

# Perehdytyssuunnitelman luominen toimeksiantona

Anu Santamaa

OPINNÄYTETYÖ  
Marraskuu 2023

Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Yrittäjyys

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Yrittäjyys

SANTAMAA ANU

Perehdytys suunnitelman luominen toimeksiantona

Opinnäytetyö 31 sivua, joista liitteitä 6 sivua  
Marraskuu 2023

---

Toimeksiantaja tälle opinnäytetyölle on Varsinais- Suomessa sijaitseva ravintola-alan yritys. Yritys tuottaa palveluita kahvila, juhla- sekä yökerhopalveluiden muodossa. Yrityksen tavoitteina on palveluiden tuottaminen asiakaslähtöisesti ja vastuullisesti paikallisuutta tukien. Toimeksiannon antanut yritys ei ole antanut lupaa julkistaa yrityksen nimeä opinnäytetyössä.

Perehdytys suunnitelma oli yritykselle tarpeellinen, sillä yrityksellä ei ollut aiemmin suunnitelmallista perehdytystä eikä perehdytys materiaalia tämän toteuttamiseen. Tämä opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä ja tutkimusmenetelmänä on käytetty laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus toteutettiin haastatteluilla ja niiden tuloksia analysoimalla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda käytännöllinen ja toimiva perehdytys suunnitelma toimeksiantajalle. Työn tavoitteena oli perehdytys materiaalin toteuttaminen sekä lainsäädännön vaatimien omavalvonnan ja pelastussuunnitelman sisällyttäminen työhön.

Perehdytys materiaalin sisältö muodostui toimeksiantajan toiveiden sekä henkilökunnalle teetetyyn kyselyyn perusteella. Perehdytys materiaali on yrityksen tiloissa kansiossa sekä yleiskäytössä olevalla tietokoneella.

Perehdytys suunnitelmaa ei voida julkaista koska suunnitelma sisältää yrityksen liikesalaisuuksia sekä tietosuojan alaista tietoa. Perehdytys suunnitelma on otettu käyttöön yrityksessä.

---

Asiasanat: perehdytys, suunnittelu, lainsäädäntö, perehdytyskansio

## **ABSTRACT**

Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Entrepreneurship

Santamaa Anu  
Developing an Orientation Plan as an Assignment

Bachelor's thesis 31 pages, appendices 6 pages  
November 2023

---

The client for this thesis is a company in the restaurant industry situated in the Varsinais-Suomi region, offering services encompassing café, event, and night-club facilities. Aligned with a commitment to customer-centric and responsible practices, the company actively supports local initiatives. However, permission to disclose the client's name in the thesis has not been granted.

Given the absence of a structured orientation process or materials, the development of an orientation plan was deemed essential for the company. This practical thesis employed a qualitative research methodology, primarily consisting of interviews whose outcomes were subsequently analyzed.

The thesis aimed to construct a functional orientation plan for the client, encompassing the creation of materials and the integration of self-monitoring and emergency plans mandated by legislation. These components were identified as integral elements of the orientation process.

The content of the orientation material was tailored based on the client's specifications and insights gathered through a staff survey. Stored in a designated folder at the company's premises, the material is readily accessible on a shared computer.

Regrettably, the orientation plan cannot be publicly disseminated due to the inclusion of trade secrets and sensitive data subject to privacy regulations. Nevertheless, it has been successfully implemented within the company.

---

Key words: orientation, planning, legislation, orientation plan

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	PEREHDYTTÄMINEN .....	7
	2.1 Perehdyttämisen ja perehdyttämisen merkitys .....	7
	2.2 Perehdytyksen suunnittelu .....	9
	2.3 Perehdytysprosessit.....	10
	2.4 Perehdytysmallit.....	12
	2.5 Perehdytyksen lainsäädäntö .....	13
	2.6 Mentorointi osana perehdytystä .....	15
3	LÄHTÖTILANNE TOIMINNALLISELLE OPINNÄYTETYÖLLE .....	17
	3.1 Yritys X.....	17
	3.2 Lähtötilanne sekä tarve perehdytysuunnitelmalle.....	17
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	18
	4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	18
	4.2 Prosessin eteneminen.....	19
	4.3 Perehdytys materiaalin toteutus.....	20
	4.4 Perehdytysuunnitelman sisältö.....	20
5	POHDINTA .....	22
	LÄHTEET.....	24
	LIITTEET .....	26
	Liite 1. Kyselylomake .....	26
	Liite 2. Perehdyttämisen lomake .....	27
	Liite 3. Perehdytyksen seuranta.....	28
	Liite 4. Perehdytysuunnitelman sisällysluettelo .....	29
	Liite 5. Palautekysely .....	30

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihetta sekä toteutustapaa valitessa, minulla oli minulla alusta asti tiedossa, että haluan tehdä opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena. Aiheeksi valikoitui yksi toimeksiantajayrityksen tärkeimmistä toiminnoista, perehdyttäminen. Perehdyttäminen on aiheena laaja ja tietoa löytyy paljon. Yritykset ovat velvollisia perehdyttämään työntekijät. (Työturvallisuuslaki 2002).

Perehdyttäminen koskee kaikkia yrityksiä ja jokaista yrityksen työntekijää. Perehdytyksen tavoitteena on saada uudet työntekijät tuottavaksi osaksi työyhteisöä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 9.) Yritysten henkilökunta vaihtuu sekä yritysten toimintatapojen muokkautuminen edellyttävät tehokasta perehdytystä niin uusilta kuin vahoilta työntekijöiltä. Perehdytys on prosessi, joka tulee suunnitella sekä seurata (Kjelin & Kuusisto 2003, 13–14).

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda perehdytysuunnitelma ravintola-alan yritykselle. Perehdytysuunnitelma sisältää myös ravintolatoiminnassa lainsäädännön vaatimat luvat sekä seurannat lomakkeineen. Opinnäytetyön suunnittelussa oli tärkeää rajata aihetta siten, että toimeksiantajan ja henkilökunnan toiveet tuotoksessa ovat aloituspalaverissa sovitun mukaiset. Toimeksiantajaa käsitellään opinnäytetyössä toimeksiantajana opinnäytetyölle, sillä toimeksiantajayritys ei halua nimeään julkistettavan opinnäytetyössä.

Toimeksiantaja työlle löytyi verkostojen kautta. Yritys toimii Varsinais-Suomessa tuottaen muun muassa kahvila, juhlatilaisuus sekä yökerho palveluita. Yrityksen pääasiallinen toimiala on juhlatilaisuudet sekä yökerhotoiminta. Yritys painottaa toiminnassaan paikallisuutta tehden yhteistyötä paikallisten toimijoiden, kuten yhdistysten, seurojen, paikallisten artistien sekä muiden yritysten kanssa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli rakentaa tehokas perehdytysopas toimeksiantajayritykselle, jonka valmis tuotos luovutetaan yrityksen käyttöön. Ennen varsinaisen oppaan luomista oli tärkeää selvittää, millainen perehdytysopas vastaisi parhaiten yrityksen tarpeisiin sekä mitä osa-alueita perehdytysoppaaseen tulee sisällyttää. Aineiston keräämiseksi hyödynsin laadullista tutkimusta

kyselyiden muodossa. Apua perehdytysoppaan sisältöön sain myös toimeksiantajayritykseltä sekä omasta työkokemuksestani yrityksessä.

Tämän opinnäytetyön ensimmäisissä kappaleissa käsitellään mitä perehdyttäminen konkreettisesti on ja mikä on perehdytyksen merkitys. Toiminnallinen osuus opinnäytetyöstä käsittelee toimeksiantajayrityksen perehdytyskansion luomisen prosessia sekä menetelmiä.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

### 2.1 Perehdyttämisen ja perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, joka tarjoaa perehdytyksen työpaikan liiketoimintakonseptiin, työpaikan liikeideaan, toimintatapoihin, henkilökuntaan sekä työtehtäviin (Kangas 2003, 4). Prosessin tarkoitus on helpottaa uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista, jotta hän voi mahdollisimman nopeasti muodostua tuottavaksi sekä tehokkaaksi osaksi yrityksen työyhteisöä (Dávila & Pina-Ramírez 2018, 13–14).

TAULUKKO 1. Perehdyttämisen ja liiketoiminnan tavoitteita (Kjelin & Kuusisto 2003, 48).

Perehdyttämisen tavoitteita	Liiketoiminnan tavoitteita			
	Sisäinen tehokkuus	Asiakkaan kokema laatu	Tulokkaan (henkilöstön) hyvinvointi	Tulos
Varmista rekrytoinnin onnistuminen	X	X	X	X
Selkiyttää tulokkaan työrooli ja tavoitteet	X	X	X	X
Muodostaa realistinen ja motivoiva kuva työstä			X	X
Edistää työntekijän sitoutumista organisaatioon ja tavoitteisiin	X	X	X	X
Ohjata strategian mukaiseen toimintaan	X			X
Nopeuttaa tuottavan työn aloittamista	X		X	X
Vähentää uuden työntekijän epävarmuutta ja jännitystä	X	X	X	X
Vähentää virheitä ja väärinkäsityksiä	X	X	X	X
Lisätä työturvallisuutta	X	X	X	X
Säästää esimiehen ja työkavereiden aikaa	X			X
Edistää työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja kulttuuriin	X		X	X
Parantaa työyhteisön yhteistyötä	X	X	X	X
Parantaa työtyytyväisyyttä	X	X	X	X

Taulukosta 1 tulee esille, kuinka laajasti perehdytys vaikuttaa yritykseen, työntekijään ja työyhteisöön (Kjelin & Kuusisto 2003, 48). Suunnitelmallinen ja perusteellisesti toteutettu perehdytys edesauttaa työturvallisuuden toteutumista, sekä

virheiden määrän vähentämistä ja virheiden korjaamiseen kuluvaan aikaan (Österberg 2005, 115). Mikäli perehdytys on suunniteltu ja toteutettu huonosti, vaikuttaa prosessin epäonnistuminen yrityksen tuottavuuteen ja voi jopa vahingoittaa palveluyrityksen mainetta. Perehdytyksen puutteesta aiheutuneet virheet voivat tuottaa välillisiä kustannuksia yritykselle esimerkiksi asiakkaiden menettämisen muodossa. Usein toistuvat virheet sekä haasteet esimerkiksi asiakaspalvelussa vaikuttavat negatiivisesti yrityksen uskottavuuteen niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Yrityksen uskottavuuden laskeminen vaikuttaa laajasti sekä asiakkaisiin sekä yrityksen sidosryhmiin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–21, 22.)

Laadukas perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti perehdytettävän mielialaan sekä mahdollistaa työntekijän sitouttamisen yritykseen (Österberg 2005, 115). Perehdytykseen panostamalla yrityksellä on myös mahdollisuus luoda itselleen kilpailuetua positiivista työnantajakuvaa vahvistamalla. Nykyään yhä useammat osaajat arvioivat työnantajaa muiden työntekijöiden kokemusten perusteella. Yritysten tulisi panostaa tähän niin kutsuttuun mainepääomaan laadukkaalla ja suunnitelmallisella perehdytyksellä. (Inkilä 2017.) Taidejohtaja Nicholas Blechman on kirjoittanut artikkelissaan ensimmäisten kuuden kuukauden olevan kriittistä aikaa perehdytyksen osalta. Blechman kirjoittaa, että keskimääräisesti yritykset menettävät 17 % työntekijöistään ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Mikäli tutkimus, johon Blechman viittaa pitää paikkaansa, niin tämä tarkoittaisi, että Suomessa 17 % rekrytoiduista päättäisi työsuhteen yleisen koeajan puolella välissä. (Ellis, Nifadkar, Bauer & Erdogan 2017.)

Perehdytysprosessi koostuu yleisestä perehdytyksestä ja tehtäväkohtaisesta perehdytyksestä. Nämä prosessit toimivat yhteydessä toisiinsa ja tukevat toinen toistaan. Suunniteltu perehdytys hyödyttää sekä työntekijää että organisaatiota luomalla vahvan pohjan työntekijöille. (Dávila & Pina-Ramírez 2018, 13–14, 15).

Yleinen perehdytys keskittyy yrityksen yleisen toimintatavan, arvojen, käytäntöjen, työympäristön esittelyyn. Henkilöstökäytäntöjä ovat muun muassa osaamisen kehittäminen, suorituksen sekä itseohjautuvuuden johtaminen ja työhyvinvointi. Edellä mainittujen avulla työntekijä saa kattavan kuvan yrityksestä kokonaisuutena. Yleinen perehdytys luo pohjan yrityksen toimintatapojen sisäistämiseksi. (Viitala 2021, 28.)



Tehtäväkohtainen perehdytys keskittyy uuden työntekijän työnkuvaan sekä työntehtävien tuomiin vastuisiin organisaatiossa. Tehtäväkohtainen perehdytys tuo konkreettista tietoa ja taitoja työntekijälle, jotka ovat välttämättömiä työtehtävissä. (Dávila & Piña-Ramírez 2018, 14.)

Perehdytyksessä yrityksen tulee huomioida, että perehdytys on jatkuva prosessi. Perehdytystä tarvitaan aina yrityksen toimintatapojen, palveluiden, tuotteiden tai konseptin muuttuessa tai kasvaessa. (Kunnollinen perehdytys kannattaa aina, n.d.)

## **2.2 Perehdytyksen suunnittelu**

Perehdytyksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon myös työntekijän rekrytointi. Perehdytyksen ja rekrytoinnin yhteinen suunnittelu mahdollistaa ristiriitojen välttämisen työpaikkailmoituksessa ilmoitetusta työnkuvasta, sekä perehdytyksessä olevista osa-alueista sekä yrityksestä. (Inkilä 2017.)

Suunnittelu on tietoista sekä tavoitteellista ennakkointia. Suunniteltuun perehdyttämiseen sisältyy tavoitteiden asettaminen, tavoitteiden saavuttaminen sekä prosessin arviointi. (Kangas 2003, 7–8.) Suunniteltaessa systemaattista perehdyttämistä on olennaista ottaa huomioon useita avainasioita, joita ovat esimerkiksi aika, perehdyttävä(t), perehdytettävän tavoitteet sekä aikaisempi osaaminen, yrityksen kulttuuri sekä perehdyttämismenetelmät. Perehdyttämismenetelmät voivat sisältää erilaisia oppimismateriaaleja, koulutuksia ja mentorointia, jotka auttavat uusia työntekijöitä oppimaan nopeasti ja tehokkaasti. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6–7.)

Tavoitteiden asettamisessa tulee ottaa huomioon mitä taitoja ja tietoja perehdytyksessä tulee opettaa, sekä miten perehdytyksessä huomioidaan uuden työntekijän tausta sekä osaaminen (Kangas 2003, 7–8).

Perehdytyksen suunnittelussa tulee myös luoda perehdytysmateriaalit, johon määritellään perehdytyksen toteuttajat. Perehdyttämisen suunnittelussa tulee

myös huomioida ajankäyttö sekä perehdytettävien osa-alueiden priorisointi. (Kangas 2003, 8, 10.) Kaiken kaikkiaan suunnitelmallinen perehdyttäminen vaatii huolellista suunnittelua ja valmistelua kaikilta osapuolilta (Kangas & Hämäläinen 2007, 6–7).



KUVIO 1. Perehdytyksen suunnittelun kysymykset (Eklund 2018, 76–80).

Kuviossa 1 on esitetty Eklundin (2018) uuden työntekijän perehdytys- kirjassa esille tuodut perehdytyksen suunnittelun avainkohdat.

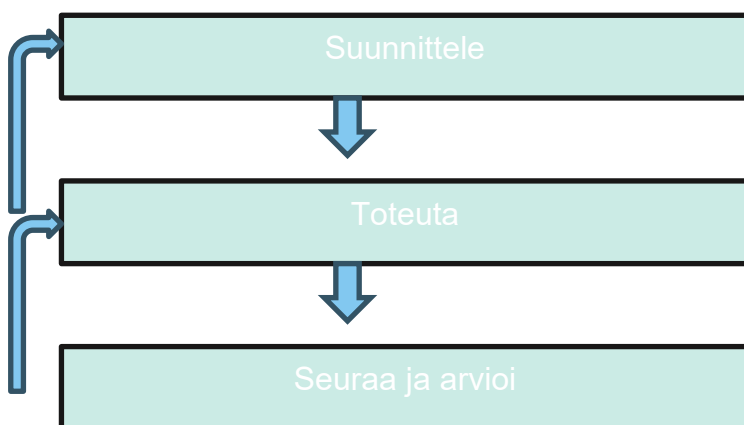
Perehdytysuunnitelma on tärkeä osa tasalaatuisen perehdyttämisen varmistamiseksi, erityisesti suurissa yrityksissä. Perehdyttämisen tukena voi hyödyntää perehdytyksen tarkistuslistaa. Tarkistuslista mahdollistaa perehdytyksen tehokkaan seurannan sekä arvioinnin. Lista auttaa varmistamaan, että perehdytettävät oppivat tarvittavat tiedot ja taidot työtehtävien suorittamiseksi, sekä mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen. Perehdyttämisen seuranta ja prosessin arviointi mahdollistavat myös perehdytysprosessin parantamisen ja kehittämisen. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

### 2.3 Perehdytysprosessit

Perehdytysprosessi tulee luoda tavalla, joka on oikeudenmukainen ja tasalaatuinen kaikille uusille työntekijöille, aiemmasta kokemuksesta tai taustasta riippumatta. Jotta yritys onnistuu edellä mainituissa, tulee yrityksen luoda suunnitelmallinen perehdytysprosessi. Perehdyttäjä valittaessa on otettava huomioon

perehdyttäjän kokemus, vaadittava ammattitaito sekä motivaatio perehdyttämiseen. (Eklund 2018, 36.)

Perehdytys voidaan jakaa osa-alueisiin: alkuperehdytys, joka pitää sisällään yrityksen yleisiä asioita ja tarvittavaa tietoa. Työtehtävän perehdytyksessä käydään läpi työtehtävät sekä vastuut. Kolmantena on perehdytyksen seuranta. Perehdytyksen seuranta on erittäin tärkeää, jotta yritys tietää perehdytyksen onnistumisen sekä mahdolliset puutteet. (Juholin 2008, 239, 240.) Kangas ja Hämäläinen (2007) painottavat työturvallisuuskeskuksen perehdyttämisen ja suunnittelun toteutuksen kirjassa perehdytyksen olevan jatkuva prosessi, joka tulee ilmi kuviossa 2.



KUVIO 2. Perehdytys prosessi (Kangas & Hämäläinen 2007, 17).

Laadukas sekä onnistunut perehdytys, vähentää yrityksen kustannuksia sekä edistää sitoutumista työnantajaan. Suunnitelmallista ja laadukasta perehdytystä toteuttamalla työtehtävien oppiminen nopeutuu, virheiden määrä vähentyy sekä uusi työntekijä muodostuu nopeammin tuottavaksi osaksi työyhteisöä. (Eklund 2018, 26; Työterveyslaitos 2020.)

## 2.4 Perehdytysmallit

Perehdytys toteutuu yksinkertaisimmillaan silloin kun perehdyttäjä kertoo uudelle työntekijälle yrityksen toimintatavoista ja työtehtävistä, jonka lisäksi hyödynnetään yrityksen perehdytysmateriaalia. Oppiminen toteutuu tällöin oppimismateriaalin sekä dialogisen perehdyttämisen kautta. Perehdyttämiseen tulee kuitenkin panostaa erilaisia menetelmiä hyödyntämällä ottaen huomioon yritys sekä perehdytettävän yksilöllinen tarve. (Kupias & Peltola 2009, 151–152, 153; Kjelin & Kuusisto 2003, 204–205.)

Perehdytysmenetelmiä valittaessa on otettava huomioon menetelmän sopivuus yrityksen arvoille, toimintatavoille ja toiminnalle. Yrityksen kannattaa perehdytysuunnitelmaan määritellä käytettävä perehdytysmateriaali, koulutustapa sekä ohjaamiseen vaikuttavat seikat. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.)

Perehdytys voidaan räätälöidä yksilölliseksi tai vaihtoehtoisesti se voidaan toteuttaa suuremmalle joukolle sopivaksi. Perehdytys prosessi ja -menetelmä muokataan tarpeen mukaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 35–36.) Maailman digitalisoituessa, sekä työelämän muuttuessa on erilaisien perehdytyskeinojen yhdistäminen tehokasta perehdytyksen toteutuksessa (Kjelin & Kuusisto 2003, 36).

Malliperehdyttämistä käytetään yleensä isommissa yrityksissä, joissa perehdytetään useampi uusi työntekijä samaan aikaan. Malliperehdyttämisen sisältö painottuu ensisijaisesti perehdytysmateriaaleihin, sekä yrityksen yleisiin toimintamalleihin. Malliperehdytys on käytössä useasti pohjana ennen muita perehdytystapoja. (Kupias & Peltola 2009, 38.)

Vierihoidoperehdyttäminen perustuu työn ohella perehdyttämiseen. Menetelmässä kokeneempi työntekijä perehdyttää uuden työntekijän työtehtäviä tekemällä. (Kupias & Peltola 2009, 36–37, 38.) Vierihoidoperehdytyksessä on erityisen tärkeää onnistumisen kannalta, että perehdyttäjällä on intoa sekä ammattitaitoa perehdyttämiseen, sillä päävastuu on tässä menetelmässä perehdyttä-

jällä, jolloin korostuu perehdytyksen suunnittelu perehdyttäjien valinnassa (Kupias & Peltola 2009, 37). Vierihoidoperehdyttäminen on käytössä usein ravintola-alalla.

Laatuperehdyttämisessä yritys on ennakkoon määritellyt henkilöt perehdyttämiseen, vastuu perehdytysprosessista on kuitenkin yrityksen esihenkilöllä (Kupias & Peltola 2009, 39–40). Laatuperehdytys on mahdollista toteuttaa myös työryhmissä / tiimeissä, jolloin tiimin jäsenet pääsevät vaikuttamaan kehitykseen. Laatuperehdytyksessä tavoitteena on perehdytyksen laadun kehittäminen. (Kupias & Peltola 2009, 39.) Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan laatuperehdytyksessä pohjana toimii parhaiten malliperehdyttämisen aineistot sekä vierihoidoperehdytyksen opetusmenetelmät yhdistämällä.

Räätälöidyssä perehdyttämisessä perehdytysuunnitelma laaditaan uuden työntekijän aikaisempien tietojen ja taitojen pohjalta, jolloin varmistetaan prosessi, joka palvelee sekä yritystä, että perehdytettävää parhaiten (Kupias & Peltola 2009, 40). Räätälöidyssä perehdytyksessä, ei ole ennalta määriteltyä kaavaa tai prosessia, vaan prosessi määritellään perehdytyksen alussa. Myös räätälöidyssä perehdyttämisessä kuten muissakin perehdytysmalleissa perehdytyksellä on vastuuhenkilö. (Kupias ja Peltola 2009, 39.)

Perehdytysprosessin jatkuva kehittäminen on välttämätöntä, jotta yritys voi jatkuvasti kehittyä. Tämä edellyttää kaikkien työntekijöiden osallistumista perehdytykseen ja toimintatapojen parantamiseen. (Kupias ja Peltola 2009, 35–36.)

## **2.5 Perehdytyksen lainsäädäntö**

Lainsäädäntö vaatii perehdyttämistä; työturvallisuuslaki 2002/738 edellyttää työnantajaa perehdyttämään kaikki yrityksen työntekijät riippumatta toimialasta tai työajan pituudesta. Lain tarkoituksena on työympäristön- sekä olosuhteiden parantaminen. Työturvallisuus laki pitää sisällään määräyksiä työpaikkojen turvallisuudesta, työntekijöiden oikeuksista sekä työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksista. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002 §14, 1. momentti.)

Perehdytys on yksi keino, jolla voidaan varmistaa työntekijöiden turvallisuus työtehtävissä sekä ylläpitää terveyttä. Työturvallisuuslaissa määrätään, että työnantajan on jatkuvasti valvottava työturvallisuutta ja varmistettava, että työntekijät noudattavat ohjeistuksia jokapäiväisessä työssään. Työnantajan tulee myös tarvittaessa täydentää opastusta sekä perehdytystä, erityisesti silloin, jos työssä tapahtuu muutoksia tai työssä huomataan epäkohtia. (Työturvallisuuslaki 2002; Kangas & Hämäläinen 2007,29–30.)

Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuuttaan perehdyttämiseen työtapaturmien mahdollisuus kasvaa. Mikäli työtapaturma on aiheutunut työnantajan puutteellisesta perehdytyksestä, saattaa tämä johtua vahingonkorvausvelvollisuuteen lakiin perustuen. (Työnantajan velvollisuus perehdyttää, N.d.)

Erytyisesti ravintola-alalla nuorien työntekijöiden osuus on huomattava, jolloin on huomioitava laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Laissa koskien nuoria työntekijöitä työnantajan on huolehdittava, että työ ei ole ikään tai voimiin verrattuna kohtuutonta vastuuta tai ponnistelua vaativaa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksessa on määritelty töihin liittyvistä rajoituksista. Lainsäädännössä jotkin työt ovat määritelty nuorille työntekijöille vaarallisiksi, jonka vuoksi näiden töiden teettämistä on asetuksen perusteella joko rajoitettu tai jopa kokonaan kielletty. (Nuori työntekijä, n.d.)

Vuokratyövoiman käyttö on kasvanut merkittävästi varsinkin ravintola-alalla. Lisääntyneen vuokratyövoiman tarpeen vuoksi suunnitellun perehdytyksen merkitys kasvaa, sillä vuokratyövoimaa käytetään yllättävissä tilanteissa. Tilanteissa yrityksen tulee pystyä varmistamaan, että vuokratyöntekijällä on mahdollisuus toimia tehtävässä turvallisesti sekä yrityksen toimintatapojen mukaisesti, jolloin

vakituisten työntekijöiden vahvan perehdytyspohjan merkitys korostuu. Äkillisissä tilanteissa perehdytys toteutuu pääsääntöisesti vierihoitoperehdytyksenä.

Opinnäytetyön toimeksiantajayrityksellä laki edellyttää omavalvonta suunnitelman laatimisen sekä alkoholilaki edellyttää anniskelun omavalvontasuunnitelman.

Omavalvontasuunnitelman sisältää yrityksen suunnitelman, miten toiminnan turvallisuutta ja laatua valvotaan yrityksen päivittäisessä toiminnassa. Omavalvontasuunnitelmaan tulee sisällyttää yrityksen konkreettiset toimenpiteet, sillä omavalvontasuunnitelma on päivittäinen työväline yrityksessä. Alkoholilainsäädännön velvoittama anniskelun omavalvontasuunnitelma kartoittaa mahdolliset riskit sekä yrityksen velvoitteet anniskelutoiminnan harjoittamiseksi. Anniskelun omavalvonta pitää sisällään lainsäädännön noudattamisen, sekä siihen liittyvät dokumentit. Omavalvontaan kirjataan myös mahdollisten epäkohtien tai puutteiden korjaukset. (Aluehallintovirasto, Omavalvonta, n.d.)

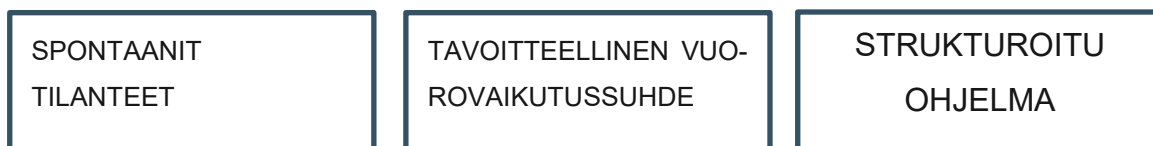
## **2.6 Mentorointi osana perehdytystä**

Mentorointi on prosessi, jossa perehdytettävä sekä perehdyttävä työskentelevät yhdessä. Mentorointi on myös kehityksen menetelmä, jossa muodostuu kehittävä vuorovaikutteinen suhde. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 14–16.)

Mentorointia on linjaorganisaation ulkopuolella tapahtuva henkilön toiminta, mikä auttaa toista henkilöä merkittävästi kehittymään osaamisen, työsuoritusten tai ajattelun alueella. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 16).

Mentorointitavoista vapaamuotoinen mentorointisuhde on yleisin. Vapaamuotoisessa mentoroinnissa aloitteen mentoroinnista voi tehdä kumpi tahansa osapuolista. Vapaamuotoisessa mentoroinnissa olennaista on tavoitteet, jotka pyritään prosessin aikana saavuttamaan sekä prosessin aikana jatkuva arviointi ja palautteen antaminen. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 18.) Kokemukseni kautta ravintolalalla vapaamuotoinen mentorointisuhde on yleisin tapa siirtää pidempään työelämässä olleiden niin kutsuttua hiljaista tietoa uusille työntekijöille. Hiljainen tieto edesauttaa yritystä tai organisaatiota toimimaan kannattavasti sekä tehokkaasti.

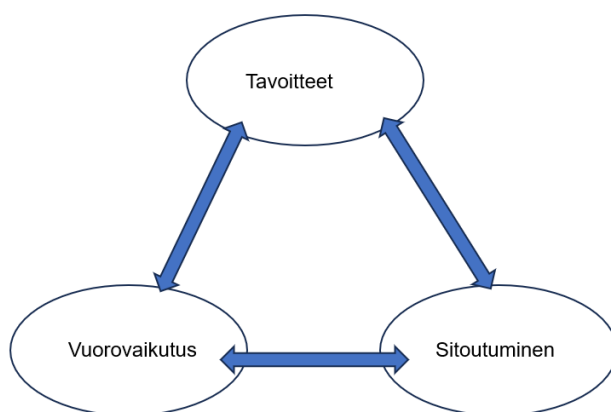
Hiljaista tietoa on niin pidempään työelämässä / yrityksessä työskenneillä, kuten myös asiakkailta sekä yrityksen sidosryhmillä. (Eklund 2018, 154–157.) Kuviossa 3 tuodaan esille mentoroinnin monet kasvot (2000) kirjan mukaisia mentoroinnin muotoja.



KUVIO 3. Mentoroinnin muodot (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 18).

Hyödyntämällä mentorointia perehdyttämisen tukena, organisaatio kykenee vähentämään ulkopuolisen koulutuksen tarvetta (Kupias & Salo 2014, 34).

Mentoroinnin onnistumiseen vaikuttaa sitoutuminen, luottamus sekä tavoitteet, joka tulee esille kuviossa 4. Mentoroijan sekä mentoroitavan tulee ennen mentorointisuhteen aloittamista keskustella tavoitteista, sitoutumisesta sekä prosessista, jotta prosessi saadaan onnistuneeksi (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017, 6–7).



KUVIO 4. Mentoroinnin keskeiset tekijät (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017, 6–7).



### **3 LÄHTÖTILANNE TOIMINNALLISELLE OPINNÄYTETYÖLLE**

#### **3.1 Yritys X**

Toimeksiantaja opinnäytetyölle on vuonna 2017 perustettu ravintola-alan yritys. Yritys tuottaa kahvila-, juhlatilaisuus- sekä yökerho palveluita pääasiallisena toimialana. Yritys toimii noin 20 000 asukkaan kunnassa Varsinais- Suomessa.

Yrityksen pääasiallinen toimiala on juhlatilaisuudet sekä yökerhotoiminta. Toimeksiantajayritys tekee tiivistä yhteistyötä paikallisten yritysten sekä yhdistysten kanssa. Yrityksen tavoitteina on palveluiden tuottaminen asiakaslähtöisesti ja vastuullisesti paikallisuutta tukien. Yrityksen palveluiden kirjo on laaja ja mukautuu monipuolisesti asiakkaan tarpeiden mukaisesti.

Yritys työllistää kuusi henkilöä vakituisesti, mutta tarvittaessa käyttää vuokratyövoimaa. Yrityksen monipuolisen palvelutarjonnan vuoksi henkilökunnan on osattava toimia useissa erilaisissa tapahtumissa ja tilaisuuksissa, sekä yrityksen säännöllisessä kahvila- ja yökerho toiminnassa. Palveluiden laajuus edellyttää ammattitaitoista henkilökuntaa, sekä useiden toimintojen osaamista.

#### **3.2 Lähtötilanne ja tarve perehdytys suunnitelmalle**

Perehdytys suunnitelma oli yritykselle tarpeellinen, sillä yrityksellä ei ollut aiemmin suunnitelmallista perehdytystä eikä perehdytysmateriaalia tämän toteuttamiseen. Perehdytystä tehtiin työvuoron aikana, ja tämän tueksi ei ollut materiaali, jota uusi työntekijä voisi käyttää hyödykseen. Yritys ei pääsääntöisesti joudu käyttämään vuokratyövoimaa, mutta perehdytysopas on tarpeellinen nykyiselle henkilökunnalle, aiemmin mainittujen useiden toiminta-alueiden vuoksi, sekä mahdollisille sijaisille.

Toimeksiantajan toiveena työlle oli selkeyttää toiminnassa vaadittavat tiedot ja luvat. Toimeksiantajayrityksen tarve oli myös perehdytyksen suunnittelulle, ohjeistuksien luomiselle sekä materiaalin toteutukselle.

Perehdytys suunnitelman avulla vanhat sekä uudet työntekijät tietävät työvuorojen työt sekä vastuut, sekä osaavat toimia työvuorossa yrityksen toimintatapojen mukaisesti. Perehdytys suunnitelma pitää käytännön lisäksi sisällään ravintolatoiminnassa vaadittavien lupien materiaaleja, tietoa sekä lainsäädännön mukaiset ohjeistukset sekä materiaalit.

## **4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS**

### **4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallisen opinnäytetyön valmis tuotos voi olla monenlainen. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos voi olla uusi tai paranneltu tuote tai palvelu, tapahtuma tai ohjeistus. (Opinnäytetyö, ohje opiskelijalle, TAMK, n.d.) Toiminnallisella opinnäytetyöllä on melkein aina toimeksiantaja, jolle opinnäytetyön valmis tuotos luovutetaan (Liedes 2021).

Aiheen huomioiden selvityksen tekeminen toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää toteutuksen kannalta. Raportoinnissa on myös hyvä käsitellä keinoja, joita on käytetty. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51.) Jotta toiminnallisen opinnäytetyön tuotos on mahdollisimman käytännöllinen toimeksiantajalle tulevaisuudessa, on työskennellessä hyvä huomioida toimeksiantajan palaute ja toiveet. Valmiin tuotoksen käyttäjien osallistaminen prosessin aikana on tärkeää, jotta tuotos luo arvoa sen käyttäjille. Tarve työlle luo pohjan onnistuneelle opinnäytetyölle. Työn tuottamisessa on tärkeää myös huomioida sen käyttötarkoitus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 20–22, 311, 51, 135.)

Vilkan & Airaksisen (2003) mukaan toiminnallisissa opinnäytetyöissä aineiston sekä tiedon keräämistä tulee harkita tarkkaan. Kysymykset, joita tulee pohtia, ennen opinnäytetyön tekemistä on, millaista tietoa tarvitset? Miksi tämä tieto on tarpeellista? Mistä ja millä keinoin tarvittava tieto on saatavilla? Kysymykset tulee pohtia tarkkaan, sillä mikäli toiminnalliseen työhön yhdistetään liikaa selvitystyötä, voi työmäärä kasvaa liian suureksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57.)

Tutkimuskäytäntöjen käyttö on toiminnallisissa opinnäytetöissä vähäisempää kuin tutkimuksellisissa töissä. Toiminnallisten opinnäytetöiden painotus ei ole yhtä vahvasti teoriapohjainen kuin tutkimuksellisissa töissä. Toiminnallisissa opinnäytetöissä korostuu tutkimus selvityksen muodossa, jolloin selvitys on tiedonhankinnan keino. (Eskola & Suoranta, 1996.)

## 4.2 Prosessin eteneminen

Tässä opinnäytetyössä on käytetty laadullista tutkimusta, kyselyn muodossa tiedon keruuseen. Laadullinen menetelmä valikoitui tutkimuksen keinoksi, sillä yrityksen vähäisen henkilökunnan vuoksi tutkimuksellisten keinojen valikoima opinnäytetyön toteutuksessa oli erittäin rajallinen. Yrityksessä on henkilökuntaa kuusi, minkä vuoksi tutkimuksessa on osittain hyödynnetty myös aiemmin yrityksessä työskennellyttä henkilöstöä. Laadullinen tutkimus oli mahdollista toteuttaa kyselyn muodossa, jonka perusteella tuloksia voitiin analysoida.

Tietoa kerättiin kyselylomakkeen avulla. Vastausten perusteella sain esille kohderyhmän tarpeet, joka yhdistettiin toimeksiantajan tarpeeseen.

Toimeksiantajan toiveet perehdytyskansiolle olivat käytännöllinen ja kattava kansio, joka pitää sisällään sekä yrityksen työtehtävät sekä lainsäädännön vaatimat osa-alueet. Toimeksiantajan toiveena työlle oli myös perehdytys suunnitelman- ja seurannan luominen, sekä perehdytyksen dokumentoinnin mahdollistaminen. Dokumentointi mahdollistetaan perehdyttämisen sekä perehdyttämisen seurantalomakkeilla. Toimeksiantaja painotti huomioimaan myös henkilökunnan toiveet perehdytyskansion sisältöön liittyen, jonka pohjalta henkilökunnalle teetettiin kyselylomake opinnäytetyöprosessin alussa.

Teetätin henkilökunnalle kyselyn liittyen yrityksen perehdytyksen nykytilanteeseen. (Liite 1. ) Kyselyn tuloksissa nousi selkeästi esille, että suunnitelmallista perehdytystä ei ole ollut (94 %: a vastaajista), eikä perehdytykseen ole käytetty riittävästi aikaa. (92 %:a vastaajista)

Teettämäni kyselyyn vastasi kuusi vakituista työntekijää, kaksi keikkatyöntekijää sekä kolme yrityksen entistä työntekijää.

### **4.3 Perehdytysmateriaalin toteutus**

Perehdytyskansion sisällön aineiston hankinta tapahtui perehdyttämisen kyselylomakkeella (Liite 1). Tämä kysely tehtiin nykyisille, keikkatyöntekijöille sekä entisille työntekijöille.

Kertausta koettiin tarpeelliseksi erityisesti järjestelmien osalta. ( 72 %: a vastaajista) Perehdytyskansion sisällöstä keskeisimmäksi nousi työvuoron aloituksen ja lopetuksen työtehtävät tarkistuksena, sekä järjestelmien yleisimpien tehtävien muistilista. Kyselyssä nousi esille myös perehdytysmateriaalin puuttuminen. Kyselyssä tuotiin myös esille eri osioiden yhdistäminen helpommin saataville, nykyisen useamman eri kansion sijaan.

Perehdytysmateriaali toteutettiin henkilökunnan kyselytulosten sekä toimeksiantaja yrityksen toiveiden pohjalta. Perehdytysmateriaali toteutettiin sekä digitaaliseen muotoon, että paperi versioon yrityksen tiloihin.

### **4.4 Perehdytys suunnitelman sisältö**

Perehdytysmenetelmä, jota yrityksessä on käytetty, on vierihoidoperehdytys. Perehdytysmenetelmä pysyy samana, mutta rinnalle otetaan perehdytyslomake (liite 2) sekä kirjallinen materiaali. Perehdytystä toteutetaan myös suunnitelmallisesti nimeämällä perehdyttäjät,. Perehdytyksen seuranta mahdollistetaan perehdytyksen seurannan lomakkeella. (Liite 3.)

Kirjallinen materiaali pitää sisällään yrityksen käyttämään kassajärjestelmään luodut ohjeet. Ohjeistuksen luominen vähentää virheitä sekä mahdollistaa tilapäisen työntekijän kassan käyttämisen sekä tilittämisen tarpeen vaatiessa. Yrityksessä on käytössä kassajärjestelmän lisäksi useita erilaisia järjestelmiä, kuten

hanatuotteiden järjestelmät, valotekniikka, musiikki- ja karaokejärjestelmä. Perehdytyskansioon luotiin järjestelmiin ohjeet käyttämisestä, turvallisuudesta sekä huollosta.

Omavalvonta on alkoholilain mukainen edellytys. Omavalvonta sekä henkilökuntaa koskevat lomakkeet sisällytettiin perehdytyskansioon. Pelastussuunnitelma sisällytettiin perehdytyskansioon, sillä pelastussuunnitelma on keskeinen turvallisuudessa toiminnassa niin asiakkaille kuin henkilökunnalle. Valmiin opinnäytetyötuotoksen, perehdytyskansion sisällysluettelo löytyy liitteestä 4. Perehdytys-suunnitelman sisällysluettelosta tulee ilmi tehdyn työn laajuus, joka on liitteineen 69 sivua. Perehdytys-suunnitelmaa ei voida tässä opinnäytetyössä julkaista. Suunnitelma sisältää tietoturvan alaista tietoa sekä yrityksen liikesalaisuuksia ja toimintaan liittyvää salassa pidettävää tietoa.

Valmis tuotos luovutettiin toimeksiantajalle arvioitavaksi. Toimeksiantajan arvioinnin jälkeen tuotos on otettu yrityksessä käyttöön. Palautteen keruu tehtiin palautekyselylomakkeella. (Liite 5) Palautekyselyyn vastasivat ainoastaan yrityksen nykyinen henkilökunta. Palautekyselyyn vastanneista 92 % koki perehdytyskansion selkeäksi. Kyselyyn vastanneista 96 % oli sitä mieltä, että sisältö oli sovitun mukainen ja 98 % kertoi tiedon olevan helposti tulkittavissa. Tiedon tulkintaan oli painotettu sisällysluetteloa. 97 % vastaajista kertoi hyödyntävänsä perehdytys-suunnitelmaa jatkossa.

## 5 POHDINTA

Toimeksiantaja yrityksen toimeksianto perehdytys suunnitelman luomiselle oli projektina mielenkiintoinen ja opettavainen. Perehdytystä on toteutettu yrityksessä vierihoito- sekä malliperehdytyksenä, sekä osittaisilla perehdytysmateriaaleilla, mutta nämä ovat keskittyneet lähinnä tuotevalikoimaan. Yritykseltä puuttui kirjalliset ohjeet työtehtäviin sekä järjestelmiin. Perehdytyskansion avulla yritys kykenee jatkossa vierihoito- sekä malliperehdytyksen ohella toteuttamaan perehdytystä kirjallisilla materiaaleilla, jotka toimivat työntekijöiden tukena myös päivittäisessä työssä.

Perehdytystä ei ole dokumentoitu tai seurattu yrityksessä, jonka käytäntö on muutettu opinnäytetyöprosessin myötä. Yritykselle luotiin perehdytyksen suunnitteluun sekä seurantaan lomakkeet. Perehdytyslista tukee perehdytystä sekä varmistaa kaikkien osa-alueiden kuuluvan prosessiin vähentäen unohduksien mahdollisuutta. Opinnäytetyönä luotu perehdytys suunnitelman sisältö koottiin sekä toimeksiantajan toiveiden, että työntekijöiltä kerätyn palautteen avulla. Perehdytyksen seurannan laaditulla lomakkeella yrityksellä on mahdollisuus arvioida sekä dokumentoida perehdytystä, sekä mahdollista lisätarvetta perehdytykselle koskien koko henkilöstöä.

Ravintola-alaa sääntelee perehdyttämisen veloitteen lisäksi myös lainsäädäntö omavalvonnan sekä alkoholilainsäädännön osalta, jonka vuoksi perehdytyskansioon sisällytettiin lainsäädännön vaatimat suunnitelmat omavalvonnasta, pelastussuunnitelmasta sekä anniskelusta. Kansioon sisällytettiin myös edellä mainittuja koskevat luvat lomakkeineen.

Opinnäytetyöprosessi antoi ymmärrystä perehdytyksestä, vaikka aiheita on käsitelty monessa yhteydessä aiemminkin. Prosessin aikana tiedonhankinta sekä analysointi ja rajaaminen olivat työläimpiä, mutta myös opettavaisimpia. Perehdytys aiheena on laaja ja tietoa on saatavilla runsaasti, joten työn rajaaminen oli tärkeää. Työn haasteellisimmaksi osuudeksi muodostui tutkimusmenetelmä yrityksen vähäisen henkilökunnan vuoksi, jonka vuoksi käytettävien menetelmien valikoima oli rajallinen.

Pohtiessani aiemmin Nicholas Blechmanin artikkelissa käsiteltyä kriittistä aikaa, tämä on mielestäni yhteydessä perehdytyksen sekä rekrytoinnin yhteiseen suunnitteluun. Perehdytyksen ja rekrytoinnin yhtenäistämällä voidaan välttää turhat pettymykset sekä negatiivinen vaikutelma yrityksestä, jonka helpottaa työntekijä sitouttamista yritykseen (Ellis, Nifadkar, Bauer & Erdogan 2017).

Jatkokehittelyideaksi tälle työlle olisi rekrytointiprosessin merkitys perehdytykseen sekä niiden yhdistämisen tärkeys sekä merkitys.

## LÄHTEET

Aluehallintovirasto, n.d. Alkoholin vähittäismyyntin omavalvontasuunnitelma. Luettu 1.11.2023. <https://avi.fi/asioi/yritys-tai-yhteiso/omavalvonta/alkoholin-myyntin-omavalvontasuunnitelma>

Aluehallintovirasto, n.d. Omavalvonta. Luettu 1.11.2023. <https://avi.fi/asioi/yritys-tai-yhteiso/omavalvonta>

Dávila, N. & Pina-Ramírez, W. 2018. What works in talent development, Effective Onboarding. E-kirja. EbscoHost. Alexandria: ATD Press. <https://web-s-eb-scohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/detail/detail?nobk=y&vid=1&sid=a8a0f918-a5fd-48ed-809f-5d9ab727c724@redis&bdata=JkF1dGhUeXBIP-WNVb2tpZSxpcCx1aWQmc2l0ZT1laG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU=#AN=1896630&db=e000xww>

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. <https://www.el-library.com/book/9789523701236>. Vaatii käyttöoikeuden.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Ellis, A, Nifadkar, S, Bauer, T & Erdogan, B. Julkaistu 20.6.2017. Your New Hires Won't Succeed Unless You Onboard Them Properly. Harvard Business Review. Luettu 2.11.2023. <https://hbr.org/2017/06/your-new-hires-wont-succeed-unless-you-onboard-them-properly>

Eskola, J & Suoranta, J. 1996 johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4 painos. Tampere. Vastapaino.

Inkilä, R. Julkaistu 11.1.2017. Päivitetty 30.8.2023. Hyvä perehdytys – sujuva startti uudelle työntekijälle. Blogi. Luettu 12.10.2023. <https://blogi.manpower-group.fi/perehdytys-osana-rekrytointia>

Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous: Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY pro.

Juusela, T, Lillia, T & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

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

Kangas, P. 2003. 3.uudistettu painos. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Edita Prima Oy.

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. [https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4.pdf](https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf)



- Kjelin, E & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talentum Oyj.
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum Oyj.
- Liedes, P. 2021. Ohje toiminnallisen opinnäytetyönä. Blogi. Luettu 27.10.2023. <https://energiaa.vamk.fi/osaaminen/ohje-toiminnallisena-opinnaytetyona/>
- Minilex, n.d. Työnantajan velvollisuus perehdyttää. Artikkel. Luettu 27.10.2023. <https://www.minilex.fi/a/ty%c3%b6nantajan-velvollisuus-perehdytt%c3%a4%c3%a4>
- Työsuojelu, n.d. Nuori työntekijä. Luettu 1.11.2023. [Nuori työntekijä - Tyosuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](https://tyosuojelu.fi)
- Työterveyslaitos, n.d. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Artikkel. Luettu 16.10.2023. <https://tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija>
- Työterveyslaitos. 2020. Tervetuloa uudet työntekijät! Luettu 20.8.2023. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvaluus/ymparistohuoltoalan-turvaluusudenvuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>
- Työturvallisuuskeskus 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisu. Luettu 18.10.2020. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 17.10.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2002/20020738>
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. E-kirja. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7838-5>
- Vilkkä, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä ratkaisut tutkimuksen umpikujiin.
- Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki. Edita Prima Oy.

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

### **Perehdytyksen kyselylomake.**

Kuinka kauan olet ollut töissä yritys X:llä?

Perehdytettiinkö sinut?

Kuinka kauan perehdytykseen käytettiin aikaa?

Opitko perehdytyksessä tarvittavan?

Mitä kaipaisit perehdytyksen pitävän sisällään?

Mitä perehdytyskansioon tulisi sisällyttää?

Koetko että tarvitset uudelleen perehdytystä tai kertausta?

## Liite 2. Perehdyttämisen lomake

<b>Perehdytys suunnitelma henkilökunnalle:</b>	
	<b>Päivämäärä:</b>
Nimi:	
Perehdyttäjä:	
Järjestelmät:	
Kassajärjestelmä	
Maksupäätteet	
Musiikkilaitteet	
Baarin avaus	
Baarin sulkeminen	
Tehtävät työvuoron aikana	
Juhlatilaisuudet	
Työturvallisuus	
Työterveys ja vakuutukset	
Uhkien hallinta ja ennakointi	
Omavalvonta	
Pelastussuunnitelma	
Anniskelua koskevan lainsäädäntö	

## Liite 3. Perehdytyksen seuranta

<b>Perehdytyksen seuranta:</b>	
	<b>Päivämäärä:</b>
Nimi:	
Osaamisen itsearviointi, 1–5	
Järjestelmät:	
Kassajärjestelmä	
Maksupäätteet	
Musiikkilaitteet	
Baarin avaus	
Baarin sulkeminen	
Tehtävät työvuoron aikana	
Juhlatilaisuudet	
Työturvallisuus	
Työterveys ja vakuutukset	
Uhkien hallinta ja ennakointi	
Omavalvonta	
Pelastussuunnitelma	
Anniskelua koskevan lainsäädäntö	

1 = Tarvitsen uudelleen perehdytystä  
2 = Tarvitsen tukea tehtävän tekemiseen  
3 = Tehtävän tekeminen onnistuu ohjeiden avulla  
4 = Tehtävän tekeminen ilman ohjeita  
5 = Vahva osaaminen, mahdollisuus avustaa muita

## Liite 4. Perehdytysuunnitelman sisällysluettelo

## SISÄLLYS

1	PEREHDYTYYS .....	3
2	TYÖTEHTÄVÄT .....	5
2.1	Baarin avaus .....	5
2.2	Baarin sulkeminen .....	6
2.3	Yleistä .....	7
3	BAARITISKIN VETOLAATIKOSTOT SEKÄ KAAPIT .....	8
4	JUOMAMIXERIT .....	10
5	LAITTEISTOT & SALASANAT .....	11
6	KASSAJÄRJESTELMÄ .....	12
6.1	Tilitys .....	12
7	VALOTEKNIikka.....	15
8	JUOMALAITTEISTOJEN VAIHTO .....	17
9	NARIKAN TYÖTEHTÄVÄT .....	20
10	YHTEYSTIEDOT .....	21
11	OMAVALVONTA.....	23
12	PELASTUSSUUNNITELMA .....	37
	LIITTEET .....	62
	Liite 1. Perehdytyslomake .....	62
	Liite 2. Tapahtumaraportti .....	63
	Liite 3. Luvanhaltija & sijaiset .....	67
	Liite 4. Omavalvonnan perehdytys .....	68
	Liite 5. Perehdytyksen seuranta .....	69

## Liite 5. Palautekysely

1 ( 2)

**Palautekysely**

**Työn tavoitteena oli toteuttaa perehdytysuunnitelma yritykselle. Suunnitelman tarkoitus on tukea nykyisiä työntekijöitä sekä toimia perehdytysoppaana uusille työntekijöille. Perehdytys suunnitelmaan oli tavoitteena sisällyttää myös lainsäädännön mukaiset lomakkeet sekä tiedot.**

**Onko perehdytysuunnitelma selkeä?**

- Kyllä
- Ei, miksi?

**Oliko perehdytysuunnitelman sisältö sovitun mukainen?**

- Kyllä
- Ei, miksi?

**Onko perehdytysuunnitelman tieto helposti tulkittavissa?**

- Kyllä
- Ei, mitä muuttaisit?

**Käytetäänkö perehdytysuunnitelmaa jatkossa yrityksessä?**

2 (2)

Kyllä

Ei

2 (2)

**Vapaa palaute**

