



HR-harjoittelijan perehdytyspolku

Katrin Plink

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

HR-harjoittelijan perehdytyspolku

Katrin Plink
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Katrin Plink

HR-harjoittelijan perehdytyspolku

Vuosi 2023 Sivumäärä 44

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää HR-harjoittelijan perehdytyspolku. Tavoitteena oli suunnitella ja tuottaa digitaalinen perehdyttämispas Moodle-oppimisympäristöön. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Mehiläisen kanssa. Mehiläinen on yksityinen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaja, joka toimii Suomessa ja kansainvälisesti.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyöraportissa on kuvattu tietoperusta ja digitaalisen perehdytyspolun tuottamisen prosessi. Teoreettinen viitekehys koostuu perehdyttämisestä, oppimisesta työssä ja digitalisaatiosta. Sisältö perehdytyspolkuun muodostui laadullisen tutkimuksen avulla. Menetelminä on käytetty sähköpostihaastattelua, avointa haastattelua ja sisäistä benchmarkingia.

Kehityksen tuloksena syntyi perehdyttämispolku, joka sisältää tietoja organisaatiosta, työtehtävistä ja niiden prosesseista, työohjeet sekä työkalun perehdytyksen seurantaan. Perehdytyspolku on laadittu Moodle-oppimisympäristöön. Digitaalinen kurssi koostuu tekstistä, kuvista, videoista ja linkeistä. Kurssia on helppo päivittää ja muokata tarpeen vaatiessa. Perehdytyspolku on kehitetty sellaiseksi, että se on muokattavissa myös muille tiimeille.

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin ja perehdytyspolusta tuli osa perehdytysprosessia. Digitaalista perehdytyspolkua käytetään hyödyksi perehdytettäessä uusia HR-harjoittelijoita. Perehdytyspolku on samalla hyvä tuki perehdyttäjälle että hyvä HR-harjoittelijan tietopaketti, joka tukee työtä koko harjoittelun ajan. HR-harjoittelijan perehdytyspolkua hyödynnettiin myös HR-neuvontapalvelujen tiimissä, kun heille rakennettiin samantyylinen perehdytyspolku.

Katrin Plink

HR trainee orientation path

Year 2023

Pages

44

The purpose of this thesis project was to develop a new orientation path for an HR trainee. The aim was to design and produce a digital orientation guide for the Moodle learning environment. The thesis was done in collaboration with Mehiläinen, which is a private provider of social and healthcare services, operating in Finland and abroad.

This thesis was implemented as action-based research. The report describes the theoretical framework and the process of producing the digital orientation path. The theoretical framework of the thesis consists of orientation, learning on the job and digitalization. The content of the orientation path was formed with the help of qualitative research. Email interview, open interview and internal benchmarking have been used as methods.

As a result of the development work, a new orientation path was created, which contains information about the organisation, work tasks and their processes, work instructions and a tool for observing how the orientation is proceeding. The orientation path has been prepared for the Moodle learning environment. The digital course consists of text, images, videos and links. It is easy to update and edit the digital course if necessary. The orientation path has been developed in a such a way that is also customizable for other teams.

The objectives of the thesis were achieved and the orientation path became part of the orientation process. The digital orientation path is used when introducing new HR trainees. The orientation path is at the same time a good support for the instructor and also a good information package that supports the HR trainee's work throughout the training. The HR intern's orientation path was also used in the HR consulting services team, as a similar orientation path was built for them.

Keywords: Orientation path, work orientation, learning on the job, digitalization

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimeksiantaja	7
3	Oppiminen työssä.....	9
3.1	Työ oppimisympäristönä	9
3.2	Oppimisprosessi	10
3.3	Organisaation oppiminen.....	11
4	Perehdytys	12
4.1	Perehdyttämisen lähtökohdat	12
4.2	Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt	15
4.3	Perehdyttämisen toimintakonseptit	16
4.4	Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö.....	18
5	Digitalisaatio	18
5.1	Digitalisaatio käsitteenä	18
5.2	Digitalisaatio henkilöstöhallinnossa	20
5.3	Digitalisaatio perehdyttämisessä.....	21
6	HR-harjoittelijan perehdytyspolku.....	22
6.1	Perehdytyspolun suunnittelu	22
6.2	Perehdytyspolun toteutus ja tutkimusmenetelmät.....	22
6.3	Perehdytyspolun sisältö	25
6.4	Perehdytyspolun arviointi.....	34
7	Pohdinta	35
	Lähteet.....	37
	Kuviot	42
	Kuvat	42
	Liitteet	43

1 Johdanto

Perehdytys on työsuhteen tärkein koulutus. Perehdytys antaa valmiudet työntekijälle työskennellä turvallisesti työyhteisössä. Hyvin perehdytetty työntekijä viihtyy hyvin työssä, on motivoitunut ja halukas sitoutumaan yritykseen. Omistautunut ja tyytyväinen työntekijä lisää positiivista ilmapiiriä ja se taas vaikuttaa positiivisesti työnantajamielikuvaan. Uusien työntekijöiden perehdytyksen lisäksi on tärkeitä muistaa perehdytys myös myöhemmässä vaiheessa esimerkiksi uusiin tehtäviin siirryttäessä. (Rediteq 2022.)

Perehdytys on osa onnistunutta rekrytointia ja perehdytys voi alkaa jo ennen varsinaista ensimmäistä työpäivää. On tärkeää hyödyntää digitaalisia kanavia, missä uusi työntekijä voi tutustua tarkemmin uuteen työnantajaan. Ja jo aivan ensimmäisestä työpäivästä lähtien olisi tarpeellista ottaa tulokas vastaan heti osaksi työyhteisöä ja työkuultuuria. Rekrytoinnissa yleensä selvitetään työpaikan arvot sekä toimintatavat, ja tämä työ jatkuu vielä pitkään. Tulokkaan sitouttaminen yritykseen on olennainen osa perehdytystä. Tuottavuuden kannalta on tärkeää, että tulokkaan osaamista päästään hyödyntämään mahdollisimman pian. (Huhtala 2021.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää HR-harjoittelijan perehdytyspolku. Tavoitteena on suunnitella ja tuottaa HR-harjoittelijan perehdytyspolku Moodle-oppimisympäristöön. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Mehiläisen kanssa, joka on yksityinen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaja.

Työhön opastuksessa voidaan hyödyntää perehdytysopasta. Toimeksiantoyrityksen HRD-osastolla eli henkilöstön kehitysosastolla on ollut tapana, että HR-harjoittelija perehdyttää substanssiosaamisen uudelle HR-harjoittelijalle. Perehdytykseen liittyen on ollut käytössä erilaisia yksittäisiä ohjeita, jotka on ollut tallennettuna SharePointiin. Varsinaista perehdytysopasta ei ole ollut ja selkeä kokonaisuus puuttui, joten esihenkilön kanssa suunnittelimme opasta perehdytykseen. Näin syntyi ajatus verkkoperehdytyspolusta.

Perehdytyspolun on tarkoitus ohjata ja tukea harjoittelijaa koko harjoittelun ajan. Se myös antaa perehdyttäjälle selkeän rungon perehdytykselle. Perehdytyspolku sisältää aktivoivia tehtäviä, joiden avulla on helppo seurata harjoittelijan perehdytystä. Harjoittelijan perehdytyspolkua on helppo päivittää järjestelmien tai tietojen muuttuessa. Perehdytyspolkua on mahdollista hyödyntää myös muissa tiimeissä.

2 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana toimii Mehiläinen, joka on yksityinen terveys- ja sosiaalipalveluja tarjoava yritys. Mehiläinen toimii Suomessa sekä kansainvälisesti Virossa, Ruotsissa ja Saksassa. Tytär-yhtiö BeeHealthy tarjoaa terveydenhuollon ohjelmistopalveluita Euroopan, Afrikan ja Lähi-Idän alueilla. Mehiläisen tehtävänä on luoda yhdessä parempaa terveyttä ja hyvinvointia. Mehiläisen visio on olla Suomen merkittävin yksityinen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaja. Mehiläisen arvoparit ovat tieto ja taito, kasvu ja kehitys, välittäminen ja vastuunotto, kumpu-panuus ja yrittäjäys. (Yhtiö ja toimialat 2022.) Kuvassa 1 on Mehiläisen logo.



Kuva 1: Mehiläisen logo (Yhtiö ja toimialat 2022)

Mehiläisen historia alkoi 6.11.1909, kun neljä lääkäriä R. Löfqvist, A. Koskimies, W. Sipilä ja K.F. Hirvisalo perustivat Sairaala O.Y. Mehiläisen. Nimensä sairaala sai Kalevalan paranta-jalta, mehiläiseltä. Huvilakadulle avatussa sairaalassa otettiin heti käyttöön uudet hoitome-netelmät ja modernit välineet. 1930-luvulla Mehiläinen muutti nykyiseen Töölön toimipistee-seen. Vuonna 1939 sairaala toimi SPR:n sotasairaalana, saaden vaurioita Helsingin suurpommi-tuksissa. Tulevina vuosikymmeninä toimintaan vaikuttavia muutoksia olivat mm. ryhmävas-taanottojen aloittaminen sekä sairaskorvauslain voimaantulo, jolloin tutkimus- ja hoitoku-luista alettiin maksaa korvauksia. Työterveyshuollon palvelut käynnistettiin vuonna 1974. 2000-luvun alussa Mehiläinen aloitti laajenemisen valtakunnalliseksi toimijaksi. Ensimmäisenä yhdistyttiin Turkulaisen Tohtoritalon kanssa ja toiminta monipuolistui nopeasti kattamaan myös suun terveydenhuollon, sekä julkisen terveydenhuollon ulkoistukset, hoivapalvelut, las-tensuojelun ja mielenterveyskuntoutuksen. (Palvelut, toimialat sekä historia 2022.)

Mehiläinen on noussut sosiaalipalveluissa sekä yksityisissä ja julkisissa terveyspalveluissa toi-mialan laatujohtajaksi ja suunnannäyttäjäksi. Digitaalisuus on tullut pysyväksi osaksi tervey-denhoitoa ja Mehiläisen palveluita. Mehiläinen on Suomen eniten työpaikkoja lisännyt yritys vuonna 2021, ja se on suurin sote-alan yritys sekä liikevaihdolla että henkilöstömäärällä las-kettuna. Mehiläisellä työskentelee 33 000 ihmistä. (Tulokas 2022; Mehiläisen vuosikertomus 2022.)

Mehiläisen kasvu on jatkunut vahvana, liikevaihto oli vuonna 2022 1632,8 miljoonaa euroa. Liikevaihto kasvoi 16,7 prosenttia (Kuva 2). Investoinnit jatkuivat voimakkaina niin ulkomailla kuin Suomessakin. Panostuksia tehtiin lääkärikeskusten tiloihin ja teknologiaan. Yksityisten ja julkisten avoterveydenhuollon kuntoutuspalveluihin laajennettiin, ja nyt Mehiläisen

kuntoutuspalvelut kattavat maanlaajuisesti fysioterapiaa, psykoterapiaa sekä toiminta- ja puheterapiaa kaikille asiakasryhmille. Investointeja suunnattiin laajasti myös ohjelmisto- ja digipalveluihin. (Tulos ja vuosikertomus 2022.)



Kuva 2: Mehiläisen avainluvut (Mehiläisen vuosikertomus 2022)

Mehiläisen sosiaalipalvelut koostuvat vammaispalveluista - Onnikodit, ikääntyneiden asumispalveluista - Mainiokodit, lastensuojelupalveluiden kokonaisuudesta - Familiar, mielenterveys- ja päihdepalveluista - Ykköskodit, Provesta, työkeskukset. (Kuva 3) Sosiaalipalveluissa on 8000 asiakaspaikkaa ja yli 5000 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista työskentelee ympäri Suomea yli 300 palveluyksikössä. (Yhtiö ja toimialat 2022.)



Kuva 3: Mehiläisen Sosiaalipalvelut (Mehiläisen vuosikertomus 2022)

Mehiläinen tarjoaa julkisia terveystalouksia kaupungeille, kunnille, kuntayhtymille ja sairaanhoitopiireille. Henkilöstöpalvelut kattavat hammaslääkäri-, lääkäri-, psykologi- ja hoitaja-vuokrauksen sekä päivystyspalvelut. Julkiset terveystalouksia toimittaa myös henkilöstöä vammais- ja perhepalveluihin valtakunnallisesti. Koti- ja hoitajapalvelut tuottaa ateria- ja kaupapalveluita sekä ikääntyneiden kotihoitoa. (Yhtiö ja toimialat 2022.)

Yksityiset terveystalouksia tarjoavat kokonaisvaltaiset terveystalouksia. Lääkärikeskuksista löytyvät vastaanotot, laboratorio, kuvantaminen, sairaala, työelämäpalvelut ja Hammas Mehiläinen. Digiklinikka täydentää palveluntarjontaa ja BeeHealthy vie suomalaista digiterveydenhuoltoa maailmalle. Lapsettomuuden hoidossa Felicitas on päässyt hyvin tuloksiin. 30-vuotisen

historian aikana Felicitaksen asiakkaille on syntynyt jo lähes 18000 lasta. Felicitaksen klinikoilla tehdään vuosittain yli 3000 lapsettomuushoitoa. (Yhtiö ja toimialat 2022.)

HSS eli Healthcare Staffing Solutions on Mehiläisen tytäryhtiö, joka rekrytoi ja kouluttaa hoitohenkilökuntaa ulkomailta. HSS:n kehittämä koulutusmalli mahdollistaa rekrytoinnin ja kouluttamisen Suomeen EU:n ulkopuolelta. (Yhtiö ja toimialat 2022.)

3 Oppiminen työssä

3.1 Työ oppimisympäristönä

Oppimista voidaan määritellä monella eri tavalla. Oppiminen on kasvua, kehittymistä, muuttumista ja kypsymistä. Oppimista tapahtuu oikeastaan koko ajan, osa siitä on suunniteltua ja osa sattumanvaraista. Oppiminen on selektiivinen, uutta tietoa suodatetaan aikaisempien kokemusten mukaan. Oppiminen vaatii yleensä aikaa arvioinnille ja reflektoinnille. (Sydänmaalakka 2012, 32-33.)

Oppimisesta puhutaan usein koulumaailmassa ja työssä oppiminen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Työssä oppimisen merkitys on huomattavasti suurempi kuin oppilaitoksissa opiskellessa. Työssä oppiminen on tärkeä ammatillisen kehittymisen muoto ja olisi hyvä kiinnittää huomiota, miten oppimisesta saataisiin paras hyöty irti. (Kupias & Peltola 2019, 5.) Jatkuva oppiminen on tärkeässä asemassa niin yritysten, yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta. Työelämä on muuttumassa kaiken aikaa, ja työikäisten osaamista pitäisi päivittää jatkuvasti, jotta muuttuviin osaamistarpeisiin kyetään vastaamaan. On tutkittu, että jopa 80 prosenttia aikuisten oppimisesta tapahtuu työn lomassa. (Lemmetty, Jaakkola & Collin 2022.) Sitran elinikäisen oppimisen kyselyllä selvitettiin yli 2000 suomalaiselta heidän näkemyksiään elinikäisestä oppimisesta. Kyselyn mukaan merkittävä osa oppimisesta tapahtuu työssä töitä tekeväällä. (Arola 2020.) Globalisaatio, teknologian kehittyminen, kestävä kehitys ja väestön ikääntyminen synnyttävät uudenlaisia oppimisvaatimuksia. Osaamisesta ja sen jatkuvasta kehittämisestä puhutaan paljon ja Suomessa näkyvin esimerkki siitä on hallitusohjelmaan kirjattu jatkuvan oppimisen uudistus. Opetus- ja kulttuuriministeriö viittaa jatkuvalla oppimisen uudistuksella nimenomaan työikäisten osaamisen kehittämiseen. (Lemmetty ym. 2022.)

Kupiasen ja Peltolan (2019) mukaan 70-20-10 oppimismalli on yleisin työympäristössä (Kuvio 1). Mallissa 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työpaikalla, 20 prosenttia vuorovaikutuksessa ja 10 prosenttia koulutuksissa. Tämä malli perustuu kyselytutkimukseen, joka toteutettiin kahdellesadalle menestyvälle johtajalle. Kysely tehtiin jo vuonna 1996, mutta monessa organisaatiossa malli on edelleen merkittävässä asemassa. (Kupias & Peltola 2019, 23-24.)



Kuvio 1: 70-20-10 malli työssä oppimisessa (mukaillen Kupias & Peltola 2019, 24)

Työpaikalla opitaan jatkuvasti jotain uutta ja siihen liittyy haasteita, kun ei pysähdytä aika ajoin reflektoimaan. Näin ollen kokemuksen tuomat opit jäävät herkästi hyödyntämättä. Työn tekemistä ja vuorovaikutusta on vaikeata erottaa toisistaan, ja monessa yrityksessä vuorovaikutuksen osuus työssä oppimisessa on paljon suurempi kuin 20 prosenttia. (Kupias & Peltola 2019, 23-24.)

3.2 Oppimisprosessi

Oppiminen on tärkeä prosessi, joten meidän tulisi ymmärtää miten eri ihmiset oppivat. Tunnetuin oppimisprosessin perusmalli on Kolbin malli, jossa tieto luodaan muokkaamalla kokemuksia. Kolbin mallissa oppiminen liitetään käytännön kokemuksiin, oletetaan että oppijalla on jo työkokemusta ja hän pystyy arvioimaan omaa toimintaansa. Oletetaan myös, että hän on motivoitunut kehittämään itseään. Halu oppia on oppimisen lähtökohta, ilman sitä ei oppiminen ole mahdollista. (Sydänmaanlakka 2012.)

Professori Billet (2012) jakaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen kolmeen tasoon: workplace practice curriculum, workplace pedagogic practices ja personal epistemological practices. Ensimmäisen tasoon kuuluvat erilaiset koulutukset, työharjoittelut ja työssä oppiminen. Toiseen tasoon kuuluvat sellaiset toimet, joiden avulla opitaan työn tekemistä. Esimerkiksi ohjattu oppiminen on hyvä esimerkki, missä kokenut työntekijä neuvoo uutta työntekijää. Kolmannessa tasossa ovat henkilökohtaiset oppimistavat. Jokainen työntekijä oppii asioita omalla tavallaan.

Oppiminen eli osaamisen uudistaminen on tärkeää sekä työssä että koko yhteiskunnassa. Työntekijöiden täytyy uudistaa osaamistaan jatkuvasti. Työnantajakuvan kannalta

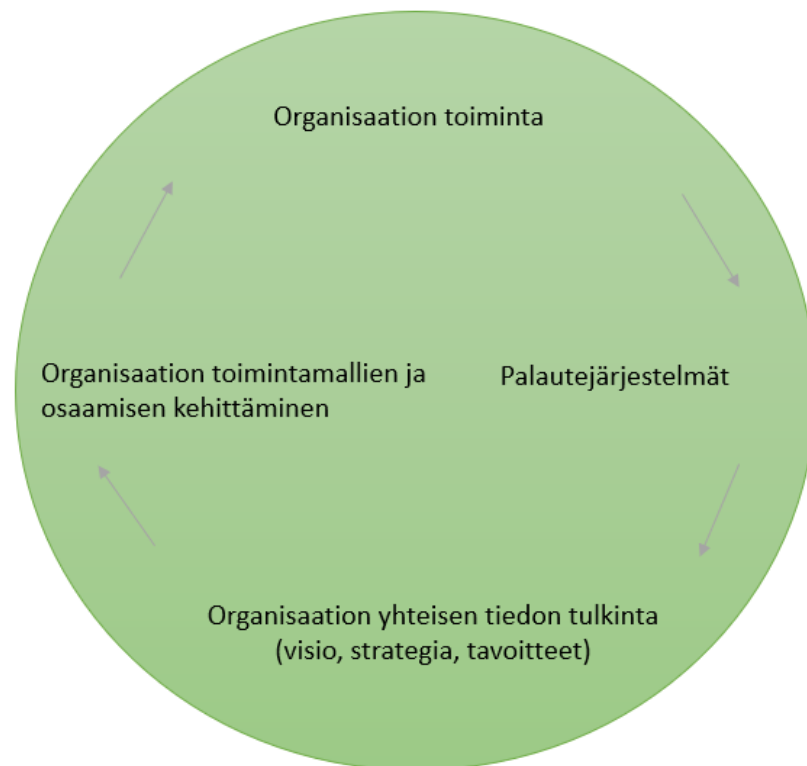
oppimismahdollisuudet ovat erittäin hyvä houkutin. Osaajat hakeutuvat sellaisiin työpaikkoihin, joissa voi oppia uutta ja kehittyä. Oppiminen on muuttunut työelämän muutosten mukana, aiemmin lisäopit jäivät usein irralliseksi ja vasta 1990-luvulla, kun tietotekniikka tuli monille aloille, alettiin puhumaan elinikäisestä oppimisesta. Nykyään oppiminen on jatkuvaa ja tarpeen mukaista ja vastuu oppimisesta on yksilöllä. Oppiminen on yhä enemmän teknologiasidonnaista ja epämuodollinen oppiminen on yhtä hyväksytty tapa kuin muodollinen koulutus. (Ojala & Meklin 2021, 15-20.)

3.3 Organisaation oppiminen

Organisaation oppiminen on prosessi, jonka kautta yritys kerää uutta tietoa ja jakaa sen työntekijöiden kanssa. Organisaation oppimista tapahtuu sekä rakenteellisesti yrityksen sisällä että ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tehokas organisaation oppiminen voi olla olennainen osa menestyvää yritystä. (Birt 2023.) Organisaatiot pystyvät oppimaan samalla tavalla kuin tiimit ja yksilöt. Oppivan organisaation määritelmiä on monia, mutta kaikissa määritelmissä yhteistä on muutos, kehitys ja uusiutuminen. Organisaatiolla on kykyä uusiutua muuttamalla prosesseja ja toimintamalleja. Tyypillisimpiä uusiutumista tukevia prosesseja ovat strategian, tiedon, osaamisen ja suorituksen johtamisprosessit. (Sydänmaanlakka 2012, 53-54.)

Organisaation oppiminen on tärkeä toimeksianto yrityksessä. Mehiläinen tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden kehittyä, kasvu ja kehitys on yksi yrityksen arvopareista. Mehiläisellä on erilaisia koulutuksia ja valmennusohjelmia eri ammattilaisille sekä koulutusta työn ohessa. Johtamiskulttuuria kehitetään jatkuvasti ja esihenkilöitä tuetaan Mehiläinen Executive Education-valmennuksilla, jotka toteutetaan yhteistyössä Aalto EE:n kanssa. Esihenkilöillä on myös mahdollisuus suorittaa johtamisen erikoisammattitutkinto tai lähiesihenkilötyön ammattitutkinto. Osaamisen kehittäminen on mahdollista niin työssä, valmennuksissa, koulutuksissa kuin verkostoissa. (Osaamisen kehittäminen 2022.)

Organisaation oppiminen voidaan kuvata oppimiskehänä (Kuvio 2). Organisaation oppimiskehän lähtökohtana on organisaation toiminta, josta kerätään palautetta. Palautejärjestelmän tuottama tieto tulkitaan yhdessä. Näin saadaan tietoa vision, strategian ja tavoitteiden selvittämiseen. Siitä saadaan pohja organisaation osaamisen ja toimintamallien kehittämiseen. Palautekulttuuri ja palautejärjestelmät ovat avainasemassa organisaation oppimisessa. Tärkeätä on myös strateginen oppiminen. (Sydänmaanlakka 2012, 54.)



Kuvio 2: Organisaation oppimiskehä (mukaillen Sydänmaanlakka 2012, 54)

Organisaation oppiminen tarjoaa yritykselle monia etuja: kokemuksen jakamista, teknologian kehittämistä, resurssien tarjoamista ja kannatusta yhtenäiseen kehitykseen. On tavallista, että isoissa yrityksissä on kokeneita työntekijöitä ja tulokkaita. Luomalla mentorointisuhteita tulokkaat kehittyvät nopeammin. Työntekijöille, joilla on enemmän tietotaitoa järjestelmien kanssa, annetaan mahdollisuus jakaa tietoa kaikkien kanssa ja näin parannetaan koko henkilöstön suorituskyykyä. Annetaan henkilöstölle mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin ja suorittaa erilaisia sertifikaatteja eli kehoitetaan henkilökohtaiseen kasvuun, joka taas tuo hyötyä yritykseen. Organisaation oppimiselle olisi hyvä räätälöidä seurantamenetelmä, jotta on helpompi tietää, miten työntekijät kehittyvät ja miten heidän taitonsa palvelevat yrityksen laajempia tavoitteita. (Birt 2023.)

4 Perehdytys

4.1 Perehdyttämisen lähtökohdat

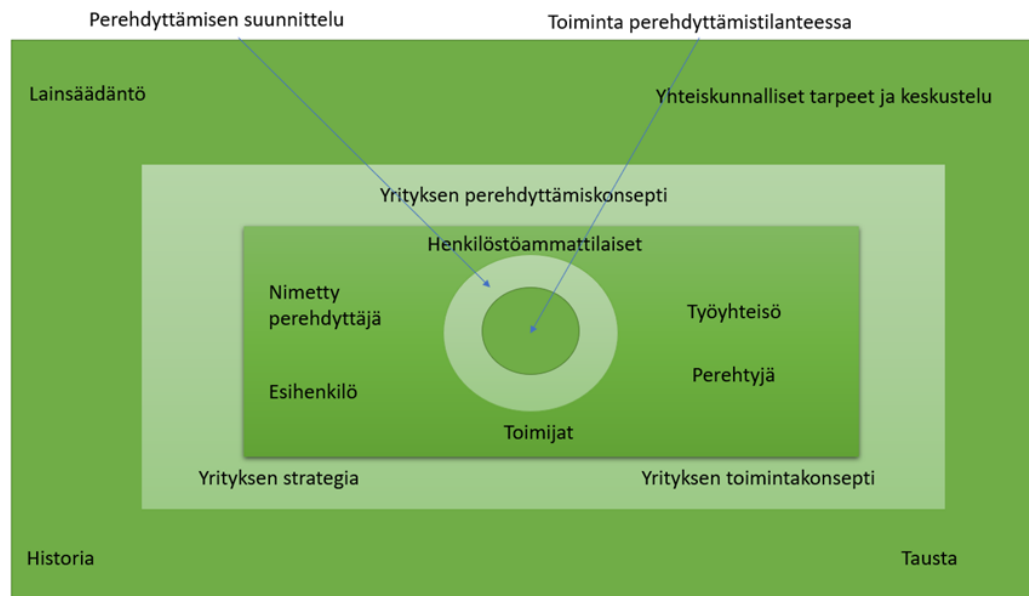
Perehdyttämisen historian taustalla on teollisuuden työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus. Toisen maailmansodan jälkeen teollisuus kasvoi kovaa vauhtia ja oli tarve opastaa työntekijöitä massatuotantoon. Perehdyttämisen keskeisin tavoite oli ensiluokkainen

työsuoritus ja sujuva tuotanto. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.) Perehdyttämisessä oli ennen vanhaan kyse ensisijaisesti työhön opastamisesta. Työtehtävät olivat siihen aikaan yksinkertaisempia kuin nykypäivänä, joten laajempaa perehdyttämistä ei pidetty tärkeänä tai edes tarpeellisena. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdyttämiselle on monia määritelmiä ja käsitteenä se tuntuu aika yksiselitteiseltä. Tarkeempi sisältö on kuitenkin vuosien kuluessa muuttunut ja eri organisaatioissa perehdyttäminen merkitsee eri asioita. Usein perehdyttäminen ja työnopastus erotetaan toisistaan ja perehdyttämistä ajatellaan enemmänkin työsuhteen alkupuolella. Käytännössä perehdyttämisen käsite kattaa kuitenkin myös työnopastuksen. (Kupias & Peltola 2009, 17-19.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla tulokas saadaan nopeasti osaksi työyhteisöä ja oppimaan omat työtehtävänsä. Perehdyttämistä ei tapahdu ainoastaan uuden tulokkaan kohdalla, myös talon sisällä vaihtava työntekijä tai pitkiltä lomilta palaava tarvitsee perehdyttämistä. (Joki 2021, 85.) Työkokonaisuus kuuluu työnopastukseen. Sillä varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävät ja työvälineet. Eli kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuuluvat työnopastukseen. (Työturvallisuuskeskus 2022.) Hyvä perehdytys tarvitaan aina riippumatta siitä, onko kyseessä omaan henkilöstöön liittyvä tulokas, uusiin tehtäviin siirtyvä työntekijä, vuokratyöntekijä tai henkilö, joka tuo työpanoksensa yritykseen ulkopuolisen edustajan ominaisuudessa (Viitala 2021, 83).

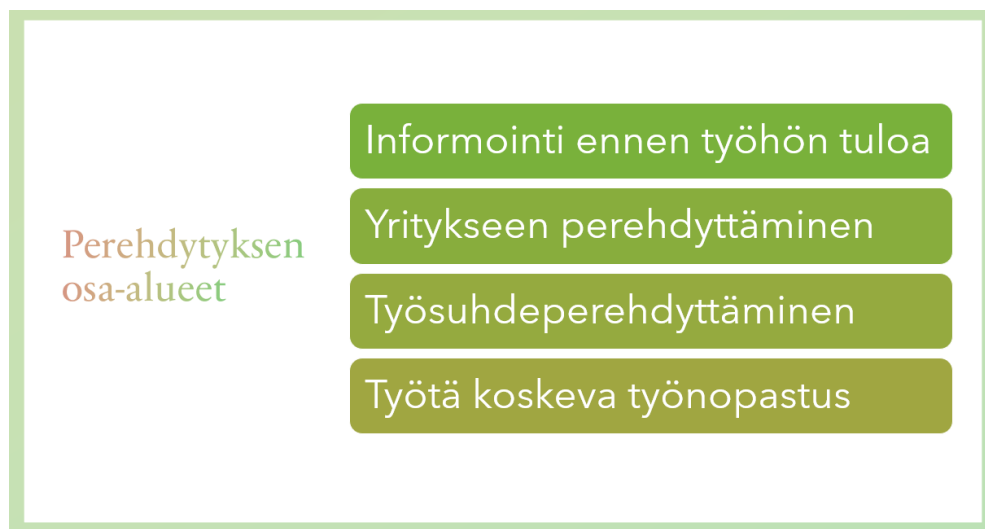
Perehdytys on tiedon soveltamista ja uuden oppimista. Työntekijän pitää oppia hallitsemaan työnsä ja myös organisaation tulee ottaa vastaan uutta tietoa. Työntekijän tulee oppia toimimaan työyhteisössä tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. Perehdytys tukee työyhteisön ja uuden työntekijän keskinäistä vuorovaikutusta. (Eklund 2018, 25-26.) Professori Bauer (2010) tuo esille, että perehdyttämisessä on neljä tasoa: compliance, clarification, culture ja connection. Compliance on alimmalla tasolla ja sisältää työntekijän perusopetuksen sekä siihen liittyvät säännöt ja määräykset. Toinen taso clarification viittaa siihen, että työntekijä ymmärtää oman työnkuvansa ja siihen liittyvät odotukset. Kolmas taso on culture, joka viittaa organisaation kulttuuriin perehtymiseen. Viimeinen taso on connection, joka viittaa ihmissuhteisiin ja tietoverkkoihin, joita työntekijän on perustettava.

Kupias ja Peltola (2009, 10-11) kuvaavat perehdyttämiseen vaikuttavia tahoja teoksessaan Perehdyttämisen pelikentällä (Kuvio 3). Perehdyttämisen uloimmalla rajalla vaikuttavat lainsäädäntö, perehdyttämisen historia sekä yhteiskunnalliset käsitykset perehdytyksestä. Yrityksen strategia ohjaa organisaation toimintaa ja yrityksen toimintakonsepti kuvaa tehtäväjakoja, pelisääntöjä ja rakenteita, joilla valittu strategia toteutetaan. Henkilöstöammattilaiset perehdyttävät perehtyjän. Organisaatiosta ja käytettävissä olevista resursseista riippuu, vetääkö perehdytystä esihenkilö, nimetty perehdyttäjä vai koko työyhteisö. Suunnittelu on osa laadukasta perehdyttämistä. Perehdyttämisen ytimessä ovat kehittämis- ja kohtaamistilanteet.



Kuvio 3: Perehdyttämiseen vaikuttavat tahot (mukaillen Kupias & Peltola 2009, 10)

Viitalan (2021, 83-84) mukaan perehdyttämisessä on neljä osa-aluetta (Kuvio 4). Perehdyttäminen alkaa ennen työhöntuloa. Rekrytoinnin ja valintapäätöksen yhteydessä tulokas saa työsuhteen aloittamisesta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista tarkempaa tietoa. Monella organisaatiolla on Tervetuloa taloon -infopaketti, ja ennen työn aloittamista tulokas käy keskustelemassa esihenkilönsä kanssa. Seuraavaksi perehdytään työyhteisöön, käydään läpi perehdytysohjelma ja tutustutaan työn kannalta keskeisiin prosesseihin ja toimintoihin.



Kuvio 4: Perehdytyksen neljä osa-aluetta (Viitala 2021, 83-84)

Työsuhdeperehdyttäminen pitää sisällään työpaikan pelisäännöt, työhyvinvoinnin puitteet sekä työsuhteeseen liittyvät reunaehdot ja periaatteet. Työnopastus on varsinaiseen työhön

perehdyttämistä. Työnopastuksessa tutustutaan työn sisältöön, työvaiheisiin, työn tekemisen periaatteisiin ja työn tulosten arvioinnin kriteereihin. (Viitala 2021, 83-84.)

Mehiläisessä perehdytysohjelmat on jaoteltu kahteen tasoon: yleinen perehdytysuunnitelma ja tehtäväkohtainen perehdytysuunnitelma. Yleinen perehdytysuunnitelma on kaikissa liike-toimintayksiköissä samankaltainen ja vastuu yleisestä perehdytyksestä on esihenkilöllä. Tehtäväkohtainen perehdytysuunnitelma on erilainen eri toimijoilla ja eri toimipisteissä. Käytännön työhön perehdyttää usein nimetty perehdyttäjä esihenkilön lisäksi.

4.2 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttämisen tavoitteena on organisaation strategian tukeminen, organisaatiokulttuurin vahvistaminen ja työntekijöiden sitoutumisen edesauttaminen. Uuden työntekijän osaamisen nostaminen tarvittavalle tasolle, potentiaalin tunnistaminen ja ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen tukeminen ovat myös perehdytyksen tavoitteena. Perehdyttämisen tavoitteeksi aseteen usein myös työntekijöiden tutustuttamista toisiinsa, uuden työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen, työn merkityksen kokemisen vahvistaminen ja vuorovaikutuksen laadun parantaminen. (Eklund 2018, 28-30.)

Hyvin hoidettu perehdytys varmistaa, että tulokas pääsee aloittamaan työnsä tehokkaasti ja sitoutuu työyhteisöön nopeasti. Perehdytys tukee tulokkaan ja organisaation keskinäistä vuorovaikutusta. Perehdytysprosessin on oltava tasalaatuinen, läpinäkyvä ja oikeudenmukainen. Tulokkaan täytyy ymmärtää, mitä perehdytykseen kuuluu ja kuinka hän voi siihen itse vaikuttaa. Mitä paremmin tulokas ymmärtää perehdytysprosessin ja pystyy vaikuttamaan sen kulkuun, sitä nopeampi hän on sitoutumaan yritykseen. (Eklund 2020.)

Onnistunut perehdytys vahvistaa sitoutumista uuteen työhön, tukee myönteistä työnantajamielikuvaa ja lisää työntekijöiden viihtyvyyttä. Hyvällä perehdytyksellä on positiivisia vaikutuksia organisaation liiketoimintaan, kun sitoutuneet työntekijät haluavat organisaation menestystä ja työntekijöiden viihtyvyys vähentää myös vaihtuvuutta. (Mannermaa 2022.) Onnistunut perehdytys luo hyvän työntekijäkokemuksen ja perustan uskollisille työntekijöille. Onnistuneella perehdytyksellä saadaan uudet työntekijät innostumaan olemaan osa organisaatiota. (Kuepers 2022.) Perehdytyksestä on paljon hyötyä niin työntekijälle kun organisaatiolle. Perehdytys vaikuttaa henkilön kokemuksiin, ja se taas heijastuu siihen, miten tulokas näkee oman roolinsa työyhteisössä ja millainen työnantajakuva hänelle muodostuu. Perehdytys vaikuttaa psyykkiseen, fyysiseen ja henkiseen jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Mitä vähemmän tulokkaan pitää jännittää uutta työympäristöä ja uusia vuorovaikutussuhteita, sitä vähemmän hänellä on työkuormitusta. Kun tulokas suoriutuu työtehtävistä hyvin, siitä seuraa ympäristöstä tulevaa myönteistä palautetta ja positiivista suhtautumista. Tämä taas vahvistaa tulokkaan itseluottamusta ja innostusta jatkaa kehittymistä työyhteisössä. (Viitala 2021.)

Kuviossa 5 on tuotu esille perehdytyksen hyödyt organisaatiolle ja työntekijälle. Organisaation näkökulmasta perehdyttämisen hyötynä on hyvä työnantajakuva. Kun työntekijällä on myönteinen kuva omasta työstä sekä organisaatiosta, parantaa se työhön sitoutumista ja työnlaatua sekä tuottavuutta. Perehdytyksen ansiosta yrityksen toiminta tulee kustannustehokkaammaksi ja organisaatiolla on hyvät menestymismahdollisuudet. Työntekijän näkökulmasta perehdyttämisen hyöty näkyy epävarmuuden vähenemisenä, virheiden määrä vähenee ja se taas lisää työturvallisuutta. Työntekijän on helpompi kokea työssään onnistumisen tunteita, hän tuntee olonsa tervetulleeksi organisaatioon ja poissaolot vähenevät. Perehdytyksen avulla työntekijä ei koe turhautumista tai stressiä sekä on luottavaisempi omasta tekemisestään. Motivoitunut työntekijä suoriutuu työtehtävistään hyvin. (Aguinis & Kraiger, 2009; Saeed & Asghar, 2012.)



Kuvio 5: Perehdytyksen hyödyt (Aguinis & Kraiger, 2009; Saeed & Asghar 2012)

Puutteellisessa perehdytyksessä on monia riskejä. Tulokas ei sitoudu tehtäviinsä ja työmotivaatio laskee. Tulokkaan potentiaali jää saavuttamatta, kun hän uppoaa työkuorman alle ja pahimmassa tapauksessa työntekijä irtisanoutuu, jolloin työnantajan kustannukset moninkertaistuvat. (Narkiniemi 2020.) Perehdytyksen puuttuminen kokonaan tai huono perehdytys voivat vaarantaa työturvallisuuden. Työnantajamielikuva laskee, joten huono perehdytys kääntyy yritystä itseään vastaan. (Eskelinen 2022.)

4.3 Perehdyttämisen toimintakonseptit

Työyhteisöjä on erilaisia ja toiminnot eroavat toisistaan. Työyksikön toiminta ohjaa, millaista perehdytystä voidaan järjestää ja millainen perehdytys on mahdollisimman onnistunut. Erilaisissa toimintakonsepteissa on omat kehittämiskohteet. (Intro 2021.)

Kupias ja Peltola (2009, 36-42) esittelevät kirjassaan Perehdyttämisen pelikentällä erilaisia toimintakonsepteja (Kuvio 6). Esimerkiksi vierihoitoperehdyttämisessä uusi työntekijä oppii asioita tarkkailemalla kokenutta työntekijää. Perehdyttäjä kertoo oman työnsä ohella mitä tekee ja samalla kertoo myös yrityksestä sekä työyhteisöstä. Näin perehtyminen tapahtuu hiljalleen työn tekemisen yhteydessä. Tässä mallissa korostuu se, että perehdyttäminen on yleensä yhden henkilön harteilla.



Kuvio 6: Perehdyttämisen mallit (Kupias & Peltola 2009, 36-42)

Malliperehdyttämisessä luodaan erilaisia toimintamalleja ja mallisuunnitelmia perehdyttämisen tueksi. Malliperehdyttäminen seuraa tilanteesta, jossa halutaan yhtenäistää, tehostaa ja paremmin jäsentää tehtävää työtä sekä tuoda tukea perehdyttäjälle. Malliperehdyttämisessä henkilöstöosaston vastuu kasvaa ja yleisperehdyttäminen organisoidaan ja toteutetaan samalla tavalla koko organisaatiossa. Mallinnusta tehdään myös yksiköissä laatimalla perehdyttäjien oppaita. Laatuperehdyttämisessä yhdistyy vierihoitoperehdytys ja malliperehdytys, eli vastuuta siirretään takaisin keskitetystä ohjauksesta työyksiköille ja heille jaetaan vastuuta. Avainasemassa yksikköperehdyttämisen organisoimisessa ja kehittämisessä on esihenkilö. Räätelöidyssä perehdyttämisessä perehdytyskokonaisuus pilkotaan palasiksi eli moduuleiksi, joita yksittäiset työyksiköt ja henkilöstöhallinto tuottavat. Räätelöidyssä perehdyttämisessä nimitetään koordinaattori, joka koordinoi perehdytettävän kokonaisperehdytystä. Räätelöinti edellyttää sitä, että organisaatiossa perehdyttäminen on jo hyvin strukturoitu, sitä kehitetään jatkuvasti ja työyhteisö on siihen sitoutunut. Dialogiselle perehdyttämiselle on ominaista vuorovaikutus, työyhteisön ja tulokkaan yhteiskehitys. Molemmat osapuolet oppivat ja kehittyvät koko perehdyttämisprosessin ajan. Perehdyttämisprosessi laaditaan tiiviissä yhteistyössä uuden työntekijän kanssa. Hänen asiantuntemustaan hyödynnetään ja vastuuta siirretään

hänelle itselleen. Dialoginen perehdyttäminen on yhtä kuin yrityksen toimintatapa. Kaikki organisaatiossa ja sen verkostossa toimivat osallistuvat perehtymiseen ja perehdyttämiseen. Kaikkien on osattava dialoginen toimintatapa. (Kupias & Peltola 2009, 36-42.)

4.4 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämisestä on säädetty työsopimuslaissa (55/2001). Lain mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että ”työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehittäessä”. Tämä yleisvelvoite koskee myös vanhoja työntekijöitä. Työnantajalle on asetettu vaatimus siitä, että työntekijällä on mahdollisuuksia kehittyä työurallaan.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on vastuussa työntekijän terveydestä ja työn turvallisuudesta. Työntekijälle on annettava riittävä opastus työhön ja työmenetelmiin, sekä annettava riittävät tiedot haitta- ja vaaratekijöistä. Tasa-arvolaki (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) täydentävät työturvallisuuslakia. Työnantaja on velvollinen edistämään tasa-arvoa naisten ja miesten välillä sekä syrjintä mm. uskonnon tai sukupuolisen suuntautumisen takia on kielletty.

Perehdytystä ohjaa myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), joka määrää organisaation neuvottelemaan henkilöstön asemaan vaikuttavista muutoksista, hankinnoista ja järjestelyistä. Lain tavoitteena on edistää viestintää, vuorovaikutusta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Olennaista perehdytyksen osalta on, että työntekijät tietävät miten ja milloin he saavat koulutusta ja opastusta. Nuoren työntekijän laki (1993/998) velvoittaa työnantajan perehdyttämään, ohjaamaan ja opastamaan nuorta työntekijää työhönsä, jotta hän ei aiheuta vaaraa itselleen eikä muille.

Työn tekeminen on lain mukaan valvottua ja suojattua toimintaa. Työlainsäädännössä on annettu paljon painoa perehdyttämiselle. Lainsäädännön noudattamista työpaikoilla valvovat johto ja henkilöstöammattilaiset. Viime kädessä työntekijöistään vastuun ottaa esihenkilö. Työsuojeluviranomaiset valvovat työlainsäädännön toteutumista. Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet seuraavat tilannetta työntekijäpuolella. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

5 Digitalisaatio

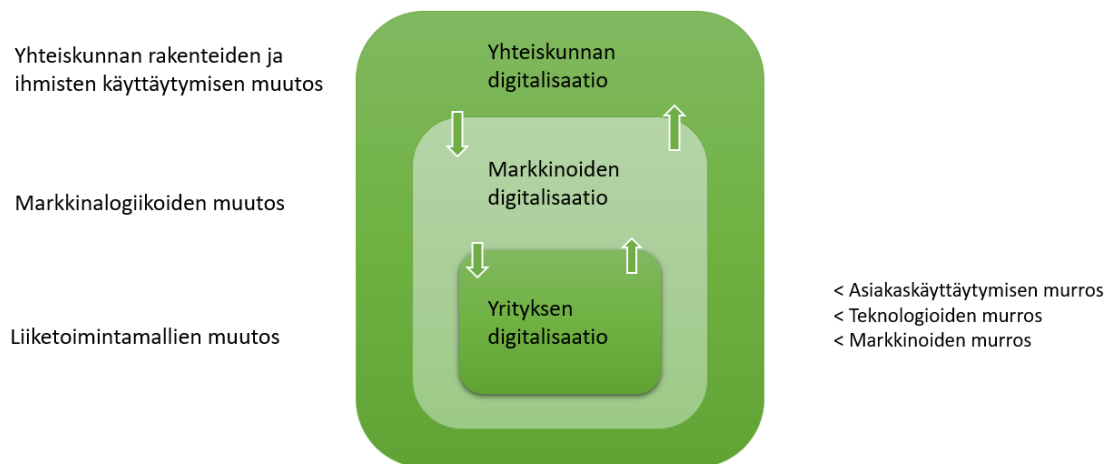
5.1 Digitalisaatio käsitteenä

Digitalisaatiosta on puhuttu jo useiden vuosien ajan, mutta sille ei ole virallista määritelmää. Koistinen-Jokiniemen ym. (2017, 6) mukaan digitalisaatio tarkoittaa tiedon siirtämistä, käsittelyä ja tallentamista tietokoneiden ymmärtämässä muodossa. Usein digitalisaatiota kuvataan

esimerkkien kautta. Digitalisaation taustalla on digitalisoituminen eli asioita, esineitä tai liiketoimintaprosesseja digitalisoidaan kokonaan tai osittain. Silloin kun digitalisoituminen muuttaa yritysten toimintaa, markkinoiden dynamiikka tai ihmisten käyttäytymistä - puhutaan digitalisaatiosta. (Ilmarinen & Koskela 2015, 22-23.)

Digitalisaatio on teknologian avulla asiakaslähtöisen toiminnan muutosta. Digitaalisuudessa vahvana tekijänä on interaktiivisuus. Digitalisaatio liitetään usein teknologiaan ja tieto- ja viestintäteknologian ratkaisuihin, mutta kyse on ennen kaikkea toiminnan muutoksesta, teknologian uusimpia mahdollisuuksia hyödyntäen. Digitalisaatio on digitekniikan hyödyntämistä jokapäiväisessä elämässä. (Neittaanmäki, Lehto & Savonen 2021, 11.)

Ilmarinen ja Koskela (2015, 23-24) jakavat digitalisaation eri tasoille. Kuviossa 7 on havainnollistettu digitalisaation tasot. Digitalisaatiota voidaan tarkastella yrityksen, markkinoiden ja yhteiskunnan tasoilla. Digitalisaation dynamiikkaa auttaa ymmärtämään jaottelu mikro- ja makrotasoihin. Makrotasolla se tarkoittaa yhteiskunnan, talouden, markkinoiden ja ihmisten käyttäytymismallien muuttumista. Mikrotasolla ilmiötä tarkastellaan yrityksen kannalta. Mikro- ja makrotaso vaikuttavat toisiinsa. Yritysten toimesta luodaan markkinadynamiikka ja toisaalta yhteiskunta voi sääntelyn avulla vaikuttaa markkinointiin. Yksittäinen yritys toimii omilla markkinoillaan ja kohtaa erilaisen digitalisaation paineen markkinoista ja ajankohdasta riippuen.



Kuvio 7: Digitalisaation tasot (mukaillen Ilmarinen & Koskela 2015, 23-24)

Digitalisaatio auttaa yrityksiä tavoittamaan uusia asiakkaita, palvelemaan paremmin, myymään enemmän sekä toimimaan laadukkaammin, tehokkaammin ja nopeammin. Digitalisaation siirtyminen on mahdollisuuksien lisäksi nykyään myös välttämättömyys. Yrityksiltä edellytetään uudistumista ja digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntämistä. (Ilmarinen & Koskela, 14.) Digitalisaatio on internetin, globalisaation ja nopean kehityksen luoma megatrendi

(Digitaalinen Helsinki 2022). Digitalisaatio on tällä hetkellä suurena muutosvoimana. Se muuttaa ihmisten tapaa hoitaa asioitaan, hankkia informaatiota, kuluttaa palveluja ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Digitalisaatio sekoittaa yritysten kilpailuympäristöä, muuntaa yritysten perinteisiä toimintamalleja ja pakottaa yrityksiä uudistamaan ja kehittämään osaamistaan. Digitalisaatio on osa jokaista yritystä toimialasta riippumatta. (Ilmarinen & Koskela 2015, 13.) Digitalisaatio haastaa kyseenalaistamaan nykyisiä toimintatapoja ja luomaan uusia joustavia sekä toimivampia käytäntöjä. Valtiovarainministeriön (2022) mukaan Suomi on maailman kärkimaita sähköisissä palveluissa ja suomalaisilla on tutkitusti myös paras digiosaaminen Euroopan unionin sisällä.

5.2 Digitalisaatio henkilöstöhallinnossa

Digitalisaatiota hyödynnetään yhä enemmän henkilöstöhallinnossa ja koronapandemia on lisännyt digitalisaatiota organisaatiossa. Esihenkilöt ovat joutuneet järjestämään erilaisia virtuaalikoulutuksia, virtuaalitapahtumia sekä virtuaalisia kahvihetkiä. Teknologian kehitys on hurjaa ja todennäköisesti kymmenen vuoden päästä tilanne on se, että HR-järjestelmä voi toteuttaa suurimman osan henkilöstöjohtamisen prosesseista ilman ihmisen työpanosta. Tulevaisuuden HR-ammattilaiselta vaaditaan muutoskyvykkyyttä ja varsinkin kykyä ottaa vastaan jatkuvasti kehittyvä teknologia. (Toijonen-Kunnari, Kovanen & Kauppinen 2021.)

Digitaalisella ratkaisulla nopeutetaan myös rekrytointiprosessia ja tekoälyä käytetään yhä enemmän. Nykyään hakemukseton hakeminen on ihan arkipäivää ja anonymi haku on kasvussa. Automatisaation avulla rekrytointi on helppoa ja nopeaa niin työnantajalle kuin työntekijälle. Myös mobiiliystävällisempiä työhakutapoja kehitetään. Työntekijöitä houkutellaan yrityksiin sosiaalisen median kautta ja LinkedIn-alustalla on helppoa verkostoitua sekä tuoda esille omaa profiilia. Digitaalisuus on tullut myös mukaan työhaastatteluihin ja paljon haastatteluja hoidetaan etäyhteydellä. (Myyntin & Markkinoinnin Ammattilaiset 2021.) Henkilöstöhallinnon digitalisaatio on joissakin toiminnoissa edennyt pitkälle, mutta työntekijäkokemuksen huomioiminen digityökalujen kehityksessä on vielä aika alkuvaiheessa. SD Worx -konsernin tutkimuksen mukaan digitalisaatio on edennyt pitkälle palkanlaskennassa ja kulujen hallinnassa, mutta henkilöstön hyvinvointiin, tiimityöhön tai sitouttamiseen liittyvissä toiminnoissa digitalisaatiota käytetään vielä hyvin vähän. (Mattinen 2021.)

Hyvä ihmisten johtaminen, kouluttaminen ja perusteellinen perehdytys on erittäin tärkeää digitaalisessa muutoksessa. Monimuotoinen digitalisaatio vaatii johdolta asioiden yksinkertaistamista. Henkilöstöhallinnon toiminnoissa digitalisaatio on jatkuvana prosessina ja kannustus kokeilemaan uutta luo janoa digitaaliselle rakentamiselle. (Ilmarinen & Koskela 2015, 234-237.)

Toimeksiantoyritys on vahvasti mukana digitaalisessa kehityksessä. Mehiläinen tarjoaa asiakkaille nykyaikaisia digitaalisia työvälineitä. YritysMehiläinen on suunnattu yritysasiakkaille.

Sen avulla saa käyttöön yrityksen tärkeimmät tiedot reaaliaikaisesti. Työkyky- ja Esihenkilö-Kompassit ovat yhteistyökaluja esihenkilöiden, työntekijöiden, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiöiden välillä. Työkykytutka on tekoälyyn pohjautuva palvelu työkyvyn tukemiseksi. Sähköisen työterveyskyselyn avulla on helppo kohdentaa terveys-tarkastus ja hoidon tarve. Työhyvinvoinnin palvelukauppa on Mehiläisen terveyden ja hyvinvoinnin palvelukauppa yrityksille. Digiklinikka toimii OmaMehiläinen-verkkopalvelussa ja OmaMehiläinen-sovelluksessa. Etävastaanottopalvelu palvelee ympäri vuorokauden ilman ajanvarausta. Mehiläisellä on erilaisia digivalmennuksia elämäntapamuutoksiin ja OmaTyöterveys on neuvonta- ja ohjauspalvelu työterveysasiakkaille. eTyöpaikkaselvityksen avulla tehdään mui-
tiinpanoja mobiililaitteella ja raportti siitä työstetään eTyöpaikkaselvitys-alustaa käyttäen. (Yhtiö ja toimialat 2022.)

5.3 Digitalisaatio perehdyttämisessä

Digitaalinen perehdyttäminen on tehokas, aika- ja paikkariippumaton perehdytyskeino. Perehdytysmateriaali on käytettävissä ihan alusta lähtien ja siihen on helppo palata myös perehdytyksen jälkeen, jos herää jotain kysymyksiä. Digiperehdytys tukee erilaisia oppimistyyliä ja monia erilaisia sisältömuotoja. Interaktiivisuus innostaa oppimaan ja parantaa oppimistuloksia. Digitaalista perehdyttämistä hyödynnetään jo usealla alalla. Esimerkiksi rakennusteollisuudessa on yleisesti käytössä ePerehdytys. Digiperehdytyksellä varmistetaan työturvallisuuden toteutuminen jo ennen työn alkamista työmaalla. (Pajula 2021.) Digitaalisen perehdytyksen ei ole tarkoitus korvata henkilökohtaista ohjausta. On tärkeää suunnitella perehdytys hyvin. Pitää suunnitella, mitkä asiat on hyvä kouluttaa digitaalisesti ja mitkä asiat olisi hyvä perehdyttää henkilökohtaisesti. Nykyään on aika yleistä, että organisaation perusasiat perehdytetään verkkoperehdytyksenä. (Laapio 2019.)

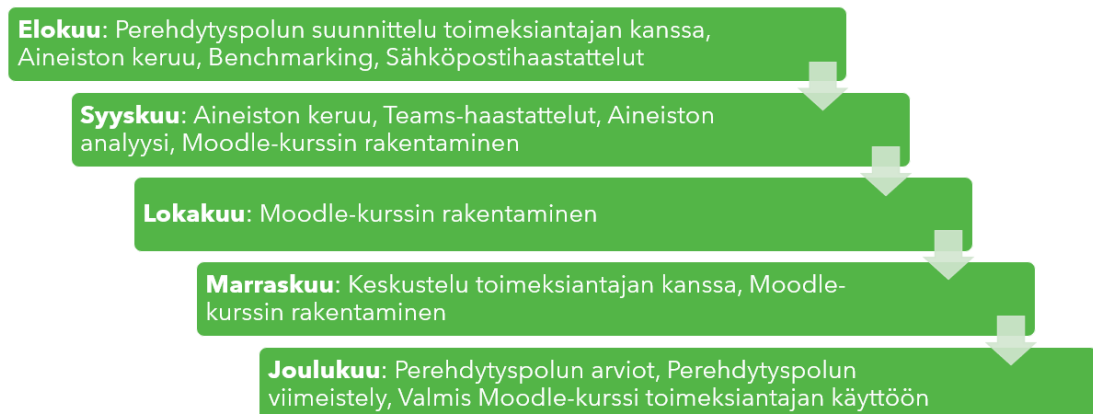
Hyvä esimerkki verkkoperehdytyksestä löytyy Yleisradiolta. Perinteisesti on järjestetty talo tutuksi -kierros Pasilassa. Kun toimipisteitä on ympäri Suomea, esittelyn tarjoaminen kaikille on osoittautunut haasteelliseksi. Haasteet ratkaistiin toteuttamalla verkkokoulutus. Näin yri-
tysesittely saatiin helposti kaikkien saataville. Verkkokoulutus takaa tasalaatuisuuden, kun kaikilla on käytössään sama esittely. Koulutus saatiin mielenkiintoiseksi ja interaktiiviseksi elävöittämällä kuvilla, äänellä ja videolla. (Voutilainen 2020.) Hyvä esimerkki digitaalisen perehdytyksen tehokkuudesta on kauppakeskus REDI. Kauppakeskuksen työntekijöistä noin 30-40 % vaihtuu vuosittain, joten perehdyttämisellä on erittäin tärkeä rooli keskuksen toiminnan kannalta. Digitaalisen perehdytyksen myötä lähes 100-sivuinen perehdytysopas muuttui 20 minuuttia kestäväksi verkkoperehdytykseksi. Perehdytyksen suoritusaste ja houkuttelevuus ovat korkeammalla kuin koskaan, interaktiivisen sisällön vuoksi opit jäävät paremmin mieleen ja verkkoperehdytys toi kauppakeskukselle merkittäviä kustannussäästöjä. (Pajula 2021.)

6 HR-harjoittelijan perehdytyspolku

6.1 Perehdytyspolun suunnittelu

Kehittämistyön suunnittelu käynnistyi elokuussa 2022 samalla kun olin perehdyttämässä uutta HR- harjoittelijaa. Mehiläisen HRD-osastolla eli henkilöstön kehitysosastolla perehdyttämisessä on käytössä vierihoitoperehdytysmalli, mutta sen lisäksi olisi toivottavaa perehdytysopas. Perehdytysoppaan suunnittelu aloitettiin yhdessä henkilöstön kehityksestä vastaavan johtajan kanssa. Palaverissa käytiin läpi, millainen perehdytysopas voisi olla ja millaisia osioita se sisältäisi. Samalla tehtiin rajausta harjoittelijan perehtymiselle, joka koskisi ainoastaan HRD-tiimiä. Tarkoitus olisi tehdä perehdytyspolku, josta löytyvät kaikki HR-harjoittelijan tarvitsemat ohjeet ja tiedot. Perehdytyspolun suunnittelussa hyödynnettiin jo aiemmin tehtyjä yksittäisiä ohjeita sekä omia harjoittelun aikana tekemiä muistiinpanoja. Organisaation oppimisen prosessi oli vahvasti mukana, sillä tietoa tuli hankittua ja harjoittelijan hiljaista tietoa tuli jaettua. Hiljaisen tiedon jakaminen on tärkeätä, mutta sen siirtämisessä on haasteena sen tunnistaminen. Hiljainen tieto auttaa helpottamaan ongelmien ratkaisua sekä auttaa priorisoimaan työtehtäviä. (Asikainen & Hoffrén, 2022.)

Kuviossa 8 on kuvattu kehittämistoiminnan prosessi suunnittelusta valmiiseen tuotokseen.



Kuvio 8: Kehittämistyön prosessi

Kehittämistyössä yhdistyy kirjallinen raportti ja käytännön toteutus. Toiminnallinen opinnäytetyö on prosessi, jonka tuloksena syntyy tuotos, jota voidaan hyödyntää alalla. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 8-10.)

6.2 Perehdytyspolun toteutus ja tutkimusmenetelmät

Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään tutkittavaa asiaa ja yritetään selvittää kokonaisvaltaisesti ilmiön tarkoitus. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä aineistoa on mahdollista kerätä monella eri tavalla. Usein tutkimusaineisto kerätään haastattelun muodossa.

(Vilkkä 2021, 95-98.) Haastattelu sopii moniin kehittämistehtäviin ja siitä voidaan saada syvällistä tietoa kehittämisen kohteesta. Haastattelumenetelmiä on erilaisia ja pitää pohtia, mikälainen haastattelu tukee parhaiten kehittämistyötä. Haastattelu on suunniteltua ja haastattelijan ohjaama, se on vuorovaikutusta ja vaatii osapuolten välistä luottamusta. Avoimessa haastattelussa keskustelu on avointa ja haastattelija sekä haastateltava osallistuvat siihen aktiivisesti ja tasavertaisesti. (Ojasalo ym. 2014, 106-109.) Laadullisella tutkimuksella tuotetaan syvällistä ja tarkkaa tietoa aiheesta ja se sopii usein käytettäväksi pienelle joukolle. Kyselytutkimuksia voidaan käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa ja avoimella kyselytutkimuksella on mahdollista saada ainutlaatuisia vastauksia aiheeseen liittyen. (Surveymonkey 2022.) Kysely on eniten käytetty tiedonkeruumenetelmä, se on nopea ja tehokas. Kysely myös sopii hyvin monenlaisten aiheiden tutkimukseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121.)

Perehdytyspolun pohjalle haluttiin työntekijöiden kokemuksia. Tavoitteena oli saada työntekijöiltä vastauksia omiin kokemuksiin pohjautuen. HR-harjoittelijan perehdytyspolkua varten tehtiin sähköpostihaastattelu HR-asiantuntijalle ja HR-assistentille sekä avoin haastattelu Teamsin kautta HR-asiantuntijan ja HR-harjoittelijan kanssa. Haastattelu sisälsi kolme kysymystä (Liite 1) ja kaikkiin oli vapaa vastaus. Tutkimuksessa selvitettiin, miten perehdytystä tulisi kehittää, millaisia ohjemateriaaleja tarvitaan ja millaisia toiveita on perehdytyspolun suhteen.

Tutkimushaastattelun tulokset analysoitiin aineiston perusteella. Haastattelun aikana tehtiin muistiinpanoja ja tehtiin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Avoimen haastattelun kautta haastateltavat saivat kertoa toiveita perehdytyspolun suhteen. Haastattelun ja sähköpostihaastattelun vastauksissa oli samanlaisia yhteisiä piirteitä. Kaikki vastaajat toivoivat perehdytykseltä selkeätä kokonaisuutta ja ohjeita järjestelmään liittyen. Kolme vastaajaa toivoi verkko-perehdytystä ja ohjeita avoimiin hakemuksiin. Kaksi vastaajaa toivoi, että työkalut/järjestelmät olisi selkeästi esitetty.

Olisi kiva, että työkalut/järjestelmät yms. on selkeästi esitetty. Harjoittelun alussa tuntui kaikki epäselvältä, mitä käytetään ja mihin käytetään. Perehdytys verkossa voisi olla hyvä. Toiveena selkeä kokonaisuus, jossa aiheet teemoittain. Olisi hyvä olla seuranta, jotta tietää mitkä osat on jo suoritettua. Ohjeita avoimiin hakemuksiin ja Workdayihin tarvitaan.

Ojasalon ym. (2014, 186) mukaan benchmarking on menetelmä, jonka perustana on vertailla muita ja ottaa käyttöön muualla hyväksi havaittuja tapoja toimia. Benchmarking sopii parhaiten sellaisten kohteiden kehittämiseen, jotka voidaan määritellä selväpiirteisesti. Niva & Tuominen (2021, 28-31) tuovat esille kirjassaan Benchmarking käytännössä, että benchmarking ei ole kopiointia vaan soveltamista omiin käytäntöihin. Benchmarking on kehittämistä oppimalla ja benchmarking myös nopeuttaa jatkuvaa kehittämistä. Sisäisen benchmarkingin kautta on

helppo verrata erilaisia menetelmiä ja toimintatapoja sekä soveltaa opittua omaan toimintaan.

Benchmarkingia käytettiin yhtenä tutkimusmenetelmänä tässä kehittämistyössä. Vertailtiin kymmeniä erilaisia perehdytyskursseja Mehiläisen Moodle Oppimisympäristössä, jotta saatiin hyvä käsitys eri liiketoimintojen perehdytyksestä. Vertailun kohteena olivat lääkärikeskusten, laboratorion, suun terveydenhoidon, työelämäpalvelujen, kotihoidon, sosiaalipalvelujen ja palvelujohtajien perehdytyskurssit (Kuvio 9).

Sisäinen benchmarking

-kurssin kokonaisuus

-kurssin sisältö



Kuvio 9: Sisäinen benchmarking

Vertailun kohteena oli kurssin kokonaisuus ja sen sisältö: onko käytetty videoita, onko vuorovaikutteisia kuvia ja onko aktivoivia tehtäviä. Sosiaalipalveluissa perehtyminen on jaettu viikot kotasolla, esim. perehtyminen viikot 1-3, perehtyminen viikot 4-5 jne. Kotihoidon perehdytyksessä perehtyminen on jaettu ensimmäiset työpäivät, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi jne. Laboratorion, Työelämäpalvelujen ja Suun terveydenhoito perehtymisohjelman alla ovat aiheet teemoittain. Palvelujohtajien perehdytysmateriaali on jaettuna teemoittain ja siinä on monipuolisesti käytetty vuorovaikutteisia kuvia ja aktivoivia tehtäviä, josta voi ammentaa vinkkejä myös HR-harjoittelijan perehdytyspolkuun.

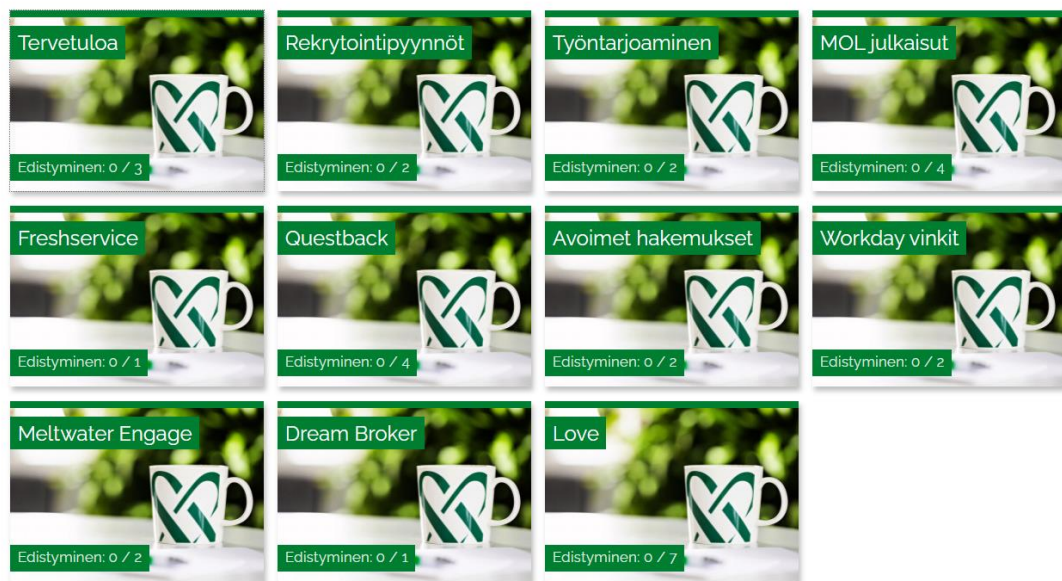
Tutkimuksesta saatujen tietojen perusteella rakennettiin haluttu perehdytyspolku. Perehdytyspolkuun rakennettiin aiheet teemoittain, koska vastauksissa nousi esille toive siitä, että koko perehdytysmateriaali olisi yhdessä paikassa ja selkeästi jaoteltuna. Sisäisen benchmarkingin tulosten avulla saatiin myös vahvistusta siihen, että aiheet on hyvä jakaa teemoittain ja kurssista saa mielenkiintoisen kuvien, videoiden ja aktivoivien tehtävien avulla. Vastausten perusteella tehtiin myös täysin uusia ohjemateriaaleja, joita ei ollut olemassa. Vastauksissa nousi esille verkkoperehdytys, liittyen siihen miten perehdytystä tulisi kehittää. Mehiläisen

oppimisympäristössä -Moodlessa on paljon kursseja, joten perehdytyspolku rakennettiin myös Moodleen. Moodle on verkko-opetusympäristö, jota käytetään eniten maailmassa. Moodle on avoimen lähdekoodin ohjelmisto, joten isot koulutusorganisaatiot pystyvät tarvittaessa muokkaamaan Moodlea omiin tarpeisiinsa soveltuviksi (Karevaara 2009).

6.3 Perehdytyspolun sisältö

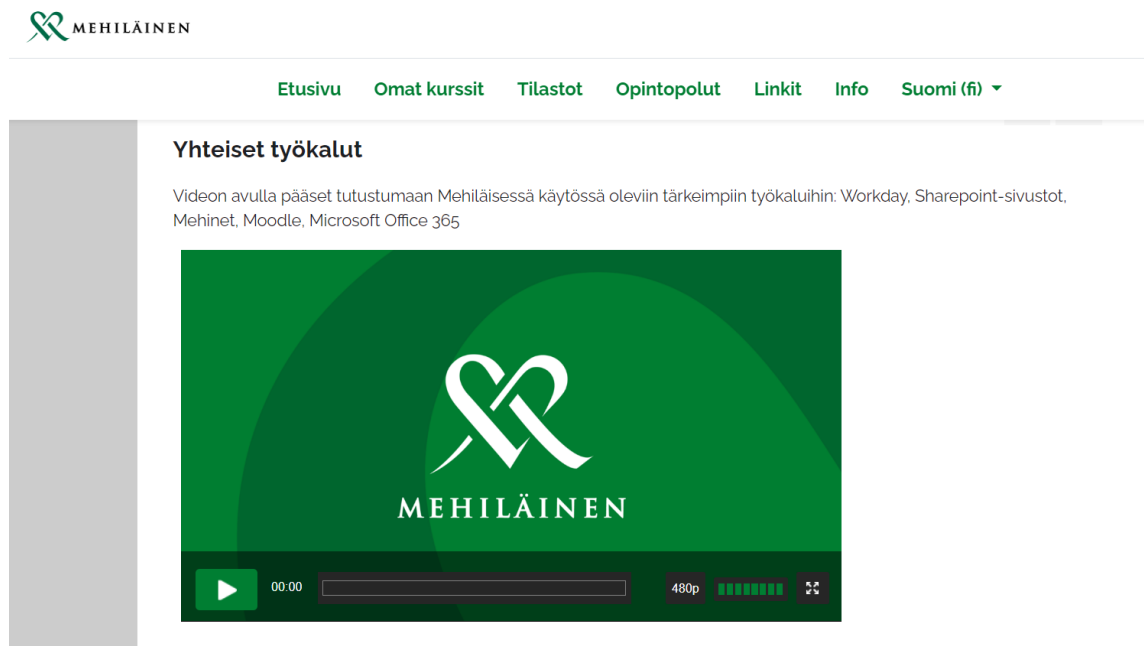
Perehdytyspolun suunnittelun lähtökohtana on tavoitteet ja seuranta. Tavoitteet tulivat haastattelun tuloksista. Perehdytyspolkuun rakennetun seurannan avulla varmistetaan, että koulutus tulee sisäistettyä ja suoritettua. Osaaminen voidaan varmistaa testien avulla perehdytyksen edetessä. Perehdytyspolussa on käytetty monipuolisesti animoituja videoita, jotka on tehty Doodly-ohjelmalla. Animoitu video on yksi parhaista tavoista opastaa työtehtävien suorittamiseen. Perehdytysvideo on kannattava ja kustannustehokas. Videota on mahdollistaa katsoa rajattomasti ja siihen voi palata myös perehdytysjakson jälkeen. (Valo 2022.) Perehdytyspolussa on käytetty myös H5P-työkalua, jolla on mahdollista luoda vuorovaikutteisia tehtäviä. H5P sisältää erilaista sisältöä, esimerkiksi vuorovaikutteiset kuvat, kysymys - vastaus kortit ja kysymyssarjat. H5P-työkalulla saadaan tehostettua oppimista erilaisin tehtävin ja sisältösuuksin. (H5P 2022.) Sen lisäksi perehdytyspolussa on käytetty valinta-aktiviteetteja, joilla esimerkiksi kysymysten avulla tarkistetaan, onko harjoittelija perehtynyt tiettyyn osioon.

Digitaalinen perehdytyskansio tarjoaa mahdollisuuden itsenäiseen opiskeluun. Moodleen koottu perehdytyspolussa on 11 eri osiota. Kuvassa 4 on näkyvillä HRD-harjoittelijan perehdytyspolun sisältö. Klikkaamalla avautuu kyseisen osion materiaalit.



Kuva 4: Perehdytyspolun päänäkymä

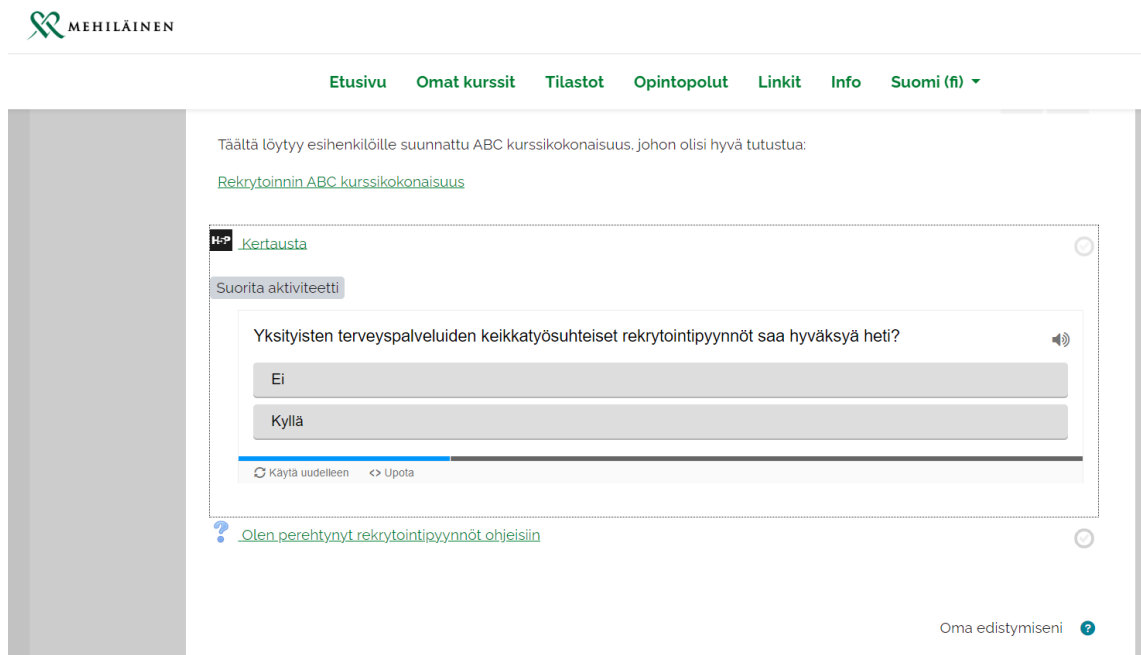
Perehdytyspolun Tervetuloa-osiossa toivotetaan harjoittelija tervetulleeksi Mehiläiselle ja kerrotaan Mehiläisen toiminnasta, historiasta, palveluista, tietoturvasta, viestinnästä ja laatuasioista. Samalla harjoittelija pääsee suorittamaan kaikille yhteiset perehtymisen kurssit Workday-järjestelmässä. Kuvassa 5 on näkyvillä animaatiovideo, jonka avulla harjoittelija pääsee tutustumaan Mehiläisessä käytössä oleviin tärkeimpiin työkaluihin, kuten Workday, Sharepoint-sivustot, Mehinet, Moodle ja Microsoft Office 365.



Kuva 5: Perehdytyspolun Tervetuloa-sivu

Animaatiovideon jälkeen on esitelty pääasialliset tehtävät HR-harjoittelun aikana sekä tehtäviin liittyvät järjestelmät. Lopuksi on vielä aktiviteettikysymyksiä: onko harjoittelija perehtynyt Yhteiset työkalut -videoon, tietääkö harjoittelija, mikä on Mehi4 ja onko harjoittelija perehtynyt Tervetuloa-osioon.

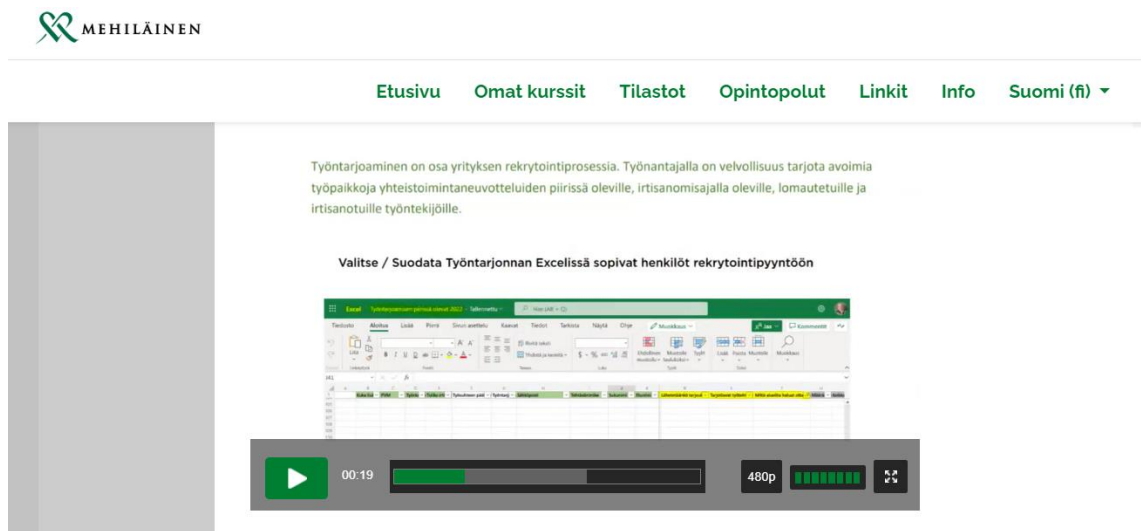
Rekrytointipyynnöt-sivulla on animaatiovideo, jossa on kuvattuna rekrytointipyyntöjen ja yksityisten terveyspalveluiden rekrytointipyyntöjen hyväksymisprosessi. Kuvassa 5 on näkyvillä H5P-kertauskysymykset, jotka liittyvät yksityisten terveyspalveluiden rekrytointipyyntöihin.



Kuva 6: Perehdytyspolun Rekrytointipyyntö-sivu

Rekrytointipyyntö-sivulta löytyy myös esihenkilöille suunnattu ABC-kurssikokonaisuus, johon HR-harjoittelijan olisi hyvä tutustua. Kurssi sisältää tietoa työpaikkailmoitusten tekemisestä ja näkyvyydestä, hakijaviestinnästä, työpaikkahaastattelusta ja rekrytinnin käytännön toteutuksesta Workday-järjestelmässä. Lopuksi on vielä kysymys valinta-aktiviteetti: onko harjoittelija perehtynyt rekrytointipyyntö-ohjeisiin.

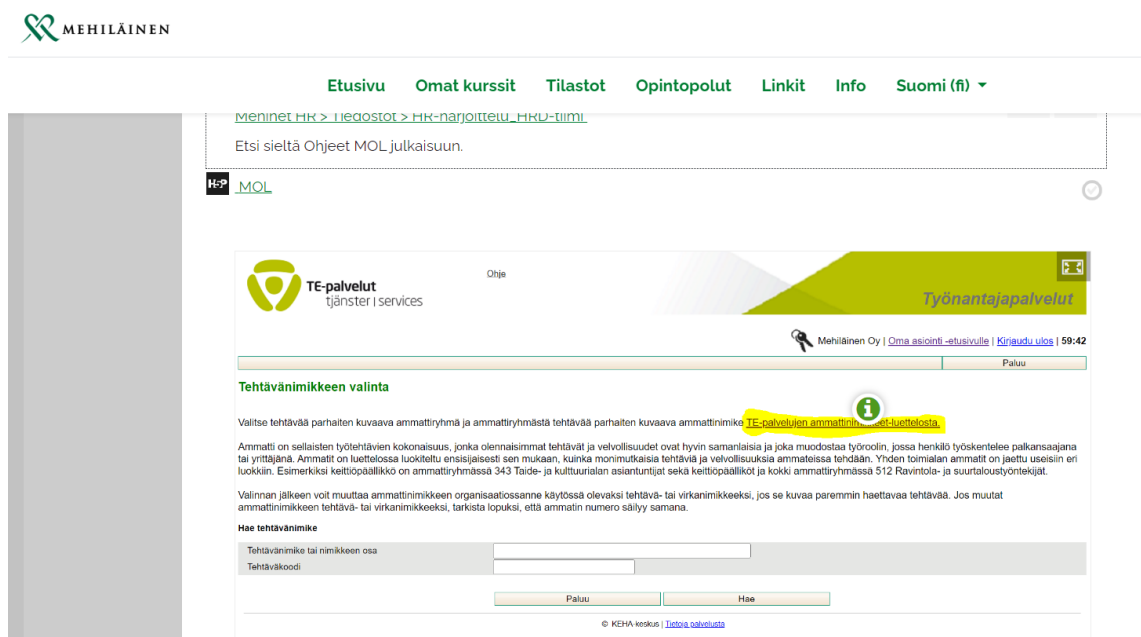
Työntarjoaminen on osa yrityksen rekrytointiprosessia. Työnantajalla on velvollisuus tarjota avoimia työpaikkoja yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä oleville, irtisanomisajalla oleville, lomautetuille ja irtisanotuille työntekijöille. Kuvassa 6 on näkyvillä kuvakaappaus videosta Työntarjoamisen prosessi.



Kuva 7: Perehdytyspolun Työntarjoaminen-sivu

Työntarjoaminen-osioissa työntarjoamisen prosessi on kuvattu animaatiolla. Samassa osiossa on aktivoiva tehtävä liittyen työntarjoamisen sähköpostiin ja viimeiseksi on vielä kysymys valinta-aktiviteetti: onko harjoittelija perehtynyt työntarjoamisen ohjeisiin.

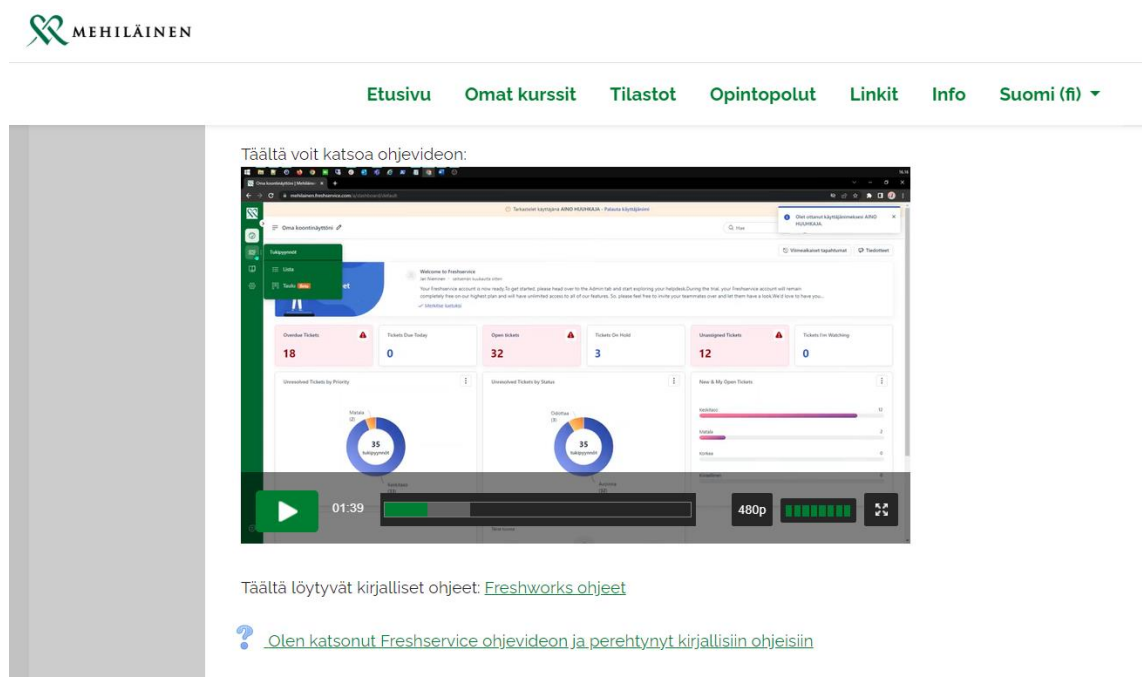
Perehdytyspolun MOL julkaisut -sivulla käsitellään rekrytoinnin julkaisu työ- ja elinkeinotoimiston sivulla. Lyhenne MOL tulee entisen työministeriön englanninkielisestä nimestä ministry of labour. Animaatiovideolla on kuvattu rekrytoinnin julkaisuprosessi TE-palvelujen sivulla. Kuvassa 7 on näkyvillä aktivoiva tehtävä: vuorovaikutteinen kuva.



Kuva 8: Perehdytyspolun MOL julkaisut -sivu

Aktivoivan kuvan tarkoituksena on lisätä vuorovaikutusta ja kyseisessä kuvassa on vinkki Ammattinimikkeisiin. Kun ammattinimikkeitä on paljon käytössä, pystyy oikean kategorian tarkistamaan helposti luettelosta. MOL julkaisut -osiossa on myös toinen vuorovaikutteinen kuva liittyen sijaintikuntiin. Animaatiovideolla on ohjeet TE-palvelujen lomakkeen täyttöö koskien ja aktivoivien tehtävien lisäksi on kysymys valinta-aktiviteetti: onko harjoittelija perehtynyt MOL ohjeisiin.

Freshservice-sivulla on kirjautumisohteet Freshservice-tiketöintijärjestelmään ja sen lisäksi on kirjalliset ohjeet. Tämän jälkeen on ohjevideo, miten tiketöintijärjestelmää käytetään. Kuvassa 8 on kuvakaappaus ohjevideosta.



Kuva 9: Perehdytyspolun Freshservice-sivu

Freshservice sivulla on vielä kysymys valinta-aktiviteetti: onko harjoittelija katsonut Freshservice ohjevideon ja perehtynyt kirjallisiin ohjeisiin.

Questback-kyselylomaketta käytetään taustatietojen selvittämiseen työntarjoamisen yhteydessä. Questback-osiossa on animaatiovideot, jossa on kuvattu taustatietolomakkeen lähettäminen ja vastausten tuominen. Kuvassa 9 on näkyvillä kuvakaappaus animaatiovideosta Vastausten vieminen Exceliin.

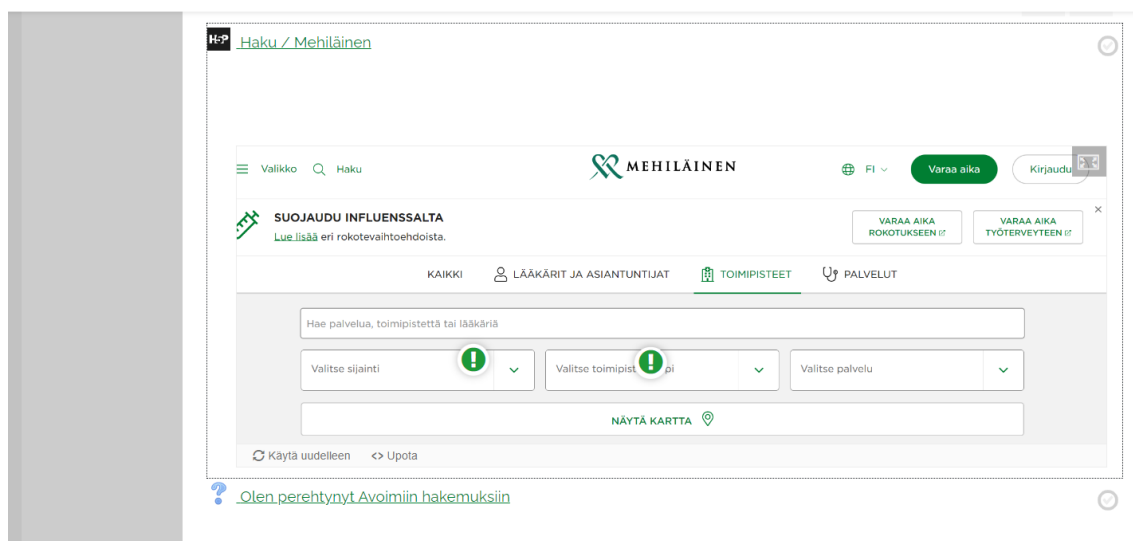
Vastausten vieminen Exceliin



Kuva 10: Perehdytyspolun Questback-sivu

Questback-sivulla on myös H5P aktivoivia kysymyksiä kyselylomakkeisiin liittyen ja lopuksi on vielä kysymys valinta-aktiviteetti: onko harjoittelija katsonut Questback-videot ja perehtynyt ohjeisiin.

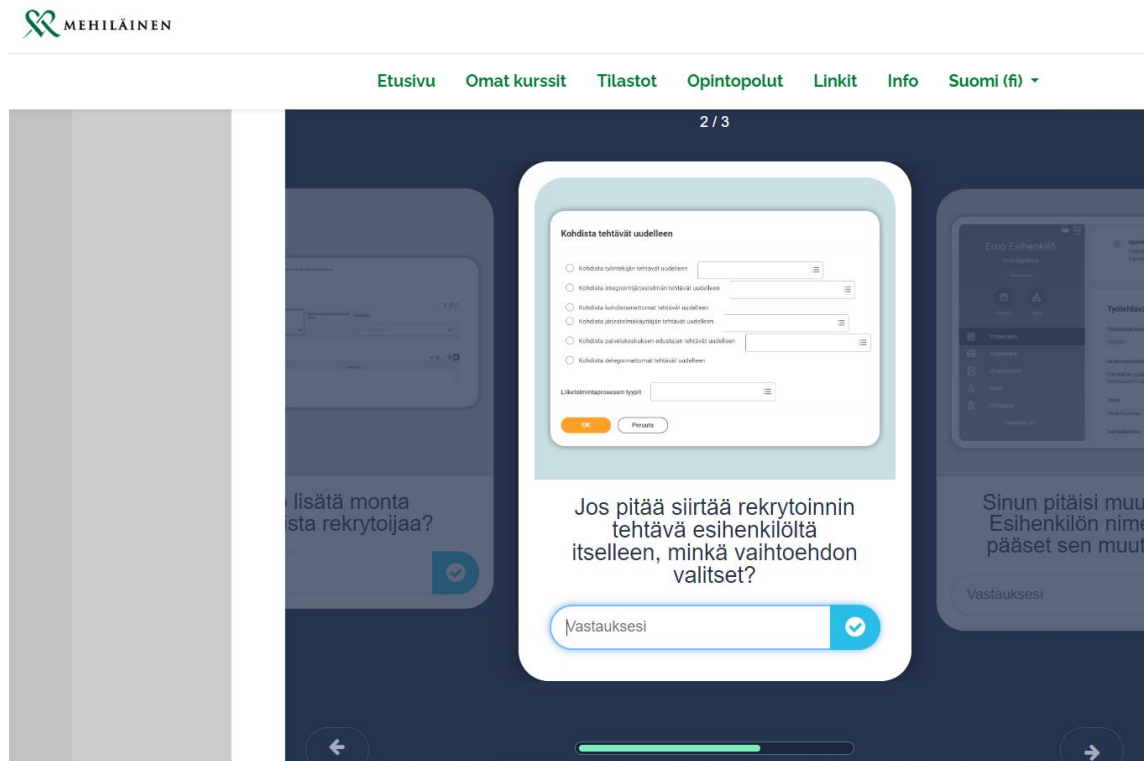
Avoimet hakemukset -osiossa on animaatiovideo liittyen siihen, miten käsitellään avoimia saapuneita hakemuksia. Kuvassa 10 on näkyvillä interaktiivinen kuva Mehiläisen hakutoimintoihin liittyen.



Kuva 11: Perehdytyspolun Avoimet hakemukset -sivu

Interaktiivinen kuva liittyy Mehiläisen hakutoimintoihin. Lopuksi on vielä kysymys valinta-aktiiviteetti: onko harjoittelija perehtynyt Avoimiin hakemuksiin.

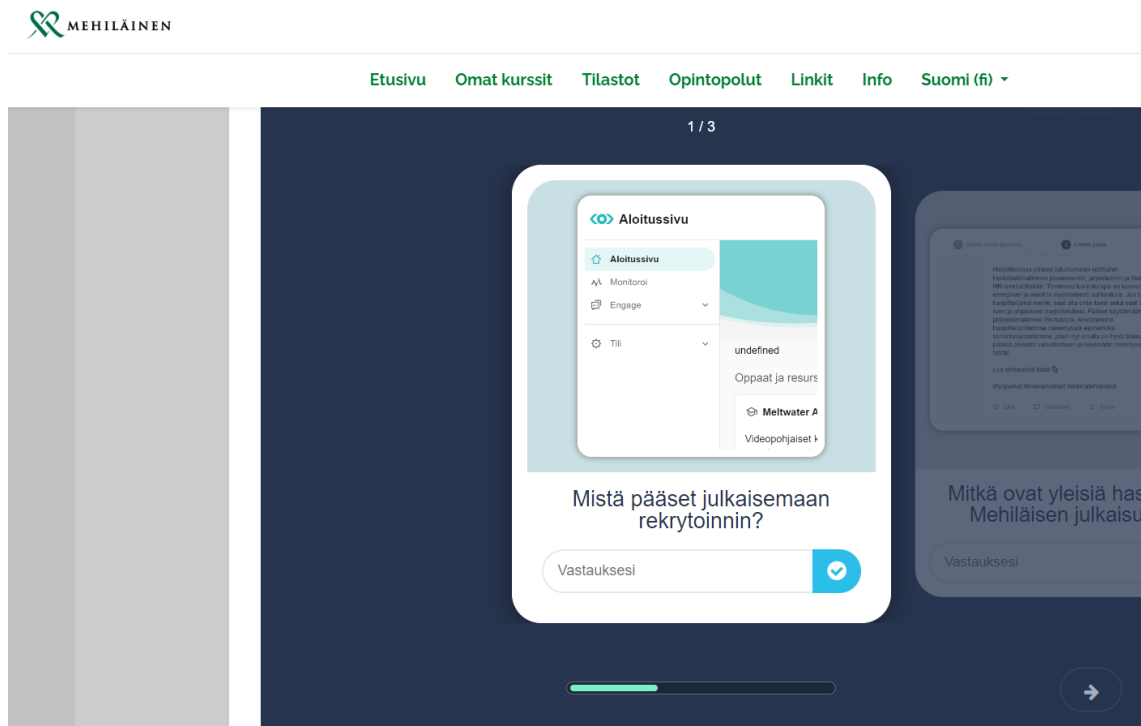
Workday vinkit -sivulla on animaatiovideo, jossa on pikaohjeita moniin erilaisiin tilanteisiin Workday-järjestelmässä. Esimerkiksi miten voi peruuttaa rekrytointipyyntöä, miten voi kohdistaa tehtäviä, miten voi siirtää hakijan eri rekrytointiin ja miten voi peruuttaa työntekijän tuloa. Sen lisäksi on aktivoivat korttitehtävät, jotka näkyvät kuvassa 11.



Kuva 12: Perehdytyspolun Workday vinkit -sivu

Aktivoivassa korttitehtävässä on kolme eri korttia kysymyksineen liittyen Workday-järjestelmään. Workday vinkit -sivun lopussa on vielä kysymys valinta-aktiiviteetti: onko harjoittelija perehtynyt ohjeisiin.

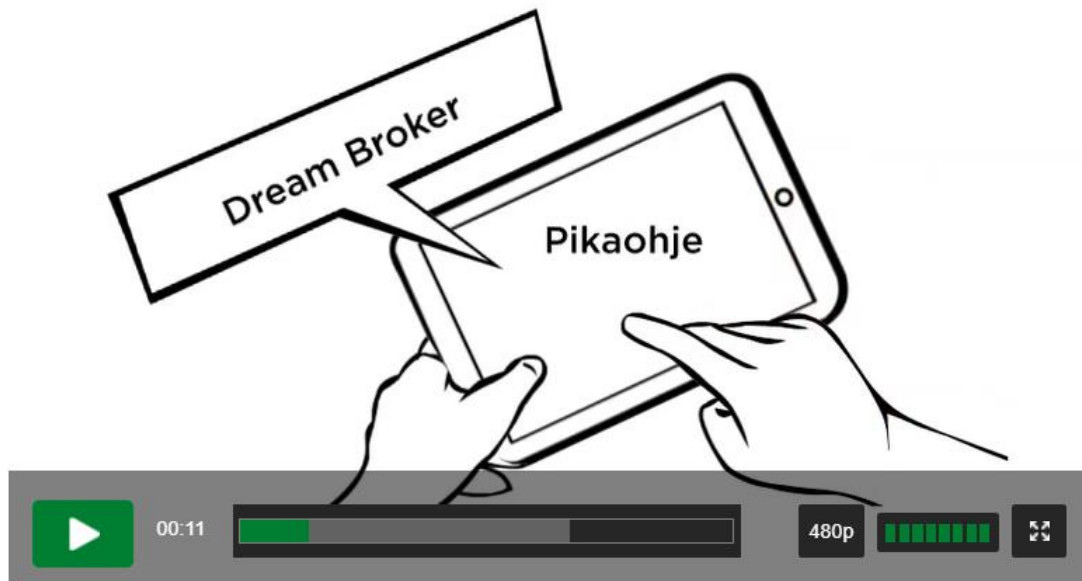
Meltwater on sosiaalisen median hallintatyökalu. Meltwater Engage -osiossa on animaatiovideo, jossa kuvataan rekrytointin julkaisu LinkedIn-alustalla. Kuvassa 12 on kuvakaappaus H5P aktivoivasta korttitehtävästä.



Kuva 13: Perehdytyspolun Meltwater Engage -sivu

Aktivoivassa korttitehtävässä on kolme eri korttia kysymyksineen liittyen Meltwaterin työkaluun. Lopuksi on vielä kysymys valinta-aktiviteetti: tietääkö harjoittelija mistä löytää Meltwater Engage kirjalliset ohjeet.

Dream Broker osiossa on ohjeita, miten pääse aloittamaan Dream Brokerin käytön, ja mistä löytyy monipuolisia ohjeita pilvipohjaisen online-video-ohjelmiston käyttöön. Sen lisäksi on animaatiovideo, joka sisältää pikaohjeet Dream Brokerin käyttöön. Kuvassa 13 on kuvakaappaus animaatiovideosta.

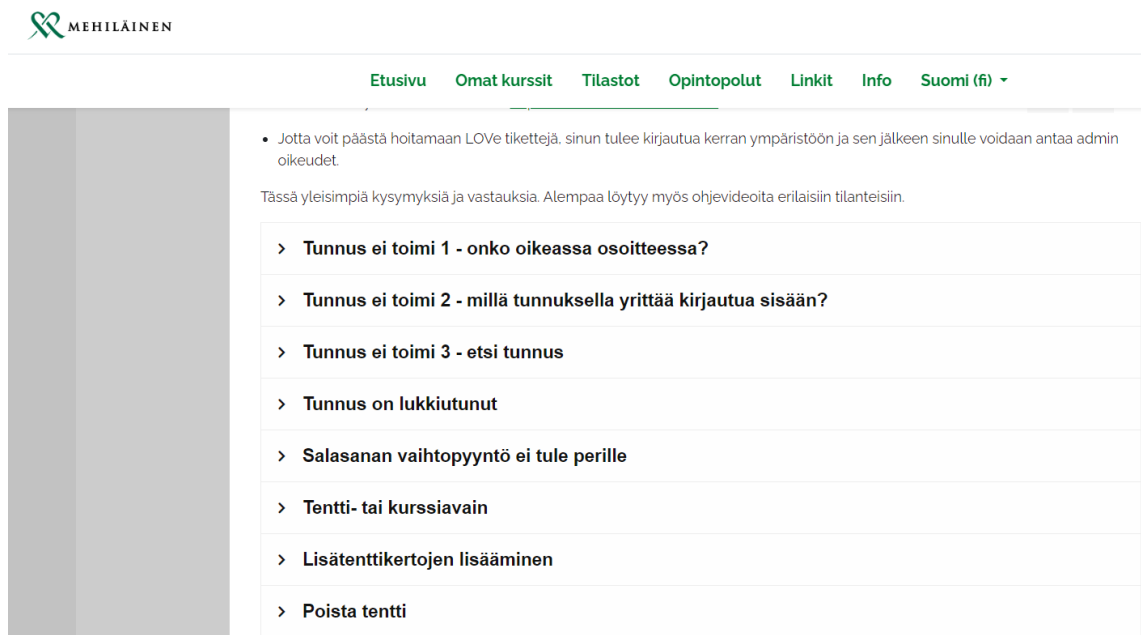


? [Olen perehtynyt Dreambroker ohjeisiin](#)

Kuva 14: Perehdytyspolun Dream Broker -sivu

Dream Broker -osion lopussa on vielä kysymys valinta-aktiviteetti: onko harjoittelija perehtynyt Dreambrokerin ohjeisiin.

Love osiossa on LOVE-tiketteihin liittyvät ohjeet. LOVE-tiketit liittyvät lääkehoitokurssien käymiseen ja tenttimiseen osana lääkelupia. Kuvassa 14 on kuvakaappaus: yleisempiä kysymyksiä ja vastauksia.



Kuva 15: Perehdytyspolun LOVE-sivu

LOVe-tikettien hoitamien on HR-harjoittelijan vastuulla loma-aikoina. LOVE-sivulla on monipuolisesti aktivoivia kysymyksiä ja aktiviteetteja liittyen käyttäjätunnuksiin, kirjautumiseen, käyttäjän löytämiseen, salasanan vaihtamiseen, tenttikertojen lisäämisen ja poistamiseen sekä tentin tekemiseen ja tenttitodistuksiin.

6.4 Perehdytyspolun arviointi

Joulukuussa tehtiin HR-harjoittelijan perehdytyspolun käyttäjätestaus neljällä henkilöllä. Verkkokurssista pyydettiin avointa palautetta. Perehdytyskurssista tuli kiitettävää ja positiivista palautetta. Käyttäjien mielestä sisältö on kattava, selkeä ja looginen. Animaatiovideot saivat kehuja. Aktivoivat tehtävät ovat hyviä ja koettiin, että kokonaisuudessaan erittäin hyvä kurssi, joka on hyödyllinen uudelle harjoittelijalle.

Tykkään animaatiovideoista, niitä on paljon kivempi katsoa, kun lukea pdf ohjeita. Workday vinkit välilehti on tosi hyvä, tällaista on kaivattu, kun ei ole ollut kirjallisia ohjeita aikaisemmin.

Tosi kattava ja selkeä, hyvät animaatiovideot, hyvin jäsennelty, kiva että aiheittain. Aktiiviset tehtävät on tosi hyviä.

Hyvä kokonaisuus, hyviä ohjeita, hyvät videot. Aktivoivat tehtävät ovat kivoja, Workday vinkit erittäin hyödyllisiä ja kiva, että kurssin edistyminen näkyy päänäkymässä.

Käyttäjätestauksen perusteella tehtiin perehdytyspolkuun pieniä korjauksia ja muutoksia ennen varsinaisen kurssin julkaisua. Muutokset koskivat lähinnä animaatiovideoida. Käyttäjien mielestä osassa videoissa kuvat vaihtuivat liian nopeasti, joten niitä hidastettiin. Pieniä korjauksia liittyi myös kielioppiin. Muutosten jälkeen perehdytyspolku oli käyttövalmiina joulukuun lopussa 2022. Uusi harjoittelija aloitti helmikuussa 2023 ja hän käytti kurssia omassa perehtymisessään. Hän antoi kurssista positiivista palautetta. Palautteen mukaan perehdytyspolussa on kattavasti tietoa yleisesti Mehiläisestä sekä omasta työkuvasta, ohjeet ovat selkeät, informatiiviset ja käytännönläheiset. Perehdytyspolku on visuaalisesti hyvä ja animaatiovideoiden avulla on helppo sisäistää uutta tietoa. HR-harjoittelijan perehdytyspolkua on hyödynnetty myös muiden HR-palvelujen tiimeissä.

HR-neuvontapalvelujen osastolle rakennettiin samantyyppinen perehdytyspolku, jossa hyödynnettiin tekemääni verkkokurssia. Perehdytyspolun nimi on HR-Harjoittelijan perehtyminen HR-neuvontapalvelut. Perehtymispolku on jaettu teemoittain seuraavin otsikoin: Tervetuloa, Palvelupyynnöiden käsittely, Yleistä työtodistuksista, Lääkärin työtodistus, Työntekijän työtodistus, Tikettejä, joista aloittaa, Esihenkilöoikeudet, Usein kysytyt kysymykset, Yhteenveto. Tervetuloa-osio on lähes identtinen. Siinä toivotetaan harjoittelija tervetulleeksi ja kerrotaan yrityksen toiminnasta, historiasta, palveluista, tietoturvasta, viestinnästä ja laatuasioista. Samalla harjoittelija pääsee suorittamaan kaikille yhteiset perehtymisen kurssit Workday-järjestelmässä. Animaatiovideon avulla harjoittelija pääsee tutustumaan Mehiläisessä käytössä oleviin tärkeimpiin työkaluihin. Sen jälkeen on esitelty pääasialliset tehtävät HR-harjoittelun aikana sekä tehtäviin liittyvät järjestelmät ja lopuksi on erilaisia aktiviteettikysymyksiä, joilla varmistetaan, että harjoittelija on perehtynyt Tervetuloa-osioon. Muissa osioissa on käsitelty tehtäviä, jotka kuuluvat neuvontapalvelujen HR-harjoittelijalle. Heillä hyödynnettiin myös samalla tavalla animaatiovideoida ja vuorovaikutteisia tehtäviä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe syntyi omalla työpaikalla, sillä HR-harjoittelijan perehdytysopasta ei ollut olemassa. Työnkuvaan liittyen oli yksittäisiä ohjeita, joissa oli jo vanhentunutta tietoa ja selkeä kokonaisuus puuttui. Olin ollut vasta vähän aikaa sitten perehdytyksessä ja nyt pääsin itse perehdyttämään uuden harjoittelijaan työtehtäviin, joten minulla oli hyvä vertailupohja, kun aloitin työstämään perehdytyspolun rakennetta. Minulla oli aika hyvä näkemys siitä, millaiset asiat ja ohjeet perehdytyspolkuun pitäisi sisällyttää ja kollegoiden haastattelut vielä selvensivät ajatuksia.

Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella ja rakentaa HR-harjoittelijan perehdytyspolku Moodle-oppimisympäristöön. Perehdytyspolusta tuli selkeä tietopaketti, joka tukee HR-harjoittelijan työtä koko harjoittelun ajan. Perehdytyspolku on myös hyvä tuki perehdyttäjälle.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut hyvä oppimisprosessi. Se on opettanut minulle järjestelmällisyyttä, huolellisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Sen lisäksi olen oppinut uusia asioita verkkooppimisesta ja pääsin käyttämään uusia työkaluja sekä ohjelmia. Opin uutta perehdyttämisestä ja syvensin omaa ammattiosaamistani. Perehdytys aiheena kiinnosti minua paljon, joten perehdytyspolun tekeminen oli sekä mielenkiintoista että opettavaa. Perehdytyspolun tekeminen oli motivoivaa, koska siitä on hyötyä niin harjoittelijoille, työntekijöille kuin yritykselle.

Opinnäytetyö on toteutettu luotettavasti ja hyvää tutkimustapaa noudattaen. Laadullinen tutkimus on luotettava, kun tutkittava aihe ja tutkimusaineisto sopivat yhteen. Luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, sillä arvioinnin kohteena ovat tutkijan tekemät valinnat ja ratkaisut. (Vilkkä 2021, 155.) Kehittämistyössä on käytetty ajantasaisia ja luotettavia lähteitä sekä lähdeviitteet on kirjattu asianmukaisesti. Tutkimuskysymykset ovat yksiselitteiset ja helposti ymmärrettävissä. Luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta eli saataisiinko uudessa tutkimuksessa samanlaiset vastaukset samalta henkilöltä (Vilkkä 2021, 155).

Olen erittäin tyytyväinen valmiiseen perehdytyspolkuun. Digitaalinen verkkokurssi valmistui ajallaan ja projektin laatu vastaa toimeksiantajan asettamia vaatimuksia. Perehdytyspolku on selkeä, mielenkiintoinen ja asiapitoinen. Positiivista perehdytyspolussa on muunneltavuus ja sen muokkaaminen on helppoa ja nopeaa. HR-harjoittelijan perehdytyspolkua hyödynnettiin myös HR-neuvontapalvelu-tiimissä, kun heille rakennettiin samantyylinen perehdytyspolku. Kokonaisuudessaan perehdytyspolku ja opinnäytetyön raportti onnistuivat hyvin ja HR-harjoittelijan perehdytyksen uudistamisessa päästiin tavoitteisiin.

Lähteet

Painetut

- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Ilmarinen, V. & Koskela, Kai. 2015. Digitalisaatio. Yritysjohdon käsikirja. Helsinki: Talentum.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari.
- Karevaara, S. 2009. Moodlen perusteet: Opettajan ja opiskelijan opas. Helsinki: Finn Lectura.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum.

Sähköiset

- Aguinis, H. & Kraiger, K. 2009. Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society. The Annual Reviews of Psychology. Viitattu 19.4.2023. https://www.researchgate.net/publication/23443664_Benefits_of_Training_and_Development_for_Individuals_and_Teams_Organizations_and_Society
- Arola, M. 2020. Voiko kaikissa töissä oppia? Sitra. Podcast. Viitattu 19.4.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/podcast-osaamisen-aika-voikokaikissatoissaoppia/>
- Asikainen, P. & Hoffrén, M. 2022. Savonia-artikkeli: Hiljaisen tiedon jakamisen merkitys työelämässä. Savonia. Viitattu 19.4.2023. <https://www.savonia.fi/artikkelit/savonia-artikkeli-hiljaisen-tiedon-jakamisen-merkitys-tyoelamassa/>
- Birt, J. 2023. What is Organizational Learning? (With Pros, Cons and Tips). Indeed. Viitattu 10.3.2023. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/organization-learning>
- Digitaalinen Helsinki. 2022. Miksi panostamme digitalisaatioon? Viitattu 17.11.2022. <https://digi.hel.fi/esittely/miksi-digitalisaatio/>
- Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta - Huolehdi 5 avainkohdasta. Brik. Viitattu 10.3.2023. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>
- Eskelinen, K. 2022. Työhön perehdytys - Miten perehdyttää onnistuneesti? Seppo. Viitattu 19.4.2023. <https://seppo.io/blogi/tyohon-perehdytys-miten-perehdyttaa-onnistuneesti/>

- Huhtala, M. 2021. Perehdytys on osa onnistunutta rekrytointia. Metropolia. Viitattu 10.3.2023. <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2021/04/08/perehdytys-on-osa-onnistunutta-rekrytointia/>
- H5P. 2022. Viitattu 17.11.2022. <https://h5p.org/content-types-and-applications>
- Koistinen-Jokiniemi, P., Koskiniemi, T., Lehtinen, I., Lindroos, V., Martikainen, J., Montonen, S., Savela, O., Tuomaala, E. 2017. Digitalisaatio ja BKT- miten digitalisaatio näkyy taloustilastoissa. Tilastokeskus. Viitattu 17.11.2022. https://www.tilastokeskus.fi/static/media/uploads/tup/kantilinpito/digitalisaatio_bkt.pdf
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Art House.
- Kuepers, J. 2022. What is Onboarding? How has It Changed? Click Boarding. Viitattu 11.11.2022. <https://www.clickboarding.com/what-is-onboarding/>
- Laapio, I. 2019. Verkkoperehdytys - näillä vinkeillä onnistut. Mediamasteri. Viitattu 17.11.2022. <https://www.mediamasteri.com/blog/verkkoperehdytys>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Viitattu 11.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. Viitattu 11.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Viitattu 11.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2007/20070334>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Collin, K. 2022. Jatkuva työssä oppiminen - Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teollisuuden palkansaajat TP ry. Viitattu 5.11.2022. <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-analyysit/jatkuva-tyossa-oppiminen-lahtokohtia-edellytyksia-ja-seurauksia.html>
- Mannermaa, E. 2022. 5 vinkkiä onnistuneen perehdytyksen rakentamiseen. Vuolearning. Viitattu 25.11.2022. https://www.vuolearning.com/fi/blog/5-vinkkia-onnistuneen-perehdytyksen-rakentamiseen?gclid=CjwKCAiA7IGcBhA8EiwAFfUDsanKhTrr3sID6eh3aIRl6_GYZDHDAF-kGkN9XgOqMeMJT4WgpkNiihoCbLoQAvD_BwE
- Mattinen, H. 2021. HR:n digitalisaatio on jo pitkällä Euroopassa - vaan ei kaikkialla. HENRY ry. Viitattu 3.3.2023. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2021/11/hrn-digitalisaatio-on-jo-pitkalla-euroopassa-vaan-ei-kaikkialla>

Mehiläisen vuosikertomus 2022. Viitattu 3.3.2023. https://media.mehilainen.fi/www/pdf/vuosikertomus/2022/mehilaisen_vuosi_2022.pdf

Myynnin & Markkinoinnin Ammattilaiset. 2021. Rekrytointi elpyi koronavuoden jälkeen - työnhakua nopeutetaan digitaalisilla ratkaisuilla. Viitattu 18.11.2022. <https://mma.fi/ajankohdista/artikkelit/rekrytointi-elpyi-koronavuoden-jalkeen-tyonhakua-nopeutetaan-digitaalisilla-ratkaisuilla/>

Narkiniemi, P. 2020. Perehdytyksen sivuuttaminen tulee työnantajalle kalliiksi. Oikotie. Viitattu 25.11.2022. https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/perehdytyksen-sivuuttaminen-tulee-tyonantajalle-kalliiksi?_t=1669377633

Neittaanmäki, P., Lehto, M., & Savonen, M. 2021. Yhteiskunnan digimurros. E-kirja. Jyväskylän yliopiston IT-tiedekunta.

Niva M. & Tuominen, K. 2021. Benchmarking käytännössä: Itsearviointin työkirja: Hyviä periaatteita ja benchmarking-tutkimuksia. E-kirja. Turku: Benchmarking.

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2 - Strategiasta käytäntöön. E-kirja. Helsingin Kamari.

Pajula, A. 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Mediamasteri. Viitattu 22.10.2022. <https://www.mediamasteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys>

Perehdyttämisen toimintakonseptit. 2021. Intro. Viitattu 13.11.2022. <https://intro.fcgtalent.fi/blogit/perehdyttamisen-toimintakonseptit>

Professor Bauer, T. 2010. Onboarding new employees: maximizing success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. Viitattu 11.11.2022. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/onboarding-new-employees.pdf>

Professor Billet, S. 2012. Towards an account of learning through practice: Traditions, practices, and potentials. Youtube. Viitattu 7.11.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=dh7Fl1oJpuo>

Rediteq. 2019. Perehdytys on työsuhteen tärkein koulutus. Viitattu 13.11.2022. <https://rediteq.fi/perehdytys-on-tyosuhteen-tarkein-koulutus>

Saeed, M. & Asghar, M. 2012. Examining the Relationship between Training, Motivation and Employees Job Performance - The Moderating Role of Person Job Fit. Journal of Basic and Applied Scientific Research. Viitattu 19.4.2023. https://www.researchgate.net/publication/313561275_Examining_the_Relationship_between_Training_Motivation_and_Employees_Job_Performance_-_The_Moderating_Role_of_Person_Job_Fit

SurveyMonkey. 2022. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Viitattu 12.12.2022. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Toijonen-Kunnari, S., Kovanen, K., Kauppinen, H. 2021. Digitalisaation mahdollisuudet henkilöstöjohtamisessa. XAMK. <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/digitalisaation-mahdollisuudet-henkilostojohtamisessa-2/>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 11.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2001/20010055>

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 12.11.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 11.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738>

Valo, L. 2022. Miksi videot kannattaa ottaa osaksi perehdytystä. Eface. Viitattu 18.11.2022. <https://eface.fi/miksi-videot-kannattaa-ottaa-osaksi-perehdytysta/>

Valtiovarainministeriö. 2022. Julkisen hallinnon digitalisaatio. Viitattu 17.11.2022. <https://vm.fi/digitalisaatio>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus

Voutilainen, A. 2020. Kuinka e-learningia hyödynnetään perehdytyksessä. Acolad. Viitattu 17.11.2022. <https://blog.acolad.com/fi/kuinka-e-learningia-hyodynnetaan-perehdytyksessa>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 11.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Julkaisemattomat

Henkilöstölle. 2022. Mehinet. Mehiläinen Intranet. Viitattu 17.10.2022.

Osaamisen kehittäminen. 2022. Mehinet. Mehiläisen Intranet. Viitattu 19.4.2023.

Palvelut, toimialat sekä historia. 2022. Mehinet. Mehiläinen Intranet. 17.10.2023.

Tulokas, T. 2022. Henkilöstö-syyskuun katsaus. Henkilöstöjohtajan blogi. Mehinet. Mehiläinen Intranet. Viitattu 17.10.2022.

Tulos ja vuosikertomus. 2022. Mehinet. Mehiläinen Intranet. Viitattu 17.10.2022.

Yhtiö ja toimialat. 2022. Mehinet. Mehiläinen intranet. Viitattu 17.10.2022.

Kuviot

Kuvio 1: 70-20-10 malli työssä oppimisessa (mukaillen Kupias & Peltola 2019, 24).....	10
Kuvio 2: Organisaation oppimiskehä (mukaillen Sydänmaanlakka 2012, 54)	12
Kuvio 3: Perehdyttämiseen vaikuttavat tahot (mukaillen Kupias & Peltola 2009, 10)	14
Kuvio 4: Perehdytyksen neljä osa-aluetta (Viitala 2021, 83-84)	14
Kuvio 5: Perehdytyksen hyödyt (Aguinis & Kraiger, 2009; Saeed & Asghar 2012)	16
Kuvio 6: Perehdyttämisen mallit (Kupias & Peltola 2009, 36-42)	17
Kuvio 7: Digitalisaation tasot (mukaillen Ilmarinen & Koskela 2015, 23-24)	19
Kuvio 8: Kehittämistyön prosessi	22
Kuvio 9: Sisäinen benchmarking	24

Kuvat

Kuva 1: Mehiläisen logo (Yhtiö ja toimialat 2022)	7
Kuva 2: Mehiläisen avainluvut (Mehiläisen vuosikertomus 2022)	8
Kuva 3: Mehiläisen Sosiaalipalvelut (Mehiläisen vuosikertomus 2022)	8
Kuva 4: Perehdytyspolun päänäkökulma	25
Kuva 5: Perehdytyspolun Tervetuloa-sivu	26
Kuva 6: Perehdytyspolun Rekrytointipyyntö-sivu	27
Kuva 7: Perehdytyspolun Työntarjoaminen-sivu	28
Kuva 8: Perehdytyspolun MOL julkaisut -sivu	28
Kuva 9: Perehdytyspolun Freshservice-sivu	29
Kuva 10: Perehdytyspolun Questback-sivu	30
Kuva 11: Perehdytyspolun Avoimet hakemukset -sivu	30
Kuva 12: Perehdytyspolun Workday vinkit -sivu	31
Kuva 13: Perehdytyspolun Meltwater Engage -sivu	32
Kuva 14: Perehdytyspolun Dream Broker -sivu	33
Kuva 15: Perehdytyspolun LOVE-sivu	34

Liitteet

Liite 1: Tutkimushaastattelun kysymykset	44
--	----

Liite 1: Tutkimushaastattelun kysymykset

1. Miten HR-harjoittelijan perehdytystä pitäisi mielestäsi kehittää?
2. Millaisia ohjemateriaaleja mielestäsi tarvitaan?
3. Millaisia toiveita sinulla on perehdytyspolun suhteen?