Perehdytysopas Monetra Pirkanmaa Oy:lle

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Syksy 2022

Jesse Latva-Kyyny

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Liiketalouden koulutusohjelma | Tiivistelmä
Tekijä Jesse Latva-Kyyny | Vuosi 2022
Työn nimi Perehdytysopas Monetra Pirkanmaa Oy:lle
Ohjaaja Sanna Kuisma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysopas Monetra Pirkanmaa Oy:lle palkkatiimiin. Perehdytysoppaan sisältö rajoittuu yleisperehdytykseen ja palkanlaskennan asioihin Monetra Pirkanmaalla.

Opinnäytetyö on tehty kehittämispainotteisena. Opinnäytetyössä esitetään kehittämistoiminnan tavoitteet, kuvataan sen suunnittelu, toteuttaminen ja lopuksi arvioidaan koko prosessi. Työ sisältää teoriaa perehdytyksestä yleisesti, etätyön vaikutuksesta perehdytykseen ja perehdytystekniikoista. Teoriaosuuden lisäksi opinnäytetyö sisältää tuotoksen toimeksiantajalle eli perehdytysoppaan. Teoriaosuus on kerätty eri aiheiden kirjallisuuslähteistä sekä ajankohtaisista tutkimuksista ja muista aihealueen lähteistä. Perehdytysoppaan tarkoituksena oli kehittää tukimateriaali perehdytykseen ja ohjeita arkipäivän toimintaan lähinnä uusille työntekijöille, mutta myös kokeneemmille kertauksena. Perehdytysopas suunniteltiin aihealueittain ja aiheiden valitsemiseen käytetiin perehdyttäjien omia kokemuksia sekä ehdotuksia.

Tuloksena saatiin perehdytysopas, joka on ollut jo jonkin aikaa käytössä Monetralla ja siitä on saatu hyvää palautetta. Aihealueet saatiin supistettua täsmällisiksi ja ytimekkäiksi, jolloin oppaasta ei tullut liian pitkää. Oppaasta pyrittiin saamaan yksinkertainen uusille työntekijöille. Oppaan on ollut tarkoitus toimia Monetralla perehdytyksessä ennen hyvinvointialuemuutosta 2023 vuoden alusta, joka vaikuttaa laajasti organisaation toimintaan ja täten myös perehdytykseen. Tästä syystä perehdytysoppaan tulevaisuus on vielä avoinna, sillä osa oppaan materiaaleista ei päde enää uudistuksen jälkeen. Oppaan materiaaleja pyritään mahdollisuuksien mukaan mukauttamaan ja uudistamaan, mikäli sille on tarvetta.

Kokonaisuudessaan perehdytysoppaan tekeminen ja lopputulos onnistui. Oppaasta on saatu hyvää palautetta sekä perehdytettäviltä työntekijöiltä että toimeksiantajalta. Teoriaosuudesta saatiin kattava ja siihen saatiin sisällytettyä osuus etätyöstä, joka valittiin aiheeksi sen ajankohtaisuuden takia.

Avainsanat Perehdytys, oppiminen, perehdytysopas, opastus, etätyö
Sivut 35 sivua ja liitteitä 4 sivua

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Business Administration | Abstract
Author Jesse Latva-Kyyny | Year 2022
Subject Orientation guide for Monetra Pirkanmaa Oy
Supervisors Sanna Kuisma

The aim of this thesis was to create an orientation guide for Monetra Pirkanmaa Oy's payroll team. The content of the orientation guide is limited to general orientation and payroll matters at Monetra Pirkanmaa.

The thesis has been done as a development task. The work includes theory about orientation in general, the effect of remote work on orientation, and orientation techniques. In addition to the theoretical part, the thesis includes an output for the client, i.e., an orientation guide. The theoretical part has been collected from literature sources of various topics, as well as from current studies and other sources. The purpose of the orientation guide was to develop support material for orientation and instructions for everyday work activities mainly for new employees, but also for more experienced employees. The orientation guide was designed by topic and the instructors' own experiences and suggestions were used to select the topics.

The result was an orientation guide that has been in use at Monetra for some time and has received good feedback. The subject areas were reduced to be precise and concise, so that the guide did not become too long. The guide was designed to make it simple for new employees. The guide was intended to be used at Monetra in orientation before the welfare area change from the beginning of 2023, which will have a large impact on the organization's operations and thus also on orientation. For this reason, the future of the orientation guide is still open, as some of the materials in the guide are may no longer be valid after the reform. As far as possible, the materials of the guide will be adapted and renewed if there is a need for it.

Overall, the preparation of the orientation guide and the result were successful. The guide has received good feedback from both the employees to be trained and the client. The theoretical part was comprehensive and included a section on remote work, which was chosen as a topic because of its topicality.

Keywords Orientation, learning, orientation guide, guidance, remote work
Pages 35 pages and appendices 4 pages

Sisällys

1 JOHDANTO ... 1

2 Lähtökohdat ja tausta ... 3

2.1 Tutkimusmenetelmät ... 3

2.2 Lähtökohdat ja tutkimusasetelma ... 3

2.3 Tausta ... 5

3 Perehdytys ... 6

3.1 Perehdytyksen määritelmä ja roolit ... 6

3.2 Perehdytyksen merkitys ... 7

3.3 Perehdytys laissa ... 7

3.4 Ennen perehdytystä ... 8

3.5 Perehdytyksen toteutus ... 11

3.6 Perehdytyksen onnistumisen arviointi ... 12

4 ETÄTYÖ JA PEREHDYTYS ... 15

4.1 Etätyön lisääntyminen koronakriisin takia ... 15

4.2 Miten etätyöhön on päädytty ... 17

4.3 Perehdytys etätyössä ... 18

5 Oppiminen perehdytyksessä ... 19

5.1 Oppimistyylit perehdytyksessä ... 19

5.2 Oppimisen soveltaminen ... 19

5.3 Oppimisen tukeminen ... 21

6 PEREHDYTYSOPAS JA PROSESSIN ETENEMINEN ... 22

6.1 Perehdytysoppaan suunnittelu ... 22

6.2 Perehdytysoppaan laatiminen ... 22

6.3 Kokemus perehdytysopasta tehdessä ... 23

6.4 Arviointi ja tapahtuneet muutokset ... 24

7 POHDINTA ... 26

Lähteet ... 29

Liitteet

Liite 1 Perehdytysoppaan kansilehti ja sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan uuden työntekijän perehdytystä ja siihen kuuluvia aihealueita. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Monetra Pirkanmaa Oy. Teorian ja käytännön kokemuksen pohjalta on tarkoituksena luoda perehdytysopas toimeksiantajalle palkanlaskentaan. Monetra Pirkanmaalla tarvitaan koottua opasta uusien työntekijöiden perehdytykseen. Monetralla on valmiiksi hyvä perehdytysmalli ja -ohjeet, mutta perehdytystä halutaan vielä jatkokehittää ja selkeyttää.

Monetra Oy on kuntaomisteinen konserni, joka on perustettu Oulun, Tampereen, Kuopion ja Jyväskylän kaupungin sekä neljän sairaanhoitopiirin toimesta. Monetra Oy toimii pääasiassa talous- ja henkilöstöhallinnon palveluiden tuottajana. Näiden lisäksi Monetra tuottaa myös lukuisia muita palveluita. Monetra konserni koostuu viidestä eri toimipisteestä, joihin kuuluu Pirkanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pohjois-Savo ja Lappi. Monetra toimii in-house-organisaationa eli voittoa tavoittelemattomasti. Monetra Pirkanmaa Oy:n liikevaihto oli vuonna 2021 16,9 miljoonaa. Kyseisenä vuonna Monetra Pirkanmaan henkilöstömäärä oli 233. (Finder.fi, n.d.)

Perehdytysoppaan aihealueet valitaan erilaisten kokemusten ja kommenttien perusteella, jotka ovat tulleet vastaan aikaisemmassa perehdytyksessä palkanlaskennan parissa. Oppaan luonnissa hyödynnetään uusia perehdytysopasta varten luotuja materiaaleja sekä aikaisemmin perehdytyksessä esille tulleita epäselviksi jääneitä aihealueita. Näiden lisäksi oppaaseen voidaan yhdistää valmiita ohjeita tarpeen mukaan. Tarkoituksena on tutkia perehdytystä laajan teorian avulla sekä tuottaa toiminnallinen tuotos, perehdytysopas. Toimeksiantajan ohjeistuksen mukaisesti perehdytysoppaan tulee olla johdonmukainen ja sisältää tarvittavat materiaalit uudelle työntekijälle organisaatiossa aloittamisen tueksi. Perehdytysoppaan materiaalien tulee soveltua hyvin myös lisääntyneeseen etätyöhön.

Työ tehdään kehittämistutkimuksena, jossa asetetaan ensin tutkimusasetelma. Asetelmassa kerrotaan tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimusmenetelmä. Tämän jälkeen perehdytään aiheeseen liittyvään teoriaan. Lopuksi tarkastellaan perehdytysopasprosessia ja kerrotaan kehittämistuotoksen tuloksista. Tulosten avulla pyritään vastaamaan mahdollisiin tapahtuneisiin muutoksiin ja parannuksiin toimeksiantajayrityksessä. (Pernaa, 2013, s.2.)

Työssä pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitä teoriaa perehdytysoppaan tekemistä varten tarvitaan?
- Kuinka perehdytyksestä saadaan mahdollisimman selkeä ja johdonmukainen?
- Kuinka oppiminen vaikuttaa perehdytykseen?
- Miten koronakriisi on vaikuttanut etätyöhön ja perehdytykseen?
- Miten perehdytysoppaan tekeminen tapahtuu prosessina?

Tavoitteena on, että toimeksiantaja tulee hyötymään oppaasta ja kykenee hyödyntämään opasta uuden työntekijän perehdytyksessä. Näiden lisäksi oppaan on tarkoitus helpottaa perehdytyksen kokonaisprosessia. Perehdytysoppaan tarkoitus on soveltua myös mahdolliseen jatkokehitykseen ja oppaan ohjeiden olla mallina tuleville perehdytysmateriaaleille.

Perehdytysopas tulee sisältämään muun muassa tarvittavat tiedot tiimin arkipäiväisistä asioista sekä avustavista oheisista töistä. Valmis perehdytysopas pyrkii myös tukemaan perehdytettävien asioiden kertaamisessa, jotta asioihin olisi helpompi palata, eikä niitä tarvitsisi varmistella niin usein toisilta työntekijöiltä perehdyttämisen jälkeen. Tämän avulla myös tiimin perehdytyksestä tuleva työmäärä voidaan saada pienemmäksi, sillä perehtyjä voisi varmistaa tai jopa opetella itsenäisesti tehtäviä oppaan avulla.

2 Lähtökohdat ja tausta

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on monia eri lähestymistapoja ja perinteitä tutkimuksessa. Näissä tutkimustavoista on eri oletuksia todellisuuden luonteesta sekä miten saatuja tietoja analysoidaan. (Kallinen, T. & Kinnunen, T. n.d.)

Kvalitatiivisen aineiston pääasiallinen käyttö tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa suositaan empiiristen aineistojen käyttöä. Näitä voivat olla tekstit, havainnointi tai keskustelut. (Kallinen, T. & Kinnunen, T. n.d.)

Tutkimus toteutettiin kehittämistutkimuksena, mikä tarkoittaa keskittymistä rajatusti, esimerkiksi yhden organisaation tehtävän tai prosessin kehitykseen. Tässä tutkimuksessa prosessina oli perehdytysoppaan luonti palkanlaskentatiimille. Tutkimusmenetelmä sopii työhön, sillä tarkoituksena on tutkia teoriaa, yhdistää kokemuksia ja tuottaa näiden pohjalta perehdytysopas toiminnallisena tuotoksena. (Pernaa, 2013, s.2.)

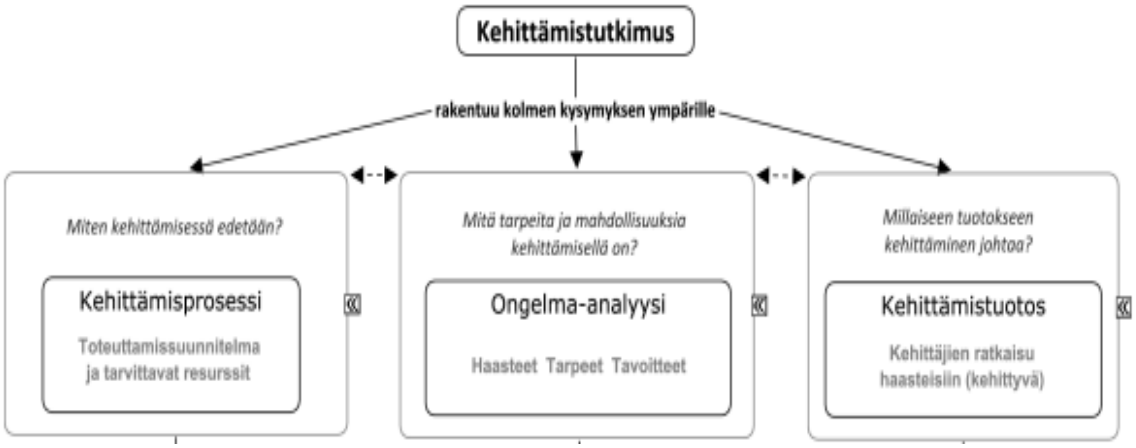
Tutkimuksen paradigmalähtökohta oli tulkinnallinen. Paradigma tarkoittaa jonkin tieteenalan yleisesti hyväksyttyä mallia oppimisessa. Tässä lähtökohdassa päämääränä on tulkita tiettyyn tilanteeseen liittyviä merkityksiä. Oletuksena tutkimuksessa on olla vaikuttaja ja vaikuttamisen kohde. Ilmiönä tutkitaan perehdytysopasprosessia ja perehtyjien kokemuksia. Havaintojen luokittelukriteerinä on perehdytyksen kontekstiin liittyvät asiat. Menetelmänä toimii havainnointi perehdytyksen aikana oppaan tekoa varten. (Puusa & Juuti, 2020, s.59-60.)

2.2 Lähtökohdat ja tutkimusasetelma

Perehdytyksestä aiheena löytyy paljon erilaisia materiaaleja ja lähteitä, joista etsiä teoriaa. Perehdytysoppaan suunnittelusta ja toteutuksesta löytyy myös paljon materiaalia. Etätyöstä löytyy materiaalia, mutta ei laajuudeltaan niin suuresta etätyömäärästä, kuin koronaikana. Korona-ajan etätyöstä ja siihen vaikuttaneista asioista tulee varmasti olemaan hankaluutta

löytää lähteitä, sillä se on niin tuore ja uniikki maailmanlaajuinen tapahtuma. Etätyön vaikutusta saattaa olla tutkittu ja tulkittu, mutta materiaalien luotettavuudessa täytyy olla tarkkana.

KUVA 1. Kehittämistutkimuksen mahdollisuudet Edelsonin mukaan (2006).



Tässä kehittämistutkimuksessa pyritään perehtymään laajasti ja kattavasti perehdytyksen teoriaan. Perehdytyksen teoriaan perehtyminen on tärkeää, sillä perehdytysoppaan suunnittelu ja laatiminen tapahtuu toimeksiantajayrityksen ohjeiden lisäksi olemassa olevan teorian pohjalta. Teoriaosuuteen tulee sisältymään perehdytyksen yleisteoriaa, teoriaa etätyöstä ja perehdytyksestä, sekä teoriaa perehdytystekniikoista. Näiden teoriaosuuksien avulla pyritään avaamaan aihealueita, joilla tulee olemaan vaikutusta perehdytysopasprosessissa. Perehdytystä pohjustava teoria tulee tukemaan oppaan suunnittelua ja luontia.

Monetralla etätyö on lisääntynyt ja yleistynyt, joten etätyö oli olennainen osa teoriaosuutta. Etätyö on tärkeä aihe perehdytyksessä ja perehdytysoppaan teossa, sillä perehdytysoppaan luominen ja kokoaminen tullaan tekemään toimeksiantajayrityksessä yleistyvän etätyön aikana. Etätyö tulee luultavasti vaikuttamaan myös perehdytysoppaan aiheiden valintaan. Perehdytystekniikkojen selkeyttäminen on olennainen osa perehdytysopasprosessia, sillä perehdytettäviä saattaa olla monenlaisia. Vahvalla tietoperustalla saadaan ammattimaisempi ja asiantuntevampi perehdytysopas toimeksiantajalle.

Tutkimuksessa pyritään ratkaisemaan toimeksiantajan tarpeita. Tarpeena on kehittää perehdytystä ja luoda perehdytysohjeiden kokonaisuus opinnäytetyön tuotoksena. Perehdytyksen kehittämisellä työympäristöstä ja perehdytyksestä voidaan saada parempi ja näin ollen vaikuttaa suoraan uuden työntekijän kuvaan yrityksestä. Perehdytystä kehittämällä voidaan myös helpottaa perehdytettävien työkuormaa ja näin vapauttaa aikaa muihin tehtäviin. Haasteina tulee olemaan työn laajuus, sillä perehdytysopas tulee olemaan laaja kokonaisuus. Toisena haasteena saattaa esiintyä myös kokemuksen puute ohjeiden teossa. Tämä saattaa vaikuttaa perehdytysoppaan lopputulokseen ja aihealueiden valintaan.

Lopuksi tarkastellaan perehdytysoppaan onnistumista prosessina ja hyötyjä toimeksiantajalle. Tässä osuudessa tullaan kertomaan prosessin onnistumisesta sekä havaitsemaan mahdollisia tapahtuneita muutoksia.

2.3 Tausta

Perehdytysopas tehdään Monetralle palkkatiimiin. Monetralla on jo olemassa olevaa perehdytystä ja materiaaleja, mutta näihin halutaan kehitystä. Monetralla on valmiiksi hyvä perehdytys, mutta tarkoituksena on luoda uusia ohjeita sekä yhdistää mahdollisia olemassa olevia materiaaleja.

Idea perehdytysoppaan tekemisestä osana opinnäytetyötä lähti omasta ideasta, jota ehdotettiin toimeksiantajalle. Idea syntyi pohtimalla, mitä työpaikalla voisi parantaa tai järkeistää. Halu tehdä juuri perehdytysopas tuli omasta taustastani Monetralla, sillä minulla on kokemusta aikaisemmasta perehdyttämisestä ja tästä kokemuksesta oli herännyt kiinnostus perehdytyksen tehostamiseen ja selkeyttämiseen. Päädyin lopputulokseen, että perehdytysoppaan luonti antaisi paljon uusille työntekijöille ja yritykselle. Oppaan luonnin aikana pyrin kehittämään omaa teoriaani perehdytyksestä ja oppimisesta opasta luodessani.

3 Perehdytys

3.1 Perehdytyksen määritelmä ja roolit

Perehdytyksen pääpiirteenä on opettaa jotain uutta taitoa ja jakaa osaamista. Perehdytykseen kuuluu uuden asian tai tehtävän opettelua ja tarkoituksena on antaa perehtyjälle valmiudet työn tekemiseen. Perehdytyksessä otetaan huomioon, että työ voidaan tehdä turvallisesti ja oikein. Perehdytykseen osallistuvat voivat tavoitella lisää osaamista nykyiseen työtehtävään tai jopa alan vaihtoa. (Lawson, 2015b, alkusanat.)

Perehdytyksessä rooleina ovat perehdyttäjä ja perehtyjä. Yrityksellä, jolle perehdytys tehdään, on myös oma roolinsa. Perehdyttäjä voi olla yrityksen sisällä nimetty tai valittu työntekijä, joka vastaa uusien työntekijöiden perehdytyksestä. Yrityksen sisäinen perehdyttäjä saattaa työskennellä perehdytettävän tehtävän parissa. Yrityksellä voi olla kokoaikainen perehdyttäjä, jonka työtehtävä on vastata kokonaisuudessaan perehdytyksestä. Perehdyttäjä voi olla myös ulkopuolinen henkilö tai taho, joka tarjoaa perehdytystä. Työpaikalla perehdytettävien kysyntä saattaa usein olla suurempi kuin olemassa oleva tarjonta. Tämä saattaa johtaa siihen, että yritys sisällyttää työnkuvaan tai työsopimukseen perehdytyksen. Tällä tavoin perehdyttäjiksi joutuu työntekijöitä, joilla ei ole aiempaa kokemusta perehdyttämisestä tai he eivät muutoin sovi tähän tehtävään. Näin työntekijöiden perehdytys ei ole laadukasta ja sillä on negatiivinen kokonaisvaikutus. (Lawson, 2015b, alkusanat; ks. myös TTK, n.d.)

Perehdyttäjän rooli on olla tukihenkilö, kouluttaja ja opastaja uudelle työntekijälle. Perehdyttäjä vastaa koulutuksesta ja sen toteutumisen edistymisestä. Perehdytys riippuu paljolti siitä, millainen perehdyttäjä on. Perehdyttäjällä on oma persoonansa, joka vaikuttaa paljon perehdytyksen toteutumiseen. Persoona on tärkeä työkalu perehdyttäjälle, sillä sen avulla voidaan vaikuttaa perehdytyksen toteutumiseen ja sen tuomaan vaikutukseen perehtyjälle. Perehdyttäjän on hyvä näyttää oma innostuksensa ja persoonansa, sillä se antaa aidomman ja rennomman kuvan perehtyjälle. (Kortesuo, 2010, s.12, 14.)

Hyvä perehdyttäjä pärjää perustilanteissa, kun hankaluuksia ei tule vastaan. Loistava perehdyttäjä sen sijaan pärjää sekä perustilanteissa että hankalammissa tilanteissa, joissa

esimerkiksi aihealue on perehtyjälle vaikea. Loistava perehdyttäjä tuntee itsensä hyvin ja pystyy tätä kautta luomaan parhaan mahdollisen perehdytyksen. (Kortesuo, 2010, s.15.)

3.2 Perehdytyksen merkitys

Uuden työntekijän perehdytys on tärkeä asia yritykselle, sillä sen avulla luodaan yritykselle parempaa työympäristöä. Perehdytys on kuin ensitapaaminen yrityksen kanssa, joten sen myötä saadut kokemukset vaikuttavat perehtyjän vaikutelmaan ja ajatuksiin yrityksestä. Perehdytys saattaa olla tylsä kokemus työntekijälle, sillä siihen sisällytetään paljon teoriaa, jossa perehtyjät eivät välttämättä pääse olemaan aktiivisessa roolissa. Tylsyyden lisäksi perehdytys on usein jännittävää tai ahdistavaa. Työntekijä määrittelee perehdytyksen aikana, haluaako hän pysyä uudessa työpaikassa. Työntekijä saattaa jopa lopettaa työnsä ensimmäisen työpäivän perusteella. Tutkimusten mukaan jopa 4 prosenttia työntekijöistä lopettaa työnsä ensimmäisen sekavan päivän jälkeen. (Lawson, 2015a, johdanto.)

Välttääkseen uusien työntekijöiden huonoja kokemuksia, työnantajan tulisi tehdä perehdytyksestä mukava ja onnistunut kokemus. Tämä saavutetaan suunnittelemalla ja toteuttamalla perehdytys hyvin. Näin työntekijät saadaan innostumaan uudesta työstä tai tehtävästä. Hyvän kokemuksen saanut työntekijä on motivoituneempi ja pärjää luultavasti perehdytyksessä paremmin. Tämän lisäksi uuden työntekijän ei tarvitse stressata perehdytyksestä ja työn aloittamisesta niin paljon. (Lawson, 2015a, johdanto.)

3.3 Perehdytys laissa

Suomessa työelämän lainsäädännön noudattamisen valvomisesta vastaavat työsuojeluviranomaiset. Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaavat tätä valvontaa. Valvonnan pyrkimyksenä on taata työnteon turvallisuus ja tarkastaa, että yritykset noudattavat kirjattuja lakeja. Keskeisimmät perehdytykseen kuuluvat lait ovat työturvallisuuslaki 738/2002, työsopimuslaki 55/2021 ja laki nuorista työntekijöistä 997/1993. (TTK, 2022, s.10-12.)

Työntekijän työturvallisuudesta määrätään työturvallisuuslaissa. Tämän lain tarkoituksena on määrittää tietyt normit työnteon turvallisuuteen. Laissa määrätään esimerkiksi

työntekijän perehdytys siten, että työpaikan olosuhteet, työvälineet ja vaarat otetaan huomioon. Työnantaja on vastuussa työntekijälle annetuista riittävistä tiedoista. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijän nykyinen osaaminen ja aiempi työkokemus otetaan huomioon perehdytyksessä. (Kupias & Peltola, 2009, s.22-23.)

Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijä saa riittävän nopeasti tiedon työpaikan oleellisimmista työturvallisuustilanteista. Tämän lisäksi työnantajan vastuulla on varmistaa, että työturvallisuusasiat käydään läpi riittävän asianmukaisesti ja ajoissa työntekijän kanssa. (TTK, 2022, s.10.)

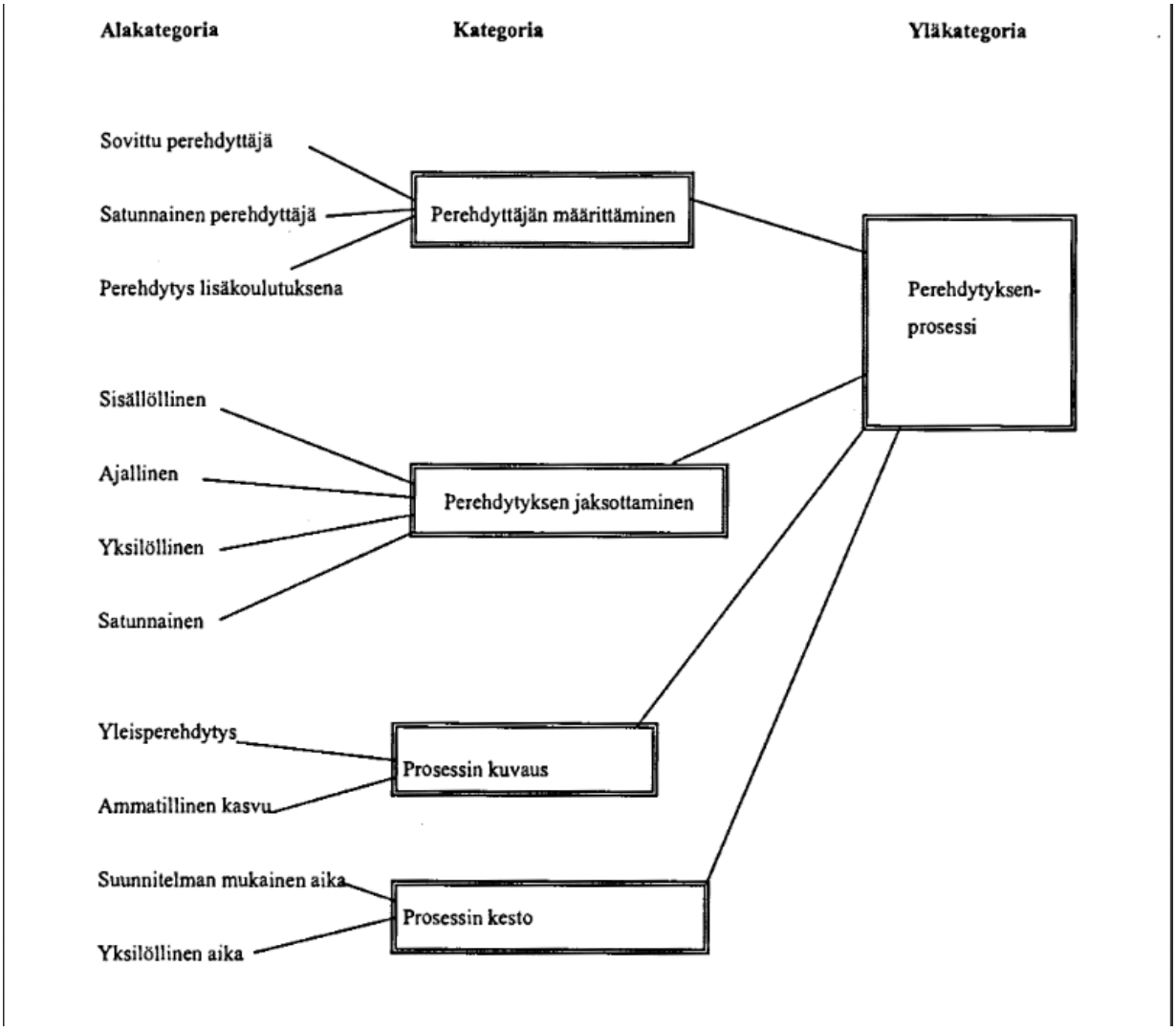
Työsuhdeasioiden hallinnoimiseksi on laadittu työsopimuslaki, jossa muodostetaan perusta näiden asioiden selkeennyttämiseksi. Työsopimuslakia hyödynnetään tilanteessa, jossa työnantaja ja työntekijä tekevät sitovan sopimuksen. Tässä työntekijä saa palkkaa vastikkeeksi valvonnan alaisena tehdystä työstä. Työsopimuslaki on voimassa myös tilanteessa, jossa työntekijä tekee töitä kotoaan esimerkiksi etätöitä tehdessä. Sitova työsopimus voi olla tehty kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi, määräaikaiseksi tai tuntityönä tehtäväksi. Työsopimukseen voidaan sopia koeajasta, joka on maksimissaan kuusi kuukautta. Koeaika voi olla myös lyhyempi. Tämän aikana työntekijä ja työnantaja voivat purkaa työsopimuksen hyvän syyn perusteella. (TTK, 2022, s.9.)

3.4 Ennen perehdytystä

Työnantajalla on perehdytysvelvollisuus, jonka mukaan työnantajan tulee perehdyttää työntekijä tehtäväänsä. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon ajantasainen lainsäädäntö ja tähän liittyen ottaa huomioon työpaikan olosuhteet, työvälineet, tuotantomenetelmät ja työturvallisuus. Perehdytyksessä on hyvä ottaa huomioon, mikä on olennainen osa perehdytystä. Perehdytys antaa perehtyjälle yleiskuvan yrityksestä ja sen toimintavoista. Tämä on yrityksen tärkeä pitää mielessä perehdytystä suunnitellessa, sillä esimerkiksi opiskelijoiden kesken jaetaan kokemuksia eri työnantajista ja yrityksistä. Perehdyttäminen auttaa työtekijöitä pääsemään kiinni yrityksen toimintaan ja perehtyjän työtehtävään. Hyvä perehdytys lisää työntekijän motivaatiota. (LAMK, 2007, s.8.)

Ennen perehdytystä on laadittava suunnitelma perehdytyksen sisällöstä ja toteutuksesta. Suunnittelussa tulee miettiä olennaisimmat asiat perehdytettävästä työstä tai tehtävästä. Suunnitelmassa määritellään myös, kuka toimii perehdyttäjänä ja missä perehdytys toteutetaan. Suunnittelussa otetaan huomioon, mitä kautta työntekijä on hakenut työpaikkaan, sillä esimerkiksi henkilöstöpalveluyritykset voivat esitellä yritystä etukäteen yleisesti ja näin perehdyttäjän tarvitsee vastata varsinaisen tehtävän opastuksesta. Perehdytys voidaan joissain tapauksissa hoitaa etukäteen ulkopuolisen toimijan avulla, joten työnantajan on hyvä ottaa tämä huomioon suunnitteluvaiheessa. Perehtyjän aloittaessa on tärkeä tarkastella tavoitettavuutta perehdytyksen aikana. Joissain tapauksissa työntekijä voidaan jättää itsenäisesti opettelemaan ja tutustumaan työympäristöön, mutta tämä vaatii paljon itsenäisyyttä perehtyjältä. (LAMK, 2007, s.19-20.)

KUVA 2. Perehdytyksen prosessi (Miettinen, M. ym., 2009, s.81.)



Kuva 2 tiivistää perehdytysprosessin eri vaiheiden kautta. Ensimmäinen kategoria on perehdytyksen määrittäminen. Tässä prosessissa perehdyttäjä voi olla ennalta sovittu ja usein yrityksessä tai tiimissä perehdyttävä henkilö. Perehdyttäjä voi olla myös satunnainen. Satunnaisessa perehdytyksessä perehdyttäjä vaihtuu yleensä usein. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi jokin koulutus uudistuneeseen ohjeeseen, jossa yksi paremmin asiaan perehtynyt selventää muille perehdytettävää ohjetta. (Miettinen, M. ym., 2009, s.78.)

Kuvan 2 toisessa kategoriassa mainitaan perehdytyksen jaksottaminen. Perehdytys voidaan jaksottaa sisällöllisesti. Tähän saattaa kuulua esimerkiksi tekstin, kuvien ja aihealueen jaksottaminen perehdytyksessä. Jaksotus voi tapahtua muun muassa tiettyjen aihealueiden

käsittelynä ensin, jos näillä olisi tärkeysjärjestys perehdytysprosessissa. Ajallinen jaksottaminen perehdytysprosessissa tarkoittaa, sitä kauanko yhteen aiheeseen tai koko perehdyttämiseen käytetään aikaa. Jokin aihe saattaa viedä kauemmin aikaa ja toinen olla lyhyempi, joten jaksotus tapahtuisi tämän mukaan. (Miettinen, M. ym., 2009, s.78)

Kuvan 2 kolmannessa kategoriassa mainitaan prosessin kuvaus. Yleisperehdytys saattaa sisältää normaalin perehdytysprosessin, joka on kirjattu perehdytyssuunnitelmaan. Perehdytys ohjaa perehtyjän ammatilliseen kasvuun. Ammatillista kasvua voidaan edesauttaa perehdytyksen suunnitelman avulla, mikäli haluttaan, että perehtyjä syventyisi tiettyyn osa-alueeseen. (Miettinen, M. ym., 2009, s.78-79.)

Kuvan 2 neljännessä kategoriassa mainitaan prosessin kesto. Perehdytyssuunnitelmassa voidaan määritellä perehdytyksen kesto ja eri aihealueiden ajankäyttö. Tätä saattaa vaikeuttaa perehtyjän luonne, sillä kaikki oppivat hieman eri tavalla, joten toisella perehtyjällä saattaa mennä kauemmin oppia tietty osa-alue kuin toisella. Oppimiseen käytettyä aikaa kuvaakin kuvan 1 prosessin keston alakategoriassa mainittu yksilöllinen aika, sillä osa perehtyjistä ei välttämättä saa riittävän selvää kuvaa suunnitellun perehdytyksen aikana, kun taas toisille riittää lyhempikin perehdytys. (Miettinen, M. ym., 2009, s.79.)

3.5 Perehdytyksen toteutus

Perehdyttäjän tehtävään kuuluu suunnitella ja toteuttaa perehdytys. Tavoitteena on saada työntekijät perehtymään tavoiteltuun aiheeseen. Perehdytysaiheiden tavoitteista ja toteutuksesta on yleensä tehty suunnitelma, jonka mukaan perehdytys etenee. Tällainen voi olla muun muassa perehdytyssuunnitelma. Perehdytyssuunnitelman avulla voidaan seurata perehdyttämistä ja tavoitteiden edistymistä. Näin perehdytystä voidaan mukauttaa ja toteuttaa perehdytyksen edetessä. Kirjallisena oleva suunnitelma auttaa myös eri roolien toteutumisessa, sillä suunnitelmaan voidaan tukeutua perehdyttäjän ollessa uusi tai uusi työntekijä voi tarkastella perehdytyksen kokonaisuutta. (LAMK, 2007, s.13-15)

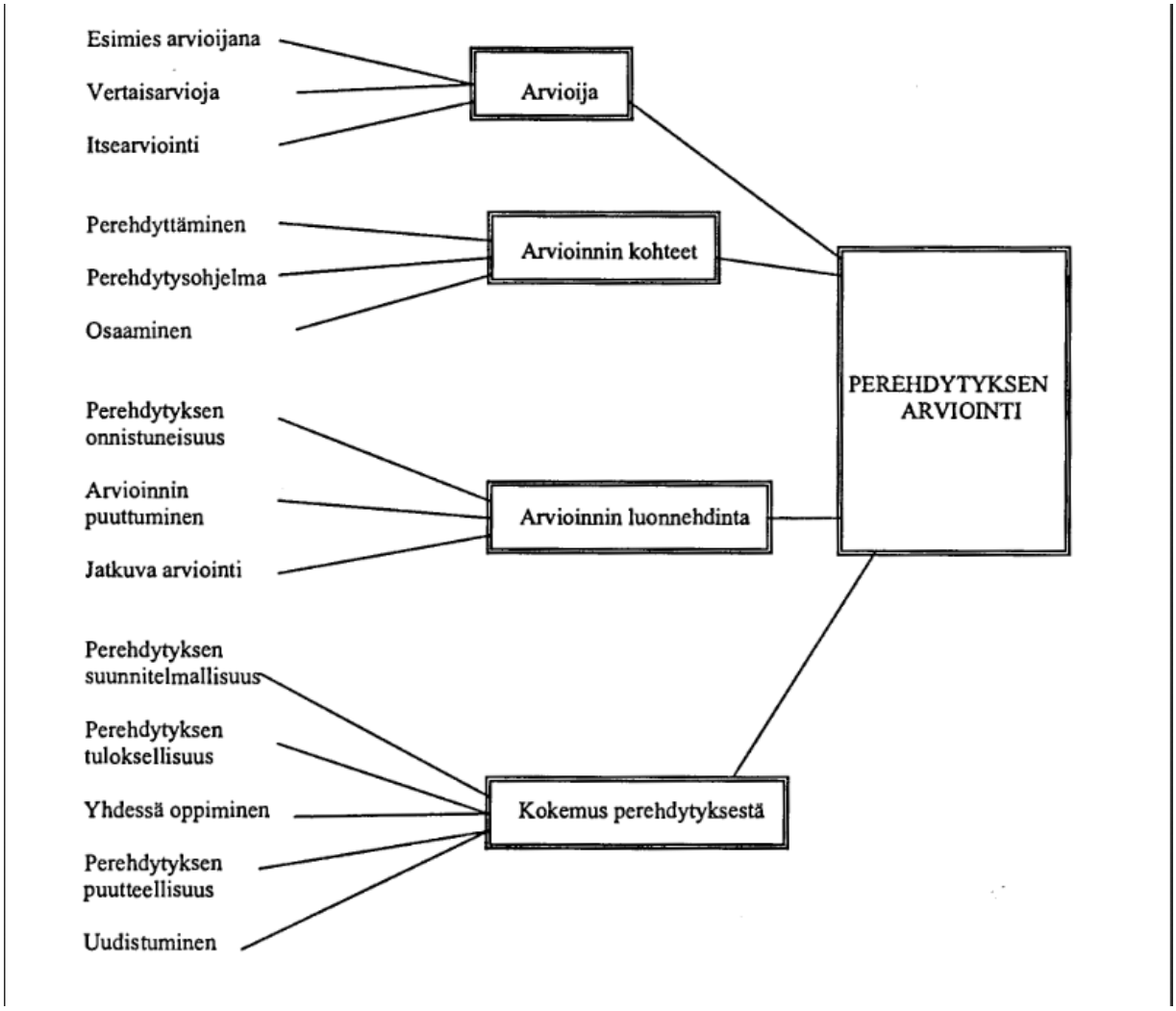
Perehdytys aloitetaan yleensä yrityksen tai tehtävän perusasioista. Perehdytyksen aloituksessa hyödynnetään perehdytyssuunnitelmaa. Perehdytyksessä on usein mukana perehdytyksestä vastaava henkilö, esimies tai kokeneempi työntekijä. Perehdytyksen

aloituksessa käydään läpi yleinen ohjaus ja oma työtehtävä. Perehdytyksessä saatetaan käydä läpi myös tehtäväkohtainen työnopastus. Perehdytyksen aloitus antaa työntekijälle selkeyttä työpaikkaan, työnantajaan ja omaan työtehtävään liittyen. Perehdytyksessä työntekijälle tulee selkeämpi kuva omasta osuudesta yrityksen laajemmassa toiminnassa. Perehdytyksen aloitus onkin tärkeä osa perehdytystä, sillä kokonaisuuden ja työtehtävien hahmottuessa motivaatio lisääntyy. (LAMK, 2007, s.13-15)

3.6 Perehdytyksen onnistumisen arviointi

Onnistunut perehdytys lyhentää työn tekemiseen ja oppimiseen käytetyn ajan tarvetta. Hyvä perehdytys antaa uudelle työntekijällä yleiskuvan yrityksestä ja voi tällä tavoin lisätä työntekijän sitoutumista työpaikkaansa. Sitoutuneisuus vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja säästää rekrytointiin käytettäviä resursseja. (LAMK, 2007, s.19-21)

KUVA 3. Perehdytyksen arviointi (Miettinen, M. ym., 2009, s.79.)



Kuvan 3 perusteella nähdään, kuinka perehdytyksen arviointi tapahtuu kokonaisuutena. Perehdytyksellä voi olla eri arvioijia, kuten ensimmäisen kategorian alakategorioissa esitetään. Arvioijina voi toimia esimies tai vertainen esimerkiksi kollega. Arvioija voi olla myös perehtyjä itse itsearvioinnin kautta. Esimies voi dokumentoida perehdytystä perehdytysprosessin aikana ja tällä tavoin arvioida lopputulosta. Arviointia voi tulla myös perehtyjän osalta. Arviointi voidaan suorittaa esimiehen kanssa tai tapahtua itsearviointina. Itsearvioinnissa vaikuttavat omat kokemukset perehdytyksestä. (Miettinen, M. ym., 2009, s.79-80.)

Kuvan 3 toisessa kategoriassa mainitaan arvioinnin kohteet. Näitä voi olla normaalissa perehdytyksessä perehdyttäminen, toteutunut suunnitelma ja opitut asiat perehdytyksen

aikana. Osaamista voidaan arvioida sekä perehdyttäjän että perehtyjän osalta. Osaaminen voi tulla esille esimerkiksi siinä, kuinka osaava perehdyttäjä on tai kuinka hyvin hänellä on perehdytettävä osa-alue hallussa perehdytyksen jälkeen. Perehtyjän osalta osaamista voidaan mitata jo olemassa olevalla ammattitaidolla tai osaamisella. (Miettinen, M. ym., 2009, s.80.)

Kuvan 3 kolmannessa kategoriassa mainitaan arvioinnin luonnehdinta. Perehdytyksen onnistuneisuutta voidaan havainnoida arvioinnin perusteella, sekä perehtyjien menestymisen seurauksena, sillä jos perehdytys on ollut hyvä, on perehtyjä päässyt hyvin perille perehdytettävään aiheeseen ja osaa täten tehdä työnsä hyvin. Arvioinnin puuttuminen saattaa olla riskitekijä, sillä ilman sitä, ei osata korjata puutteita ja parantaa perehdytystä. Jatkuvan arvioinnin avulla voidaan taata, että perehdytyksestä tulee ajankohtaista palautetta ja täten perehdytystä voidaan koko ajan parantaa. (Miettinen, M. ym., 2009, s.80-82.)

Kuvan 3 neljännessä kategoriassa mainitaan kokemus perehdytyksestä. Kokonaisuudessa kokemus perehdytysprosessista tulee suunnittelun onnistumisesta, tuloksista ja uuden oppimisesta. Kokemuksissa saatetaan myös ottaa huomioon perehdytyksen puutteet ja sen aikana tapahtunut uudistuminen. Puutteellisen perehdytyksen tehdessään, yritys ei välttämättä saa helposti uusia työntekijöitä. Kokemuksen arviointi auttaa kokonaiskuvan hahmottamista ja täten toiminnan kehittämistä. (Miettinen, M. ym., 2009, s.80-81.)

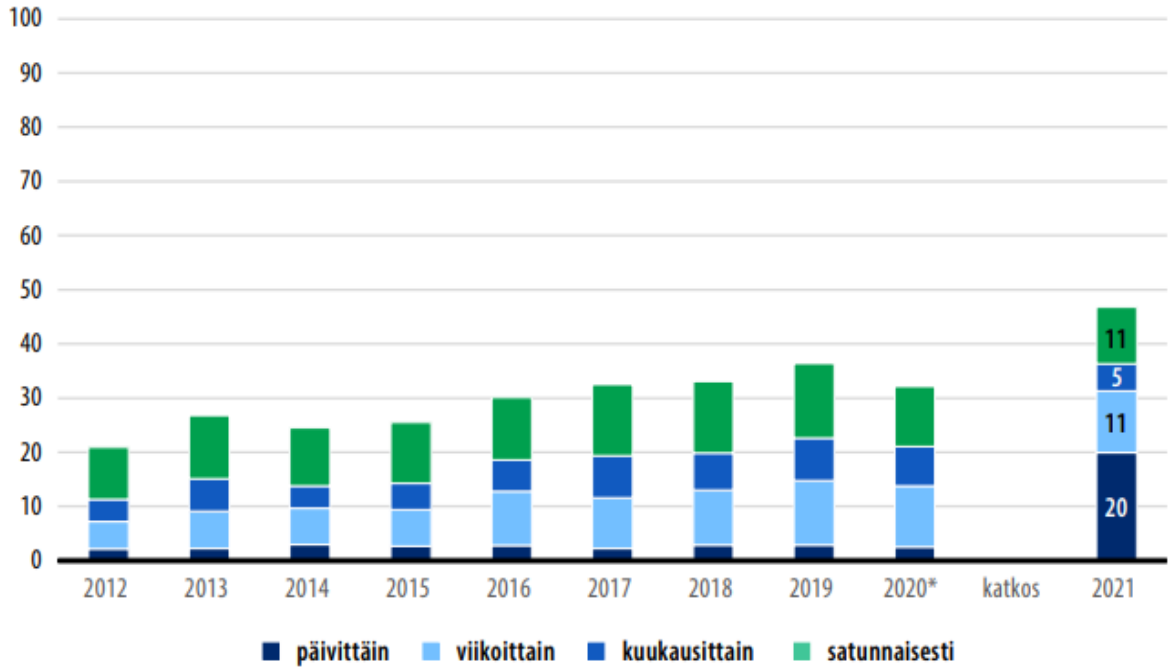
4 ETÄTYÖ JA PEREHDYTYS

4.1 Etätyön lisääntyminen koronakriisin takia

Maailman terveysjärjestö ilmoitti 2020 vuoden alussa, että koronaviruksesta oli havaittu uusi kanta Wuhanissa Kiinassa. Pian tämän jälkeen ensimmäiset koronarajoitukset tulivat maailmalle. Työntekijöiden työpaikalla olo väheni, sillä moni joutui lopettamaan työmatkat kokonaan etätyön yleistyessä. Yleinen etätyösuositus jatkui vuodesta 2020 vuoteen 2021. Koronatilanne kuitenkin helpottui ja rajoituksia poistettiin. Moni työntekijä oli kuitenkin jo tottunut etätyöhön ja se nähtiin positiivisena koronatilanteen normalisoituessakin. Yritykset muuttivat koronatilanteen takia käytäntöjään ja investoivat etätyön mahdollistamiseen. Nämä käytännöt ja tehdyt muutokset mahdollistivat etätyön jatkumisen tai lisääntymisen monessa yrityksessä. (Dr.Stanier, 2022., luku 1, kappale 2.)

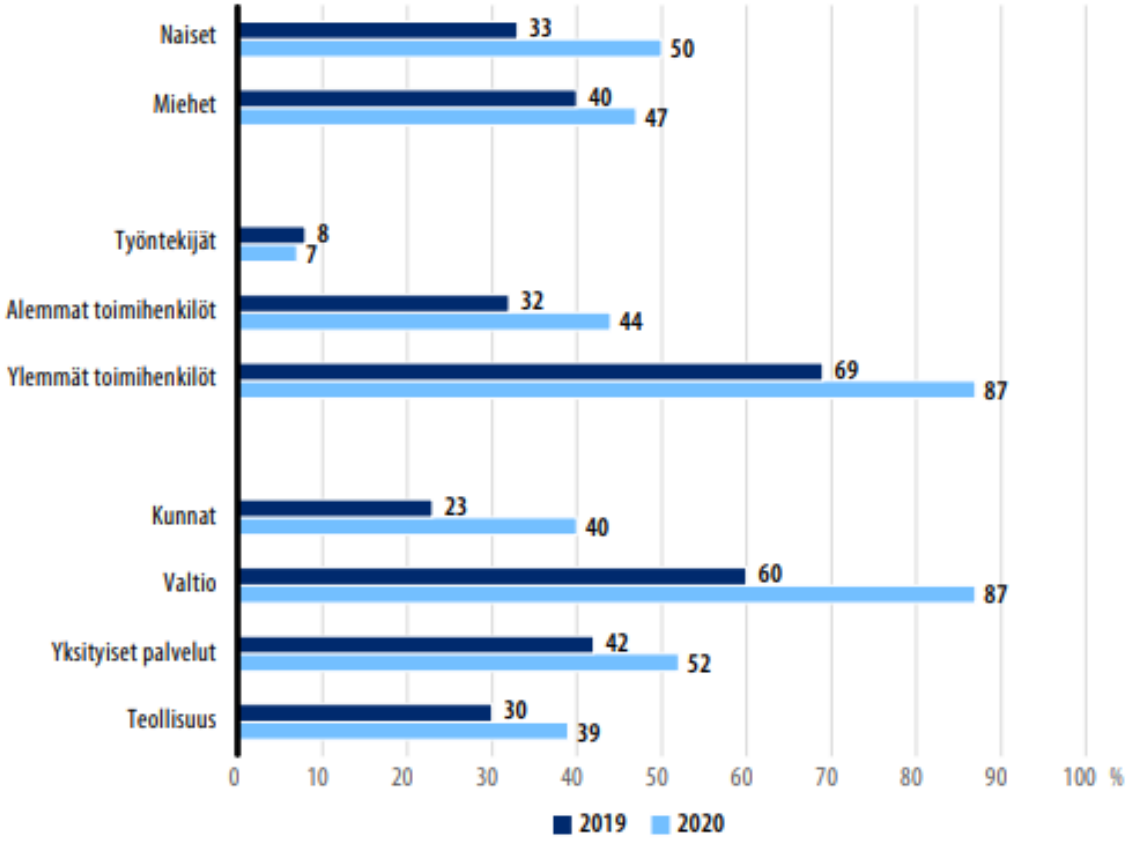
Vielä 2020 vuonna ei ollut huomattavaa muutosta suomalaisten etätyön tekemisessä. Vuonna 2021 etätyö kuitenkin yleistyi huomattavasti verrattuna aikaisempiin vuosiin. Työolobarometristä selvisi, että noin joka viides ilmoitti tehneensä päivittäistä etätyötä tarkastellun 12 kuukauden aikana. (TEM, 2021a, s.46.) Etätyön kasvua 2021 vuonna verrattuna muihin vuosiin kuvataan kaaviossa 1.

KAAVIO 1. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012-2020 ja 2021 (%) (TEM, 2021a, s.46.)



Valtioneuvoston työolobarometrin mukaan etätyö lisääntyi työntekijöillä, jotka eivät olleet tehneet aikaisemmin ollenkaan etätyötä, sekä niillä ketkä tekivät etätyötä satunnaisesti. Etätyö lisääntyi etenkin ylemmillä toimihenkilöillä. Myös alempien työntekijöiden etätyön tekeminen kasvoi. Etätyön lisääntyminen kasvoi sekä naisten että miesten osalta. (TEM, 2021b, s.79-80.) Etätyön lisääntymistä koko 2020 vuodelta verrattuna 2019 vuoteen kuvataan Kaaviossa 2.

KAAVIO 2. Etätyö sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työnantajasektorin mukaan 2019-2020, % (TEM, 2021b, s.81.)



4.2 Miten etätyöhön on päädytty

Etätyö on tullut mahdolliseksi pitkälti teknologian nopean kehityksen takia. Säännöllisen etätyön mahdollistamiseksi on tarvittu muun muassa tarpeeksi nopea internetyhteys, älypuhelinten kehittymistä, etäkokouksiin ja yhteydenpitoon luotujen sovellusten yleistymistä ja kehittymistä sekä teknologian hintojen kohtuullisuutta, jotta kaikilla olisi niihin varaa. Nämä etätyön kehityksen mahdollistajat ovat olleet olemassa jo ennen koronakriisiä, mutta vasta kriisin syntyessä monet yritykset ovat ottaneet etätyön käyttöön joko täysin uutena tai laajempana, kuin aikaisemmin. Etätyö ei siis tullut monille yrityksille luonnollisena jatkumona lähityön lisäksi, vaikka se olisi ollut hyvinkin mahdollista, vaan

muutos tapahtui vasta koronakriisin syttyessä. Monet yritykset ovatkin pärjänneet hyvin laajemman etätyön käyttöönoton jälkeen. (Dr.Stanier, 2022., luku 1, kappale 1.)

4.3 Perehdytys etätyössä

Etätyön lisääntyminen on muuttanut työympäristöä ja työntekijöiden toimintatapoja. Iso muutos on tullut etenkin työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Työntekijät tapaavat toisiaan ruudun välityksellä, eikä kasvokkain työpaikalla. Tämä on hankala muutos etenkin uusille työntekijöille ja heidän hyvinvoinnilleen. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista ja terveellisistä työtavoista, vaikka tehtäisiinkin vain etätyötä. Etenkin työn aloitus on raskasta uudelle työntekijälle. Osa perehdytyksestä voi olla etätyökäytäntöjen ja hyvinvoinnin tukemista etätyöskentelyn aikana. (TTL, nd.)

Etätyön lisääntymisen vaikutuksesta muuttuneesta kommunikaatiosta on hyvä ottaa huomioon, miten työntekijät kommunikoivat. Kommunikaatio tapahtuu nykyisin usein kameran tai viestien välityksellä. Etätyö tuo kuitenkin mahdollisuuksia, sillä työntekijät voivat kommunikoida laajemman verkoston kautta. Tämä on mahdollista, koska fyysisesti toimistolla ollessa on rajatut työtilat ja etätyössä kaikki ovat tavoitettavissa ruudun toisella puolella. (Dr.Stanier, 2022., luku 2, kappale 1.)

Etätyön perehdytyksessä tavoitettavuuteen on tullut iso muutos. Etänä työskennellessä perehtyvää työntekijää ei nähdä pakosti fyysisesti, joten on vaikea nähdä, onko työntekijällä tehtävää sillä hetkellä. Perehdyttäjä saattaa myös helpommin unohtaa kommunikoinnin, jos kumpikaan ei näe toisiaan fyysisesti. Etätyön aikana tulee muistaa, että perehdytys tulisi suorittaa yhtä laadukkaana ja toimivana, vaikka fyysinen läsnäolo puuttuisi. (Dr.Stanier, 2022, luku 7, kappale 1.)

5 Oppiminen perehdytyksessä

5.1 Oppimistyylit perehdytyksessä

Perehdytyksessä on monta eri tapaa oppia. Ihmiset ovat erilaisia oppijoita, joten perehdytyksessä on hyvä olla tehokas menetelmä juuri perehdytyksessä oleville. Hyvässä perehdytyksessä perehdyttäjä ottaa siis huomioon monta eri oppimismenetelmää. (Kortesuo, 2010, s.107.)

Ihmiset hyödyntävät oppimisessaan montaa eri aistia. Yksi näistä on näköaisti. Etenkin visuaaliset ihmiset, jotka oppivat parhaiten teksteistä, kuvista ja siitä mitä näkevät, tarvitsevat paljon nähtävää sisältöä. Visuaalisuus voidaan ottaa hyvin huomioon perehdytyksessä tekemällä tekstistä selkeää ja helposti ymmärrettävää, valitsemalla sopivia kuvia tai kaavioita selkeyttämään tekstiä ja kiinnittämällä huomiota eleisiin perehdyttäessä. (Kortesuo, 2010, s.108.)

Etätyötä tehdessä voidaan kiinnittää huomiota esitykseen, mutta perehdyttäjän eleet ja ilmeet saadaan esille vain pitämällä kameraa päällä. Tämä luokin haasteen etäperehdytykseen, sillä jos kameraa ei haluta pitää päällä, on osa Katleena Kortesuon mainitsemasta visuaalisuudesta poissa perehdytyksessä.

Toinen aisti, mikä on hyvin läsnä perehdytyksessä, on kuuloaisti. Tätä hyödyntävät etenkin auditiiviset ihmiset, jotka tarvitsevat ja oppivat kuuloärsykkeiden avulla. Perehdyttäjän on hyvä ottaa huomioon puhe perehdyttäessä, sillä monotoninen ääni voi saada perehtyjät vähentämään kiinnostustaan ja täten saada heidät oppimaan tai muistamaan huonommin. Auditiivisuus voidaan ottaa hyvin huomioon esityksessä äänenlaadun, videoiden ja keskustelun avulla. Erilaiset auditiiviset ärsykkeet monipuolistavat esitystä. (Kortesuo, 2010, s.108.)

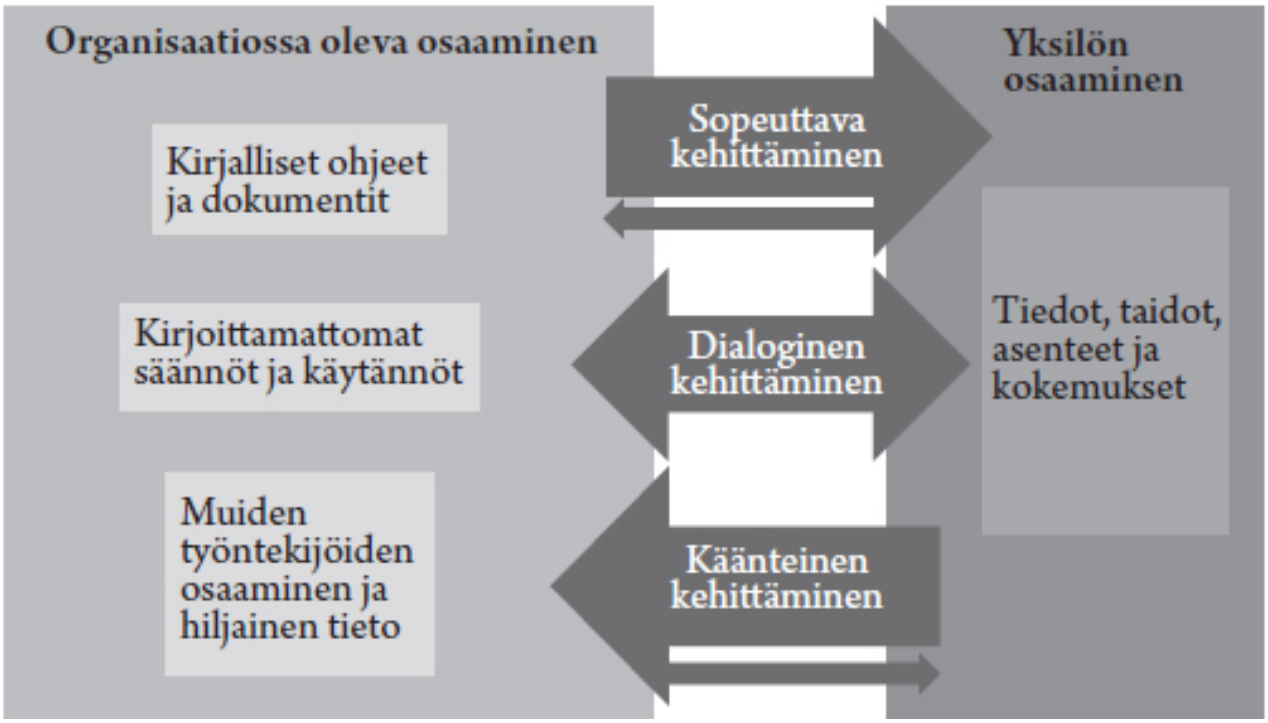
5.2 Oppimisen soveltaminen

Sopeuttavaa kehittämistä on tilanteissa, joissa muodostetaan perusta koko yrityksen toiminnalle tai tilanteissa, joissa toimitaan tiettyjen lakien ja ohjeistuksien mukaan. Tässä

mallissa ei juurikaan oteta huomioon työntekijöiden osaamista ja motivaatiota. (Kupias & Peltola, 2019 luku 1, kappale 5.)

Dialogisessa kehittämisessä perehdyttäjä käy aitoa dialogia perehtyjän kanssa perehdytyksen osalta. Tämä malli edellyttää perehdyttäjältä ohjaavampaa ja opastavampaa otetta perehdytyksessä. Tässä mallissa perehtyjä saa yleensä vaikuttaa enemmän organisaation kehittämiseen. (Kupias & Peltola, 2019 luku 1, kappale 5.) Kuvassa 4 käsitellään organisaation ja yksilön välistä kehittämistä.

KUVA 4. Sopeuttavaa, dialogista vai käänteistä kehittämistä? (Oppiminen työssä 2019.)



Käänteisessä kehittämisessä annetaan enemmän valtaa työntekijöille, jotta he voivat vaikuttaa organisaatioon jo perehtyessä. Näin perehtyjä voi vaikuttaa omalla osaamisellaan yrityksen toimintaan tiedon, taidon ja kokemusten kautta. Tässä mallissa yrityksen pitää olla valmis antamaan enemmän valtaa ja ottaa huomioon, että valta tuo uusille työntekijöille enemmän vastuuta. (Kupias & Peltola, 2019 luku 1, kappale 5.)

Käänteistä kehittämistä voidaan käyttää sekä sopeuttavassa että dialogisessa kehittämisessä. Dialogisessa kehittämisessä voidaan hyödyntää käänteistä kehittämistä jakamalla tietoa sekä perehdyttäjän että perehtyjän kesken. Kuvan 4 mallissa mainitaan kirjoittamattomat säännöt ja hiljainen tieto. Näitä voi olla molemmilla osapuolilla, joita jakamalla voidaan tehostaa perehdytystä ja auttaa perehdytyksen kehittämisessä. (Kupias & Peltola, 2019. luku 1, kappale 5.)

5.3 Oppimisen tukeminen

Työpaikoilla tarvitaan ihmisiä, jotka auttavat oppimisprosessissa ja tukevat tarpeen mukaan. Näitä ovat esimerkiksi perehdyttäjät. Lähtökohtana perehdytyksessä on usein, että yksilön ei tarvitse selvitä yksin oppimisprosessista, vaan perehdytettävä saa tukea tarpeen tullen. Oppimisen tukemista tarvitaan erilaisissa perehdytystapauksissa. Näitä voivat olla esimerkiksi tulokasperehtyminen, muutosperehtyminen ja arkioppiminen. (Kupias & Peltola, 2019. luku 3, kappale 1.)

Tulokasperehtymisessä valitun uuden työntekijän tiedetään vaikuttavan koko tiimin tai työyhteisön toimintatapoihin. Tässä pyritään tukemaan uutta työntekijää, jotta he voivat vaikuttaa muutoksillaan työyhteisön toimintaan. Muutosperehtymisessä yritykseen on tulossa jokin suuri muutos, joka vaikuttaa laajasti työntekijöiden tehtäviin tai toimintatapoihin. Muutosperehtymisessä pyritään tukemaan työyhteisöä oppimaan uutta ja sopeutumaan muutostilanteessa. Arkioppiminen tarkoittaa normaalia työssä tapahtuvaa arkista oppimista, jota voidaan tukea esimerkiksi kannustamalla työntekijää ottamaan uusia tehtäviä tai oppimaan uutta normaalin työn lisäksi. (Kupias & Peltola, 2019. luku 3, kappale 1.)

6 PEREHDYTYSOPAS JA PROSESSIN ETENEMINEN

6.1 Perehdytysoppaan suunnittelu

Suunnitteluvaihe lähti käyntiin jo aikaisemmin perehdyttäessäni Monetralla. Laadin mielessäni kuvaa mahdollisesta oppaasta ja siihen liittyvistä asioista, joista lähti idea toteuttaa tällainen työ toimeksiantajayritykselle. Ehdotin työtä toimeksiantajalle ja hyväksytin perehdytysoppaan tekemisen opinnäytetyönä.

Perehdytysoppaan suunnittelussa tuli huomioida, mitä menetelmää haluttiin käyttää tai tarvittiinko jopa useampia eri menetelmiä. Menetelmien valinnassa piti huomioida yrityksen tarpeet ja työnkuva. Suunnittelussa otettiin huomioon olennaisimmat ohjeet työtehtävää ja työn aloitusta varten. Aluksi tuli miettiä myös, millainen perehdytys Monetralla oli ja mitä kehitettävää siinä oli. Monetran perehdytys oli alun perin jo hyvä, mutta koin, että sitä pystyttiin kuitenkin vielä kehittämään ja tehostamaan. Tavoitteena oli muun muassa, että perehdytysohjeet löytyisivät helposti ja omista kategorioistaan. Näiden lisäksi ohjeiden tuli olla selkeitä, jotta uusi työntekijä tulisi ymmärtämään ohjeet mahdollisimman nopeasti ja kokemuksen kertyessä suoriutumaan työtehtävistä itsenäisesti kirjallisten ohjeiden avulla.

Perehdytysohjeiden aiheiden valintoihin liittyen käytiin keskusteluita tiimiläisten ja uudempien työntekijöiden kesken, jotta aiheet olisivat mahdollisimman ajankohtaisia. Uudempien työntekijöiden kanssa pohdittiin, mitkä olisivat mahdollisia ongelmatapauksia tai missä aiheissa perehdytyksessä olisi parannettavaa. Ohjeisiin haluttiin myös mahdollisia rutiininomaisia muistettavia asioita ja tekijöitä, jotta näitä ei tarvitsisi varmistaa niin usein muilta tiimiläisiltä. Suunnittelussa tuli ottaa huomioon, millaisessa muodossa perehdytysopas tultaisiin laatimaan ja millainen rakenne siinä olisi. Tässä tuli ottaa huomioon, tehdäänkö opas paperisena vai sähköisesti ja millaiseen muotoon ohjeet tultaisiin tekemään. Mahdolliset vaihtoehdot olivat kirjallinen, video tai esitys.

6.2 Perehdytysoppaan laatiminen

Perehdytysoppaan tekeminen aloitettiin työstämällä valittuja aihealueita perehdytyskokonaisuuksiksi ja koostamalla jo valmiina löytyviä ohjeita yhdeksi oppaaksi.

Laatiessa tuli ottaa huomioon, että oppaaseen otettavat ohjeet ovat ajan tasalla, sillä ohjeet saattoivat vaatia tarkastusta ja päivitystä. Toteutusmenetelmäksi valittiin kirjallinen tuotos, joka toteutettiin oman kokemukseni ja erilaisten kohtaamieni tapausten kautta. Perehdytysopas tehtiin Word-dokumenttina.

Ohjeiden rakenteena tuli olemaan pääotsikot, väliotsikot, perusteksti ja näiden lisäksi kuvia eri prosesseista. Perehdytysoppaan laatimisessa hyödynnettiin vahvaa dialogia uudempien työntekijöiden eli perehtyjien kanssa. Omien kokemuksieni ja uudempien työntekijöiden tiedon yhdistäminen tuotti nopeasti tuloksia ja aihealueita tuli sopiva määrä. Näistä tärkeimmät ja ajankohtaisimmat valittiin perehdytysoppaaseen. Työhön tuli myös kattava osio uudempien työntekijöiden aloittamisesta ja hieman tietoa etätyöstä, sillä ne olivat ajankohtaisia ja tärkeitä asioita perehdytyksen aloittamisessa. Oppaan työstämisessä otettiin huomioon Monetran oma yleinen perehdytys ja perehdytyksen käytännöt. Monetralla oli jo valmiiksi vahva perehdytyssuunnitelma ja erilaisia ohjeita, mutta tuotokseen koottiin näistä tärkeimpiä asioita tietylle palkkatiimille.

Perehdytysoppaaseen lisättiin ja täydennettiin joitain kohtia selkeyden vuoksi ja toimeksiantajayrityksen palkkatiimiin soveltuvaksi. Oppaaseen luotiin selkeät kategoriat ja sisällysluettelo, jonka avulla on tarkoitus navigoida kätevästi eri aihealueiden välillä. Joitain ohjeita otettiin myös paperisesta muodosta sähköiseksi. Tätä pidettiin tärkeänä, sillä etätyön lisääntymisen ja yleistymisen takia ohjeiden oli tarkoitus olla helposti saatavilla kaikille tiimiläisille työskentelypaikasta riippumatta. Oppaaseen laadittiin ohjeita aikaisemmin esille nousseisiin ongelmatapauksiin ja aiheisiin, jotka uudet työntekijät olivat kokeneet monimutkaisiksi. Opas tuli sisältämään monia rutiininomaisia päivittäistehtäviä sekä useita ulkoa muistettavia lukuja ja asioita työskentelyn tueksi.

6.3 Kokemus perehdytysopasta tehdessä

Perehdytysoppaan laatiminen vaati kokemusta palkanlaskennan työtehtävistä ja toimeksiantajayrityksestä, sillä opas tuli sisältämään laajasti erilaisia työtehtäviä sekä yleisiä ohjeita uusille työntekijöille. Opasta lähdettiin tekemään siinä lähtökohdassa, että perehdytysoppaasta saataisiin mahdollisimman hyvä, jos sen loisi ennestään perehdyttänyt henkilö.

Perehdytysoppaan luomiseen vaadittiin vahva kokemuspohja ja käsityksiä erilaisista ongelmatapauksista perehdytyksessä. Oppaasta saatiin luotua ytimekäs ja selkeä, sillä minulla oli jo kokemusta yrityksen toimintavoista ja perehdyttämisestä. Tämän lisäksi olin saanut aiemmasta perehdytyksestä ja perehtyjiltä palautetta ja esimerkkejä siitä, millaisia ohjeita tarvittiin. Ongelmaksi muodostui kuitenkin tietyt aihealueet ja tulkinnat, joista ei ollut aikaisempaa kokemusta tai tietotaitoa, joten ne jouduttiin jättämään oppaasta pois. Näitä tapauksia ei myöskään koettu olennaisiksi uusille työntekijöille, joten menettelystä ei ollut haittaa perehdytyksen suunnittelussa tai etenemisessä. Joitain tapauksia jouduttiin myös varmistamaan kokeneemmilta työntekijöiltä, jotta valmiissa ohjeissa tuli olemaan varmasti oikeat menettelytavat. Menettelytapojen ja käytäntöjen tietäminen ennestään loi vahvan pohjan ohjeiden laatimiseen.

6.4 Arviointi ja tapahtuneet muutokset

Oppaan arviointi tapahtui esimiehen ja opasta käyttävien uusien työntekijöiden toimesta. Arviointiin otettiin huomioon myös oppaan tekijän itsearviointi. Arviointia oli ennen perehdytysoppaan käyttöönottoa ja sen jälkeen. Ennen käyttöönottoa arvioitiin perehdytysoppaan sisältöä ja selkeyttä. Perehdytysopasta tehtäessä arvioitiin myös prosessin etenemistä.

Käyttöönoton jälkeen uudet ja kokeneemmat työntekijät arvioivat opasta hyödyllisyyden ja sisällön perusteella. Tässä arvioinnissa otettiin huomioon lisäksi oppaan onnistuminen ja ajankohtaisuus. Perehdytysoppaan hyödyllisyys tuli sen tarpeesta työntekijöille ja oppaan osallisuudesta perehdytyksen parantamisessa. Itsearvioinnissa pohdittiin prosessin kestoa sekä tuloksia ennalta pohditun suunnittelun ja ennakkoluulojen kautta. Perehdytysoppaan laadinta ja kokoaminen kesti odotettua hieman kauemmin, mutta se saatiin kyllä kohtuullisessa ajassa valmiiksi. Tavoitteena oli saada opas mahdollisimman nopeasti käyttöön tinkimättä valmiin oppaan laadusta ja tässä onnistuttiin hyvin. Ennalta pohditut tavoitteet saatiin täytettyä. Tulokset yllättivät positiivisesti ja palaute oli parempaa, kuin osattiin odottaa. Arvioinnin kautta opasta voidaan muokata ja sieltä voidaan, joko ottaa asioita pois tai lisätä. Jatkomuokkausta varten oppaaseen tuli loppuun muutosloki, johon tulee mahdolliset muokkaukset tai sisällön päivitykset. Lokiin voidaan myös merkata poistettava tai lisätty osuus.

Perehdytysoppaasta saadusta palautteesta tuli kokonaisuudessaan ilmi sen tarpeellisuus. Palautteena saatiin myös kiitosta avusta ja helpottuneesta perehdytyksestä. Etenkin ohjeiden teko sähköisenä sai kiitosta. Aihealueet saatiin tehtyä hyvin ajankohtaisiksi ja täsmällisiksi. Perehdytysprosessia saatiin parannettua, myös luomalla ohjeita oppaaseen, jotka olivat olleet niin sanotusti hiljaista tietoa, eli niitä käytiin läpi perehdytyksessä, mutta kirjallisia ohjeita ei niistä ollut. Tämä selkeytti perehdytystä, sillä uudet työntekijät pääsivät paremmin mukaan palkanlaskennan prosesseihin ja pystyivät tehostamaan työntekoaan. Tehostamisen avulla he pystyivät myös keskittymään paremmin perehdytyksen aikana, sillä ohjeet löytyivät jo valmiiksi perehdytysoppaasta kirjallisena. Näin perehtyjät pystyivät keskittymään enemmän oppimiseen, eikä omien muistiinpanojen kirjaamiseen.

7 POHDINTA

Lopputuloksena toiminnallisena tuotoksena tehty perehdytysopas, sen ymmärtämiseen vaadittava teoriaosuus ja perehdytysopasprosessi saatiin hyvin selkeäksi kokonaisuudeksi. Perehdytyksen yleisteoria saatiin kattavaksi ja siinä esiintyvät aiheet yhdistettiin hyvin perehdytysoppaan tekoon. Perehdytysopas onnistui hyvin ratkaisemaan sille asetettuja haasteita. Oppaasta saatiin johdonmukainen sekä siinä otettiin hyvin huomioon etätyö ja oppiminen. Valmis opas soveltuu yhtä hyvin toimistolla oleville, kuin etätyössä oleville, joten tässä tavoitteessa työ oli erittäin onnistunut. Aihealueiksi saatiin valittua olennaisia osioita palkkatiimin työskentelyyn liittyen. Valitut aiheet vastasivat hyvin perehdytyksessä esille tulleita haasteita ja mahdollisia uusille työntekijöille vaikeampia aihealueita.

Perehdytysopas tuli käyttöön toimeksiantajayrityksessä opinnäytetyöprosessin aikana. Valmista opasta käytettiin uusien työntekijöiden perehdytyksen tukena. Perehdytettävät käyttivät opasta päivittäisessä työskentelyssään. Oppaan ohjeiden avulla myös perehdytettiin ja niitä käytettiin tukena perehdyttämisen jälkeen. Näin perehtyjät pystyivät käyttämään opasta ikään kuin muistilistana työskentelynsä tukena. Tämä vähensi huomattavasti jatkokysymyksiä, sillä ne pystyttiin tarkastamaan kätevästi oppaan ohjeista. Etenkin oppaan yleiset ohjeet saivat kiitosta, sillä ne selkeyttivät uudelle työntekijälle palkkatiimin ja yrityksen kokonaisuutta ja aikatauluja. Perehdytysoppaan käyttöönoton jälkeen pystyttiin ottamaan mallia valmiista oppaasta uusiin perehdytysmateriaaleihin ja lisäämään erillisiä ohjeita oppaan tueksi.

Perehdytysopasta kehitettiin prosessin aikana ja sieltä otettiin joitain aiheita pois ja lisättiin materiaaleja kehitysehdotusten perusteella. Kehitysehdotuksia antoivat enimmäkseen uudet ja perehdytettävät työntekijät. He ilmaisivat toiveita ja ehdotuksia mahdollisista lisättävistä aihealueista tai ohjeista. Tästä saatiin tärkeää palautetta ja näkökulmia oppaan kehitykseen, sillä näin saatiin yhdistettyä oma näkökulmani opasta käyttävien työntekijöiden pohdintoihin. Yhteiskehityksen ansiosta opas sai monia hyviä muutoksia ja siitä saatiin selkeämpi kokonaisuus. Opas on ollut tämän takia luonnin jälkeen jatkuvassa kehityksessä.

Perehdytysoppaan jatkokehitys on vielä avoinna, sillä Monetralle on tulossa iso muutos organisaatiossa hyvinvointialuemuutoksen takia 2023 vuoden alussa. Tämä muutos vaikuttaa olennaisesti työtehtäviin ja täten perehdytysoppaan aihealueisiin. Perehdytysopas

laadittiin ja toteutettiin olemassa olevien haasteiden ja aihealueiden perusteella, joten sitä ei voi suoraan soveltaa muutoksen jälkeen. Osa oppaan aihealueista tulee luultavasti muuttumaan ja osa jopa poistumaan, joten oppaan jatkokäyttö on vielä avoinna. Osa aihealueista tulee kuitenkin pysymään samoina, joten näihin ei tarvitse tehdä muutoksia. Opas on kuitenkin päässyt jo hyvin käyttöön, joten sen voidaan nähdä täyttäneen tehtävänsä. Opas laadittiin perehdytyksen selkeyttämiseksi ja avuksi uusille työntekijöille. Tässä tavoitteessa opas oli siis erittäin onnistunut.

Perehdytysopas on tehty sisäisesti toimeksiantajayritykselle ja näin ollen materiaalia ei voida hyödyntää työpaikan ulkopuolella. Opinnäytetyössä opittua perehdytyksen ja oppimisen teoriaa voidaan kuitenkin hyödyntää mahdollisten uusien ohjeiden tai oppaan teossa. Opittu teoria on laitettu jo kertaalleen käytäntöön, joten jatkossa voidaan soveltaa tässä prosessissa hyödynnettyjä menetelmiä ja toimintatapoja. Näin olleen tulevaisuuden kehitys on luultavasti nopeampaa ja johdonmukaisempaa. Mahdollista olisi esimerkiksi uuden ohjeistuksen tai oppaan laatiminen tulevaisuudessa, mikäli järjestelmä ja työtavat muuttuvat.

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän paradigmalähtökohdan ollessa tulkinnallinen on aiheellista pohtia kriittisesti, tuleeko tulkinnasta epätieteellistä, kun menetelminä toimii havainnointi ja tulosten tulkinnassa käytetään kokemuksellisten ymmärtämisprosessien tarkastelua. Kehittämistutkimus on melko uusi tutkimusmenetelmänä, joten on aiheellista miettiä, onko se jossain määrin epätieteellistä ja kuinka tarkasti se kuvaa tutkimuksena tiettyä prosessia. Luotettavuuden lisäämiseksi palaute olisi voinut olla kirjallisena, mutta en tehnyt tästä erillistä palautekyselyä, sillä uusia työntekijöitä on tullut useampana eri aikana, joten en kokenut tätä hyväksi menetelmäksi. Palautetta on tullut useammalta eri työntekijältä eri aikoina, joten tietyllä hetkellä tehty kysely olisi vastannut vain sillä hetkellä tulleeseen palautteeseen.

Kokonaisuudessa kehittämistyönä tehty perehdytysopas saavutti sille asetetut kriteerit ja haasteet. Tavoitteena oli kehittää perehdytystä ja tässä valmis perehdytysopas onnistui. Oppaan ansiosta toimeksiantajan perehdytyksestä saatiin entistä toimivampi. Perehdytysoppaasta saatu palaute oli positiivista sekä sen käyttäjiltä, eli perehdytettäviltä ja toimeksiantajalta. Mielenkiintoista oli etenkin työn tuloksien näkeminen omassa työssään,

sillä se antoi motivaatiota ja tunteen, että jotain tärkeää oli saatu aikaan työympäristön kehittämisessä. Perehdytyskokonaisuuden luonti oli mielenkiintoinen ja haastava prosessi. Prosessissa onnistuttiin luomaan uutta ja kehittämään nykyistä.

Lähteet

Bransford, J D (2004). Miten opimme: aivot, mieli, kokemus ja koulu. WSOY.

Dr. Stanier, J (2022). *Effective Remote Work.* O'Reilly Media, Inc.

Finder.fi (n.d.). Monetra Pirkanmaa Oy taloustiedot. Luettu 23.10.2022 osoitteesta https://www.finder.fi/Talouden+ja+hallinnon+konsultointi/Monetra+Pirkanmaa+Oy/Tampere/yhteystiedot/3262156

Kallinen, T. & Kinnunen, T. (n.d.). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. Haettu 15.9.2022 osoitteesta
- https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/
- https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/

Kortesuo, K. (2010). Avaa tästä. Käytännön käsikirja kouluttajalle. Infor.

Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*.

LAMK. (2007.). *Hyvä perehdytys-opas*. Lahden ammattikorkeakoulu. Luettu 3.9.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4

Lawson, K. (2015a). New Employee Orientation Training. O'Reilly Media, Inc.

Lawson, K. (2015b). The Trainer's Handbook. O'Reilly Media, Inc.

Miettinen, M. & Kaunonen, M. & Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. (2009). Laadukas perehdyttäminen Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon tutkimus 28(2), 76-83.* https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114?acceptCookies=1

Pernaa, J. (2013). Kehittämistutkimus tutkimusmenetelmänä. Luettu 4.10.2022. *https://tuhat.helsinki.fi/ws/files/127650174/2013_Pernaa_KT_tutkimusmenetelmana_KT_kirj*

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

TEM. (2021a). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 18.9.2022.

TEM. (2021b). *Työolobarometri 2020.* Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 3.7.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TTK. (2022). *Esihenkilöiden perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi*. Työturvallisuuskeskus. Luettu 5.10.2022. https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Esihenkilo%CC%88iden-perehdyttaminen.pdf

TTK. (nd.) *Perehdyttäminen ja työnopastus*. Työturvallisuuskeskus. Luettu 19.10.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/

TTL. (nd.) *Työkyvyn tuen käytännöt etätyössä.* Työterveyslaitos. Luettu 7.8.2022. https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/tyokyvyn-tuen-kaytannot-etatyossa

Liite 1: Perehdytysoppaan kansilehti ja sisällysluettelo

10. LOKAKUUTA 2022

Perehdytysopas
SOTE- palkat3

Latva-Kyyny Jesse / Palkat3 -
MONETRA PIRKANMAA OY

1 Sisällysluettelo

2 Yleiset ohjeet aloittamiseen ... 3

2.1 Tiimin tiedot ... 3

2.2 Etätyöskentely ... 4

2.3 Palkka-aikataulun selitteet aikajärjestyksessä ... 5

2.4 Perehdytyksen aloitus ... 6

2.5 Uuden sähköpostin lisäys ... 7

2.6 TEAMS-kanavien lisäys ... 7

3 MonetQ ... 8

4 Tarvittavat järjestelmät palkanlaskennassa ... 12

4.1 Mylly ... 12

4.2 SAP ... 13

4.3 PERSONEC-F2 ... 14

5 Ulosotto ... 16

5.1 Yleistä ulosotoista ... 16

5.2 Maksukiellon peruutus ... 16

5.3 Maksukiellon rajoitus ... 17

5.4 Lopullinen ulosotettava määrä: ... 18

6 Erittelyt muutoksiin ... 20

7 Postin jako ... 21

7.1 Sähköinen ... 21

7.2 Pirte Slomat kirjaus ... 22

7.3 Paperinen posti ... 24

8 Omaishoito ... 26

8.1 TARKKI ... 26

8.2 Toimeksiantosopimus ... 26

8.3 Verkkopalkka J232 ... 27

8.4 Päättäminen ... 27

8.5 Hlöstöpoissaolo H200 ... 27

9 Perhehoito 28
9.1 Toimeksiantosopimukset: 28
9.2 Palkkiolaskelma 28
9.3 Matkakorvaus 28
9.4 VAPAAPÄIVÄT 28
9.4.1 Uusi ohje päivystysperheiden lomien laskentaan 29
9.5 Poikkeustili Lomittaja 24572 30

9.6 Toimeksiantosopimus (tukiperhe) 30
9.7 TARKKI 30
10 CSV- siirrot 32
10.1 Tiedostojen sijainti 32
10.2 Ateriamaksut 32
10.3 Siirto 33
10.4 KPK-siirrot 33
11 Oppaaseen tehdyt muutokset 35