perehdytysohjelman helppokäyttöisyydestä huolimatta analysoiduista aineistosta nousee esiin perehdyttämisen tarve digitaalisen perehdytysohjelman käytölle. Saadaksesen digitaalisen perehdytysohjelman käytettävyydestä luontevaa tulee ohjelman käyttö perehdyttää jokaiselle käyttäjälle.

Digitaalisen perehdytysohjelmaan perehdyttämisessä tulisi huomioida perehdytettävän käyttäjän asema suhteessa digitaaliseen perehdytysohjelmaan. Esimerkiksi esimiesasemassa olevat henkilöt tarvitsevat kattavan ja laaja-alaisen perehdytyksen. Kattavan ja laaja-alaisen perehdytyksen myötä

esimiesasemassa olevien henkilöiden on helpompi rakentaa ja muokata perehdytyksen mallipohjia, liittää tiedostoja sekä perehdyttää muu henkilökunta käyttämään digitaalista perehdytysohjelmaa.

Digitaalisen perehdytysohjelman perehdyttäminen uusille työntekijöille eli perehtyjille luo omat haasteensa. Missä kohtaa uusi työntekijä tulee perehdyttää digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen? Digitaaliseen perehdytysohjelmaan on rakennettu uusille työntekijöille perehdytysvaihe ennen työpaikalle tuloa. Tämä tarkoittaa digitaalisen perehdytysohjelman olevan käytössä uudella työntekijällä jo enne työpaikalle tuloa. Juuri tämän ominaisuuden ansiosta uudella työntekijällä on mahdollisuus tutustua ennakkoon esimerkiksi linkitettyihin perehdytysmateriaaleihin. Analysoitujen aineistojen perusteella voidaan todeta näiden linkitettyjen materiaalien löytämisen olevan uudelle työntekijälle haasteellista ja sen vuoksi on tärkeää saada perehdytettyä uusi työntekijä käyttämään digitaalista perehdytysohjelmaa ennen työpaikalle tuloa.

Koetaanko ohjelman käyttö hyödylliseksi?

Digitaalinen perehdytysohjelma koettiin kaikkien ohjelmaa käyttäneiden mielestä hyödylliseksi. Hyödyllisyyttä tukivat käyttäjien myönteinen kokemus ohjelmasta, jonka ansiosta he antaisivat ohjelmalle myös tulevaisuudessa mahdollisuuden.

Analysoidusta aineistosta nousi esiin hyödyllisyyttä tukevia asioita. Perehtyjien ja perehdyttäjien mielestä suurkeittiön esimiesten rakentamat perehdytyksen mallipohjat tukivat koko perehdytysprosessia, koska sieltä esiin tulleet asiat olivat tarpeellisia ja hyödyllisiä perehdytyksen kannalta. Suurkeittiön esimiesnäkökulmassa digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyydessä esiin nousivat mahdollisuus tarkistaa arkistoituneita perehdytysprosesseja sekä seurata käynnissä olevien perehdytysprosessien etenemistä.

Analysoidussa aineistossa suurkeittiön esimiehet kokivat tiedostojen linkittämisen hankalaksi, mutta samalla hyödylliseksi ominaisuudeksi. Tiedostojen linkittämisen hyödyllisyyttä tukivat paperisen perehdytysmateriaalin vähentymisen tuomat edut sekä perehtyjän mahdollisuus tutustua materiaaleihin ajasta ja paikasta riippumatta. Puolestaan perehtyjät eivät olleet löytäneet linkitettyinä ollutta perehdytysmateriaali tiedostoa ilman perehdytystä.

Suurkeittiön esimiesnäkökulmassa viestitoiminto koettiin olevan hyödyllinen, koska perehdytettävät voisivat laittaa sitä kautta viestiä esimiehille. Vaikka esimiehet kokivat asian olevan hyödyllinen, olivat perehtyjät asiasta eri mieltä. Perehtyjien erimielisyyden selittää se, että viestit olivat näkynyt myös perehdyttäjällä.

Tukeeko ohjelma perehdytysprosessia?

Perehtyjät ja perehdyttäjät olivat kokeneet digitaalisen perehdytysohjelman tukevan perehdytysprosessia hyvin. Työvuorokohtaisten malliperehdytysten koettiin tuovan työtehtäväkohtaisessa perehdytyksessä kaikki tärkeät ja tarpeelliset asiat esille. Tästä huolimatta perehtyjät olivat kokeneet toistuvien työtehtävien olevan turhauttavia.

Suurkeittiön esimiehet olivat kokeneet perehdytystä tukeviksi asioiksi mahdollisuuden laatia ja muokata erilaisia perehdytyksen mallipohjia. Esimiesnäkökulmasta perehdytysprosessia tukevia asioita olivat myös tiedostojen linkittäminen, viestitoiminto sekä perehdytysprosessin seurannan mahdollisuus.

Analysoitua aineistosta yhdistämällä tullaan johtopäätökseen, että digitaalisen perehdytysohjelman koettiin yksimielisesti tukevan perehdytysprosessia.

Tutkimuksen tavoite: minkälaisena työkaluna digitaalinen perehdytysohjelma koetaan?

Analysoituja tutkimusmateriaaleja tulkitsemalla tultiin johtopäätöksessä seuraavaan tulokseen. Digitaalinen perehdytysohjelma koettiin hyödylliseksi ja perehdytystä tukevaksi työkaluksi, jolla on tulevaisuudessakin mahdollisuus toimia suurkeittiön perehdytysprosessia tukevana työkaluna. Tulokinnan johtopäätöksiä tukevat myös alla olevat kommentoinnit. Nyt tutkimuksen tavoitteelle on saatu selkeä tulos.

hyvä tuki perehdytykselle tuoden yhtenäisyyttä perehdytykseen. (Esimies 2.)

Käytön opittuaan on helppo käyttää sekä lähestyä. (Esimies 1.)

Ihan kiva käyttää. (Esimies 3.)

7 Pohdinta

Palaute alan tutkimustietoon

Perehdyttämisestä ja sen toteutuksesta löytyi laaja-alaisesti tietoa. Aiheesta on tehty tutkimuksia ja opinnäytetöitä. Opinnäytetyöt ovat usein keskittyneet kehittämään ja päivittämään olemassa olevia perehdytysoppaita. Perehdytysoppaista on tehty digitaalisia versioita organisaatioiden ja yritysten intranettiin. Perehdytyksestä ei löytynyt tietoa, joka olisi koskenut suurkeittiötoimintaa ja palveluntarjoajan digitaalista perehdytysohjelmistoa.

Tutkimuksen aihe keskittyi digitaaliseen perehdytysohjelmistoon, jota ylläpitää digitaalisen perehdytysohjelman palveluntarjoaja. Usein palveluntarjoajana on yritykset, jotka toimittavat HR-järjestelmiä. HR-järjestelmiä tarjoavien yritysten tarkoituksena on tarjota asiakkailleen kokonaisvaltainen HR-järjestelmä. Digitaalinen perehdytysohjelma kuuluu usein siis osaksi kokonaisvaltaista HR-järjestelmää.

Palveluntarjoajien internetsivustoilta löytyi heidän asiakkaiden kokemuksia digitaalisesta perehdytysohjelmasta, mutta esille oli tuotu vain ne hyvät kokemukset. Hyvät kokemukset tuodaan yritysten internetsivustoilla esille, koska niiden avulla odotetaan myynnin lisääntyvän. Palveluntarjoajien internetsivustolta ei löydetty kokemuksia digitaalisen perehdytysohjelman käytöstä suurkeittiö toiminnassa.

Tutkimuksen aiheesta ei siis löydetty suoraa tietoa, joihin olisi voinut verrata tästä tutkimuksesta saatuja tutkimustuloksia. Tutkimustulosten vertailu olisi ollut mielenkiintoista ja samalla se olisi voinut tuoda tutkimukselle erilaista näkökulmaa. On kuitenkin muistettava, että tulosten vertailuun vaikuttavat aina tutkittavan ympäristön tuomat erilaiset tekijät kuten tutkimusaika, paikka sekä tutkijan asema tutkimuksessa. Tutkimusta toistamalla on mahdollista saada selville ovatko toistettujen tutkimusten tulokset samansuuntaisia, vaikka aika, paikka ja tukija olisivat erilaisia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Uusia tutkimusaiheita

Case-tutkimuksen ilmiönä toimi digitaalinen perehdytysohjelma ja tutkimusympäristönä toimi suurkeittiö. Pohdittaessa tutkimuksen ilmiöön ja ympäristöön liittyviä uusia mahdollisia tutkimusaiheita, mieleen nousee digitaalisten ohjelmistojen käyttöön vaadittavien laitteiden hygieenisuus. Täyttävätkö laitteet keittiötyöskentelyssä vaadittavan hygieenisyyden? Jos täyttävät miten ne täyttävät sen? Sisältyykö keittiöiden omavalvontaohjelmiin digitaalisten ohjelmistojen käyttämisen mahdollistavien laitteiden säännöllinen puhtaanapito?

Etsimällä näistä aiheista tietoa, löytyy ratkaisuja digitaalisen perehdytysohjelman, digitaalisen omavalvontaohjelman sekä muiden digitaalisten ohjelmien hankintaa. Aiheista ei siis löydy erillistä tutkittua tietoa. Elintarvikehygieenisyydestä löytyy tietoa ruokaviraston sivustolta.

Ruokaviraston sivustolla kerrotaan hygieenisistä työskentely- ja käsittelytavoista. Elintarvikkeiden hygieeninen käsittely tulee huomioida jokaisessa työvaiheessa. Sivustolla korostetaan hyvän elintarvikehygieenisyyden lisäävän asiakkaiden ja työntekijöiden viihtyvyyttä. Elintarvike hygieenisyydellä pyritään estämään elintarvikkeiden saastuminen mikrobiologisesti, kemikaalisesti tai fysikaalisesti. Näiden onnistuminen vaatii oleellisesti käsien, astioiden, käsittelyvälineiden sekä ympäristön puhtautta. (Hygieeniset työtavat 2021.)

Ruokaviraston sivustolta löytyy ohjeistusta myös omaan henkilökohtaiseen hygieniaan, joka tavaltaan koskee digitaalisen perehdytysohjelman käyttöä vaativia laitteita, sillä käsien oikeanlaisella pesulla on tärkeä merkitys keittiöhygieniassa. Käsien välityksellä erilaiset mikrobit leviävät ja voivat aiheuttaa esimerkiksi ruokamyrkytyksiä. (Henkilökohtainen hygienia 2022.) Ruokaviraston sivustolla määritellään, miten ylläpidetään hyvää hygieenistä tasoa. Hyvän hygieenisen tason perusedellytys on omavalvontasuunnitelma, johon on kirjattu puhdistussuunnitelma jokaiselle laitteelle, koneelle, työpinnalle, lattialle ja hyllyille. Omavalvontasuunnitelman tulee olla kirjallinen ja sitä tulee toteuttaa kohteessa, johon se on laadittu. (Puhtaanapito 2020.) Tässä on määritelty, että jokaiselle laitteelle ja koneelle tulee olla oma puhdistussuunnitelma, joten periaatteessa jokaisen keittiön omavalvontaohjelmassa tulisi olla suunniteltu, säännöllinen ja seurattu puhtaanapito myös digitaalisten ohjelmien käytön mahdollistaville laitteille.

7.1 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessin mahdollisti eräs suurkeittiö, jonka tavoitteena on saada selvitettyä, onko perinteisen eli paperisen perehdytysprosessin päivittäminen nykyaikaisemmaksi eli digitaaliseen muotoon kannattava. Tavoitteeseen päästäkseen suurkeittiön on tarkoitus pilotoida eri palveluntarjoajien tuottamia digitaalisia perehdytysohjelmia. Suurkeittiön tarkoitus pilotoida eri palveluntarjoajien digitaalisia perehdytysohjelmia on heidän kannaltansa erittäin hyvä asia, koska oikeanlaisen teknologian valinta on perehdytysprosessin onnistumisen kannalta olennainen tekijä. Jos digitaalista perehdytysohjelmaa ei saada toimimaan suurkeittiön perehdytysprosessia tukevana eikä sen avulla saada perehdytysprosessia yhtenäistettyä, niin silloin sitä ei voida pitää toimivana työkaluna heillä. Teknologisen työkalun tulee olla toimiva tai muuten on suuri riski epäonnistua tavoitteeseen pääsemisessä (Humala 2019, 53).

Tutkimusprosessi saatiin toteutettua suurkeittiössä heidän ensimmäisen digitaalisen perehdytysohjelman pilotointijakson aikana. Suurkeittiön kannalta tutkimuksen toteutus tapahtui juuri oikea aikaisena, sillä heillä on mahdollisuus tarkastella tämän tutkimuksen aikana saatuja tuloksia sekä he voivat toistaa tutkimusta osittain muiden pilotointijaksojen aikana. Tutkimuksen toistettavuutta pohditaan paremmin alla kohdassa 7.3 luotettavuustarkastelu ja eettisyys, reliabiliteetin toteutumisen kohdalla.

Jotta tutkimus voitiin toteuttaa niin, että tutkimuksen mahdollistanut suurkeittiö hyötyi tutkimuksesta, asetettiin tutkimukselle tavoite hyödyntämällä suurkeittiön tavoitetta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisena työkaluna digitaalinen perehdytysohjelma koetaan tässä suurkeittiössä. Tutkimuksen toteutuksesta haluttiin mahdollisimman kattava. Tyypillisesti case-tutkimuksesta saadaan kattava hyödyntämällä aineistotriangulaatiota tutkimusaineiston hankinnassa. Aineistotriangulaatio syntyy hankkimalla tutkimusaineistoa eri lähteitä hyödyntämällä. (Eriksson & Koistinen 2005, 27; Kananen 2013,77.) Kattavuutta tutkimukselle saatiin keräämällä tutkimusaineistoa esimiesnäkökulmasta sekä perehtyjien ja perehdyttäjien näkökulmasta.

Tutkimuksen onnistuminen vaati vapaaehtoisia henkilöitä suurkeittiöltä koekäyttäjiksi. Koekäyttäjien rooleina oli toimia perehtyjinä ja perehdyttäjinä. Tutkimuksen toteuttamisen hankaluudeksi oli muodostua vapaaehtoisten koekäyttäjien saaminen. Tästä johtuen tutkimus suoritettiin tältä

osin neljän perehdyttäjän ja kolmen perehtyjän voimin. Pohdittaessa koekäyttäjien määrää voidaan vain miettiä olisiko tutkimuksen johtopäätöksessä päästy samaan tulokseen, jos koekäyttäjää olisi ollut enemmän? Koekäyttäjien suuremman määrän saamiseksi olisi pilotointijakson pitänyt kestää kauemmin kuin viisi kuukautta. Viidenkuukauden pilotointi jakson aikana rakennettiin digitaaliseen perehdytysohjelmaan malliperehdytyspohjat, laadittiin kyselylomakkeet, koekäytettiin digitaalista perehdytysohjelmaa ja käytiin palveluntarjoajan kanssa keskustelua ohjelman ominaisuuksista

7.2 Tutkimusaineiston analysointi ja johtopäätökset

Tutkimukseen saatiin tulos eli johtopäätös analysoimalla kerätyt kyselylomakkeet sekä muut kirjalliset dokumentit. Tavanomaisesti case-tutkimusta analysoitaessa käytetään kvalitatiivisia analyysimenetelmiä, tämä ei kuitenkaan poissulje mahdollisia kvantitatiivisia analyysimenetelmiä. Tutkimusaineiston analysoinnissa hyödynnettiin sisällönanalyysia aineistolähtöisenä. Analyysivaihetta pohdittaessa koettiin sisällönanalyysin olevan erinomainen tapa analysoida tutkimusaineisto, koska se mahdollisti kvalitatiivisten analyysin ja siitä saatujen kvantitatiivisen tiedon hyödyntämisen.

Kyselylomakkeiden analysoinnissa laadittiin liitteenä 6, 7, 8 olevat lakanamallit. Lakanamalleja voidaan kutsua myös eräänlaisiksi miellekartoiksi. Tutkimuksessa näistä käytettiin nimeä lakanamalli, koska ne laadittiin käyttämällä lakanat- ja värikynät-tekniikkaa. Lakanamallien avulla oli mahdollista tuoda esiin myös kvantifioitua tietoa kuten laskea kuinka monta mitäkin vastausta oli. Lakanamallien hyödyntäminen on harvoin raportoitu yksityiskohta kvalitatiivisessa analysoinnissa. Lakanamallit ovat kuitenkin hyödyllinen työkalu kvalitatiivisessa tutkimuksessa, koska sen esiin tuomat eri näkökulmat mahdollistavat muidenkin tehdä omia tulkintoja tutkimusaineistosta. Tulkinnoissa tullaan kuitenkin usein samaan johtopäätökseen tutkimuksen kanssa. (Burgess-Allen & Owen-Smith 2010, 407–408.) Näiden lakanamallien ansiosta saadaan tutkimukselle tuotettua luotettavuutta.

Muiden kirjallisten dokumenttien analysoinnissa hyödynnettiin koodaamista värikynät-tekniikalla. Värikynät-tekniikka koettiin erinomaiseksi tavaksi nostaa esille erilaisista kirjallisista dokumenteista tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Värikoodit mahdollistivat tietojen jakamisen helposti omiin asiasisältöihin. Asiasisällöistä luotiin kuvioita, tukemaan analyysin ymmärrystä. Analyysien

avulla päästiin tulkintojen kautta johtopäätökseen. Johtopäätöksessä todettiin kyseinen digitaalisen perehdytysohjelman olevan hyödyllinen sekä perehdytysprosessia tukeva työkalu. Koska tämä pilotointi jakso koski vasta ensimmäisen palveluntarjoajan tuottamaa digitaalista perehdytysohjelmaa, tulee tässä kohtaa pohtia voisiko toisen palveluntarjoajan tuottama ohjelmisto olla kuitenkin vielä parempi?

Analyysiprosessia tehdessä tutkimusaineistosta nousi esiin hyviä asioita, joita suurkeittiön kannattaa pohtia, jos päätyvät tämän palveluntarjoajan digitaalisen perehdytysohjelmaan. Toki näihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota myös pilotoitaessa muiden palveluntarjoajien digitaalisia perehdytysohjelmia. Alla olevat asiat ovat tärkeä pohtia kuntoon, jos haluaa saada tutkimuksen kohteena olevan digitaalisen perehdytysohjelman käyttöönotosta luontevaa.

Oletetaan suurkeittiön ottavan digitaalinen perehdytysohjelma käyttöönsä. Tulee heidän pohtia vastausta ehkä tärkeimmälle kysymykselle: **missä vaiheessa digitaalinen perehdytysohjelma otetaan käyttöön uuden työntekijän kohdalla?** Suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohjan ensimmäisenä vaiheena on: ennen työpaikalle tuloa, joka vastaa teoriaviitteissä mainittua ennen taloon tuloa vaihetta. Vaikka teoriaviitteessä puhutaan ennen taloon tuloa vaiheen koskevan lähinnä rekrytointia, tulee huomioida, että yleisestä käytäntöä ei ole määritelty rekrytointiprosessin loppumiseen eikä perehdytysprosessin aloituksella. Suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohjassa kohdassa, ennen työpaikalle tuloa, on kuitenkin tarpeellisia perehdytystehtäviä, jotka olisi hyvä saada kuntoon ennen ensimmäistä työpäivää. Pohtimisen arvoista on esittää kysymys: pitäisikö tähän vaiheeseen lisätä myös perehdytysohjelman perehdyttäminen, niin ettei tehtävä näy perehdyttävälle? Jos näin toimitaan, tulee esimiesten sopia uuden työntekijän kanssa tapaaminen ennen ensimmäistä työpäivää, jossa opastetaan digitaalisen perehdytysohjelman käyttö uudelle työntekijälle. Näin toimimalla mahdollistettaisiin uuden työntekijän tutustua perehdytysmateriaaleihin sekä perehdytysprosessiin ennakkoon.

Tärkeänä asiana esille tuli myös digitaalisen perehdyttämishojelman käyttäjien perehdyttäminen. Perehtyessä digitaalisten ohjelmien käyttämiseen olennaisinta on varata koko perehdytysprosessille riittävästi aikaa ja resursseja (Humala 2019, 53). Pohtiessa digitaalisen perehdytysohjelman käytön perehdyttämistä, erityisesti suurkeittiön esimiehet tulisi perehdyttää laaja-alaisesti. Laaja-alaisen perehdyttämisen kautta esimiehet saavat perehdytysohjelmasta paremman ymmärryksen.

Saamalla paremman ymmärryksen suurkeittiön esimiehet osaisivat ohjelman käytön huomattavasti paremmin kuin nyt olleen pilotointijakson aikana. Esimiesten perehdytystä pohtiessa tulee sen tärkeyttä korostaa, sillä esimiehen tehtäviin ja vastuihin kuuluu työntekijöiden perehdyttäminen esimerkiksi työmenetelmien muuttuessa (Esimiesten perehdyttäminen—keskeinen lainsäädäntö tutuksi n.d, 9, 10). Työntekijöiden perehdyttäminen digitaalisen perehdytysohjelman käyttämiseen on siis suurkeittiön esimiesten vastuulla. Vaikka tutkimus toteutettiin ilman asianmukaista perehdytystä, voidaan positiivisena asiana pitää käyttäjien myönteistä asennetta ohjelmistoa kohtaan.

Teoriaviitteissä käsiteltiin myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehdytystä, koska työvoiman riittävyden takaamiseksi on tärkeää rekrytoida myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Pohtiessa tämän palvelutarjoajan digitaalista perehdytysohjelmaa ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Voidaan todeta, että se ei tue ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehdytystä, koska siitä ei ole saatavilla eri kieliversioita. Digitaalisen perehdytysohjelman eri kieliversiot tukisivat perehdytysprosessia, koska perehtyjän ja perehdyttäjän yhteinen puutteellinen kielitaito puolestaan saattavat hidastaa perehdytysprosessin etenemistä ja onnistumista. Positiivisena asiana voidaan kuitenkin pitää palveluntarjoajan ilmoittaneen, että kehitteillä on englanninkielinen versio. Englanninkieliseen versioon tosin suurkeittiön esimiesten tulee kirjoittaa perehdytystehtävät itse englanniksi. Ehkä tulevaisuudessa, kun digitalisaatio kehittyy kehittymistään, saadaan sellaisia digitaalisia perehdytysohjelmia, jotka kääntävät kirjoitetun tekstin eri kielille. Tämän tapaista digitalisaation kehitystä tukemaan nousee se, että tulemme työskentelemään yhä enenevässä määrin monimuotoisessa työyhteisössä.

Tutkimuksen aikana luotuja malliperehdytyspohjia pohtiessa, mieleen nousee perehtyjien kokemus tehtävien toistumisesta eri työtehtävissä. (liite 8.) Pitäisikö suurkeittiön esimiesten muokata näitä työtehtäväkohtaisia malliperehdytyspohjia, niin että työtehtävissä toistuvat asiat olisivat omana kategoriana tai tehtävänä? Esimerkiksi kokeilla vois olla kategoriana ruoanvalmistuslaitteet, johon kuulusivat uunit, padat, yleiskoneet ja sauvasekoittimet. Pilotointijakson aikana nämä toistuivat jokaisessa työtehtäväkohtaisessa perehdytyksessä, koska niitä käytetään jokaisessa työtehtävässä. Muokkaamalla kokkien malliperehdytyspohjaa edellä mainitun tavoin, niin ei laitteiden käytön perehdyttäminen toistuisi jokaisessa työtehtäväkohtaisessa perehdytystehtävässä. Asiaa

voidaan pohtia myös työturvallisuuden kannalta, onko kerran tapahtuva laitteiden perehdyttäminen riittävä? Asiaa tarkemmin pohtiessa ihmisten erilaisuuteen kuten heidän kykyynsä oppia asioita tulee kiinnittää huomiota ja sen pohjalta muokata perehdytyksen mallipohjat tietyille henkilöille sopivaksi. Mallipohjien muokkaaminen mahdollistaakin perehdytysprosessin tekemisestä yksilöllisempää, sillä perehdytysprosessia voidaan muokata tarpeen vaatiessa myös perehdytysprosessin aikana.

Esimiesten mahdollisuus seurata digitaalisen perehdytysprosessin etenemistä tukee esimiehen viimekäden vastuuta perehdytysprosessista. Jos esimiehet havaitsevat, ettei perehdytys etene suunnitellun mukaisesti tulee heidän keskustella asiasta perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa. Keskustelu olisi hyvä pitää molempien kanssa henkilökohtaisesti, koska kahden henkilön välisellä vuorovaikutuksella on iso merkitys, kun perehdytyksessä hyödynnetään digitaalisia työkaluja. (Humala 2019, 44).

Tutkimuksessa havaittiin digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyyden ja käyttämisen kulkevan käsikädessä muodostaen asioille moninäkökulmaisuuksia. Moninäkökulmaisuus syntyi, koska tutkimuksessa kerättiin tietoa tutkittavan ilmiön kahdelta eri puolelta. Näin voidaan sanoa, koska esimiehet ovat eri puolella kuin perehtyjät ja perehdytettävät. Kahdessa asiassa tutkimuksessa tuli selkeästi esille moninäkökulmaisuus, viestitoiminnossa ja perehdytysmateriaalien linkittämisen mahdollisuudessa.

Perehdytysmateriaalien kulkeminen ohjelmiston mukana takaa, että perehdytysmateriaalit löytyvät aina samasta paikasta toisin kuin paperiset versiot. Teoreettisesti tämä on hyvä asia, koska uudella työntekijällä on mahdollisuus tutustua teknisiin tietoihin kuten organisaatioon ja sen erilaisiin käytänteisiin jo ennakoon sekä palata lukemaan niitä aina uudelleen ajasta ja paikasta riippumatta. Digitaalisen perehdytysohjelman avulla saadaan sitoutettua uusi työntekijä paremmin työpaikkakulttuuriin sekä lyhennettyä perehdytykseen kuluva aikaa (Mullista perehdytys n.d). Vaikka esimiehet kokivat rakennusvaiheessa hyödylliseksi perehdytysmateriaalien linkittämisen digitaalisen perehdytysohjelmaan, perehtyjät eivät kuitenkaan löytäneet näitä linkitettyjä materiaaleja. Tämän moninäkökulmaisuuksien etuna on, että se korostaa perehdyttämisen tärkeyttä.

Esimiesnäkökulmasta viestitoiminto mahdollisuus koettiin hyödyllisenä ominaisuutena. Hyödyllisyyttä perusteltiin sillä, että uusi työntekijä voi laittaa esimiehille viestitoiminnon avulla esimerkiksi yhteystietonsa palkanmaksua varten ennen työpaikalle tuloa. Työtehtäväkohtaisen perehdytyksen aikana uusilla työntekijöillä on mahdollisuus laittaa viestiä, esimerkiksi jos kokevat tarvitsevansa lisä perehdytystä johonkin tiettyyn työtehtävään. Suurkeittiön esimiehet ovat ymmärtäneet, että digitalisaatio mahdollistaa erilaiset vuorovaikutuskeinot. Huomioiden ihmisten moninaisuudesta esimerkiksi iän ja ujouden voi digitaaliset vuorovaikutuskeinot olla näissä tilanteissa se toimivin viestintätapa. (Humala 2019, 45.) Tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että uuden työntekijän laittamat viestit työtehtäväkohtaisesta perehdytyksestä näkyivät myös perehdyttäjällä. Viestien näkyminen perehdyttäjällä romuttaa ajatuksen toimivasta vuorovaikutuskeinosta, joka huomioi ihmisten moninaisuuden. Humalan (2019, 48) mukaan digitaaliset ohjelmistot on kuitenkin luotu vain erilaisille ryhmille tiedon jakamista sekä tehtävien organisoimista varten. Toisaalta digitaalisen perehdytysohjelman palvelutarjoajan tulisi kehittää ohjelmistoaan viestitoiminnon osuudelta niin, että se tukee vuorovaikutuskeinona ihmisten moninaisuutta. Tällöin viestit näkyisivät vain perehdyttäjän ja esimiehen välillä tukien uuden työntekijän perehdytysprosessia paremmin.

7.3 Luotettavuustarkastelu ja eettisyys

Oli tutkimuksessa kyse sitten kvalitatiivisesta (laadullisesta) tai kvantitatiivisesta (määrällisestä) tutkimuksesta kuuluu hyviin käytänteisiin arvioida tutkimuksen luotettavuutta (Aaltio & Puusa 2011, 153). Tutkimuksen tulee perustua omaan aineistoon ja kirjallisuuteen, joka usein on muiden aineistoa. Tutkimusaineistosta saatujen tulosten ja johtopäätösten tulee olla luotettavia. Tulokset ja johtopäätökset ovat luotettavia, kun ne perustuvat oikeisiin ja uskottaviin tutkimusaineistoihin. Jos tutkimus ei perustu kirjallisuuteen ja omaan tutkimusaineistoon, tutkimuksen tuloksena syntyy oma mielipide. (Kananen 2013, 115, 126.) Luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon että, vaikka eri tutkijoilla olisi käytettävissään täsmälleen sama aineisto, harvoin eri tutkijat päätyvät samaan lopputulokseen. Sillä jokainen tutkija saattaa havaita ja tulkita asioita eri tavoin, jolloin syntyy tulkintaerimielisyys. Tulkintaerimielisyys voi siis syntyä myös oikeista ja uskottavista tutkimusaineistoistakin. (Puusa 2011, 124.) Näin ollen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee huomioida koko tutkimusprosessi.

Validiteetin toteutuminen

Case-tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin perusedellytyksenä on tutkimuksen dokumentaatio. Case-tutkimuksessa dokumentaation tulee olla riittävän tarkka, koska se koostuu tutkimusprosessin eri vaiheista. Eri vaiheiden yksityiskohtainen kuvaamiseen ja kirjaaminen perusteluineen luo tutkimukselle luotettavuutta. (Kananen 2013, 116–117.)

Tutkimuksessa pyrittiin erottelemaan eri vaiheet selkeästi. Selkeällä vaiheiden erottelulla oli mahdollista dokumentoida eri vaiheet mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Mahdollisimman yksityiskohtaisesti kirjattu dokumentaatio mahdollistaa lukijan tarkastella tutkimuksen etenemistä sekä siitä syntyneitä tuloksia. Tämä mahdollistaa myös lukijan tekemään omia johtopäätöksiä tutkimukselle, joiden pohjalta hän tulkitsee tutkimustuloksia arvioiden tutkimuksen luotettavuutta. Näin voidaan tukeutua Aaltioin ja Puusan (2011) näkemykseen tutkimuksen luotettavuudesta. Heidän mukaansa luotettavuuden tulee nojautua avoimuuteen, jonka pohjalta ulkopuolisen on mahdollista tarkastella tutkimuksen perusteita ja tuloksia. (Aaltio & Puusa 2011, 154.)

Tutkimuksen kyselylomakkeita analysoitaessa käytettiin värikynät- ja lakanat-tekniikoita, joista syntyi eräänlaisia käsitekarttoja. Käsitekartoilla ei ole tiettyä omaa protokollaa, jota tuli noudattaa niitä tehtäessä. Tästä johtuen eri tutkijoiden käsitekartat voivatkin poiketa toisistaan (Åhlberg 2007, 66). Tutkimuksessa näistä eräänlaisista käsitekartoista käytettiin nimeä lakanamalli. Tutkijan mielestä sana lakanamalli kuvasti visuaalisesti paremmin analyysissä syntyneitä käsitekarttoja. Lakanamallien luotettavuutta arvioitaessa voidaankin peilata käsitekarttojen luotettavuuteen. Vaikka käsitekartoista on mahdollista saada myös kvantitatiivista tietoa kuuluvat ne perusluonteeltaan tutkimusmenetelmiin, jotka pohjautuvat kvalitatiiviseen tutkimukseen (mts. 67).

Case-tutkimuksen pohjautuessa kvalitatiiviseen tutkimukseen mahdollistaa se myös kvantitatiivisesti tuotetun aineiston analysoinnin. Tästä syystä tutkimuksessa olikin perusteltua käyttää lakanamalleja analyysia tehdessä. Käsitekartoista saatavan kvantitatiivisen tiedon avulla voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Kvantitatiivinen tieto lisää luotettavuutta, koska sen avulla voidaan laskea kuinka monta nuolta osoittaa tiettyyn vastukseen. Mitä enemmän nuolia siihen osoittaa, on sen todennäköisempää tiedon olevan luotettavaa tutkimuksen kannalta (Mts. 67.)

Lakanamalleista syntyvät johtopäätökset ovat tutkijan tulkintaa. Kyselylomakkeiden pohjalta tehtyjen lakanamallien ja niistä syntyneiden tulkintojen luotettavuuden takaamiseksi on ne hyvä esitellä kyselylomakkeisiin vastanneille henkilöille. Kyselylomakkeisiin vastanneet henkilöt voivat hyväksyä lakanamallien ja tulkintojen edustavan heidän ajatteluaan asioista. Hyväksymällä tutkijan laatimat lakanamallit sekä tulkinnat ovat henkilöt sosiaalisesti validoineet tiedon. (Åhlberg 2007, 66–67.) Kyselylomakkeiden analysoinnin valmistuttua esiteltiin lakanamallit ja tulkinnat lähestulkoon kaikille koekäyttäjille eli kyselylomakkeisiin vastanneille. Yksi perehtyjä oli kesätyöntekijä, jonka työsuhde ehti päättyä ennen analyysin valmistumista. Tästä syystä lakanamalleja ja tulkintoja ei ollut mahdollista validoida kaikilla koekäyttäjillä. Kaikki muut koekäyttäjät hyväksyivät lakanamallit ja niistä tehdyt tulkinnat oikeiksi.

Tutkimuksen muut kirjalliset dokumentit toivat esille suurkeittiön esimiesten näkökulmia digitaalisesta perehdytysohjelmasta. Pohtiessa miten muista kirjallisista dokumenteista syntyneiden kuvioiden ja tulkintojen luotettavuutta voidaan varmistaa tai lisätä. Tultiin siihen tulokseen, että myös näiden kohdalla voidaan hyödyntää Åhlbergin (2007, 66–67) antamaa tietoa sosiaalisesta validoinnista. Muista kirjallisista dokumenteista syntyneet kuviot ja tulkinnat luetettiin kahdella suurkeittiön esimiehellä, jotka hyväksyivät tulkinnat oikeiksi. Virkavapaan vuoksi kaikilta kolmelta esimiehellä ei ollut mahdollista saada tulkinnoille hyväksyntää. Muut kirjalliset dokumentit ja kyselylomakkeet saatiin sosiaalisesti validoitua. Pitää kuitenkin muistaa, että validointi ei ollut aivan täydellinen, koska kahden ihmisen hyväksyntä puuttui. Vaikka kahden henkilön hyväksyntä puuttui, on tutkimuksen lakanamalleille, kuvioille ja tulkinoille saatu lisättyä luotettavuutta muiden henkilöiden hyväksynnällä.

Reliabiliteetin toteutuminen

Pohtiessa tutkimuksen luotettavuutta tulee tarkastella myös reliabiliteettia eli tulosten tarkkuutta ja pysyvyyttä. Tulosten tarkkuus eli reliabiliteetti toteutuu, kun tutkimus on toistettavissa. (Vilka 2015, 194). Suurkeittiö voi toistaa tutkimusta perehtyjien ja perehdyttäjien osalta myös muiden palveluntarjoajien digitaalisia perehdytysohjelmia pilotoitaessa. Perehtyjille ja perehdyttäjille suunnatut kyselylomakkeet mahdollistavat tältä osin tutkimuksen toistettavuuden. Tutkimusta toistettaessa tulee huomioida kuitenkin se, että tutkimuksen ilmiönä toimiva digitaalinen perehdytysohjelma on muuttuva tekijä. Muuttuvia tekijöitä on myös perehtyjät, perehdyttäjät sekä tutkija. Muuttuvista tekijöistä johtuen tutkimustulokset ovat mitä todennäköisemmin erilaisia kuin nyt.

Kvalitatiivisen tutkimusaineiston reliabiliteettina voidaan pitää myös siirrettävyyttä. Siirrettävyyden etuna pidetään, että tutkimuksen aiheita voidaan tutkia uudelleen. Siirrettävyys mahdollistaa myös tutkimukselle muuttuvia tekijöitä. Kun tutkimus on siirrettävissä, voidaan uudessa tutkimuksessa päätyä samankaltaisiin tulkintoihin kuin alkuperäisessä tutkimuksessa. (Aaltio & Puusa 2011, 156.) Toistamalla tutkimusta suurkeittiö saa tietoonsa kuitenkin tuloksia eri palveluntarjoajien tuottamista digitaalisista ohjelmista, jonka pohjalta he voivat vertailla esiin tulleita kokemuksia. Vastausten vertaaminen mahdollistaa kuitenkin tekemään valinnan eri palveluntarjoajien välillä. Jotta tutkimuksen reliabiliteetti saataisiin toteutettua täydellisesti, tulisi tutkimus toistaa samalla digitaalisella perehdytysohjelmalla käyttäen samoja perehtyjiä sekä perehdyttäjiä. Täydellisen reliabiliteetin toteutuessa tulokset ovat samoja tutkijasta riippumatta. (Vilkkä 2015, 194.) Pohdittaessa reliabiliteetin toteutumista case-tutkimuksessa, joka pohjautuu pääsääntöisesti aina kvalitatiiviseen tutkimukseen, tulee huomioida tutkimuksen olleen kokonaisuutena ainutlaatuinen eikä sitä voida koskaan toistaa täydellisenä. (Mts. 197.)

Tutkimuksessa kuvailtiin tutkimuksen ilmiönä toimiva digitaalinen perehdytysohjelma yleisellä tasolla, sen käyttöympäristönä toiminut suurkeittiö ja koekäyttäjinä toimineiden henkilöiden taustatiedot kohdentamatta niitä vastauksiin. Kyselylomakkeiden lisäksi tutkimuksessa analysoitiin muita kirjallisia dokumentteja, jotka mahdollistivat tulosten tuloksien vertailua toisiinsa. Tutkimusta tehtäessä aineiston hankinnassa hyödynnettiin monipuolisesti erilaisia tietolähteitä saaden aineistotriangulaatio. Aaltioin ja Puusan (2011, 164) mukaan edellä luetelluilla toimilla saadaan luotua tutkimukseen reliaabeliutta.

Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen toteutuksessa otettiin alusta alkaen huomioon hyvän tieteellisen käytännön periaatteet ja niitä noudatettiin koko tutkimusprosessin ajan. Case-tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisena työkaluna digitaalinen perehdytysohjelma koettiin suurkeittiössä? Tutkimuksessa suurkeittiö toimi tutkimuskohteen luonnollisena käyttöympäristönä. Digitaalinen perehdytysohjelma toimi itse tutkittavana tapauksena. Käyttöympäristö ja tapaus olivat eri yritysten tai organisaatioiden kohteita, jonka vuoksi tutkimuksella ei ollut toimeksiantajaa. Käyttöympäristönä toimineella suurkeittiöllä oli halu saada selville tutkimuksen tavoite, joten heiltä oli tutkimukselle suullinen lupa.

Tutkimuskohteen taustatietoja osiossa käyttöympäristö eli suurkeittiö esiteltiin anonymiminä, mutta totuuden mukaisena. Anonymisyyden ansiosta suurkeittiötä ei voida yhdistää tiettyyn kaupungin konsernin alaiseen suurkeittiöön. Tutkittavana tapauksena toiminut digitaalinen perehdytysohjelma esiteltiin yleisellä tasolla. Esittelyssä huomioitiin digitaalisen ohjelmiston oikeat taustatiedot, saaden esittelystä totuuden mukaisen. Näin toimimalla huomiottiin kohteiden esittelyn tapahtuvan hyvän tieteellisen tutkimus käytänteiden mukaisina.

Tutkimukseen toteutukseen osallistuneet henkilöt eli koekäyttäjät olivat omasta vapaasta tahdostaan mukana tutkimuksessa. Suurkeittiöstä tiedusteltiin vapaaehtoisia osallistujia tutkimuksen toteutukseen. Perehdyttäjän roolissa toimineet henkilöt ilmoittivat itse halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Perehdyttäjän rooliin ilmoittautui yksi suurkeittiön työntekijä vapaaehtoiseksi. Perehdyttäjän rooliin tiedusteltiin myös kolmea muuta henkilöä, joista kaksi suostui omasta tahdostaan. Kolmannen henkilön kohdalla kunnioitettiin hänen tahtoaan olla osallistumatta tutkimukseen. Hyvien käytänteiden mukaisesta on kunnioittaa ihmisten itsemääräämisoikeutta. Myös suurkeittiön esimiesten nimet ja pilotointi jakson mahdollistaneen tahon nimet ovat olleet koko tutkimuksen ajan anonymoimattomia.

Hyvän tieteellisen käytännön huomioiminen näkyi myös kyselylomakkeiden laadinnassa ja analysoinnissa. Kyselylomakkeisiin vastattiin anonymisesti. Kyselylomakkeiden analysointia aloitettaessa huomattiin, että siinä olevat muut tunnistetiedot kuuluvat epäsuoriin henkilötietoihin. Ennen analysointia kyselylomakkeet anonymisoitiin, niin että henkilöt eivät ole tunnistettavissa vastauksista. Anonymisoinnista huolimatta vastaajat voivat tunnistaa itsensä lukiessaan analysoitua tutkimusaineistoa. Itsensä tunnistaminen analysoidusta tutkimusaineistosta ei kuitenkaan ole hyvän tieteellisen käytänteen vastaista, koska kyselylomakkeisiin vastanneet henkilöt ovat omasta vapaasta tahdosta osallistunut tutkimukseen ja vastanneet siinä olleeseen kyselylomakkeeseen. EU:n yleisen tietosuojalain (A2016/679) 4. artiklan 11. kohdan mukaan osallistumalla vapaaehtoisesti tutkimukseen ovat tutkimukseen osallistuneet henkilöt silloin antaneet suostumuksensa käyttää heiltä saatuja tietoja tutkimuksessa.

Tutkimuksen teoriaviitekehysten ja tutkimuksen edistymisen kannalta oli tärkeää etsiä myös toisten tuottamaa tietoa perehdytyksestä, digitalisaatiosta sekä digitaalisista perehdytysohjelmitoista. Hyödyntäessä toisten tuottamaa tietoa on pyritty referoimaan tietoa, niin ettei sitä voida

kutsua plagioinniksi. Lisäksi kaikkiin referoituihin teksteihin on lisätty lähdeviite tuomaan ilmi, että tutkija on hyödyntänyt muiden tuottamaa tietoa (Anttila 1998).

Tutkimusaineiston analysointiprosessi ja analysoidun aineiston johtopäätökset noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä, sillä se tapahtui kerrontana alusta loppuun. Näin toimilla mahdollistetaan jokaisen lukijan myös itsearvioivan tulosten analysoinnin ja niistä tehtyjen johtopäätösten tieteellistä käytäntöä.

Lähteet

8 critical reasons why you need an employee induction platform. N.d. Tribal habits sivuston julkaisu. Viitattu 10.10.2021. <https://tribalhabits.com/employee-induction-platform/>.

A 15.6.2006/475. Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.10.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060475>.

A 25.4.2012/188. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.10.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120188>.

A 27.4.2016/679. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus). Julkaisu Euroopan unionin virallisella verkkosivulla. Viitattu 14.1.2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1465452422595&uri=CELEX:32016R0679>.

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisu. Viitattu 4.8.2021. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua.

Ahtola, H. 2019. Käytettävyydestä käyttäjäkokemukseen. Arter sivuston blogikirjoitus. Julkaistu 4.3.2019. Viitattu 24.9.2021. <https://www.arter.fi/kaytettavydesta-kayttajakokemukseen/>.

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaa. Toim. A. Puusa & P. Juuti. Helsinki: JTO – johtamistaidon opisto, 153–166.

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Tutkimuksen eettiset kysymykset. Metodix - Metoditietämystä kaikille. Metodix sivuston julkaisu. Viitattu 5.3.2022. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#11.1%20Tutkimuksen%20eettiset%20kysymykset>.

Burgess-Allen, J. & Owen-Smith, V. 2010. Using mind mapping techniques for rapid qualitative data analysis in public participation processes. Julkaisussa Health Expectations. 13. osa. 4. numero. PDF-tiedosto. Viitattu 10.2.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1369-7625.2010.00594.x>.

Cederberg, A. N.d. Asiantuntija: Digitalisaation uhat ja mahdollisuudet. Calcus News -sivuston artikkeli. Viitattu 18.9.2021. <https://news.calcus.com/aapo-cederberg/>.

Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu: Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Digiperehdytykset - helpommin alkuun uuden työn kanssa. N.d. Vuolearning sivuston julkaisu. Viitattu 10.10.2021. <https://www.vuolearning.com/fi/campaigns/digiperehdytykset-sahkoinen-pe-rehdytys-uudelle-tyontekijalle?gclid=CjwKCAjwkvWKBhB4EiwA-GHjFs11PaF34zLJrGYINd41V3 - jd6fKx-oJ7NRftt2hrF6SMsZLUkxpxoCxIEQAvD BwE>.
- Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Pdf-tiedosto. Vantaa: Sitra. Viitattu 19.9.2021. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisuja 4.
- Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. N.d. PDF-tiedosto. Toim. P. Rauramo. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä ja teollisuusryhmä. Viitattu 6.3.2022. https://peda.net/valkeakoski/v/t/henkil%C3%B6st%C3%B6asiat/perehdytys/esitykset/ep:file/download/a542ad8ae676fe0cbb0b7555318bfa846e13cd30/Esimiesten_perehdyttaminen_netti.pdf.
- Go, R. 2020. How to implement online employee onboarding at your company. RGO - sivuston blokkijulkaisu. Julkaistu 27.4.2020. Viitattu 10.10.2021. <https://rachelandreago.com/online-onboarding/>.
- Hakala, J.T. 2006. Informaatiohyöky. Tiedon ja osaamisen hallinta työelämässä. Helsinki: Gaudeamus.
- Henkilökohtainen hygienia. 2022. Ruokaviraston julkaisu kohdassa elintarvikehygienia. Viitattu 12.3.2022. <https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elintarvikeala/elintarvikealan-yhteiset-vaatimukset/elintarvikehygienia/henkilokohtainen-hygienia/>.
- Hiltunen, E. 2019. Tulossa huomenna. Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Jyväskylä: Docendo.
- HR-järjestelmä tuo automatisoitua älykkyyttä. N.d. Rekrytointi ja perehdyttäminen. Solaforce sivuston julkaisu. Viitattu 10.10.2021. <https://www.solaforce.com/fi/hr-jarjestelma/>.
- Humala, I. 2019. Luovuus ja vastuullisuus digiajan työssä. Kohti tavoitteellista, kuuntelevaa ja joustavaa vuorovaikutusta. Helsinki: Books on Demand.
- Hygieeniset työtavat. 2021. Ruokaviraston julkaisu kohdassa elintarvikehygienia. Viitattu 12.3.2022. <https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elintarvikeala/elintarvikealan-yhteiset-vaatimukset/elintarvikehygienia/hygieniset-tyotavat/>.
- Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. 2020. Toim. L. Kokkinen. Helsinki: Työterveyslaitos. Pdf- tiedosto. Viitattu 6.8.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Intro sisältö. N.d. Helppokäyttöinen sisällönhallintatyökalu perehdytysohjeiden rakentamiseen. Viitattu 10.10.2021. <https://intro.fcgtalent.fi/intro-sisalto/>.

Juhila, K. N.d. Koodaaminen. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 18.1.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>.

Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. 2.painos. Helsinki: WSOY.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 101.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 143.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202.

Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla: Yleiskuva ja kehittäminen. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön PDF julkaisu. Julkaistu 29.1.2019. Viitattu 5.8.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatietoa+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatietoa+maahanmuutosta+ja+kotouttamisesta+25012019.pdf>.

Kohonen, E. 2011. Narratiivisuus-vähän hyödynnetty lähestymistapa kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. A. Puusa & P. Juuti. Helsinki: JTO – johtamistaidon opisto, 196–205.

Korpiola, L. & Poutanen, P. 2021. Korona ja digitaalinen riskiyhteiskunta. Helsinki: Tammi.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

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

Kvalitatiivisen aineiston anonymisointi. N.d. Aineistohallinnan käsikirja. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto Viitattu 14.1.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/#kvalitatiivisen-aineiston-anonymisointi>.

L 1993/998. Laki nuorista työntekijöistä. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa ajantasainen lainsäädäntö. Annettu 19.11.1993. Viitattu 8.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998#L4P19>.

L 2001/55. Työsopimuslaki. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa ajantasainen lainsäädäntö. Annettu 26.1.2001. Viitattu 4.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

L 2002/738. Työturvallisuuslaki. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa ajantasainen lainsäädäntö. Annettu 23.8.2002. Viitattu 4.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>.

L 2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa ajantasainen lainsäädäntö. Annettu 30.12.2014. Viitattu 5.8. 2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Lavoie, A. 2016. Why take onboarding digital? 3 benefits you need to know about. Talentculture-sivuston julkaisu. Julkaistu 19.1.2016. Viitattu 10.10.2021. <https://talentculture.com/why-take-onboarding-digital-3-benefits-you-need-to-know-about/>.

Mikä internet on ja miten se toimii? N.d. Johdatus tietoliikenteeseen. Mooc-sivuston julkaisu. Viitattu 24.9.2021. <https://johdatus-tietoliikenteeseen-19.mooc.fi/osa-1/1-johdanto>.

Mitä on henkilötieto? N.d. Aineistohallinnan käsikirja. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Viitattu 14.1.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/#kvalitatiivisen-aineiston-anonymisointi>.

Mitä on digitaalinen liiketoiminta? 2019. Digia ohjelmisto- ja palveluyrityksen opas. Pdf- tiedosto. Viitattu 18.9.2021. https://resources.digia.com/hubfs/Oppaat/Mita-on-digitaalinen-liiketoimintasyyskuu-2019.pdf?utm_medium=email&_hsmt=65892251&_hsenc=p2ANqtz-k5JTA94ve2W8g3FpKjYtACNp3eQexX6XXeki9iXz2bFfmPrqmRCCdRDVAt7FeAwz1JmnCbSQXdaM8RwJcqabUEXh05Q&utm_content=65892251&utm_source=hs_automation.

Monikulttuurinen työelämä. N.d. Työterveyslaitoksen julkaisu toimiva työyhteistyö. Viitattu 8.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>.

Mullista perehdytys. N.d. Talentech sivuston julkaisu. Kohdassa perehdytys. Viitattu 7.3.2022. <https://talentech.com/fi/tuotteet/talmundo/>.

Nuoren oppisopimus. N.d. Oppisopimus verkkopalvelun julkaisu. Viitattu 4.12.2021. <https://www.oppisopimus.fi/opiskelijalle/oppisopimus-nuorille/>.

Nuoret työntekijät ja työturvallisuus. N.d. Työssä oppiminen ja työturvallisuus. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Viitattu 18.10.2021. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_tyosuojelu/toimialakohdasta_tietoa/maatalousalat_ ja_metsaala/nuoret_tyontekijat_ ja_tyoturvaluus#ae2a6461.

Nuori työntekijä. 2021. Työsuojelehallinnon verkkopalvelun julkaisu. Viitattu 18.10.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija>.

Oppisopimusopiskelija on työntekijä. N.d. Oppisopimus verkkopalvelun julkaisu. Viitattu 4.12.2021. <https://www.oppisopimus.fi/opiskelijalle/oikeudet-ja-velvoitteet/>.

Palola, A. 2021. STTK:n hallitus: Suomi tarvitsee eettistä kansainvälistä rekrytointia – työvoiman hyväksikäyttö kitkettävä. Poliittisesti sitoutumaton ja moniarvoinen palkansaajien keskusjärjestö STTK:n artikkeli. Julkaistu 10.5.2021. Viitattu 6.8.2021. <https://www.sttk.fi/2021/05/10/sttkn-hallitus-suomi-tarvitsee-eettista-kansainvalista-rekrytointia-tyovoiman-hyvaksikaytto-kitkettava/>.

Pellinen, J. 2019. Digiperehdytys: ohjeita sähköisen perehdytyksen toteuttamiseen. Vuolearning sivuston blogikirjoitus. Julkaistu 15.4.2019. Viitattu 15.10.2021. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/sahkoinen-perehdytys>.

Perttula, J. & Latomaa, T. 2005. Kokemuksen tutkimus. Merkitys- tulkinta- ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia.

Piekkari, R. & Welch, C. 2011. Tapaustutkimuksen erilaiset tyypit. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. A. Puusa & P. Juuti. Helsinki: JTO – johtamistaidon opisto, 183–195.

Puhtaanapito. 2020. Ruokaviraston julkaisu kohdassa elintarvikehygieniä. Viitattu 12.3.2022. <https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elintarvikeala/elintarvikealan-yhteiset-vaatimukset/elintarvikehygienia/puhtaanapito/>.

Puusa, A. 2011. Laadullien aineiston analysointi. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. A. Puusa & P. Juuti. Helsinki: JTO – johtamistaidon opisto, 114–125.

Pyyhtiä, T. 2019. Digiajan johtajan käsikirja. Käytännönläheinen, helppolukuinen ja tiivis opas digiajan johtamiseen. Helsinki: Books on Demand.

Raekallio, T. 2021. Uusi työntekijä tulossa – Siirry digiajan perehdytykseen. Howspace-sivuston blogikirjoitus. Julkaistu 13.9.2018, päivitetty 13.10.2021. Viitattu 15.10.2021. <https://www.howspace.com/fi/inspiraatio/uusi-tyontekija-tulossa-siirry-digiajan-perehdytykseen>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.3.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. PDF-julkaisu. Viitattu 29.9.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>.

Selkokieli puheessa ja tekstissä. 2021. Tietoa puhevammaisuudesta. Papunet- sivuston julkaisu. Viitattu 8.8.2021. <https://papunet.net/tietoa/selkokieli-puheessa-ja-tekstissa>.

Seuraa ja raportoi. N.d. Intro perehdytysohjelmisto. FCG Finnish Consulting Group verkkosivuston julkaisu. Viitattu 10.10.2021. <https://intro.fcgtalent.fi/seuraa-ja-raportoi/>.

Suurkeittiön toiminnan mahdollisuudet. 2020. Ruokaviraston julkaisu. Viitattu 24.9.2021. <https://www.ruokavirasto.fi/suurkeittitoiminta>.

Tietosuojavaltuutetun ohjaus avoimen tieteen periaatteiden toteuttamisesta henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston osalta. 2017. Henkilötietolain mukainen päätös dnro 3744/41/2016. Julkaisu oikeusministeriön Finlex-palvelussa, tietosuojavaltuutettu. Julkaistu 6.3.2017. Viitattu 17.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tsv/2017/20170104>.

Tuomi, J & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. painos. Helsinki: Tammi.

Työmarkkinakeskusjärjestöt: Työ- ja opiskeluperusteinen maahanmuutto tukemaan Suomen kestävää kasvua. 2021. Elinkeinoelämän keskusliiton tiedote. Julkaistu 19.2.2021. Viitattu 5.8.2021. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tyomarkkinakeskusjarjestot-tyo-ja-ja-opiskeluperusteinen-maahanmuutto-tukemaan-suomen-kestavaa-kasvua/>.

Ulkomaalaistaustaiset. N.d. Tilastokeskuksen julkaisu. Viitattu 5.8.2021.

<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>.

Vartiainen-Ora, P. 2007. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vähämäki, M. & Paalumäki, M. 2011. Havainnointi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Julkaisussa Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Toim. A. Puusa & P. Juuti. Helsinki: JTO – johtamistaidon opisto, 102–113.

What is Human Resources (HR)? N.d. Workable-sivuston julkaisun. Viitattu 10.10.2021. <https://resources.workable.com/hr-terms/human-resources-definition>.

Yli-Kaitila, K. Toivanen, M. Bergbom, B. Airila, A. Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Åhlberg, M. 2007. Käsitekartat tutkimusmenetelmänä. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. 2. painos. Toim. J. Aaltola & R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 60–70.

Liitteet

Liite 1. Käyttökokemus kysely perehdyttäjälle

Perehdytysohjelman käyttökokemuksen kysely

Tämä kysely on tarkoitettu henkilöille, jotka toimivat perehdyttäjän roolissa, perehdytysohjelmaa käyttäen. Kyselyllä on tarkoitus kartoittaa ohjelman helppokäyttöisyyttä. Tuoko ohjelman käyttäminen mielestäsi perehdytykseen selkeyttä.

Kysely toteutetaan osana Katri Halmeen opinnäytetyötä. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaukset ja tulokset ovat luottamuksellisia, niitä käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekemiseen.

1. Oliko sähköisen perehdytysohjelman käyttö helppoa?

Kyllä Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin mikä tuotti ongelmia perehdytysohjelman käytössä.

2. Vaatiiko perehdytysohjelman käyttö mielestäsi perehdytyksen ohjelman käyttöön?

Kyllä Ei

Jos vastasit Kyllä. Kerro omin sanoin mihin erityisesti mielestäsi tulisi kiinnittää huomiota, kun perehdyttäjälle perehdytetään perehdytysohjelman käyttöä.

3. Oliko perehdytysohjelmassa olevat perehdytettävät asiat mielestäsi tarpeellisia?

Kyllä Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin, mikä oli epäselvästi ilmaistu ja miten muuttaisit ilmaisua

**4. Tuliko sähköisessä perehdytysohjelmassa mielestäsi kaikki tärkeät/tarpeelliset työvuorokoh-
taiset perehdytys asiat esille?**

Kyllä Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin mitä mielestäsi työvuorokohtaisesta perehdytyksestä jäi uupu-
maan

5. Oliko perehdytysohjelma mielestäsi perehdytystä tukeva?

Kyllä Ei

Jos vastasit ei. Kerro omin sanoin miksi ohjelma ei mielestäsi tukenut perehdytystä

6. Antaisitko perehdytysohjelmalle tulevaisuudessa mahdollisuuden?

Kyllä Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin perustelut miksi perehdytysohjelmalla ei ole mielestäsi tulevai-
suutta?

Vielä haluaisin tutkimustani varten saada sinusta taustatietoa

Sukupuoli Nainen Mies

Ikä 16–20 21–25 26–30 31–35 36–40 41–45
 46–50 51–55 55 +

Suhteesi työhön

Opiskelija / harjoittelija Uusi sijainen

Sijainen, oppimassa uutta Vakituinen, oppimassa uutta Työllistetty /Kuntoutustuki

Liite 2. Käyttökokemuskysely perehtyjälle

Perehdytysohjelman käyttökokemuksen kysely

Tämä kysely on tarkoitettu henkilöille, jotka ovat perehtymässä uuteen työpaikkaan tai työpaikan uusiin tehtäviin. Kyselyllä on tarkoitus kartoittaa sähköisen perehdytysohjelman helppokäyttöisyyttä sekä minkälaista hyötyä perehdytettävä koee saavansa ohjelman pohjalta.

Kysely toteutetaan osana Katri Halmeen opinnäytetyötä. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaukset ja tulokset ovat luottamuksellisia, niitä käytetään ainoastaan opinnäytetyön tekemiseen.

1. Oliko mielestäsi ”ennen työpaikalle tuloa” osio hyödyllinen?

Kyllä Ei

2. Saitko osasta ”ennen työpaikalle tuloa” avattua liitteenä olevan perehdytysoppaan?

Kyllä Ei

Jos vastasit Ei, Oliko ongelmana se, että et löytänyt sitä vai et vain saanut sitä auki?

3. Vaatiiko perehdytysohjelman käyttö mielestäsi oman perehdytyksen ohjelman käyttöön?

Kyllä Ei

Jos vastasit Kyllä. Kerro omin sanoin mikä tuotti ongelmia perehdytysohjelman käytössä.

4. Oliko sähköisen perehdytysohjelman käyttö helppoa?

Kyllä Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin mihin erityisesti mielestäsi tulisi kiinnittää huomiota, kun perehdyttäjälle perehdytetään perehdytysohjelman käyttöä.

5. Oliko perehdytysohjelmassa olevat perehdytettävät asiat mielestäsi tarpeellisia?

___ Kyllä ___ Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin, mikä oli epäselvästi ilmaistu ja miten muuttaisit ilmaisuja

6. Tuliko sähköisessä perehdytysohjelmassa mielestäsi kaikki tärkeät/tarpeelliset työvuoro kohtaiset perehdytysasiat esille?

___ Kyllä ___ Ei

Jos vastasit Ei. Kerro omin sanoin mitä mielestäsi työvuoro kohtaisesta perehdytyksestä jäi uupumaan

7. Kokeilitko laittaa ohjelman kautta viestiä esimiehelle?

___ Kyllä ___ Ei

Halutessasi voit perustella vastaustasi

8. Jos laitoit viestejä, oliko viestin laittaminen helppoa?

___ Kyllä ___ Ei

9. Oliko viestin laittaminen ohjelman kautta helpompaa, kuin käydä asiasta suoraan sanomassa esimiehelle?

___ Kyllä ___ Ei

Halutessasi voit perustella vastausta

10. Oliko perehdytysohjelma mielestäsi perehdytystä tukeva?

Kyllä Ei

Jos vastasit ei. Kerro omin sanoin miksi ohjelma ei mielestäsi tukenut perehdytystä

11. Antaisitko perehdytysohjelmalle tulevaisuudessa mahdollisuuden?

Kyllä Ei

Kerro omin sanoin perustelut miksi perehdytysohjelmalla ei ole mielestäsi tulevaisuutta?

Vielä haluaisin tutkimustani varten saada sinusta taustatietoa

Sukupuoli Nainen Mies

Ikä 16–20 21–25 26–30 31–35 36–40 41–45
 46–50 51–55 55 +

Suhteesi työhön

Opiskelija / harjoittelija Uusi sijainen

Sijainen, oppimassa uutta Vakituinen, oppimassa uutta Työllistetty /Kuntoutustuki

Liite 3. Suurkeittiön yleisperehdytyksen mallipohja

Ennen työpaikalle tuloa	Aloituspäivänä	Ensimmäinen viikko	Ensimmäinen kuukausi	Ennen perehdytyksen päättymistä
Tee työsopimus (1) ☹	Työntekijän vastaanotto (11)	Asiakirjojen käsittely (2)	Tietosuoja koulutus	Työsuhteen päätyessä (1)
Suunnittele työvuorot ☹	Suurkeittiön toiminnan esittely (3)	Suojainten käyttö ja sijainti	Pelastussuunnitelma	Työsuorituksen arviointi
Hygieniapassi	Organisaation esittely (2)	Työvälitteet, käyttö ja puhdistus	Omaavalvonta-suunnitelma	Palauttekeskustelu
Salmonella selvitys	Työsuhteasiat (8)	Koneet, laitteet – käyttö ja puhdistus		
Verokortti	Työsuojelu ja työturvallisuus	Hygieniahjelma		
Ilmoita esimiehelle seuraavat asiat				
Keittiötyö -hygieniä				
Esimiehen ja kohteen yhteystiedot				
Suurkeittiön perehdytysopas				

Liite 4. Suurkeittiön tehtäväkohtaiset malliperehdytyspohjat

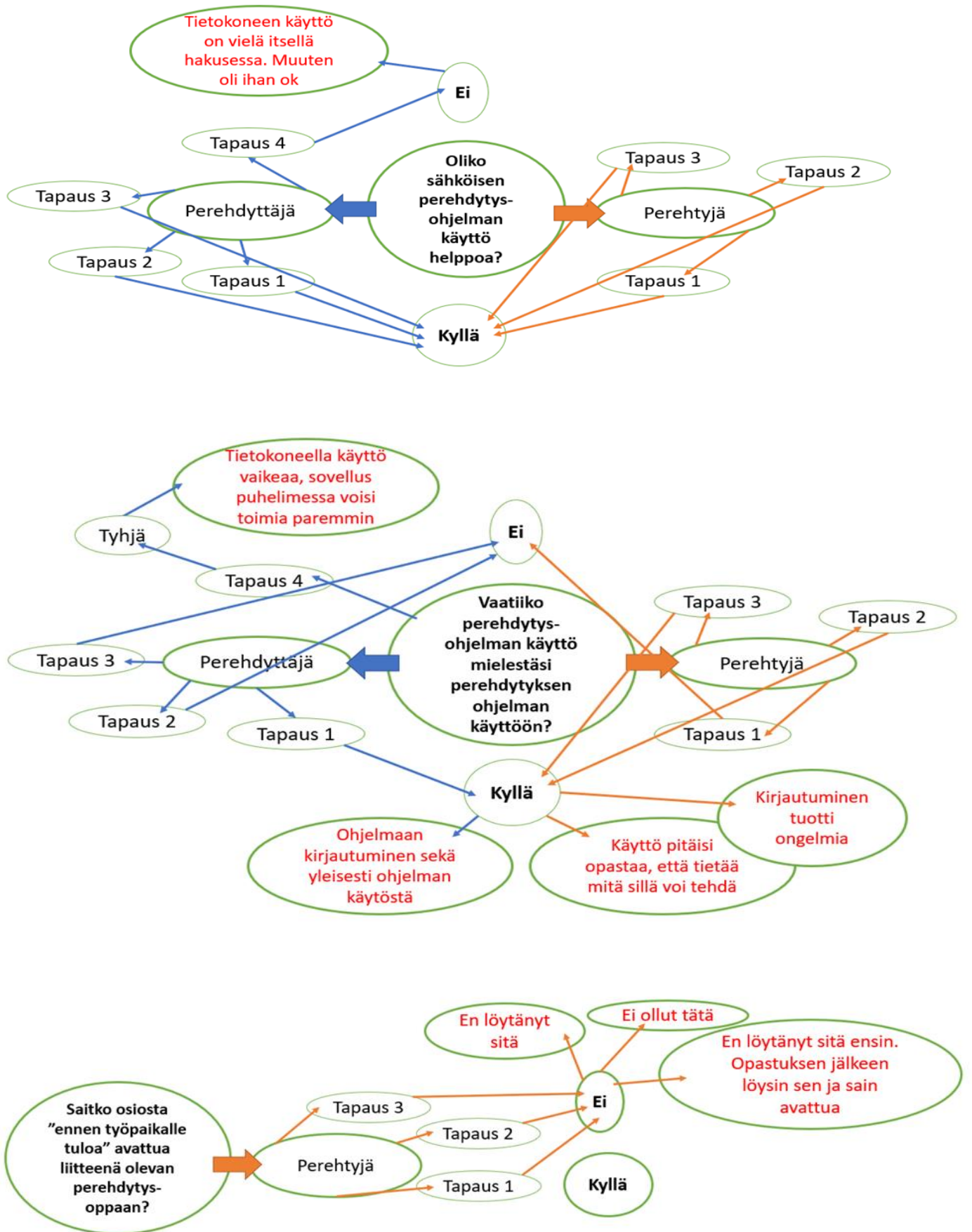
Ennen aloitusta	Kokkien Tehtäväkohtainen perehdytys
Suurkeittiön yleisperehdytyspohja ☹	O-vuoro (Dieetti) (21)
	D- vuoro (Dieetti) (22)
	A- vuoro (32)
	r- vuoro (22)
	E- vuoro (31)
	C- vuoro (28)
	F- vuoro (23)

Ennen aloitusta	Ruokapalvelutyöntekijöiden Tehtäväkohtainen perehdytys
Suurkeittiön yleisperehdytyspohja ☹	W-vuoro (32)
	w- vuoro (28)
	B- vuoro (23)
	Y- vuoro (10)
	J- vuoro (28)
	U- vuoro (10)
	u- vuoro (16)
	c- vuoro (8)
	P- vuoro (23)
	l- vuoro (22)
	Q- ja q- vuoro (38)

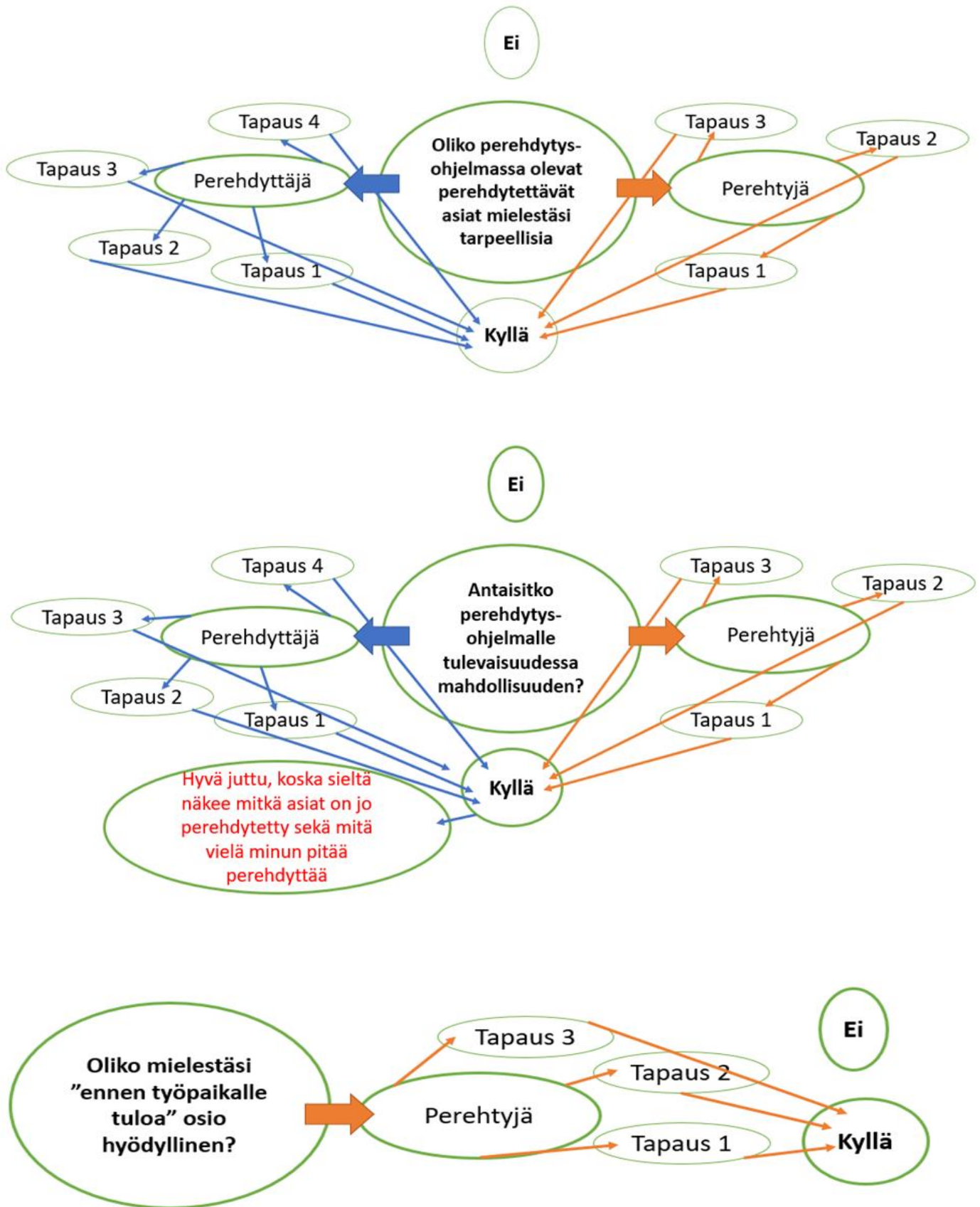
Liite 5. Opiskelijan malliperehdytyspohja

Ennen työpaikalle tuloa	Aloituspäivänä	Ensimmäinen viikon aikana	Ensimmäinen kuukauden aikana
Harjoittelusopimuksen tekeminen ☹	Suurkeittön esittely	Lähimmät työtoverit	Koneet ja laitteet
Työtehtävien esittely ☹	Työ- ja suojavaatteet	Tutustuminen toimittoihin	Oppimisen seuranta ja ohjaus ☹
Suurkeittön perehdytysopas	Työturvallisuus	Sähköinen omavalvonta järjestelmä	
Salmonella selvitys	Työaikojen noudattaminen		
Työaika keskustelu ☹	Ruokailu		
	Hygienia		
	Työympäristöstä huolehtiminen		
	Jätteiden lajittelu		

Liite 6. Digitaalisen perehdytysohjelman käyttö



Liite 7. Digitaalisen perehdytysohjelman hyödyllisyys



Liite 8. Perehdytysprosessin tukeminen

