

Titta Immonen

**PEREHDYTYKSEN NYKYTILAN JA KEHITTÄMISKOHTEIDEN
KARTOITUS ADITRO OY:N KAJAANIN TOIMIPISTEESSÄ**

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Syksy 2014



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Titta Immonen	
Työn nimi Perehdytyksen nykytilan ja kehittämiskohteiden kartoitus Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteessä	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Taloushallinto ja juridiikka	Toimeksiantaja Aditro Oy / Kajaanin toimipiste
Aika Syksy 2014	Sivumäärä ja liitteet 59 + 38
<p>Perehdyttämällä tarkoitetaan niitä tapahtumia ja toimenpiteitä, joilla tuetaan uutta työntekijää työsuhteen alussa tai työtehtävien vaihtuessa organisaation sisällä. Perehdyttäminen on keino saada uusi työntekijä aikaisemmin tuottavaksi, jotta hänen hankintaansa investoitu pääoma maksaisi itsensä nopeammin takaisin, ja lisätuotot tulisivat mahdollisiksi.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteelle. Aditro Oy on henkilöstö- ja taloushallinnon palveluja tuottava kansainvälinen yritys joka tarjoaa palveluita kaikenkokoisille yrityksille yksityisellä ja julkisella sektorilla. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää perehdytyksen nykytila ja löytää mahdollisia kehittämiskohteita perehdytysprosessista. Nykytila kartoitettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen työntekijöille.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään uuden työntekijän perehdyttämistä, joka sisältää perehdytyksen suunnittelun, toteutuksen, tavoitteet ja haasteet. Lähdemateriaalina on käytetty pääasiassa alan kirjallisuutta.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen perehdytys on onnistunut joissain asioissa erittäin hyvin, mutta siinä on myös paljon kehitettävää. Kajaanin toimipisteellä perehdytysprosessissa hyvin on onnistunut työhön vastaanotto, tiimin toiminta ja apumateriaalin käyttö perehdytyksen tukena. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että perehdytyksessä ei ole käytetty perehdytysuunnitelmaa, ja perehdytykseen ei ole käytetty tarpeeksi aikaa kiireen ja resurssipulan vuoksi. Tämän opinnäytetyön avulla löydettiin konkreettisia kehittämiskohteita, ja niiden toteuttaminen jää toimeksiantajalle. Jatkotutkimuksena voisi tehdä perehdytyksen seurannan, eli onko toimenpiteillä saatu kehitettyä perehdytystä.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	perehdyttäminen,
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Titta Immonen	
Title Charting the Current State of Orientation and the Development Areas in the Kajaani Office of Aditro Oy	
Optional Professional Studies Financial Administration and Law	Commissioned by Aditro Oy (Ltd)
Date Autumn 2014	Total Number of Pages and Appendices 59 + 38
<p>Employment orientation means those actions and measures that support the new employees at the beginning of the employment or if the duties change within the organization. Orientation is a way to get a new employee productive earlier, so that the capital invested in him/her would pay off faster and the additional income would be possible.</p> <p>This thesis was commissioned by the Kajaani Office of Aditro Oy. Aditro Oy is an international company which provides personnel and financial management services to companies of all sizes in the private and public sectors. The aim of the study was to find out the current state of orientation and to find potential improvement targets in the orientation process. The current state was studied by making a quantitative survey to the employees of the Kajaani Office.</p> <p>The theoretical framework covers the orientation of a new employee, including planning, execution, goals and challenges. The source material used was mainly literature on the field.</p> <p>The results showed that the orientation has been successful in most parts but there is also plenty of need for improvement in the Kajaani Office. The orientation process is very successful in the reception of a new employee, team work and in using supporting material in the orientation. The results indicated also that an orientation plan has not been used and there has not been enough time because of rush and lack of resources. The thesis helped to uncover concrete development targets and their execution is left to the client. As a further study, a follow-up in the orientation could be made to see if the measures adopted have developed the orientation.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	orientation,
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PEREHDYTTÄMINEN	2
2.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyöty	2
2.2 Haasteet perehdyttämisessä	5
2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	6
3 PEREHDYTYKSEN TOTEUTUS	8
3.1 Perehdyttämisen suunnittelu ja organisointi	8
3.2 Perehdytysprosessi	11
3.3 Perehdyttämisen sisältö	13
4 PEREHDYTYKSEN NYKYTILAN KARTOITUS ADITRO OY:N KAJAANIN TOIMIPISTEESSÄ	17
4.1 Yrityksen perehdytyksen taustaa	17
4.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelmat	19
4.3 Tutkimuksen käytännön toteutus	19
4.4 Tutkimusmenetelmä	22
4.5 Tutkimuksen luotettavuus	23
5 TUTKIMUSTULOKSET	24
5.1 Vastaajien taustatiedot	24
5.2 Vastaanotto ja palkanlaskentajärjestelmät	28
5.3 Talon tavat ja tiimin rooli perehdytyksessä	36
5.4 Perehdyttäjän osaaminen ja asiakasnäkökulma	38
5.5 Yhteenvedo perehdytyksen onnistumisesta	41
5.6 Kysymykset perehdyttäjälle	43
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
7 POHDINTA	55
LÄHTEET	57
LIITTEET	

SYMBOLILUETTELO

Osaamismatriisi	Aditron sisäinen osaamisen kartoittamiseen tarkoitettu lista, jossa on lueteltu työtehtävät ja henkilöt jotka osaavat kyseisen työn.
YT-laki	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on tärkeä toimenpide yrityksessä, mutta usein se jää liian vähälle huomiolle. Perehdytys vaikuttaa yrityksen menestykseen, koska huolellisesti toteutettu perehdytys vähentää virheitä, jotka taas aiheuttavat kustannuksia. Uuden työntekijän rekrytointi on kallis investointi yritykselle, ja siksi perehdytyksen huolellinen toteuttaminen onkin tärkeää yritykselle. Kunnollinen perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän tuottavan työn aloittamista ja näin ollen hänen hankintaan käytetty investointi maksaa itsensä nopeammin takaisin yritykselle, ja mahdollistaa lisätuotot. Perehdytyksessä on tärkeintä, että se tehdään mahdollisimman pian ja perusteellisesti, että uusi työntekijä saa parhaan mahdollisen alun työuralleen yrityksessä.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on pohjoismaiden johtava henkilöstö- ja taloushallinnon palveluja tuottava Aditro Oy. Tämä työ on toteutettu Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteelle, jossa hoidetaan asiakasyritysten palkanlaskentaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen perehdytyksen nykytilanne ja mahdolliset kehittämiskohteet. Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen työntekijöille. Kyselytutkimuksen tulosten perusteella löydettiin kehittämiskohteita ja –ideoita perehdyttämiseen. Näiden avulla perehdyttämisprosessia voidaan kehittää tehokkaammaksi.

Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen henkilöstömäärä on kasvanut huomattavasti vuodesta 2007, jolloin Kajaanin toimipiste on perustettu kuuden henkilön voimin. Vuonna 2014 Aditron Kajaanin toimipisteessä on noin 50 työntekijää, ja tavoitteena on edelleenkin kasvattaa toimintaa. Perehdytystä ei ole Kajaanin toimipisteellä aikaisemmin tutkittu, joten tämä opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä on tehty oikein ja mitä asioita mahdollisesti pitäisi kehittää.

Tämän opinnäytetyön toisessa luvussa on yleistä teoriaa perehdytyksestä, sen tavoitteista, haasteista ja perehdyttämistä ohjaavasta lainsäädännöstä. Kolmannessa luvussa on esitelty teoriassa perehdytyksen toteutus. Neljännessä luvussa on esitelty toimeksiantajayritys, kuinka perehdyttäminen toteutetaan ennen sen kehittämistä, sekä tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus. Viidennessä luvussa käsitellään kyselytutkimuksen tulokset kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Kuudennessa luvussa on tutkimustulosten johtopäätökset ja seitsemännessä luvussa opinnäytetyön pohdinta.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa ensimmäisistä kontakteista uuden työntekijän ja organisaation välillä. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä tapahtumia ja toimenpiteitä, joilla tuetaan uutta työntekijää työsuhteen alussa tai työtehtävien vaihtuessa organisaation sisällä. Kjelinin ja Kuusiston mukaan perehdyttäminen on keino saada uusi työntekijä aikaisemmin tuottavaksi, että hänen hankintaansa investoitu pääoma maksaisi itsensä nopeammin takaisin, ja lisätuotot tulisivat mahdollisiksi. Organisaation kannalta perehdytyksessä on kyse kannattavuudesta ja organisaation strategian toteuttamisesta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.)

Kauhasen mukaan ”perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla henkilö oppii tuntemaan

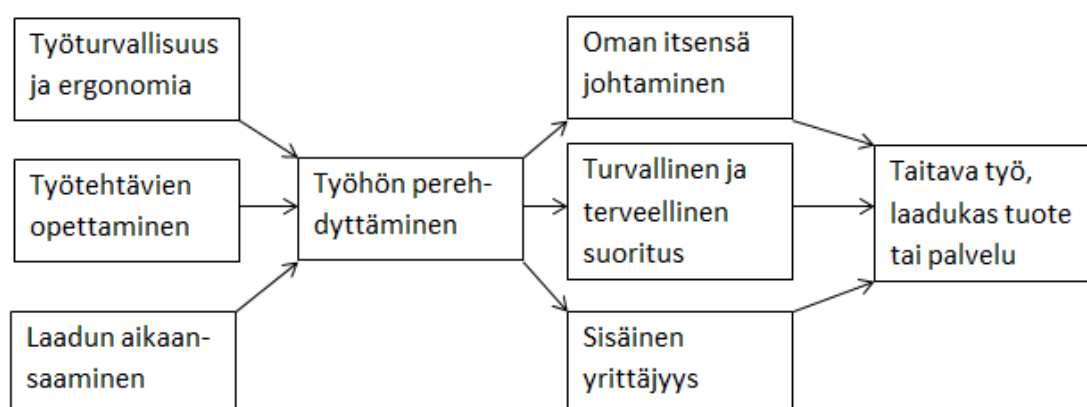
- työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, vision ja liikeidean sekä sen tavat (työyhteisöön perehdyttäminen)
- työpaikkansa ihmiset, asiakkaat ja työtoverit (työpaikkaan perehdyttäminen)
- oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset (työhön perehdyttäminen eli työn opastus).”

(Kauhanen 2003, 146.)

2.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyöty

Uuden työntekijän perehdyttäminen yritykseen ja sen toimintatapoihin on tärkeä toimenpide, koska hyvin suoritettuna se nopeuttaa uuden henkilön työtehon nostamista optimaaliselle tasolle. Tärkeintä on, että perehdyttäminen tehdään mahdollisimman pian ja perusteellisesti, jotta voidaan välttyä virheiltä ja taloudellisilta vahingoilta. Perehdytyksen päämäärä on taitava työ ja laadukas tuote tai palvelu, kuten kuviossa 1. Kauhanen on kuvannut työhön perehdyttämisen kokonaisuuden. Perehdyttämisen perustavoitteena on saada uudet työntekijät mahdollisimman nopeasti työyhteisön toimiviksi jäseniksi, ja antaa uudelle työntekijälle perusvalmiudet työn suorittamiseen. Perehdytyksen tavoitteena on nopeuttaa oppimista sekä parantaa työsuoritusta ja tuottavuutta. Se nopeuttaa tuottavan työn aloittamista ja säästää esimiehen ja työkavereiden aikaa. Perehdyttämisellä pyritään vähentämään uuden työntekijän epävarmuutta, virheitä ja väärinkäsityksiä. Lisäksi sillä voidaan myös vaikuttaa

työviihtyvyyteen sekä vähentää vaihtuvuutta, koska se edistää työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja kulttuuriin. Erityisesti tuotannossa perehdyttämisellä voidaan vähentää työtapa-turmia. (Kauhanen 2003, 87; Kjelin & Kuusisto 2003, 46, 48-49.)



Kuvio 1. Työhön perehdyttämisen kokonaisuus (Kauhanen 2003, 147)

Perehdyttämisestä on paljon hyötyä, koska sen avulla perehdytettävä oppii työnsä nopeasti ja oikein. Näin virheet ja niiden korjauksiin kuluva aika vähenee. Mitä nopeammin perehdytettävä pystyy työskentelemään itsenäisesti, sitä vähemmän hän joutuu pyytämään muilta apua tai neuvoja. Perehdyttäminen auttaa koko työyhteisöä, kun työ sujuu joustavammin ja kaikki tämä vaikuttaa positiivisesti mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen. Hyvin toteutettu perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika maksaa itsensä takaisin monin verroin. (Kangas 2000, 5.)

Perehdyttämisessä tulee selkiyttää tulokkaan työrooli ja tavoitteet sekä muodostaa realistinen ja motivoiva kuva työstä. Perehdytettäessä uutta työntekijää tulee häntä ohjata strategian mukaiseen toimintaan sekä auttaa yrityksen toiminnan ja tavoitteiden ymmärtämisessä. Pyrkimyksenä on säilyttää organisaation yhteiset käytännöt, joka on tärkeää toiminnan jatkuvuuden ja tasaisen laadun tuottamiseksi. Työyhteisöön ja työhön perehdyttämisen tavoite on lyhyesti sanottuna se, että uusi työntekijä tai muutoksiin perehdytettävä vanha työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti työskentelemään ilman muiden apua. Kaikkien kannalta katsottuna on kannattavaa ja tärkeää, että perehdyttäminen on tehokasta ja laadukasta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46, 48-49, 15; Kangas 2000, 3.)

Perehdyttämisellä pyritään vähentämään virheitä, joten laadukkaalla perehdyttämisellä yritys voi saavuttaa kilpailuetua. Tyypillisiä laatuongelmia aiheutuu, kun yritys kasvaa voimakkaasti ja henkilöstön vaihtuvuus lisääntyy. Kun uusia työntekijöitä on runsaasti, yhteiset mallit puuttuvat. Huonosti perehdytetty työntekijä heikentää prosessin sujuvuutta ja aiheuttaa viivästyksiä aikatauluissa. Puutteellisesta perehdyttämisestä johtuvat virheet aiheuttavat reklamaatioita ja välittömiä kustannuksia. Yritys saattaa pahimmassa tapauksessa menettää asiakkaita ja maineensa. Toistuvat virheet ja asiakaspalvelun puutteellisuus vaikuttaa uskottavuuteen ulkoisesti, mutta myös yrityksessä sisäisesti. Henkilöstön mieliala ja sitoutuminen heikkenevät, koska työntekijälle oma ja talon maine on tärkeää, ja useimmat meistä haluavat tehdä laadukasta työtä. Motivoituneet työntekijät tekevät parhaansa laadun eteen. Jos laadukas toiminta ei siitä huolimatta ole mahdollista, motivoituneimmankin työntekijän sitoutuminen laadun tuottamiseen heikkenee. Kjelinin ja Kuusiston mukaan ei löydy yhtään loogista tai liiketaloudellista perustetta sille, että uusi työntekijä jätettäisiin perehdyttämättä. (Kjelin, Kuusisto 2003, 20.)

Hyvä laatu ei maksa paljoa, huono laatu virheineen maksaa aina. Huonosti hoidetun perehdytyksen seurauksena tapahtuneiden virheiden korjaus, hävikki, poissaolot ja vaihtuvuus tulevat kalliiksi yritykselle. Kaikki on säästöä yritykselle, kun näitä virheitä saadaan vähennetyksi hyvin toteutetun perehdyttämisen ja työpaikkakoulutuksen avulla. Perehdyttämisen avulla pyritään asioihin ja ihmisiin tutustumisen lisäksi luomaan myönteistä asennoitumista työyhteisöön ja työtä kohtaan sekä sitouttamaan perehdytettävä työyhteisöön. Perehdyttämisen avulla luodaan perusta hyvälle yhteistyölle ja työn tekemiselle. Hyvin toteutettu perehdyttäminen vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja poissaoloja. Positiivinen ensivaikutelma kannustaa ja rohkaisee, mutta jos uusi työntekijä kokee itsensä häiriötekijöiksi muille, hän voi jäädä töistä pois tai vaihtaa kokonaan työpaikkaa. (Kangas 2000, 5-6.)

Osaajista käydään kilpailua, ja työntekijät eivät suhtaudu työsuhteisiin enää elinikäisinä suhteina, vaan lojaalius työnantajaa kohtaan on vaihtumassa lojaalisuudeksi itseä, asiakkaita tai omaa ammattikuntaa kohtaan. Tässä tilanteessa yritykset kilpailevat osaajista ja asiakkaista. Heikommin menestyvien työntekijöiden pitäminen ei ole vaikeaa, mutta parhaimpien työntekijöiden sitouttamiseen pystyvät vain harvat. Mitä parempi työntekijän osaaminen ja arvo on, sitä enemmän hänellä on mahdollisuuksia päättää, missä haluaa työskennellä. Organisaatiot, joiden henkilöstöajattelu on ihmisiin panostavaa, näkyvää ja uskottavaa menestyvät

työnantajakilpailussa. Henkilöstöpalveluihin ja henkilöstöetuihin voidaan panostaa nopeastikin, mutta se ei ainoastaan riitä, vaan tarvitaan tavoitteita tukevaa yrityskulttuuria. Organisaation suhde henkilöstöön näkyy johtamisessa ja esimiestyöskentelyssä sekä keskeisimmissä henkilöstöprosesseissa eli rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, osaamisen johtamisessa, suorituksen johtamisessa sekä palaute- ja palkitsemisjärjestelmissä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23.)

Ihmisten yksilöllisten odotusten vuoksi samat motivointi- ja sitouttamiskeinot eivät sovi kaikille, minkä takia on välttämätöntä, että organisaatiossa käytetään monipuolisia ja joustavia sitouttamiskeinoja. Työntekijän sitoutuminen organisaatioon, työn tavoitteisiin ja työyhteisöön mahdollistaa hyvän työtuloksen. Kuviossa 2. Allenin ja Meyerin (1990) mukaan työntekijä voi olla sitoutunut organisaatioon sen takia, ettei hän usko saavansa muualla samanlaisia etuja kuin nykyisessä työpaikassaan. Näitä voivat olla esimerkiksi työsuhteturva, palkkaus, työn laatu tai määrä, työkaverit ja niin edelleen. Työntekijää voi työpaikassa pitää myös velvollisuus, jos henkilö kokee, että on liian aikaista lähteä tai että hänen lähtönsä haittaisi työyhteisön toimintaa. Voimakkain sitoutuminen syntyy jos työntekijä kokee organisaation tarkoituksen, arvot ja tavoitteet itselleen läheiseksi. Aito sitoutuminen edellyttää tunnesidettä, jolloin työntekijä haluaa panostaa osaamiseensa, on motivoitunut ja kantaa henkilökohtaista vastuuta työstään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 26-27.)

Velvollisuuteen perustuva sitoutuminen	Tunteisiin perustuva sitoutuminen	Hyötyyn perustuva sitoutuminen
----------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Kuvio 2 Sitoutumisen lajit Allenin ja Meyerin mukaan (Kjelin, Kuusisto 2003, 27)

2.2 Haasteet perehdyttämisessä

Kiire on yksi yleisimmistä ongelmista perehdyttämisessä. Sen seurauksena perehdyttäminen voi jäädä tekemättä, tai se tehdään huonosti. Tietotyössä työyhteisön jäsenet ovat niin vahvasti sidottu oman työn velvollisuuksiin, ettei aikaa perehdyttämiseen tahdo löytyä. Uuden työntekijän oletetaan mukautuvan ja auttavan, eikä aiheuttavan muille lisätyötä. Jos

perehdyttäminen halutaan toteuttaa kunnolla, työyhteisön jäsenille on osoitettava sen hyödyt organisaatiolle, uudelle työntekijälle sekä perehdyttäjälle itselleen. Ajoitus on myös otettava huomioon, kun suunnitellaan uuden työntekijän rekrytointia. Väärä ajoitus voi aiheuttaa sen, ettei perehdyttämistä yksinkertaisesti voida toteuttaa kunnolla. Organisaatiolle kiireinen sesonki tai merkittävät projektit voivat olla erinomainen tilaisuus oppia, mutta perehdyttäminen jää silloin taka-alalle. (Kjelin, Kuusisto 2003, 241 - 242.)

Ongelmia perehdytyksessä voi aiheuttaa myös se, että uuden työntekijän valmiuksia ja kokemusta ei selvitetä perehdytysuunnitelmaa tehtäessä. Tällöin käsitys valmiuksista perustuu stereotyyppiseen ja yleisluontoiseen kuvaan siitä, mitä uuden työntekijän oletetaan osaavan. Perusteellinen osaamisen kartoitus ja perehdyttämisen suunnittelu yhdessä ohjaa perehtymisen oikeille raiteilleen. Perehdyttäminen on kallista ja se vaatii henkilöstöresursseja. Uusi työntekijä on kallis investointi ja tavoitteena voi olla, että työt aloitetaan heti. Tällöin uusi työntekijä voi tulla vielä kalliimmaksi, jos hän ei saa kunnollista perehdytystä, vaan nakataan heti hommiin. Työn tekeminen on epävarmaa ja virheitä sattuu, mikä taas saattaa aiheuttaa kalliita korjauksia ja jopa asiakkaiden menetyksiä. (Kjelin, Kuusisto 2003, 241 – 245.)

2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Työlainsäädäntö on usein pakottavaa oikeutta, ja työntekijöiden oikeuksia ei voi yleensä heikentää työsopimuksilla tai työehtosopimuksilla. Perehdyttämiseen liittyvät vaatimukset kuuluvat työnantajia velvoittaviin säädöksiin, joita käsitellään erityisesti työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Lainsäädännön noudattaminen on vähimmäisvaatimus, jota täydentää monilla aloilla työehtosopimus. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa on yleisvelvoite, jossa sanotaan: ”työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää, työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehittäessä.” Tämä pitäisi olla itsestäänselvyys työpaikoilla, mutta Kupiaksen ja Peltolan mukaan tämä voi jäädä monesti sanahelinäksi, koska kiireet, poissaolot ja työpaineet ajavat työpaikat pikaperehdyttämiseen tai työntekijä ”heitetään suoraan kylmään

veteen”. Tällöin oppiminen on epämiellyttävää ja kallista työnantajalle, kun joudutaan korjaamaan virheitä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijän terveys vaarannu. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, kuten koneiden ja laitteiden käyttö tai nykyään yleisesti myös asiakkaat. Myös ergonomia kuuluu työturvallisuuteen eli uudelle työntekijälle täytyy räätälöidä työpiste niin, ettei työntekijä tarpeettomasti kuormitu. Työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä, mutta vaadittavan ohjauksen ja opastuksen määrä ja laatu riippuu luonnollisesti työntekijän koulutuksesta, kokemuksesta ja ammatillisesta osaamisesta. Kokenut työntekijä tuntee ja tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät ja tietää oikeat työmenetelmät. Tämä tulee kuitenkin aina varmistaa perehdyttämisen yhteydessä. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta ja sen muodoista on säädelty laajasti YT-laissa. Laki määrää neuvottelemaan, kun henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä on tulossa. Lain tavoitteena on edistää työpaikoilla yleistä vuorovaikutusta, tiedottamista sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Olennaista on, että työpaikoilla näkyvät perehdyttämisen järjestelyt. Työntekijöiden on tiedettävä, miten heidän tulevat työtoverinsa tai he itse työtehtäviä vaihtaessa saavat koulutusta ja opastusta. Avoin keskustelu ja tiedottaminen vahvistavat työyhteisön vastuuta ja vähentää epävarmuutta. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

3 PEREHDYTYKSEN TOTEUTUS

Perehdytys tulee toteuttaa perehdyttämissuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma laaditaan ennen perehdytyksen alkamista. Perehdyttämissuunnitelma muokataan yhdessä perehdytettävän kanssa, ja siinä tulisi huomioida yrityksen tavoitteet perehdytyksessä sekä yksilölliset oppimistavat ja aikaisempi työkokemus. Huolellisesti tehtyä perehdyttämissuunnitelmaa voidaan käyttää monissa eri tilanteissa, ja se on samalla hyvä muistilista (Kangas 2000, 7).

3.1 Perehdyttämisen suunnittelu ja organisointi

Suunnittelulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen ja se on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista ennalta. Perehdyttämisen suunnittelussa asetetaan tavoitteet perehdyttämiselle ja valmistaudutaan tilanteisiin. Suunnitelmallisuus tuo perehdytykseen johdonmukaisuutta ja tehostaa sitä. Jos yritykseen palkataan hyvin koulutettua, ammattitaitoista henkilöstöä, keskittään perehdytyksessä yritykseen ja toimintatapoihin, eikä ammattiasioiden perusopetusta tarvita. Jos taas yritykseen palkataan ammattitaidottomia henkilöitä, työnopastukseen tulee varata enemmän aikaa ja resursseja. (Kangas 2000, 7.)

Perehdyttäminen alkaa perehdyttämissuunnitelman laatimisella, josta tulee käydä ilmi vastuhenkilöt. Perehdyttämissuunnitelmasta tulee käydä ilmi, mistä uusi työntekijä saa tietoa organisaatiosta, sen toiminnasta ja eri yksiköistä. Perehdyttämisen organisointiin vaikuttaa vahvasti yrityksen senhetkinen tilanne ja käytettävissä olevat resurssit. Isossa yrityksessä on monia henkilöitä ja tahoja, jotka vaikuttavat perehdyttämiseen, kuten henkilöstöammattilaiset, koulutus- ja kehitys yksiköt, paikalliset esimiehet ja nimetyt perehdyttäjät. Näin ollen tarvitaan yhteinen käsitys siitä, miten perehdyttäminen organisoidaan niin että se tukee yrityksen tavoitteita. Ilman selkeitä ohjeita vaarana on päällekkäinen työ ja katvealueet sekä monenlaiset toimintatavat. (Juuti & Vuorela 2002, 49; Kupias & Peltola 2009, 45 - 46.)

Perehdytyksessä kannattaa käyttää apumateriaalia. Sen tekeminen vie aikaa, mutta se säästää aikaa perehdyttämisessä, koska perehdytettävä voi itse kerrata asioita apumateriaalin avulla. Apumateriaalia on esimerkiksi Tervetuloa taloon -oppaat sekä kirjalliset työohjeet. Aineistoa suunniteltaessa ja tehtäessä täytyy sopia myös aineiston päivittämisestä, jotta se pysyy ajan

tasalla. Perehdytyksen suunnittelussa täytyy huomioida myös varasuunnitelmat, esimerkiksi kuka toimii perehdyttäjän sijaisena, jos nimetty perehdyttäjä sairastuu. (Kangas 2000, 8.)

Perehdyttämiseen osallistuvat yleensä ne henkilöt, joiden kanssa uusi työntekijä työskentelee. Esimiehet ovat vastuussa koko työryhmän töiden sujumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta, joten esimiehillä on myös lopullinen vastuu perehdyttämisestä, sen toteuttamisesta ja käytännön organisoinnista. Esimiehen perustehtävä on johtaa eli huolehtia työn tehokkuudesta ja kannattavuudesta sekä edistää yhteistyötä, yksilöiden kasvua ja toimivia sidosryhmäsuhteita. Koko työyhteisön osaamisen kehittäminen kuuluu olennaisesti esimiestyöhön. Esimiehellä aikaa on niukasti, koska hänen on priorisoitava, suunniteltava, tavattava asiakkaita ja edustettava organisaatiota kokouksissa, joten vaarana on, että perehdyttämisen vastuu jää vähemmälle huomiolle. Esimies voi jakaa tehtäviään ja yleensä perehdyttämiseen on varattu nimetyt henkilöt. Osavastuu perehdyttämisestä ja työnopastuksesta kuuluu jokaiselle, myös perehdytettävälle itselleen. Huonosti hoidettu perehdyttäminen on kiireen ja henkilöstövajeen aiheuttama ratkaisu, mutta sekin on valinta ja se sisältää huomattavasti enemmän riskejä, kun huolellisesti toteutettu perehdytys. (Kauhanen 2003, 146; Kangas 2000, 3; Kjelin, Kuusisto 2003, 186 - 187; Kupias, Peltola 2009, 53 - 54.)

Perehdyttäjän tehtävä on toimia tukihenkilönä ja peilinä työympäristössä ja yhteistyöverkossa. Perehdyttäjän nimeäminen työyhteisöstä on tärkeää, että tulokkaalla on lupa odottaa tukea. Hyvä perehdyttäjä on kokenut työntekijä, mutta ei niin aloilleen asettunut, että olisi jo itse unohtanut, miltä tuntuu aloittaa uudessa työpaikassa. Perehdyttäjäksi kannattaa valita sellainen työntekijä, joka pitää työstään. Perehdyttäminen vaatii ammattitaitoa, joten suuremmat edut saadaan, kun koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen vuorollaan. Työ jakaantuu tasaisemmin, kun perehdyttäjärengas on laaja. Keskeinen perehdyttäjän ominaisuus on kiinnostus toisen auttamiseen ja opastamiseen. Työnopastustilanteissa perehdyttäjän on tunnettava riittävän hyvin opastuksen kohteena oleva työ. (Kjelin, Kuusisto 2003, 186 - 187, 195 - 196.)

Kupias ja Peltola kiteyttävät kirjassaan hyvin perehdyttäjän tavoitteen; ”perehdyttäjän tehtävänä on tehdä itsensä tarpeettomaksi perehdyttämisyksikön kuluessa”. Hän voi kuitenkin jäädä tulokkaille ns. luottohenkilöksi, mutta kollegoiden kesken perehdyttäessä on tarkoitus, että suhteesta tulee tavallinen kollegasuhte ja esimiehen kanssa esimies-alaisuus.

Perehdyttäjän tarkoituksena ei ole siis tehdä tulokkaasta itsestään riippuvaista. (Kupias & Peltola 2009, 139.)

Hyvä perehdyttäjä luo uudelle työntekijälle ensin kokonaiskuvan, ja kertoo perehdyttämisen vaiheen alussa suunnitelman perehdytyksen toteutuksesta. Perehdyttämisen jaksottaminen on myös tärkeää, koska työn aloitustilanteessa uusi työntekijä on jatkuvassa informaatiovirrassa. Perehdyttäminen kannattaa aloittaa siten, että yleisimmät ja tutuimmat asiat käydään läpi alussa. Ensimmäisinä päivinä perehdytyksen tavoitteena on orientoida uutta työntekijää ja toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi ja vahvistaa hänen motivaatiotaan uuteen tehtävään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195 - 196.)

Perehdyttäjän tehtävänä on auttaa tulokasta onnistumaan uudessa työssään ja auttaa häntä pääsemään hyvin siinä alkuun. Perehdyttäjä on palvelutehtävässä ja hän auttaa uutta työntekijää kohti asetettuja tavoitteita. Perehdyttäjän tehtävänä on tehdä itsestään tarpeeton eli hänen täytyy tukea ohjattavan itseohjautuvuutta. Matkan varrella suorat ohjeet ja vinkit ovat elintärkeitä, mutta perehdyttäjän ei kuitenkaan tarvitse olla konsultti, joka ratkaisee kaikki tulokkaan pulmat. Hän voi tukea tulokasta ratkaisemaan vastaan tulevia ongelmia esimerkiksi käyttämällä ohjaavia kysymyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 141 - 142.)

Tulokkaan ei ole tärkeää tietää kaikkia yksityiskohtia heti työsuhteen aluksi, koska jos hänelle yritetään kertoa kaikki mahdollinen, on todennäköisempää, että tieto pirstaloituu ja asioiden omaksuminen huononee. Tieto, joka on merkityksetön työn aloitusvaiheessa, kuormittaa uutta työntekijää turhaan ja saattaa antaa organisaatiosta kuvan, joka ei ole tavoitteellisen perehdytyksen mukainen. Oleellista on, että uusi työntekijä tietää, kenen puoleen kääntyä apua tarvittaessa tai tietää, mihin tieto on tallennettu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 201.)

Diane Arthurin mukaan kattava perehdyttämisohjelma uusille työntekijöille koostuu kolmesta pääosasta: ensimmäisestä työpäivästä, organisaation muodollisesta perehdyttämissuunnitelmasta ja vähemmän muodollisesta osastojen perehdyttämisestä. Perinteisiä perehdyttämisohjelmia täydentää intranet, joka tarjoaa uusille työntekijöille arvokasta tietoa yrityksestä ja työstä. (Arthur 1998, 313.)

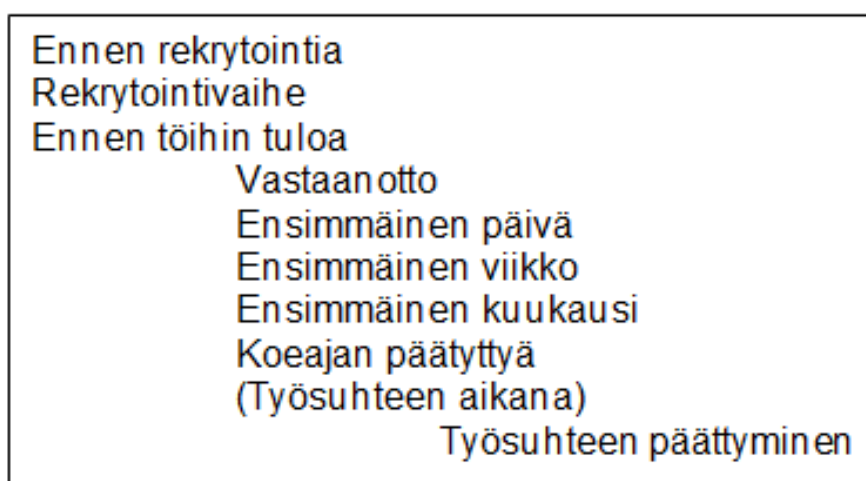
Ihmisten mieluisimmat tai luontevimmat oppimistyyliet poikkeavat toisistaan ja se vaikuttaa perehdyttäjän tapaan perehdyttää. Perehdyttäjän tuleekin huomioida, ettei kaikkien luontevin oppimistapa ole samanlainen kuin hänen omansa. Oppimistyylien avulla uusi työntekijä voi

jäsennellä omaa mieluisinta tapaansa oppia ja helpottaa omaa oppimista säätelemällä oppimisympäristöään omien tarpeiden mukaan. Oppimistyyliä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta, joista yksi näkökulma on NLP-malli. Siinä jaotellaan oppimistyyliä sen mukaan, minkä kanavan tai aistin avulla ihmiset käsittelevät tai tallentavat tietoa. Oppimistyyliä ovat visuaalinen, auditiivinen ja kinesteettinen. Visuaalinen oppija tarvitsee kuvia, kaavioita ja kokonaisuuksien hahmottamista, auditiivinen oppija tarvitsee puhetta ja loogista etenemistä kun taas kinesteettinen oppija puolestaan tarvitsee konkreettista tekemistä ja liikkumista. Tämän takia perehtyjältä kannattaa kysyä, kuinka hän haluaa lähteä liikkeelle perehtymisessä. (Kupias & Peltola 2009, 120, 124.)

3.2 Perehdytysprosessi

Perehdytyksessä on tärkeä antaa uudelle työntekijälle myönteinen ensivaikutelma, jotta hän kokee olevansa tervetullut ja tarpeellinen. Myönteinen ensivaikutelma syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, kuten puheesta, äänensävyistä, eleistä, ilmeistä ja katsekontaktista. Myönteinen ensivaikutelma luo tukevan pohjan yhteistyölle, kun taas kielteinen ensivaikutelma tuo kitkaa ja sen korjaaminen voi olla haasteellista. (Kangas 2000, 9.)

Kupias ja Peltola kuvaa perehdyttämisen prosessin kuviossa 3. seuraavasti:



Kuvio 3. Perehdyttämisen vaiheet (Kupias & Peltola 2009, 102)

Perehdyttämisen valmistelu alkaa jo ennen rekrytointia. Rekrytointia suunniteltaessa mietitään tulevan tehtävän vaatimuksia ja siinä tarvittavaa osaamista. Jos tehtävä on valmiina, ja se on selkeä, organisaatiossa tiedetään jo millaista henkilöä haetaan. Rekrytointiprosessi on tärkeä perehdyttämisvaihe, jossa hakijoille kerrotaan tehtävän, työyhteisön ja organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista. Tässä vaiheessa organisaatio saa tietoa hakijoiden osaamisesta ja potentiaalista sekä näkemyksistä ja ajatuksista. Myös Juholin kertoo kirjassaan, että hyvä perehdyttäminen muodostuu kolmesta eri vaiheesta; ennen uuden työntekijän taloon tuloa, työt aloittaessa ja muutama kuukausi sen jälkeen. (Kupias & Peltola 2009, 102; Juholin 2008, 236.)

Kun valittu henkilö on tiedossa, alkaa perehdytyksen suunnittelu. Uudelle työntekijälle valmistellaan työpiste, johon kuuluu kalusteiden ja laitteiden hankinta, niiden asennus sekä tarvittavat luvat esimerkiksi järjestelmiin. Valinnan jälkeen perehdyttämistä koordinoivan henkilön kannattaa ottaa yhteyttä tulokkaaseen, jolloin hän saa tärkeitä tietoja perehdyttämissuunnitelman laatimista varten. Valittu henkilö voi myös samalla kysyä epäselvistä asioista ja perehdyttäjä voi kertoa ensimmäisestä työpäivästä. Uuteen työhön on helpompi tulla, kun tietää kuka on vastassa ja on jo alustavasti tutustunut tähän. Vastaanotto on tärkeä, koska siinä uusi työntekijä saa ensivaikutelman koko työyhteisöstä, ja yleensä työn aloitustilanne muistetaan pitkään. Hyvä alku kantaa pitkälle, kun taas huonoa alkua on vaikea paikata myöhemmin. Tärkeintä uuden työntekijän vastaanotossa on, että hän tuntisi olonsa tervetulleeksi ja odotetuksi. Vastaanottamassa kannattaa olla tulokkaan lähin esimies. (Kupias & Peltola 2009, 102 - 104, 173.)

Ensimmäisen päivän aikana hoidetaan käytännön asiat, kuten avaimen luovuttaminen ja kululuvat. Ensimmäisen työpäivän aikana uudelle työntekijälle esitellään myös hänen työpis- teensä, lähimmät työtoverit sekä työtilat. On tärkeää että aluksi uudella työntekijällä on riittävästi tekemistä, mutta tietoa ei tule kuitenkaan liikaa, ettei sitä pysty omaksumaan. Ensimmäisen viikon aikana uuden työntekijän tulisi päästä kiinni työhönsä, koska se auttaa kokonaiskuvan saamisesta uudesta työstä ja tutustuttaa työyhteisöön ja organisaatioon. Jokainen uusi työntekijä haluaa olla hyödyksi uudessa työpaikassaan, ja siksi olisi hyvä päästä kiinni oikeisiin töihin mahdollisimman pian. Ensimmäisen viikon aikana olisi hyvä käydä läpi perehdyttämissuunnitelma ja muokata sitä uuden työntekijän tarpeiden mukaiseksi. Perehdyttämisohjelmasta ei kannata laatia liian tiivistä, vaan opastaa mistä löytyy lisätietoa. Työn

alussa kannattaa keskittyä kokonaisuuksien hahmottamiseen, eikä niinkään yksityiskohtiin. (Kupias & Peltola 2009, 102 - 104.)

Ensimmäisen kuukauden aikana päävastuu perehtymisestä siirtyy vähitellen perehtyjälle itselleen. Perehtyjä voi tuoda esiin omia näkemyksiään, jotka voivat johtaa uusiin ideoihin toimintatapojen kehittämiseksi. Työyhteisön kannattaa ottaa palaute vastaan avoimin mielin ja kehittää toimintaa. Ensimmäisen kuukauden aikana olisi hyvä käydä perehdyttäjän kanssa palautekeskustelu, jossa arvioidaan perehdyttämistä ja perehtymistä. (Kupias & Peltola 2009, 106 - 107.)

Perehdyttämisyksikön kesto on yleensä lyhimmillään sama kuin koeaika on. Perehdyttämisen loppumisaikaan ei voi antaa täsmällistä vastausta, mutta tietotyössä työn hallinnan saavuttaminen ja uuteen organisaatioon asettuminen kestää vähintään puoli vuotta. Monet asiantuntijat ja johtotehtävissä olevat kokevat olevansa perehtymisvaiheessa lähes koko ensimmäisen vuoden ajan. Perehdyttäminen loppuu silloin kun perehdyttämisen tavoitteet on saavutettu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.)

3.3 Perehdyttämisen sisältö

Kirjallisuudessa perehdyttäminen ja työnopastus usein erotetaan toisistaan, ja perehdyttäminen liitetään ensisijaisesti työsuhteen alkuun. Juutin mukaan perehdyttämällä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta, jonka keskeisin tavoite on saada ihminen tunteemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Juutin mukaan työnopastuksella tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan. Työnopastus tähtää työn sisällölliseen hallintaan ja mahdollistaa itsenäisen työskentelyn. Nykyään perehdyttäminen nähdään kuitenkin yhä useammin yleisterminä, joka sisältää myös työnopastamisen, niin kuin tässä opinnäytetyössä perehdyttäminen on käsitelty, ja kuviossa 4 on kuvattu. Perehdyttämistä ei myöskään liitetä enää vain työsuhteen alkuun, vaan perehdytystä käytetään myös silloin, kun henkilöä perehdytetään uusiin työtehtäviin entisessä työpaikassaan. (Kupias & Peltola 2009, 18 - 19)

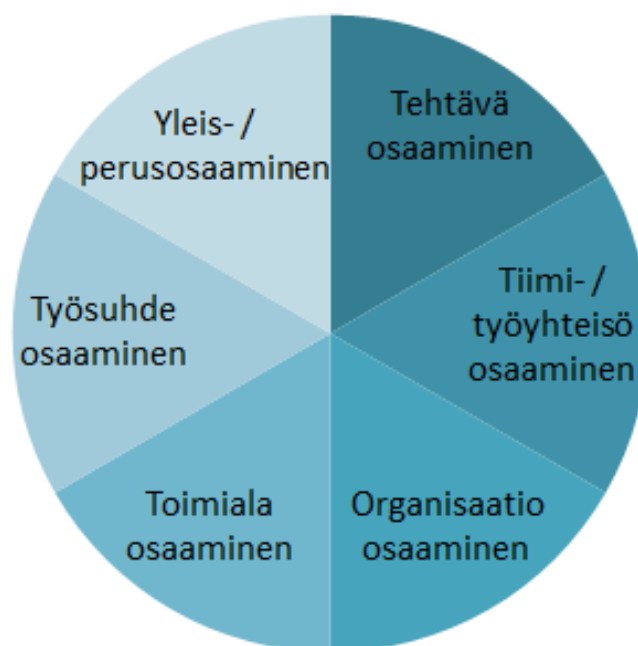
Perehdyttäminen	
Alku- ja yleisperehdyttäminen	Työnopastus

Kuvio 4 Perehdyttämisen kokonaisuus (Kupias & Peltola 2009, 19)

Hyvä perehdyttäminen sisältää käytännön toimet, jotka helpottavat työssä aloittamista. Hyvässä perehdytyksessä huomioidaan uuden työntekijän osaaminen, ja sitä pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon jo perehdyttämisen prosessin aikana. Tästä on hyötyä työnantajalle, työyhteisölle ja uudelle työntekijälle itselleen. Perehdyttäminen ei tarkoita pelkästään uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan auttaa työntekijää parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olevaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 19 - 20.)

Perehdyttämisen sisällöllä on suuri merkitys. Yrityksessä kannattaa selvittää, millainen kuva uudelle työntekijälle halutaan antaa. Perehdyttämisen suunnittelu etukäteen luo perehdyttämiselle rungon, aikataulun ja työnjaon. Perehdyttämisen alussa on tärkeää käydä suunnitelma läpi perehdytettävän kanssa, ja muokata sitä hänen tarpeitaan vastaavaksi. Joustava suunnitelma jännevöittää perehdyttämistä, ja sen sisällön rakentamisen perussäännöt ovat riittävän kokonaiskuvan antaminen, oikea-aikaisuus sekä konkreettisuus. Perehdyttämisen lopulliseen sisältöön vaikuttavat organisaation arvot, strategia ja tavoitteet sekä uuden työntekijän tuleva työtehtävä ja aikaisempi osaaminen ja työkokemus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198 - 199.)

Kuviossa 5. Kupias ja Peltola ovat jakaneet perehdyttämisen osaamisalueet kuuteen osaan; Tehtäväosaaminen, tiimi- ja työyhteisöosaaminen, organisaatio-osaaminen, toimialaosaaminen, työsuhteosaaminen sekä yleis- ja perusosaaminen. Tämän jaottelun avulla perehdyttäjä voi hahmottaa perehdyttämisalueita. Osaamisalueiden rajat eivät ole selkeät, vaan ne menevät päällekkäin.



Kuvio 5. Perehdytyksen osaamisalueet (Kupias & Peltola 2009, 90.)

Tehtäväkohtaisella osaamisella tarkoitetaan sitä osaamista, jota tarvitaan juuri siinä tehtävässä, mihin uusi työntekijä on valittu. Työntekijöitä haettaessa kiinnitetään huomiota juuri tehtäväkohtaiseen osaamiseen. Tiimi- tai työyhteisökohtainen osaaminen on tiimikohtaisten pelisääntöjen ja työprosessien osaamista, joka usein on ns. hiljaista tietoa. Tätä osaamista ei ole luonnollisestikaan kenelläkään organisaation ulkopuolelta tulevalle henkilöllä, joten on tärkeää että siitä puhutaan avoimesti ja tarpeen tullen kehitetään. Organisaatio-osaaminen on esimerkiksi yrityksen arvot, strategiat, organisaation toimintapolitiikka ja asiakkaat. Jos uusi henkilö siirtyy organisaation sisällä, hänellä on tämä osaaminen, mutta ei kuitenkaan tiimi- ja työyhteisö osaamista. Kun uusi henkilö tulee organisaation ulkopuolelta, hänelle täytyy perehdyttää nämä asiat. Toimialaosaaminen on tyypillistä juuri tietylle toimialalle. Vaikka perustehtävä olisi sama, toimialakohtaiset käytännöt vaihtelevat ja työn luonne voi muuttua yllättävän paljon. Työnhakuilmoituksissa on yleensä maininta liittyen toimialaosaamiseen, kuten ”odotamme hakijoilta vähittäiskaupan tuntemusta”. Työsuhdeosaaminen liittyy oman työsuhteen ehtoihin, velvollisuuksiin ja etuihin. Nämä käydään yleensä jo rekrytointivaiheessa läpi, mutta ne on hyvä kerrata työsuhteen alussa.

Yleis- tai perusosaamisella tarkoitetaan sellaisia taitoja, jotka ovat välttämättömiä kaikissa tehtävissä, tiimeissä, organisaatioissa ja toimialoilla. Perusosaamiseen kuuluvat yleiset työelämän taidot, tietotekniikan perusosaaminen, kielitaito ja niin edelleen. Perusosaamista pidetään niin itsestään selvänä, ettei sitä edes mietitä perehdyttämisvaiheessa. Nämä taidot eivät kuitenkaan ole välttämättä itsestään selviä juuri työelämänsä aloittaville työharjoittelijoille tai ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Näistä taidoistakin voi olla maininta työnhakuilmoituksissa, esim. ”olet asiakaslähtöinen ja myynnillinen”. (Kupias & Peltola 2009, 89 - 92.)

Perehdytyksen apuna voi olla apumateriaalia, joka tehostaa perehdyttämistä, koska ne tukevat mieleenpainamista ja asioiden muistamista. Ensimmäisinä päivinä uudelle työntekijälle tulee niin paljon asiaa, että hänen on helpompaa omaksua kuulemansa jos hän on voinut tutustua aineistoon etukäteen. Uusi työntekijä voi myöhemmin tarkistaa asioita, kun apumateriaalit ovat hänen käytettävissään. Apumateriaalia ovat mm. tervetuloa taloon –oppaat, yrityksen esittely/toimintakertomus, perehdyttämishjelmat, työohjeet ynnä muut sellaiset. (Kangas 2000, 10.)

Kehittyäkseen ja oppiakseen ihminen tarvitsee palautetta, varsinkin jos perehtyjä on aloittelija ja perehdytettävän asian suhteen. Perehtyjä ei välttämättä osaa itse arvioida, missä hän on onnistunut ja missä ei. Palaute helpottaa toimimista ja näin oppimisessa voidaan keskittyä niihin asioihin, jotka eivät vielä suju. Perehdyttämiseen voidaan liittää palaute- ja arviointikeskusteluja, joissa tulisi tuoda mahdollisimman monipuolisesti esiin oppijan oppiminen ja osaaminen. Palautetta on annettava hyvin sujuvista asioista ja kehittämistä vaativista asioista. Jos keskustelussa otetaan esiin vain kehitettävät asiat, oppijan käsitys osaamisesta voi vääristyä. Palaute tulee antaa rakentavassa ja positiivisessa hengessä. (Kupias, Peltola 2009, 136 - 138.)

4 PEREHDYTYKSEN NYKYTILAN KARTOITUS ADITRO OY:N KAJAANIN TOIMIPISTEESSÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen perehdytyksen nykytilanne ja mahdolliset kehittämiskohteet. Aditro Oy on kansainvälinen palkka- ja henkilöstöhallinnon palveluja tuottava yritys. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen kanssa, jossa hoidetaan asiakasyritysten palkanlaskentaa. Kajaanin toimipisteessä on noin 50 palkanlaskijaa ja 3 esimiestä eli tiiminvetäjää.

Aditro toimii Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa ja Virossa ja henkilöstöä Aditrolla on yli 1300. Aditro on saanut alkunsa 1960-luvun alussa, jolloin perustettiin suomalainen Tietotehdas ja ruotsalainen Kommundata. Vuonna 1995 yritysfuusioiden jälkeen perustetut Tieto ja Enator fuusioituivat edelleen vuonna 1999 ja nykymuotonsa Aditro on saavuttanut 2000-luvulla. (Aditro 2014)

Seuraavassa kappaleessa selvitetään Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen perehdytyksen taustaa, eli kuinka perehdyttäminen toteutetaan ennen sen mahdollista kehittämistä. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen toteutus, tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmä.

4.1 Yrityksen perehdytyksen taustaa

Opinnäytetyön laatija työskentelee yrityksessä, joten hänellä on omakohtaista kokemusta Aditron perehdytyksestä. Aditrolla on perehdyttämisohjelma, joka sisältää Word- pohjaisen ”Tervetuloa Aditrolle”- oppaan ja Excel-tiedoston. Excel-tiedostoon on listattu perehdyttävät asiat, vastuuhenkilöt ja aikataulutus. Perehdyttämisohjelma ei ole Kajaanin toimipisteessä aktiivisesti käytössä, eikä sitä käytetty myöskään opinnäytetyön laatijan kohdalla. Kajaanin toimipisteessä on kolme esimiestä, jotka vastaavat uuden työntekijän vastaanotosta sekä hankkivat työpisteessä tarvittavat välineet kuten tietokoneen. Ensimmäisenä päivänä he esittelevät talon ja kollegat sekä huolehtivat käyttöoikeudet järjestelmiin ja antavat avaimen uudelle työntekijälle. Esimiehet kertovat talon tavoista, palkkauksesta ja muista työsuhteen liittyvistä asioista työhaastattelutilanteessa.

Työpaikkakierroksen jälkeen uusi työntekijä ohjataan hänen tulevaan tiimiinsä ja hänelle nimetyt perehdyttäjän luokse. Perehdyttäjä laskee yleensä saman asiakasyrityksen palkkoja kuin perehdytettävä työntekijä. Suurin osa perehdytyksestä on nimetyt perehdyttäjän vastuulla, joka oman työnsä ohessa opettaa kaiken työhön liittyvän. Aditrolla järjestetään koulutuksia koskien palkanlaskentaa ja järjestelmien käyttöä. Työsuhteen alussa on yleensä yksi yleinen koulutus liittyen talon tapoihin. Koulutukset tapahtuvat suurimmaksi osaksi internetin välityksellä, sillä ne järjestetään Espoossa, Aditron päätoimipaikassa. Kajaanin toimipisteessä järjestetään satunnaisesti koulutuksia palkanlaskennasta ja työehtosopimuksista.

Jos perehdyttäjällä ei ole käytössä perehdytysohjelmaa, perehdytettävät asiat ovat hänen muistinsa varassa. Tällöin asiat tulevat eteen sitä mukaa kun töitä tehdään. Riskinä on, että tärkeitä asioita voi jäädä kertomatta. Aluksi uudelle työntekijälle annetaan tutustuttavaksi järjestelmien käyttöohjeet, asiakasyrityksessä käytössä olevat työehtosopimukset, asiakaskohtaiset palkanlaskennan ohjeet ja muu materiaali. Ensimmäisten palkanlaskenta-ajojen ajan uusi työntekijä on vierihoidossa eli seuraa vierestä palkanlaskijan toimia. Uusi palkanlaskija perehdytetään palkkajärjestelmään antamalla hänelle yksinkertaisia tehtäviä kuten verokorttien ja palkkatapahtumien tallentamista järjestelmään. Tarkoituksena on opettaa perehtyjälle palkkajärjestelmän toimintoja.

Seurattuaan muutaman kerran palkanlaskenta-ajon, siirtyvät perehtyjä ja perehdyttäjä uuden työntekijän tietokoneelle työskentelemään. Perehtyjä alkaa laskea palkkoja kirjallisten ohjeiden ja työjärjestyksen mukaisesti perehdyttäjän ohjeistaessa vieressä. Ohjeet eivät ole niin yksityiskohtaiset, että ilman järjestelmän tuntemusta osaisi laskea palkkoja. Vie oman aikansa, että oppii ymmärtämään palkanlaskennan kokonaisuuden ja tuntemaan palkkajärjestelmän. Jos palkanlaskija on kiireinen, voi perehdytys jäädä taka-alalle ja uudelle työntekijälle annetaan esimerkiksi arkistointitehtäviä, jotka hidastavat perehdytyksen tehokkuutta.

Esimiehen mukaan perehdytyksen tulisi olla sujuvaa ja tavoitteena on, että uusi työntekijä oppisi työnsä mahdollisimman nopeasti ja tuntisi olonsa varmaksi. Perehdytyksessä on myös tärkeää sitouttaa työntekijä työpaikkaan, joka edellyttää, että töissä on hyvä olla. Vanhan työntekijän työtehtävien vaihtuessa riskinä voi olla, ettei vanhaa työntekijää perehdytetä uusiin tehtäviin. Tässä tilanteessa oletetaan, että vanha työntekijä osaa jo kaiken. Asiakasyrityksissä on paljon eroja, jonka takia vanhalla työntekijällä voi olla puutteita tärkeissä

aihealueissa. Myös työtehtävien vaihtuessa täytyisi henkilö perehdyttää kunnolla uuteen työtehtäväänsä. (Tuure 2014; Aditro Oy 2014.)

4.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat perehdytyksessä ovat onnistuneet ja mitkä eivät, jotta tutkimustuloksien perusteella löydetään kehittämiskohteita. Kyselytutkimuksessa pyydettiin vastaajilta kehittämisideoita, että jatkossa perehdyttämistä voidaan kehittää työntekijöiden odotuksia vastaavaksi. Perehdytyksen nykytila selvitettiin kyselytutkimuksen avulla. Perehdytystä ei ole aiemmin tutkittu Aditron Kajaanin toimipisteessä, jonka vuoksi sitä haluttiin nyt tutkia. Ajankohta tutkimukselle oli hyvä, koska työntekijämäärä on lisääntynyt paljon muutamien viime vuosien aikana, jonka seurauksena myös perehdytyksiä on ollut paljon.

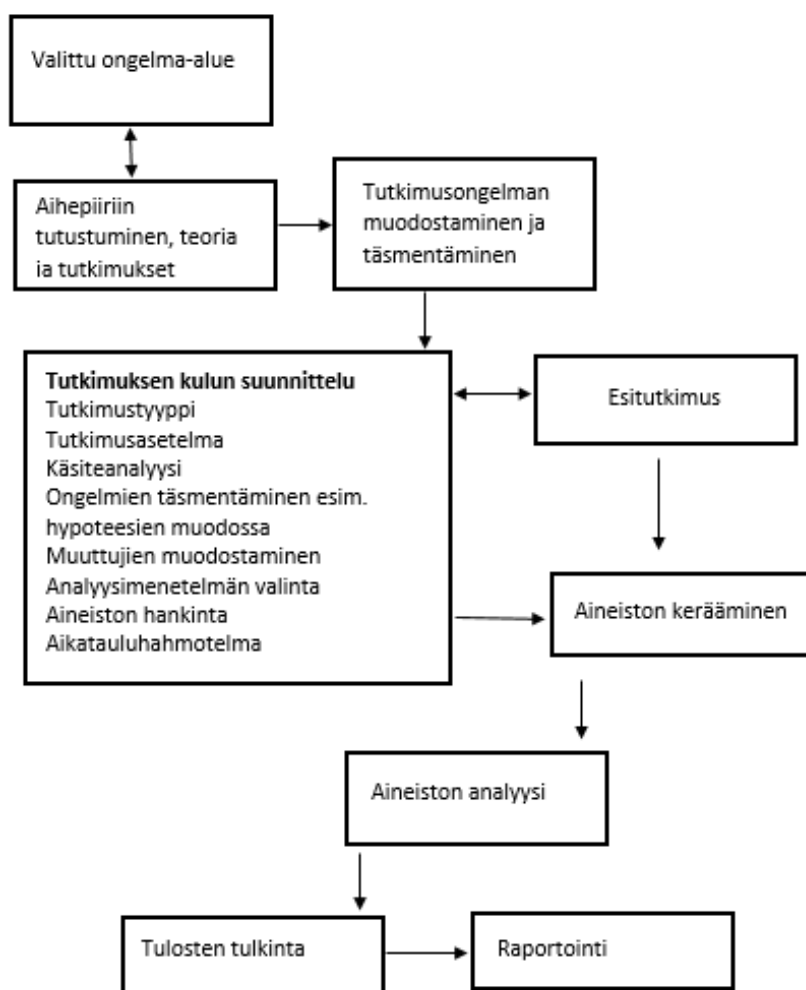
Opinnäytetyön keskeisin tavoite oli selvittää perehdytyksen nykytila. Perehdyttämisen kehittäminen edellyttää tietoa tämänhetkisestä tilanteesta, sekä lähtötilanteen perusteellista arviointia. Kyselyssä pyrittiin selvittämään perehdytyksen nykytilanne mahdollisimman kattavasti. Tutkimuskysymyksinä haluttiin selvittää onko perehdytys ollut riittävää ja miten perehdytyksessä on onnistuttu. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin perehdyttäjien mielipiteitä perehdyttämisestä.

4.3 Tutkimuksen käytännön toteutus

Opinnäytetyön aihe valittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, joka ehdotti kyselyä perehdytykseen liittyen. Perehdytyksen kartoitus on hyödyllinen toimeksiantajalle, koska heidän tavoitteena on kehittää perehdyttämistä. Kyselytutkimus valittiin, koska se todettiin parhaaksi ja tehokkaimmaksi mahdolliseksi tavaksi toteuttaa perehdytyksen nykytilan kartoitus. Vastajat haluttiin pitää anonymeinä, jotta vastauksista saadaan mahdollisimman totuudenmukaiset. Tutkimus aloitettiin tutustumalla teoriaan, jonka jälkeen alkoi kyselylomakkeen laadinta. Kyselylomake laadittiin toimeksiantajan antamien aihealueiden pohjalta, jotta tutkimuksessa saataisiin juuri toimeksiantajaa kiinnostavat asiat selville. Kyselylomake käytiin läpi opettajan ja toimeksiantajan kanssa. Kyselylomakkeen valmistuttua alkoi aineiston kerääminen.

Henkilöstöä informoitiin etukäteen tulevasta kyselystä viikkotiedotteen yhteydessä. Aineiston keruu toteutettiin 6.-7.10.2014 Aditrolla. Tavoitteena oli saada n. 50 vastausta ja pääsimme melkein tavoitteeseen, kun kyselyyn vastasi 45 Aditron Kajaanin toimipisteen työntekijää. Vastausprosentti oli korkea, kaikki kyselyn aineistonkeruun aikana paikalla olleet vastasivat kyselyyn. Aditron Kajaanin toimipisteessä on n. 50 työntekijää, mutta kyselyyn eivät vastanneet esimiehet, joita on kolme sekä aineistonkeruun aikana perhevapaalla tai sairauslomalla olevat henkilöt.

Kuviossa 6. on Erätuulen, Leinon ja Yli-Luoman näkemys tutkimusprosessista. Kuvio on tehty mukaillen Vallin kirjasta. Tämä opinnäytetyö on toteutettu oheisen prosessikaavion mukaisesti.



Kuvio 6. Tutkimusprosessi (Valli 2001, 12)

Kuviossa 7 on esitelty perehdyttämisen kehittämisen prosessi, joka alkaa nykytilan arvioinnilla. Kehittäminen edellyttää tietoa tämänhetkisestä tilanteesta, sekä lähtötilanteen perusteellista arviointia. Lähtötilanteen arvioinnissa selvitetään, mitkä asiat perehdyttämisessä ovat kunnossa ja mitkä eivät. Arvioinnin voi tehdä joko haastatteluna, kirjallisena kyselynä tai ryhmätyönä. Jokaisen henkilön mielipiteet ovat oikeita, mutta esimiehen, perehdyttäjän ja perehdyttävän näkemys on kaikilla erilainen, joten olisi hyvä saada useiden ihmisten näkemyksiä ja perustelut mielipiteille. Tavoite tarkoittaa toivottua lopputulosta ja kun lähtötilanne on arvioitu, pohditaan samaa lomaketta käyttäen eri osa-alueiden tavoitteet. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää perehdytyksen nykytila ja sen perusteella löytää kehittämiskohteita. Johtopäätöksissä selvitetään, mitkä asiat tutkimustulosten mukaan ei ole onnistunut, ja mitä kehitysideoita työntekijöiltä on tullut. (Kangas 2000, 23.)



Kuvio 7 Perehdyttämisen kehittäminen (Kangas 2000, 23)

4.4 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on laadultaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen numeroiden ja tilastojen avulla. Määrällisessä tutkimuksessa on paljon erilaisia laskennallisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä. Kvantitatiivinen tutkimus valittiin opinnäytetyöhön, koska aineistonkeruu haluttiin toteuttaa kyselylomakkeilla ja tutkimustuloksista haluttiin saada numeraalista ja tilastollista tietoa. Kyselyssä kysytään vastauksia samoihin kysymyksiin tietyin kriteerein valitulta ihmisjoukolta. Kyselyn muodosta riippuen, vastauksia voidaan analysoida laadullisesti ja määrällisesti. (Jyväskylän Yliopisto 2014.)

Kyselylomake laadittiin niiden aihealueiden perustella, mitä opinnäytetyön toimeksiantaja halusi kyselyssä selvittää. Kyselylomakkeen alussa selvitettiin taustatiedot eli vastaajan ikä, koulutus, aiempi työkokemus palkanlaskennasta sekä palvelusvuodet Aditrolla. Tämän jälkeen kysymykset järjestettiin aihealueittain, joita olivat: työpaikan vastaanotto, palkanlaskentajärjestelmät, talon tavat, tiimin rooli, perehdyttäjän osaaminen, asiakasnäkökulma, yhteenveto ja perehdyttäjälle osoitetut kysymykset. Kyselylomakkeella oli pääasiassa strukturoituja eli monivalintakysymyksiä. Tämä helpottaa kyselyyn vastaajan työtä sekä aineiston jälkikäsitelyä ja analysointia. Kyselylomakkeella pyrittiin selvittämään perehdytyksen nykytila mahdollisimman kattavasti. Kysymyksiä lomakkeella oli 36 kappaletta, joiden lisäksi avoimet kysymykset jokaisen aihealueen lopussa, jossa oli mahdollisuus perustella vastauksiaan ja antaa kehittämisideoita. Avoimien kysymyksiä avulla kyselystä saadaan selville myös vastaajien mielipiteitä ja ideoita ja aineiston analysointi ei perustu ainoastaan valmiiden vastausvaihtoehtojen pohjalle.

Otannan onnistuminen on yksi tärkeimmistä tekijöistä määrällisessä tutkimuksessa, koska määrällisessä tutkimuksessa pyritään yleistämään tutkimuksessa saatuja tuloksia perusjoukkoon. Otannan avulla pyritään saamaan isosta kohderyhmästä pienoismalli, joka kuvaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. Kun perusjoukko on kooltaan pieni, tutkimus kannattaa toteuttaa kokonaistutkimuksena. Tämän opinnäytetyön kohderyhmä oli alusta alkaen selvä eli Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen työntekijät. Kyseessä on näin ollen kokonaistutkimus, jossa kyselyyn vastasi kaikki paikalla olleet Adiron Kajaanin toimipisteen työntekijät. Vastausprosentiksi ei kuitenkaan saatu 100 %, koska osa työntekijöistä oli kyselyn aineiston keruun aikana perhevapaalla tai sairauslomalla. (Valli 2001, 13; Jyväskylän Yliopisto 2014.)

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti tulee englanninkielisestä sanasta validity eli pätevyys. Validiteetti ilmaisee miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoitus mitata. Eli mittaako tutkimus sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää. Validiteetti on hyvä, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Reliabiliteetti tulee englanninkielisestä sanasta reliability eli luotettavuus. Reliabiliteetti ilmaisee sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Reliabiliteetin yhteydessä ilmoitetaan usein mittavirhe ja reliabiliteettia voidaan arvioida esim. toistomittauksilla. (Jyväskylän yliopisto 2014.)

Tutkimuksen validiteetti on hyvä, koska tutkimuskysymykset on suunniteltu juuri Aditron Oy:n Kajaanin toimipisteen työntekijöille. Kyselytutkimuksessa kartoitetaan, miten perehdyttäminen on onnistunut ja kysymykset käsittelevät tätä aihetta. Näin ollen kysely mittaa sitä mitä halutaan selvittää mikä kertoo, että validiteetti on hyvä. Reliabiliteettia on tässä tutkimuksessa vaikea arvioida, koska kysely toteutetaan vain kerran, joten toistoa ei tule. Tutkimus on luotettava, koska se tehdään koko Aditron Kajaanin toimipisteen työntekijöille. Jos kysely toteutettaisiin vain osalle Aditron Kajaanin toimipisteen työntekijöille, tutkimus ei olisi ollut niin luotettava. Koska otoskoko on aika pieni, ei tuloksia voida kuitenkaan pitää luotettavina eikä niitä voida yleistää. Tulokset ovat siis suuntaa antavia.

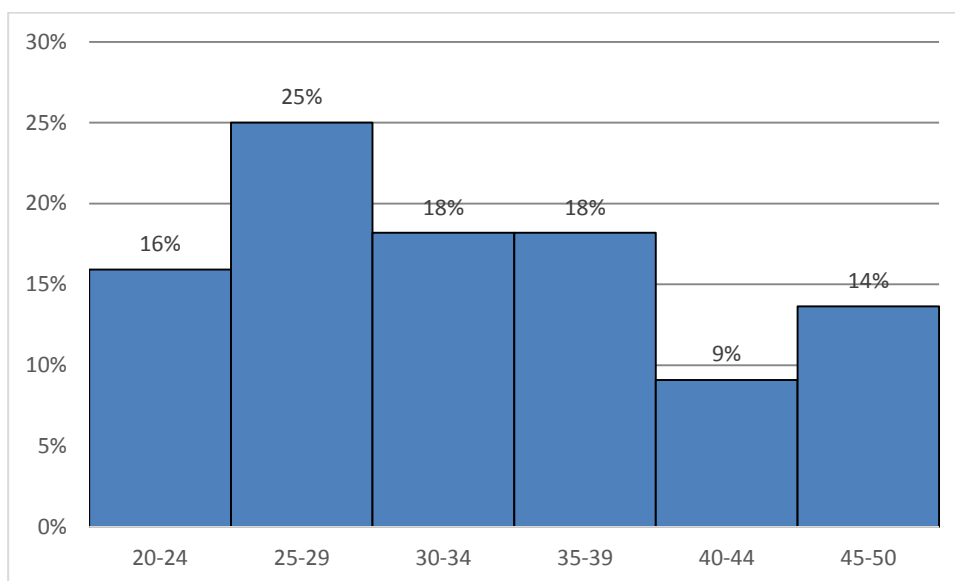
5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselytutkimukseen osallistui 45 Aditron Kajaanin toimipisteen työntekijää. Kyselylomake (LIITE 1) oli jaettu kahdeksaan osioon, joista ensimmäisenä selvitettiin vastaajan taustatiedot. Muut osiot sisälsivät kysymyksiä seuraavista aihealueista; työpaikan vastaanotto, palkanlaskentajärjestelmiin perehdytys, talon tavat, tiimin rooli perehdytyksessä, perehdyttäjän osaaminen, asiakasnäkökulma, ja perehdyttäjälle osoitetut kysymykset. Kyselylomakkeen tavoitteena oli selvittää perehdytyksen nykytila, joten siinä kysyttiin perehtymiseen liittyviä kysymyksiä. Kyselylomake oli suunniteltu niin, että ne jotka ovat työskennelleet Aditron palveluksessa alle kaksi vuotta, vastasivat perehdytykseen liittyviin kysymyksiin. Ne jotka ovat työskennelleet Aditron palveluksessa yli kaksi vuotta, siirtyivät kyselyn loppuun, jossa oli kysymyksiä perehdyttäjälle. Tämä on perusteltu sillä, että yli kaksi vuotta Aditrolla työskennelleillä ei ole perehdytys enää tuoreessa muistissa, ja perehdytyskäytännöt ovat voineet muuttua. Kyselytutkimuksessa ei kysytty sukupuolta, koska Aditron Kajaanin toimipisteellä on vain kolme miespuolista työntekijää.

Taustatietoihin vastasi kaikki vastaajat eli 45 henkilöä. Perehtymistä käsitteleviin kysymyksiin vastasi 19 henkilöä ja perehdyttämistä käsitteleviin kysymyksiin vastasi 30 henkilöä. Kyselytutkimuksen vastaukset syötettiin SPSS – tilasto ohjelmaan, jonka jälkeen SPSS- ohjelmassa tehtiin frekvenssitaulukot (LIITE 2). Kuviot on tehty Microsoft Excel ohjelmassa frekvenssitaulukoiden perusteella. Tutkimustulokset on ryhmitelty kyselylomakkeen mukaiseen järjestykseen.

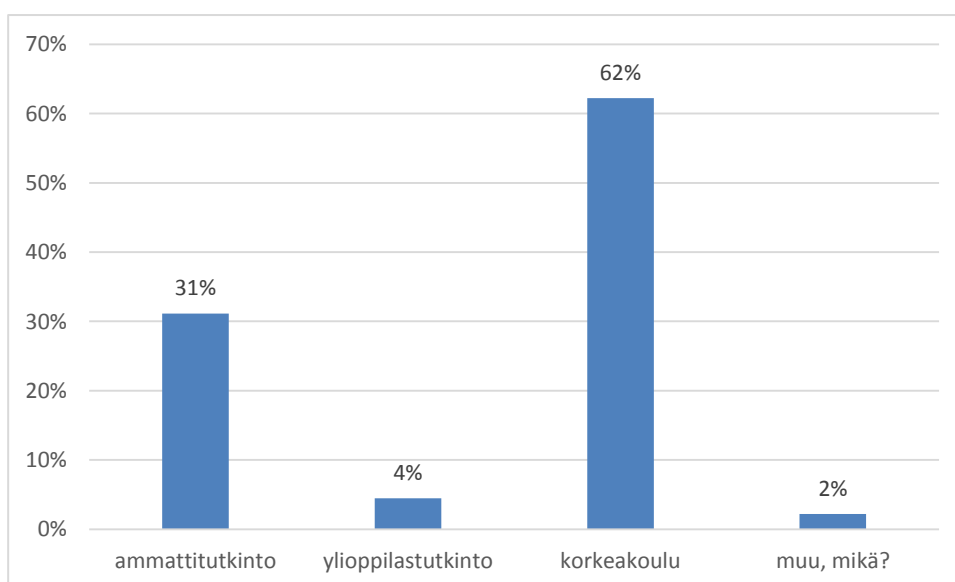
5.1 Vastaajien taustatiedot

Ensimmäisenä kyselylomakkeella kysyttiin vastaajan ikä. Kysymykseen vastasi 44 henkilöä, eli yksi henkilö jätti vastaamatta kysymykseen. Kaksi henkilöä ilmoitti iäkseen noin arvon, jonka olen tulkinnut ilmoitetuksi arvoksi eli esimerkiksi n. 30 vuotta on tulkittu, että henkilö on 30 vuotias. Vastaajien ikäjakauma on esitelty kuviossa 8. Eniten eli 25 % vastaajista oli 25-29 vuotiaita. Vastaajien iän keskiarvo oli 32,6 vuotta ja mediaani 30,5 vuotta. Yleisin ilmoitettu ikä oli 26 vuotta, joita oli 5 kappaletta.



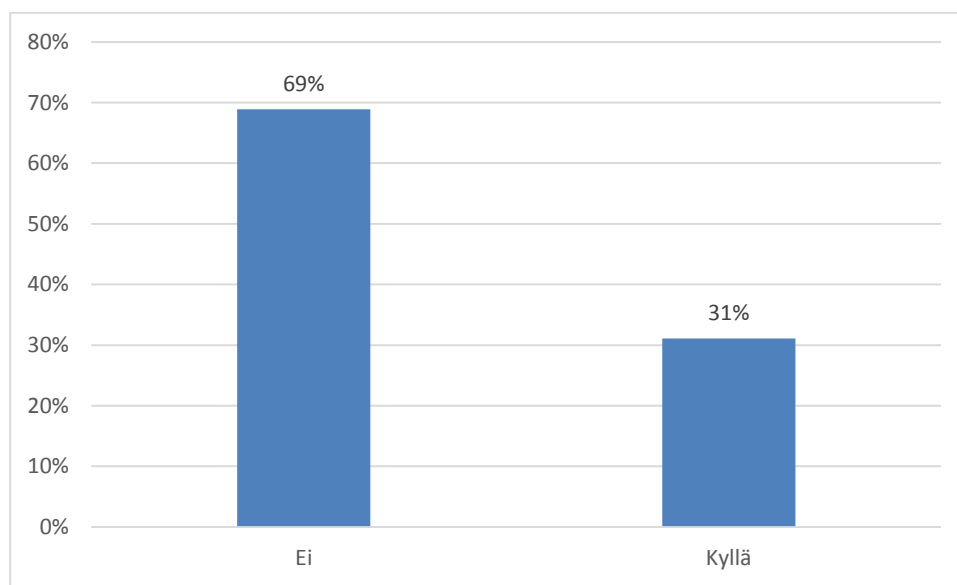
Kuvio 8. Vastaajien ikä luokiteltuna. (n=44)

Seuraavana taustatiedoissa kysyttiin vastaajan korkeinta koulutusta. Tähän kysymykseen vastasi kaikki eli 45 henkilöä. Kuviosta 9. voidaan nähdä, että vastaajista suurimmalla osalla on korkeakoulututkinto (62 %), ja toiseksi yleisin tutkinto on ammattitutkinto, joka oli noin kolmasosalla vastaajista.



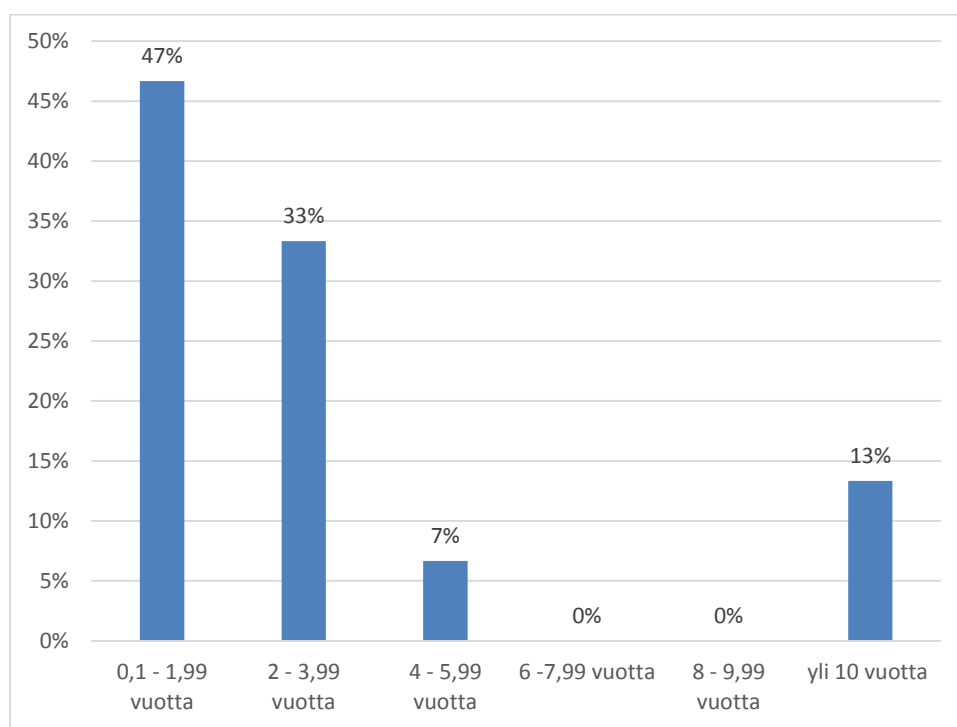
Kuvio 9. Vastaukset kysymykseen: ”Korkein koulutukseni on” (n=45)

Taustatiedoissa kysyttiin, onko vastaajalla aikaisempaa kokemusta palkanlaskennasta. Suurimmalla osalla eli 69 %:lla vastaajista ei ollut aikaisempaa työkokemusta palkanlaskennasta, kuten seuraavasta kuviosta voidaan nähdä (Kuvio 10.). Kolmasosalla vastaajista oli aikaisempaa työkokemusta palkanlaskennasta.



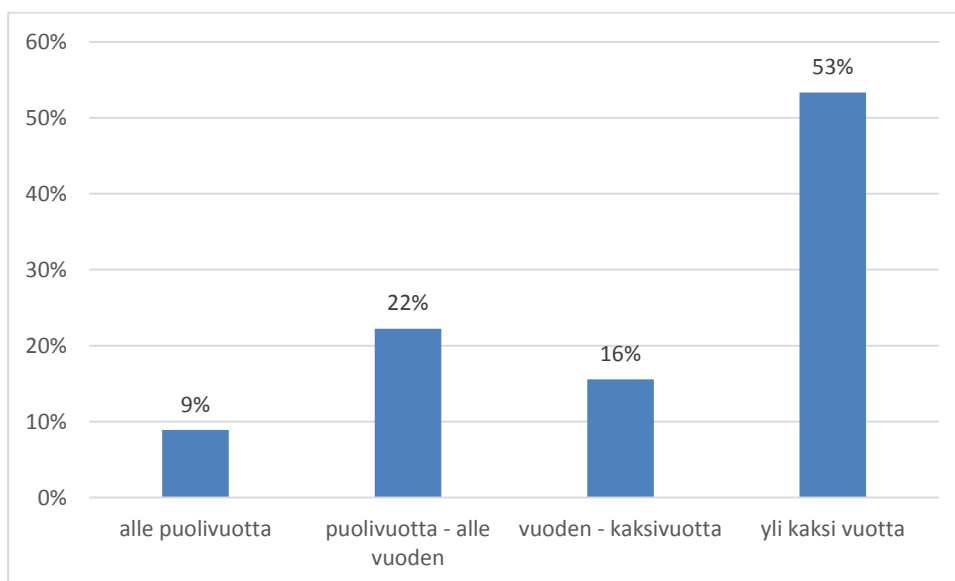
Kuvio 10. Vastaukset väittämään: ” Minulla on aikaisempaa työkokemusta palkanlaskennasta” (n=45)

Edellisen kysymyksen yhteydessä henkilöä pyydettiin kertomaan myös, kuinka paljon hänellä on työkokemusta, jos vastasi väittämään kyllä. Kuviosta 11. selviää vastaajien työkokemuksen määrä. Melkein puolella vastaajista oli aiempaa työkokemusta 0,1 – 1,99 vuotta, kolmasosalla 2-3,99 vuotta ja vain muutamalla henkilöllä sitä oli enemmän.



Kuvio 11. Työkokemuksen määrä (n=15)

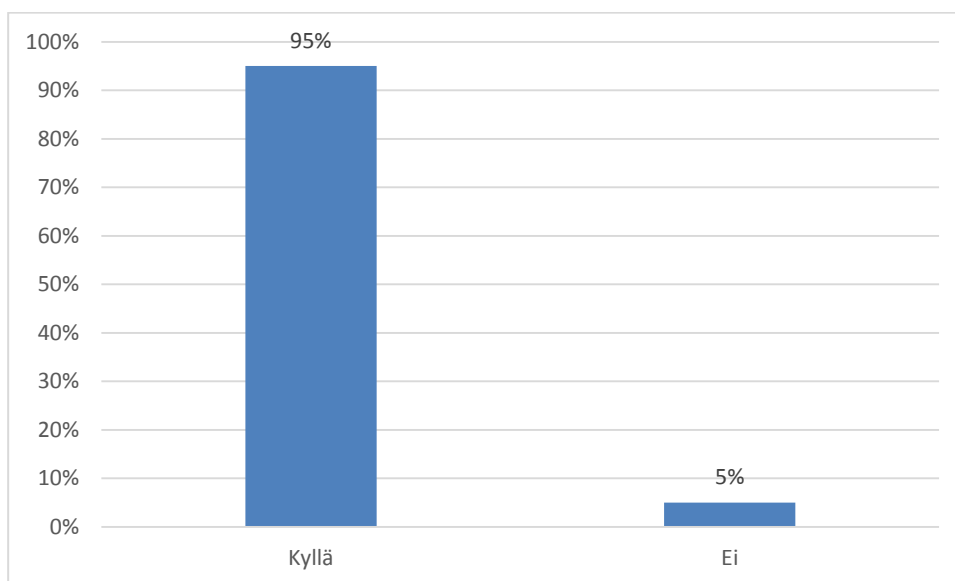
Viimeisenä taustatiedoissa kysyttiin, kauanko henkilö on työskennellyt Aditron palveluksessa. Jos henkilö oli työskennellyt Aditolla yli 2 vuotta, hänet ohjattiin siirtymään perehdyttäjälle suunnattuihin kysymyksiin. Jos henkilö oli työskennellyt Aditrolla alle kaksi vuotta, hän vastasi perehdytykseen liittyviin kysymyksiin. Kuvion 12. perusteella voidaan todeta, että hieman yli puolet oli työskennellyt Aditrolla yli kaksi vuotta, joten he siirtyivät kyselyn loppuun. Yksi henkilöistä oli vastannut, että on työskennellyt Aditrolla vuoden – kaksi vuotta, mutta jätti silti vastaamatta perehdytykseen liittyviin kysymyksiin.



Kuvio 12. Vastaukset kysymykseen ”Olen työskennellyt Aditrolla” (n=45)

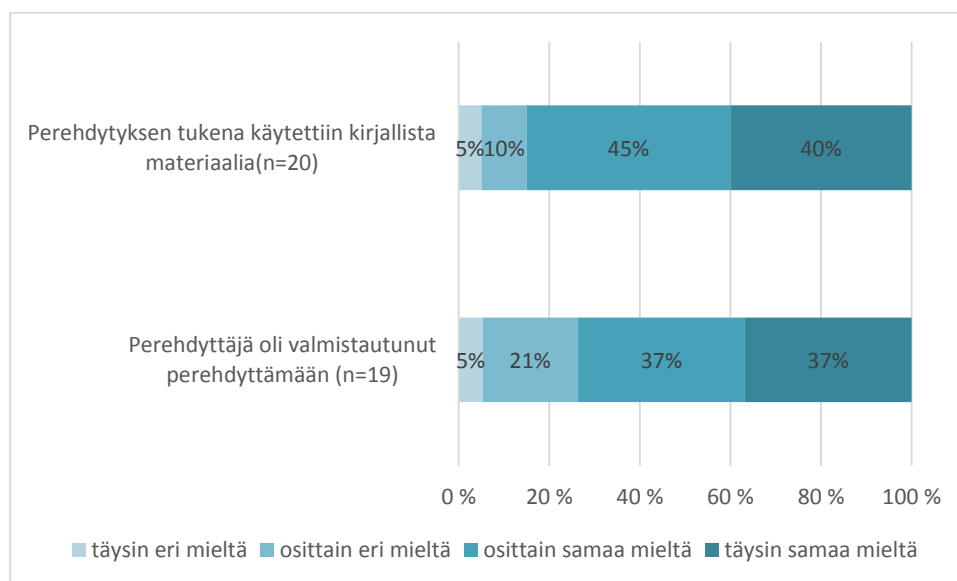
5.2 Vastaanotto ja palkanlaskentajärjestelmät

Seuraava aihealue koski työyhteisön vastaanottoa, kun uusi henkilö on tullut Aditrolle töihin. Näihin seuraaviin kysymyksiin ovat vastanneet ne henkilöt, jotka ovat työskennelleet Aditrolla alle kaksi vuotta eli hieman alle puolet koko vastaajamäärästä. Ensimmäisenä kysyttiin, oliko vastaajalle nimetty oma perehdyttävä hänen tullessa uutena työntekijänä taloon. Tähän kysymykseen vastasi 20 henkilöä, ja kuvioista 13. nähdään, että vain yhdelle ei ollut nimetty omaa perehdyttäjää.



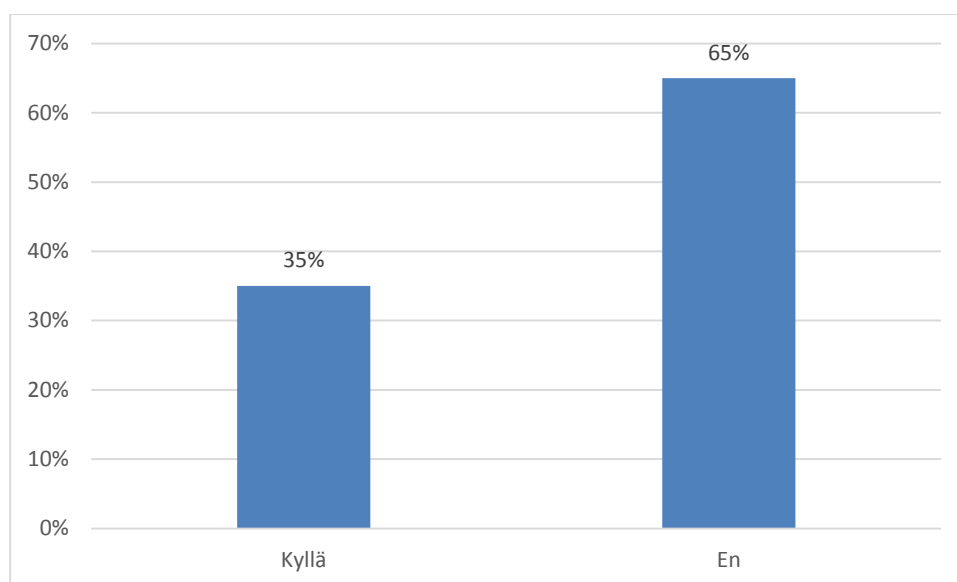
Kuvio 13. Vastaukset kysymykseen ”Minulle oli nimetty oma perehdyttäjä” (n=20)

Vastaanottoon liittyvissä kysymyksissä kysyttiin myös, käytettiinkö perehdytyksen tukena kirjallista materiaalia ja oliko perehdyttäjä valmistautunut perehdyttämään. Kuviossa 14. on vastaajien mielipide jakauma kumpaankin kysymykseen. Vastaajista 85 % oli vähintään osittain samaa mieltä siitä, että perehdytyksen tukena käytettiin kirjallista materiaalia. Yksi vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen, oliko perehdyttäjä valmistautunut perehdyttämään. Vastaajista 74 % oli vähintään osittain samaa mieltä siitä, että perehdyttäjä oli valmistautunut perehdyttämään heitä. Noin neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttäjä ei ollut valmistautunut perehdytykseen.



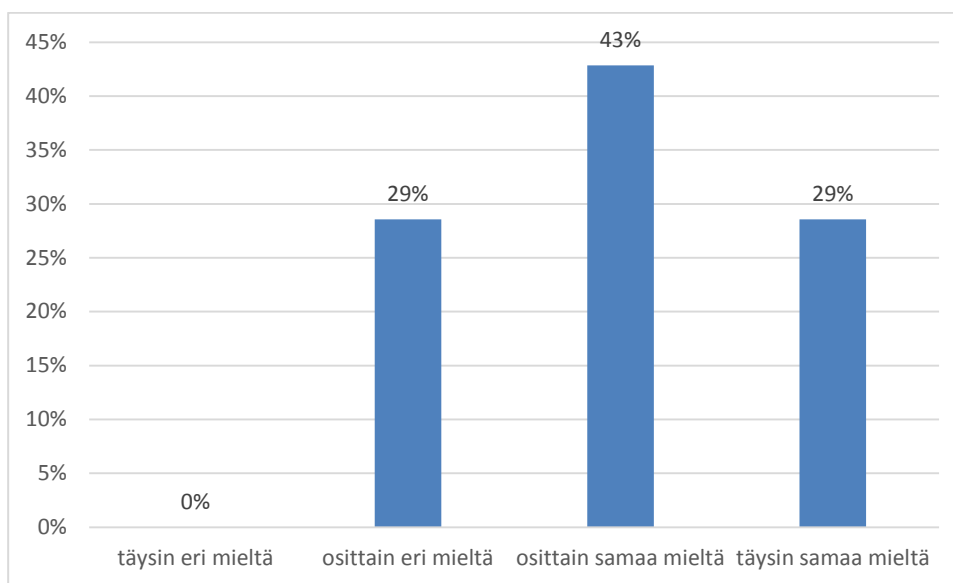
Kuvio 14. Vastaaajien mielipiteet väittämiin: ”Perehdytykseni tukena käytettiin kirjallista materiaalia” (n=20) ja ”Perehdyttäjäni oli valmistautunut perehdyttämään minua” (n=19)

Seuraavaksi kyselylomakkeella kysyttiin, saiko vastaaja työsuhteensa alussa sähköpostiinsa peruspaketin uudelle palkanlaskijalle. Peruspaketti sisältää järjestelmien käyttöohjeet ynnä muuta tarpeellista tietoa. Kuviossa 15. nähdään, että suurin osa vastaajista (65 %) ei ollut saanut peruspakettia. Vain noin kolmasosa vastaajista oli saanut peruspaketin.



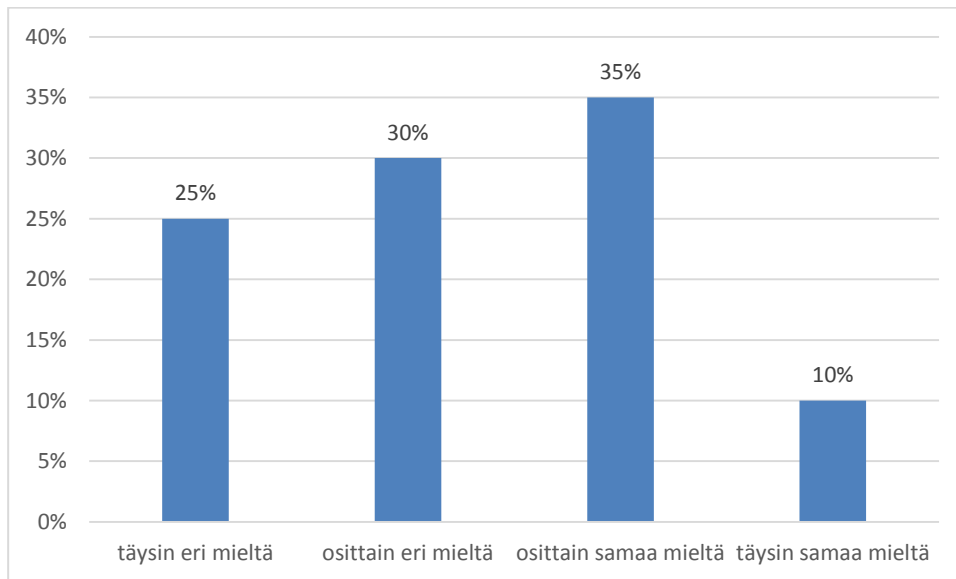
Kuvio 15. Vastaukset kysymykseen: ”Sain sähköpostiini peruspaketin uudelle palkanlaskijalle” (n=20)

Seuraavaan kysymykseen vastasivat vain ne henkilöt, jotka olivat saaneet peruspaketin uudelle palkanlaskijalle, eli 7 henkilöä. Kysymyksessä kysyttiin oliko peruspaketti uudelle palkanlaskijalle hyödyllinen. Kuviossa 16. nähdään, että yli 70 % vastaajista eli 5 vastaajaa oli vähintään osittain samaa mieltä siitä, että peruspaketti on hyödyllinen. Kaksi henkilöä oli osittain eri mieltä peruspaketin hyödyllisyydestä ja kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä.



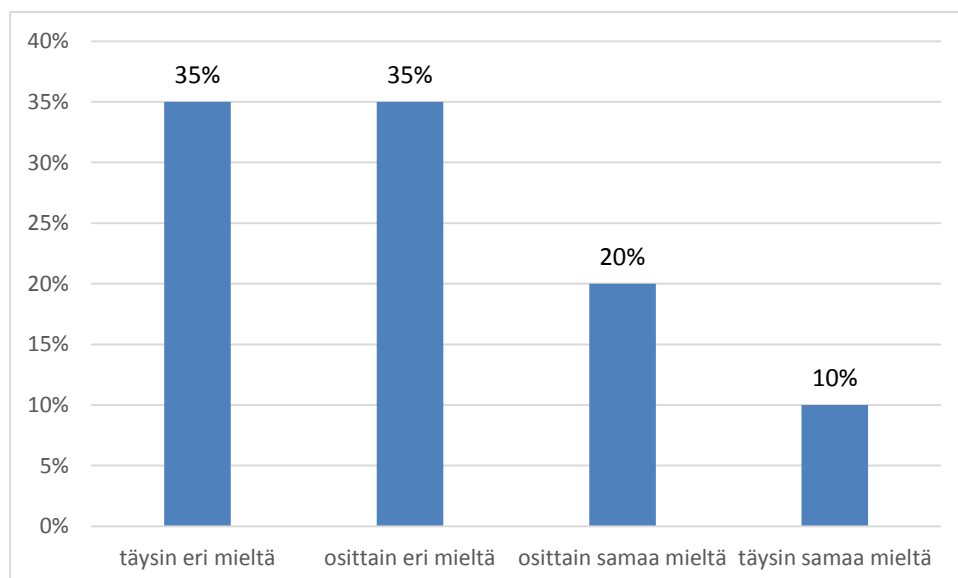
Kuvio 16. Vastaajien mielipiteet väittämään: ”Peruspaketti oli hyödyllinen” (n=7)

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajalla ollut mahdollista vaikuttaa perehdytyksen sisältöön ja toteutukseen. Kuviossa 17. on esitelty vastaajien mielipide väittämään, josta nähdään, että 45 % vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa perehdytyksen sisältöön, joko osittain tai täysin. Kuitenkin yli puolet, eli 55 % vastaajista oli sitä mieltä, että heillä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa perehdytyksen sisältöön ja toteutukseen.



Kuvio 17. Vastaajien mielipiteet väittämään ”Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa perehdytyksen sisältöön ja toteutukseen” (n=20)

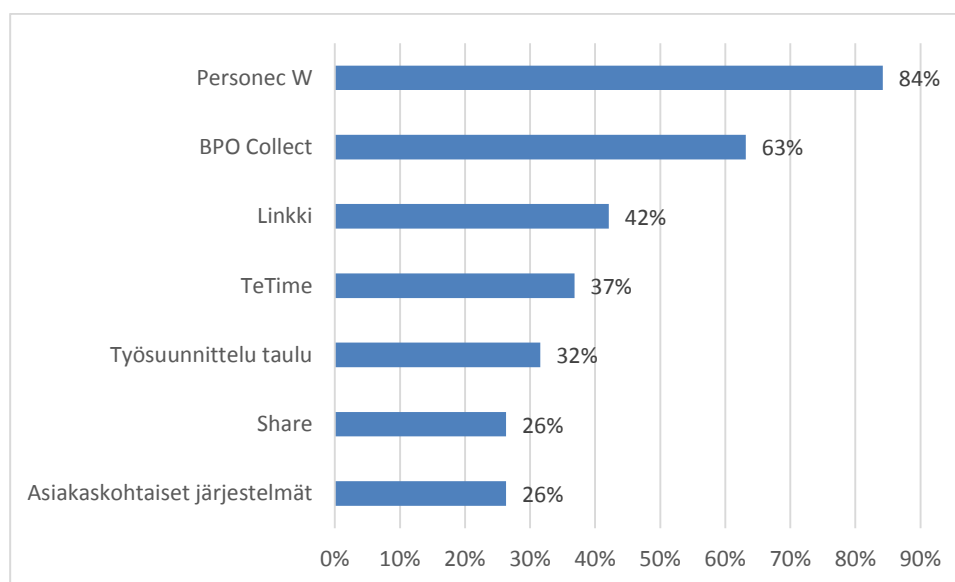
Vastaanottoon liittyvissä kysymyksissä viimeisenä kysyttiin, jätettiinkö vastaaja hänen mielestään ”oman onnensa varaan” liian pian. Kuvio 18. kertoo, että reilusti yli puolet eli 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että heitä ei jätetty oman onnensa varaan. Kuitenkin 30 % oli joko osittain tai täysin samaa mieltä, että heidät jätettiin liian pian ”oman onnensa varaan”.



Kuvio 18. Vastaajien mielipiteet väittämään ”Mielestäni minut jätettiin ”oman onneni varaan” liian pian” (n=20)

Palkanlaskentajärjestelmät

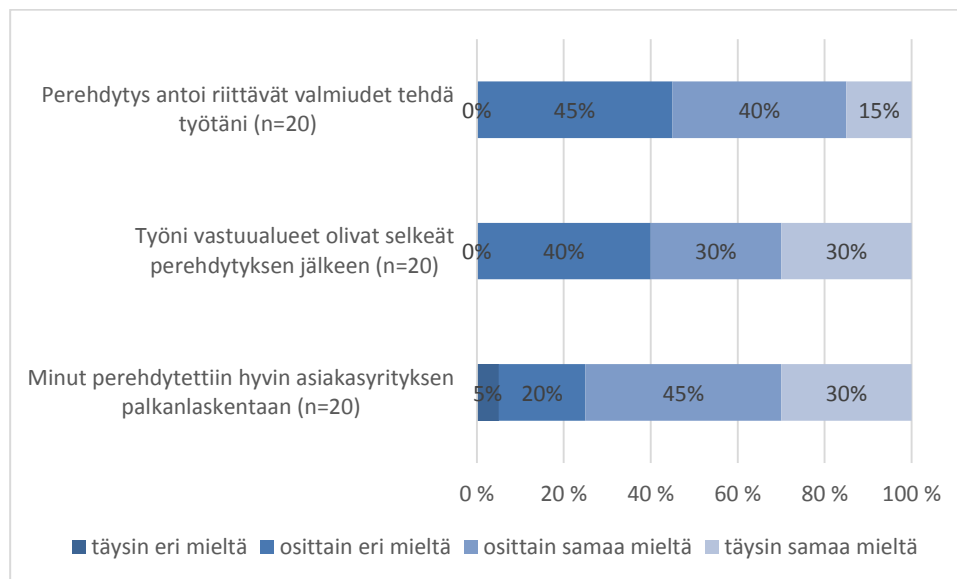
Seuraavassa aihealueessa käsiteltiin palkanlaskentajärjestelmiin perehdyttämistä. Ensimmäisenä oli monivalintakysymys, jossa piti valita kaikki ne järjestelmät, joihin on kokenut saaneensa hyvän perehdytyksen. Yksi vastaajista ei ollut valinnut mitään kohtaa ja hän oli selittänyt viereen, ettei ollut saanut mihinkään näistä asioista hyvää perehdytystä. Kuviossa 19. on esitelty, mihin järjestelmiin vastaajat ovat saaneet hyvän perehdytyksen. Vastaajista 84 % oli saanut hyvän perehdytyksen palkanlaskentajärjestelmä Personec W:hen. Vastaajista yli puolet (63 %) oli saanut hyvän perehdytyksen laatujärjestelmä BPO Collectiin, ja 42 % Personec Linkkiin. Muihin järjestelmiin hyvän perehdytyksen oli saanut vain n. 30 % vastaajista.



Kuvio 19. Vastaukset kysymykseen: ”Mihin seuraavista asioista sait mielestäsi hyvän perehdytyksen?” (n=19)

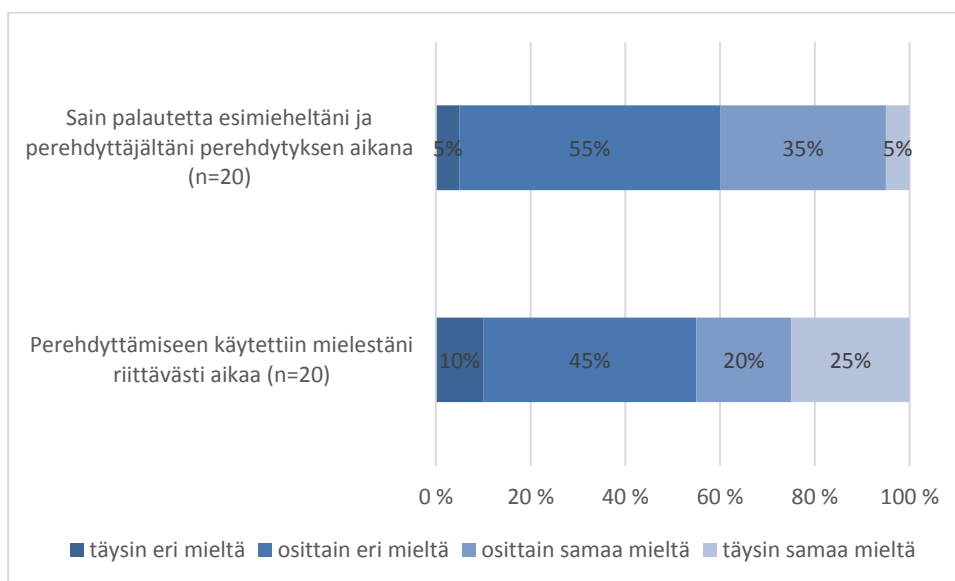
Palkanlaskentajärjestelmiin liittyvissä kysymyksissä kysyttiin, antoiko perehdytys riittävät valmiudet tehdä työtä. Kuvioista 20 nähdään, että yli puolet (55 %) vastaajista oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä työtä. Vähän alle puolet (45 %) vastaajista oli osittain eri mieltä, että perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä työtä. Vastuualueet perehdytyksen jälkeen oli täysin tai osittain selkeät 60 %:lle vastaajista. 40 % vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että vastuualueet olivat selkeät perehdytyksen jälkeen. Vastaajista 75 % oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heidät perehdytettiin hyvin asiakasyrityksen palkanlaskentaan. Yksi vastaajista eli 5 % oli täysin eri mieltä ja 20 %

oli osittain eri mieltä, eli he eivät kokeneet saaneensa hyvää perehdytystä asiakasyrityksen palkanlaskentaan.



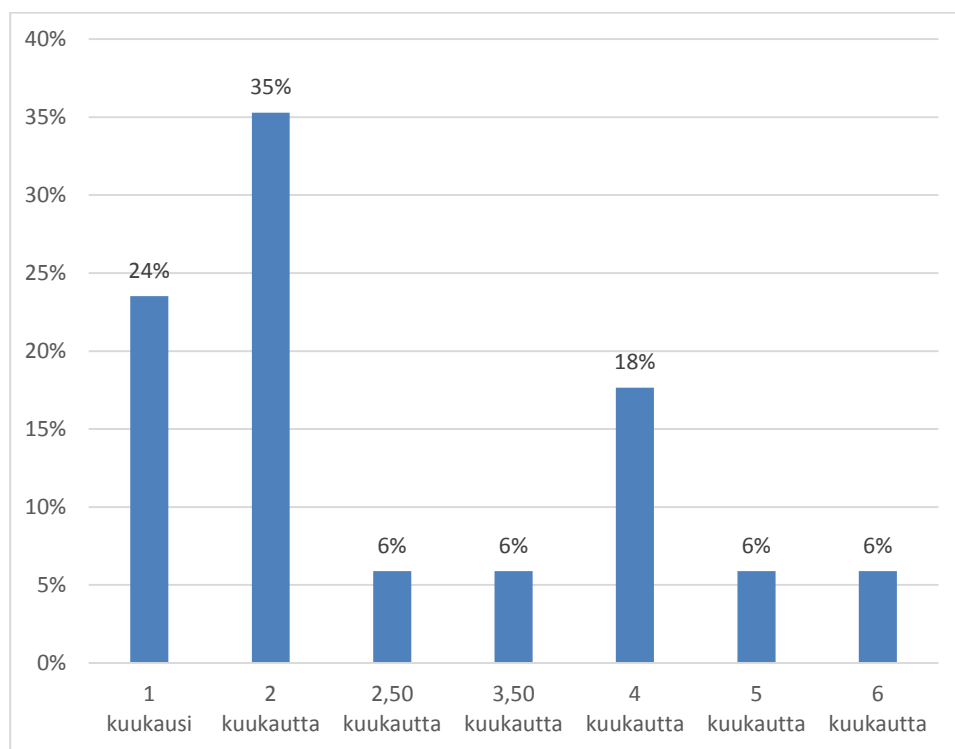
Kuvio 20. Vastaajien mielipiteet väittämiin: ”Perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä työtäni”, ”Työni vastualueet olivat minulle selkeät perehdytyksen jälkeen” ja ”Minut perehdytettiin hyvin asiakasyrityksen palkanlaskentaan”

Seuraavissa kysymyksissä kysyttiin, saiko vastaaja palautetta esimieheltä ja perehdyttäjältä perehdytyksen aikana. Kuviossa 21. on esitelty vastaajien mielipiteet palautteen saamisesta perehdytyksen aika ja perehdytykseen käytetyn ajan riittävydestä. Vastaajista 60 % oli joko osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä eli he kokivat, etteivät ole saaneet tarpeeksi palautetta. Vastaajista 40 % oli saanut palautetta. Kysyimme myös, käytettiinkö perehdyttämiseen tarpeeksi aikaa. Yli puolet eli 55 % vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytykseen ei käytetty tarpeeksi aikaa. 45 % vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, että perehdytykseen käytettiin tarpeeksi aikaa.



Kuvio 21. Vastaajien mielipiteet väittämiin: ”Sain palautetta esimieheltäni ja perehdyttäjältäni perehdytyksen aikana” ja ”perehdyttämiseen käytettiin mielestäni riittävästi aikaa”

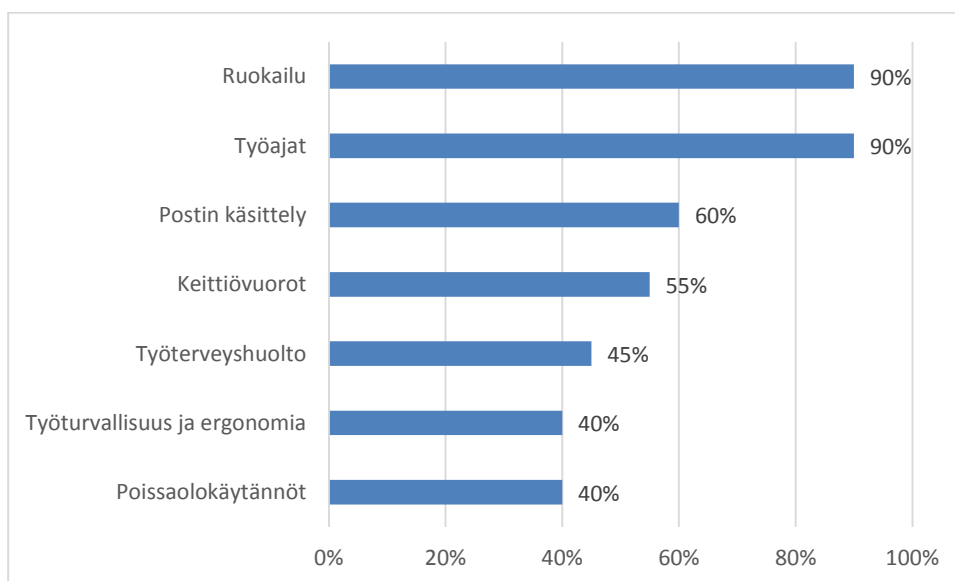
Kyselyssä halusimme tietää, kauanko on kestänyt, että uusi henkilö on aloittanut asiakasyrityksen palkkojen laskennan itsenäisesti. Kuvioista 22. voidaan nähdä, että vastaukset ovat hajantuneet aika laajalle aikavälille. Pyysimme kysymyksessä ilmoittamaan ajan kuukausissa, ja hajonta on puoli vuotta. Kolmasosa vastaajista ilmoitti, että on aloittanut itsenäisen palkanlaskennan kahden kuukauden perehdytyksen jälkeen. Toiseksi yleisin vastaus oli yhden kuukauden perehdytyksen jälkeen.



Kuvio 22. Vastaukset kysymykseen: ”Kuinka nopeasti aloitit laskemaan asiakasyrityksen palkkoja itsenäisesti?” (n= 17)

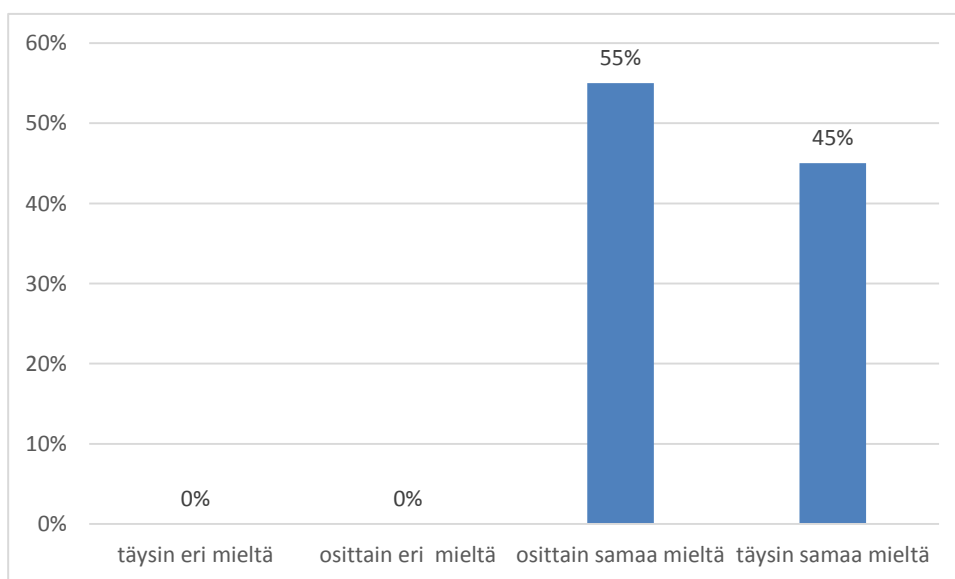
5.3 Talon tavat ja tiimin rooli perehdytyksessä

Seuraava aihealue koski talon tapoja. Ensimmäinen kysymys oli monivalintakysymys, jossa piti valita kaikki ne asiat, mihin on saanut hyvän perehdytyksen. Kuvioista 23. nähdään, että 90 % vastaajista oli saanut hyvän perehdytyksen ruokailuun ja työaikoihin. Vähän yli puolet vastaajista oli saanut hyvän perehdytyksen postin käsittelyyn ja keittiövuoroihin. Noin 40 % vastaajista oli saanut hyvän perehdytyksen työterveyshuoltoon, työturvallisuuteen ja ergonomiaan sekä poissaolokäytäntöihin.



Kuvio 23. Vastaukset kysymykseen ”Mihin seuraavista sait mielestäsi hyvän perehdytyksen?” (n=20)

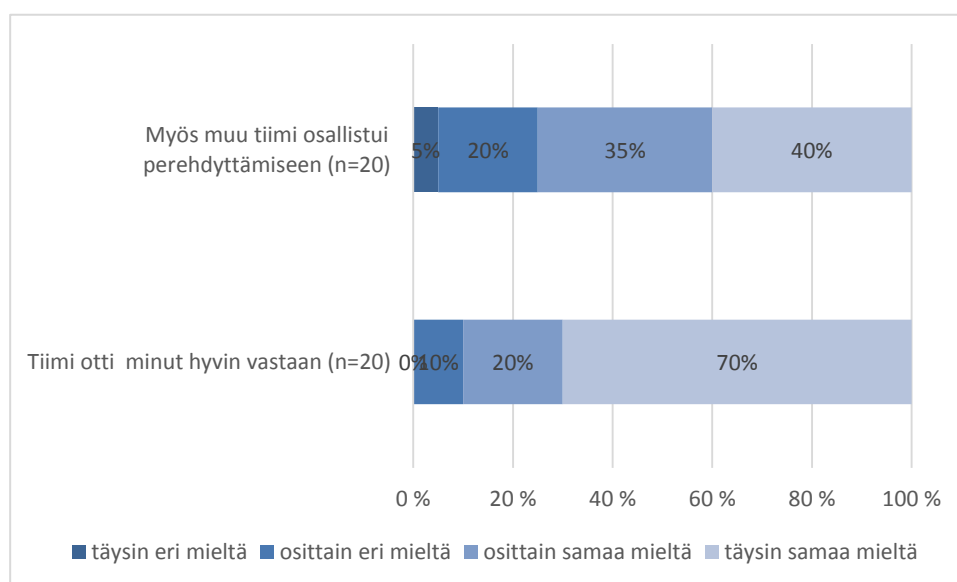
Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, onko uudelle työntekijälle esitelty työympäristö esimerkiksi kollegat, talo, työpiste ja tiimi. Kuvio 24. voidaan todeta, että kaikki olivat joko osittain samaa tai täysin samaa mieltä, että heille on esitelty työympäristö.



Kuvio 24. Vastaaajien mielipiteet väittämään: ”Minulle esiteltiin työympäristö” (n=20)

Tiimin rooli perehdytyksessä

Kyselylomakkeen seuraavassa osiossa tiedusteltiin, kuinka tiimi on toiminut perehdytyksessä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, osallistuiko muu tiimi perehdyttämiseen. Kuvion 25. mukaan suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että myös muu tiimi osallistui perehdyttämiseen (75 %). Neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, että muu tiimi ei osallistunut perehdyttämiseen. Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, ottiko tiimi uuden työntekijän hyvin vastaan. Kuvioista 25. nähdään, että 70 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, että tiimi otti hyvin vastaan. Vastaajista 20 % oli osittain samaa mieltä ja vain 10 % oli osittain eri mieltä tiimin hyvästä vastaanotosta.

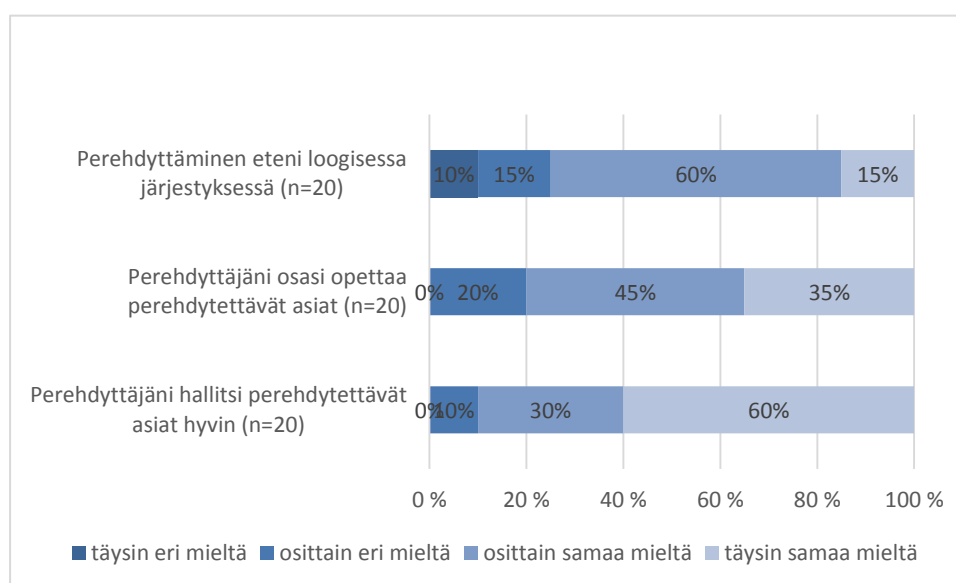


Kuvio 25. Vastaajien mielipiteet väittämiin: ” Myös muu tiimi osallistui perehdyttämiseen” ja ”Tiimi otti minut hyvin vastaan”

5.4 Perehdyttäjän osaaminen ja asiakasnäkökulma

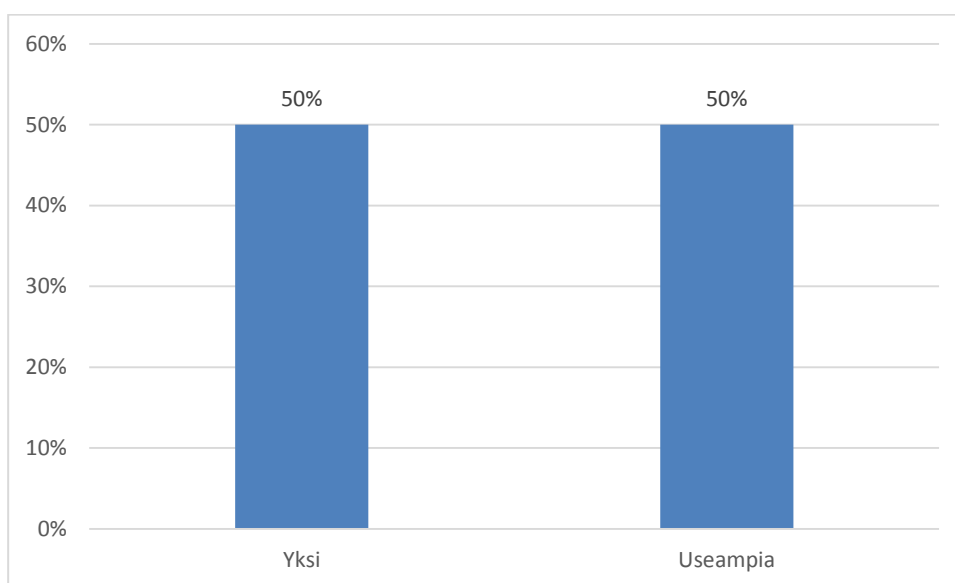
Seuraavassa osiossa tutkittiin perehdyttäjän osaamista. Kuvioon 26. on yhdistetty kolme väitettä, josta nähdään vastaajien mielipide jakauma väittämiin: Etenikö perehdyttäminen

loogisessa järjestyksessä, osasiko perehdyttäjä opettaa ymmärrettävästi ja hallitsiko perehdyttäjä hyvin perehdytettävät asiat. Ensimmäisessä kohdassa haluttiin tietää perehdyttäjän ammattitaidosta eli hallitsiko perehdyttäjä perehdytettävät asiat hyvin. Yli puolet (60 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä, että perehdyttäjä hallitsi perehdytettävät asiat hyvin. Vastaajista 30 % oli osittain samaa mieltä ja vain 10 % oli osittain eri mieltä perehdyttäjän osaamisesta. Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, osasiko perehdyttäjä opettaa perehdytettävät asiat ymmärrettävästi. Kolmasosa vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 45 % oli osittain samaa mieltä, että perehdyttäjä osasi opettaa ymmärrettävästi. Viidesosa vastaajista oli osittain eri mieltä, että perehdyttäjä osasi opettaa ymmärrettävästi. Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, eteni-
kö perehdyttäminen loogisessa järjestyksessä. 60 % vastaajista oli osittain samaa mieltä. 15 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 25 % oli sitä mieltä että perehdyttäminen ei edennyt loogisessa järjestyksessä.



Kuvio 26. Vastaajien mielipiteet väittämiin: ”Perehdyttäminen eteni loogisessa järjestyksessä”, ”Perehdyttäjänä osasi opettaa perehdytettävät asiat ymmärrettävästi” ja ”Perehdyttäjänä hallitsi perehdytettävät asiat hyvin” (n=20)

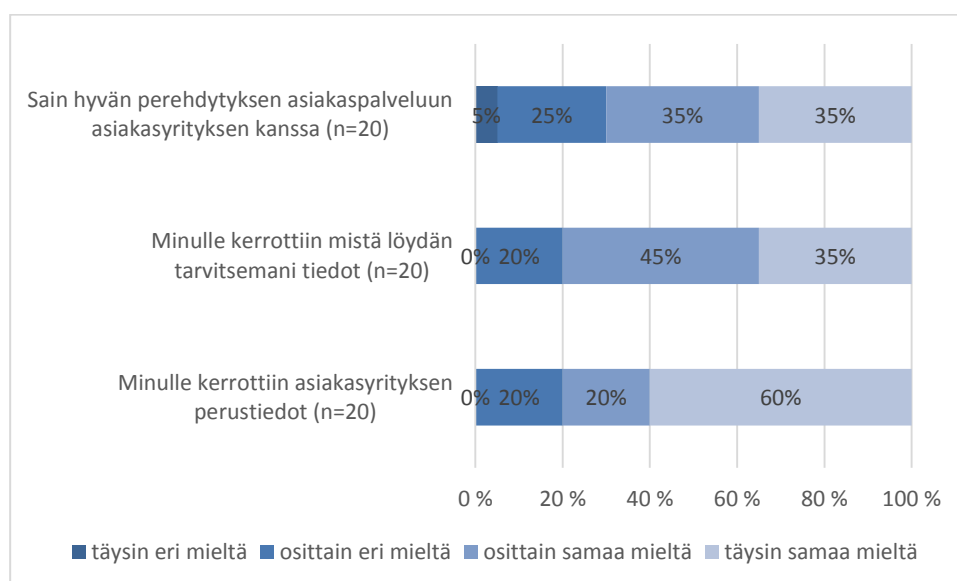
Toimeksiantaja halusi myös tietää, onko yksi vai useampi perehdyttäjä parempi ratkaisu. Kysyimme tässä kohtaa perehdyttäjien määrää sekä perusteluita, oliko se hyvä ratkaisu. Tässä kysymyksessä vastaukset jakoutuivat tasaisesti, eli puolet vastaajista kertoi, että heillä oli vain yksi perehdyttäjä, ja toinen puolisko vastaajista kertoi että heillä oli useampia perehdyttäjiä. (Kuvio 27.) Tämän kysymyksen yhteydessä oli avoin kysymys, jossa saimme perusteluja vastaukseen. Tämän avoimen kysymyksen perustelut on käsitelty johtopäätöksissä.



Kuvio 27. Vastaukset kysymykseen: ”Oliko sinulla yksi vai useampia perehdyttäjiä?” (n=20)

Asiakasnäkökulma

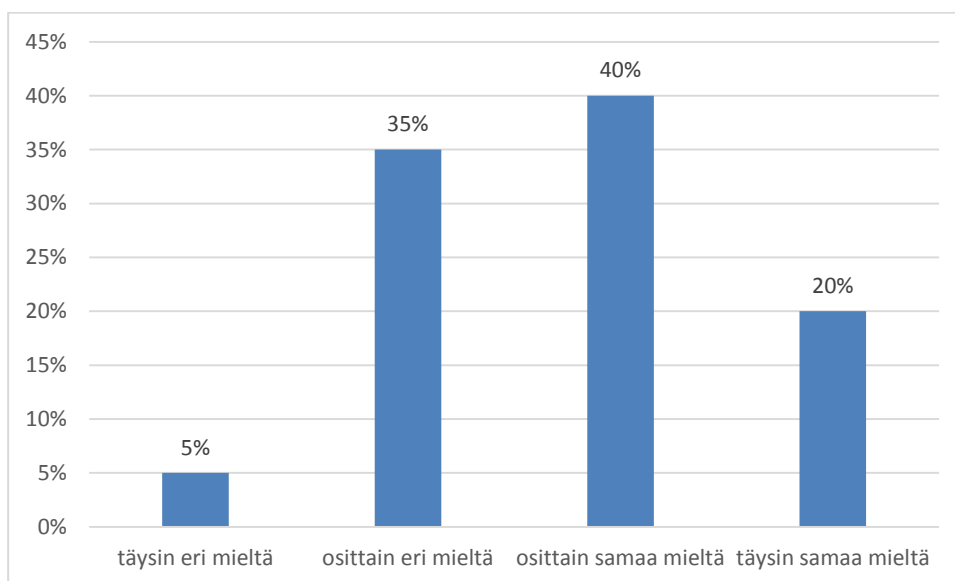
Kyselylomakkeella seuraava aihealue koski asiakasnäkökulmaa eli kuinka hyvin uusi työntekijä on perehdytetty asiakasyrityksen palkanlaskentaan. Ensimmäisenä kysyttiin, kerrottiinko uudelle työntekijälle asiakasyrityksen perustiedot. Kuvio 28. näyttää, että vastaajista 80 % oli joko täysin tai osittain samaa mieltä. Viidesosa vastaajista oli osittain eri mieltä väitteestä. Seuraavaksi kysyttiin perehdytettiinkö uusi työntekijä asiakaspalveluun asiakasyrityksen kanssa. Kuviossa 28. on esitelty, että vastaajista 70 % oli joko täysin tai osittain samaa mieltä ja 30 % oli osittain tai täysin eri mieltä asiasta. Kolmanneksi kysyttiin, kerrottiinko uudelle työntekijälle, mistä hän löytää tarvitsemansa tiedot. Kuvion 28. perusteella vastaajista 80 % oli joko osittain tai täysin samaa mieltä, ja 20 % oli osittain eri mieltä väitteestä.



Kuvio 28. Vastaajien mielipiteet väittämiin: ”Sain hyvän perehdytyksen asiakaspalveluun asiakasyrityksen kanssa”, ”Minulle kerrottiin mistä löydän tarvitsemani tiedot” ja ”Minulle kerrottiin asiakasyrityksen perustiedot” (n=20)

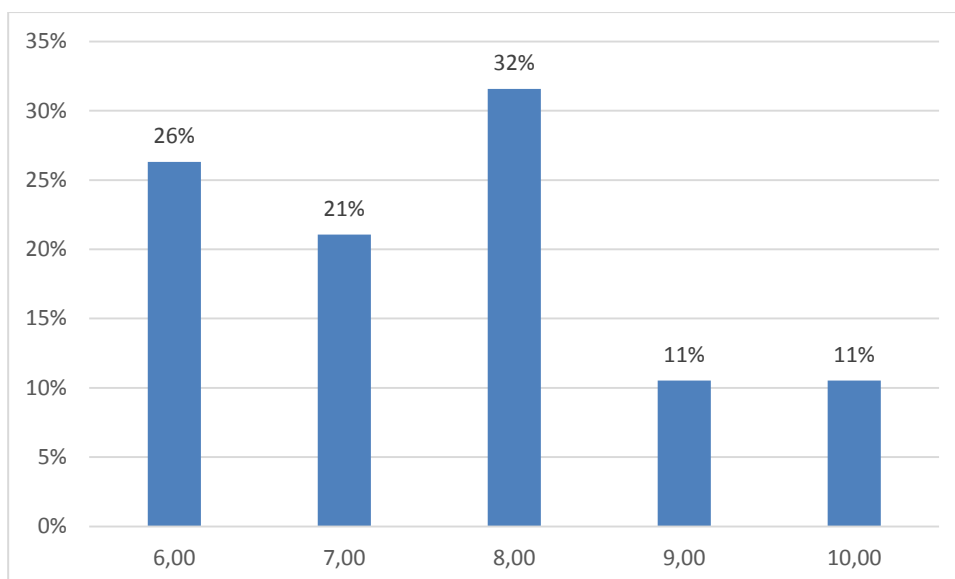
5.5 Yhteenveto perehdytyksen onnistumisesta

Kuviossa 29. on esitelty vastaajien mielipide perehdytyksen onnistumisesta. Viidesosa vastaajista oli täysin tyytyväisiä perehdytykseen kokonaisuutena. Vastaajista 40 % oli osittain samaa mieltä, noin kolmasosa vastaajista oli osittain eri mieltä ja 5 % oli täysin eri mieltä.



Kuvio 29. Vastaajien mielipiteet väittämään: ”Olen tyytyväinen minulle järjestettyyn perhdytykseen kokonaisuutena” (n=20)

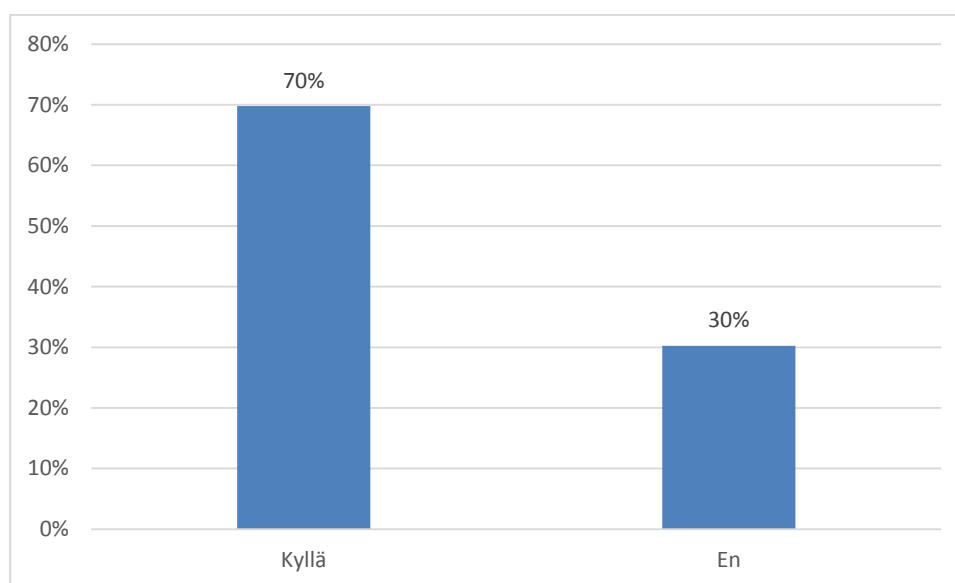
Yhteenvedossa pyydettiin vastaajia antamaan kouluarvosana (4-10) perhdytyksen onnistumisesta kokonaisuutena. Kuviosta 30. nähdään, että kolmasosa vastaajista antoi numeroksi 8, ja seuraavaksi eniten (26 %) vastaajat antoivat kouluarvosanaksi 6. Keskiarvoksi saatiin 7,6 ja keskihajonta oli 1,3.



Kuvio 30. Vastaukset kysymykseen: ”Anna kouluarvosana perhdyttämisen onnistumisesta kokonaisuutena (4-10) (n=19)

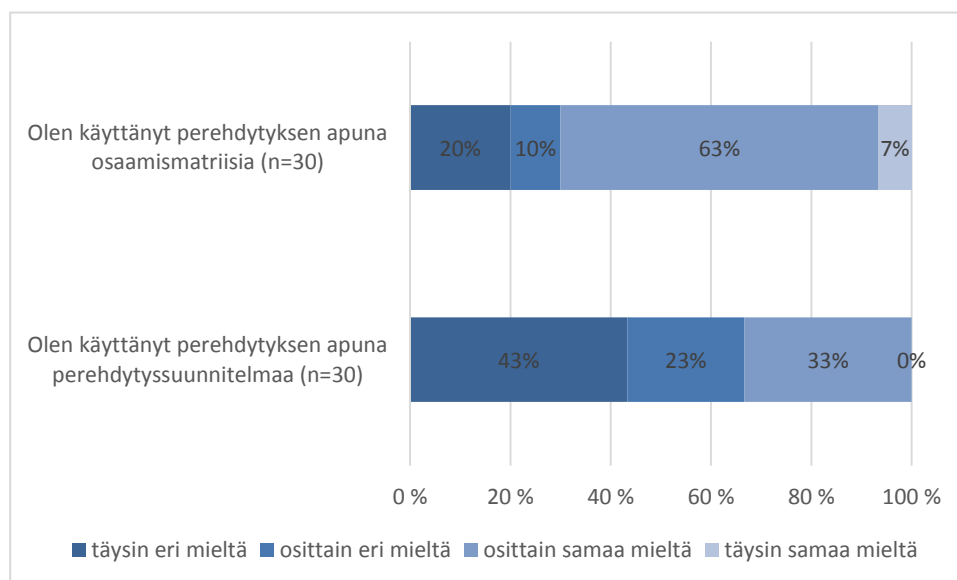
5.6 Kysymykset perehdyttäjälle

Viimeisessä osiossa esitettiin kysymyksiä perehdyttäjälle. Tämän osion ensimmäiseen kysymykseen vastasivat kaikki vastaajat. Ensimmäisenä kysyttiin, onko henkilö toiminut perehdyttäjänä. Jos henkilö ei ollut toiminut perehdyttäjänä, hänen kyselynsä päättyi tähän kysymykseen. Kuviosta 31. nähdään, että vastaajista 70 % eli 30 henkilöä on toiminut perehdyttäjänä. Hieman alle 30 % eli 13 vastaajaa ei ole toiminut perehdyttäjänä.



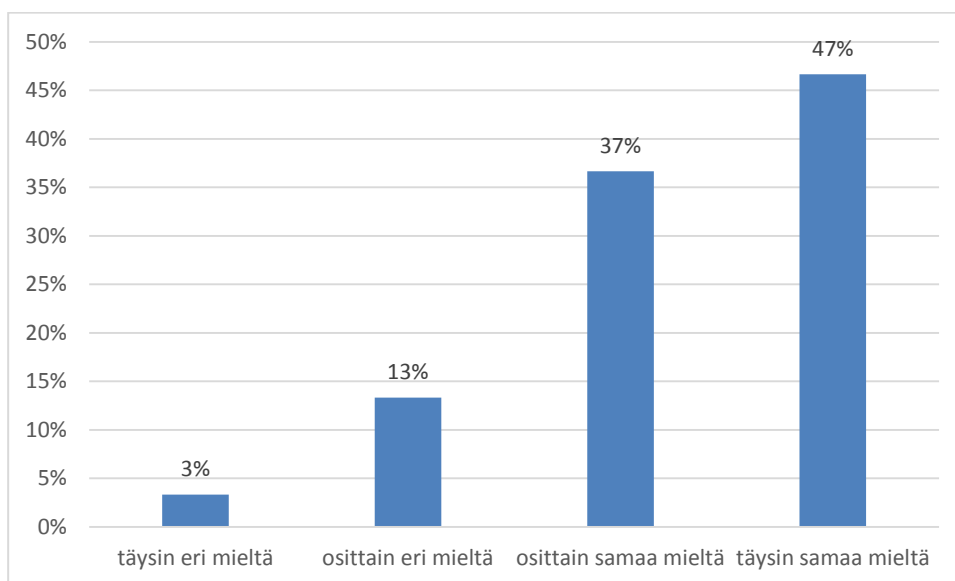
Kuvio 31. Vastaukset kysymykseen: ”Olen toiminut perehdyttäjänä?” (n=43)

Seuraavissa kysymyksissä kysyttiin, onko perehdyttäjä käyttänyt perehdytyksen apuna osaamismatriisia tai perehdytysuunnitelmaa. Kuviosta 32. nähdään, että vastaajista 70 % on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että on käyttänyt perehdytyksen apuna osaamismatriisia. Hieman alle kolmasosa oli osittain tai täysin eri mieltä tästä väittämästä. Perehdytysuunnitelman käytöstä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä. Kolmasosa oli osittain samaa mieltä siitä, että on käyttänyt perehdyttämisen apuna perehdytysuunnitelmaa. Loput eli 66 % vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että on käyttänyt perehdytyksen apuna perehdytysuunnitelmaa.



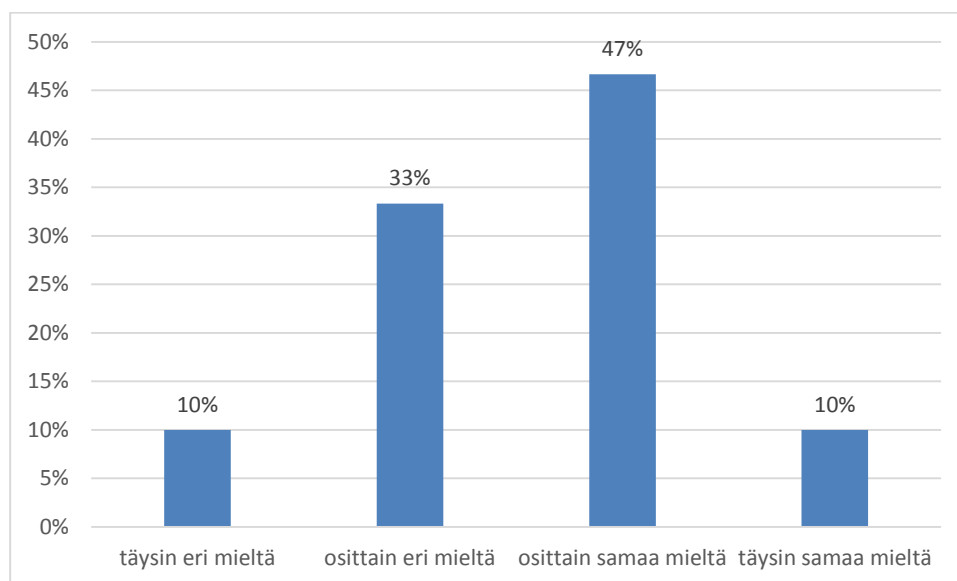
Kuvio 32. Vastaajien mielipiteet väittämiin: ”Olen käyttänyt perehdytyksen apuna osaamismatriisia” ja ”olen käyttänyt perehdytyksen apuna perehdytysuunnitelmaa” (n=30)

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, oliko perehdytettävä oma-aloitteinen ja halukas oppimaan. Kuvion 33. mukaan hieman alle puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdytettävä oli oma-aloitteinen ja halukas oppimaan. Hieman yli kolmasosa vastaajista oli osittain samaa mieltä väitteestä. Vastaajista 16 % oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että perehdytettävä oli oma-aloitteinen ja halukas oppimaan.



Kuvio 33. Vastaajien mielipiteet väittämään: ”Perehdyttävä oli oma-aloitteinen ja halukas oppimaan” (n=30)

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, olisiko perehdyttävä toivonut enemmän tukea perehdytykseen. Kuviossa 34. on esitelty vastaajien mielipiteet väittämään. Vastaajista 10 % oli täysin eri mieltä eli ei olisi kaivannut enempää tukea perehdytykseen. Kolmasosa vastaajista oli osittain eri mieltä väitteestä, yli puolet vastaajista (57 %) oli joko osittain tai täysin samaa mieltä eli he olisivat kaivanneet enemmän tukea perehdytykseen.



Kuvio 34. Vastaaajien mielipiteet väittämään: ”Olisin toivonut enemmän tukea perehdytykseen” (n=30)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Aditron Kajaanin toimipisteen perehdytyksen nykytila ja sen perusteella oli tavoitteena löytää kehittämiskohteita. Kuten aikaisemmin on jo todettu, tutkimuksen tulokset eivät ole kovin luotettavia, eikä niiden perusteella voida tehdä yleistäviä johtopäätöksiä, koska otoskoko on niin pieni. Tutkimusten tulokset kertovat kuitenkin Aditron Kajaanin toimipisteen työntekijöiden mielipiteet suuntaa antavasti ja näiden perusteella voidaan päätellä, mitä asioita perehdytyksessä kannattaisi lähteä kehittämään.

Opinnäytetyön laatija työskentelee yrityksessä, joten hänellä on omakohtaista kokemusta perehdytyksestä ja mahdollisista kehittämiskohteista. Kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta, että perehdyttäminen on Aditron Kajaanin toimipisteellä onnistunut enemmistölle hyvin, mutta se on ollut vaihtelevan laatuista. Osa vastaajista on kokenut saavansa hyvän perehdytyksen ja osa taas huonon perehdytyksen. Tähän voi vaikuttaa myös henkilöiden aiemmat perehdytyskokemukset tai oletukset. Tämä ei tietenkään ole tarkoituksenmukaista ja siihen vaikuttavat monet seikat, kuten kiire tai resurssipula.

Johtopäätöksissä analysoidaan strukturoitujen kysymyksien lisäksi sanallisesti avoimien kysymyksien vastaukset asiayhteyksissä. Avoimissa kysymyksissä on suurin osa negatiivista tai rakentavaa palautetta. Ne, jotka olivat saaneet hyvän perehdytyksen, eivät olleet perustelleet vastauksiaan. Saatua vastauksia peilataan aiemmin työssä esiteltyyn teoriaan.

Vastaanotto ja palkanlaskentajärjestelmät

Vastaanotto on sujunut Aditron Kajaanin toimipisteen perehdytysprosessissa parhaiten. Vastaajista 95 %:lle oli nimetty oma perehdyttäjä (Kuvio 10.) ja kaikille oli esitelty työympäristö työsuhteensa alussa (Kuvio 20.). Teorian mukaan perehdyttäjän nimeäminen on tärkeää, että perehtyjä tietää keneltä hän saa tukea ja turvaa. Avoimissa kysymyksissä nousi esille kuitenkin perehdyttäjän yllättävät poissaolot, jolloin perehtyjällä ei ole ollut saatavilla tukea. Vastaajat toivoivat, että perehdyttäjälle nimetään myös sijainen, ettei perehtyjä jää yksin yllättävissä poissaolotilanteissa.

Vastaajat olivat lähestulkoon kaikki sitä mieltä, että perehdytyksen tukena on käytetty kirjallista materiaalia (Kuvio 14.). Tämä tukee teoriaa, koska perehdytyksen tukena suositellaan käytettävään apumateriaalia. Perehtyjä voi itsenäisesti opiskella apumateriaalin avulla ja palata materiaaliin myös myöhemmin. Palkanlaskijan työssä työehtosopimukset, lainsäädäntö ja yrityksen käytännöt on tunnettava hyvin, joten on hyvä että Aditrolla tämä asia on kunnossa.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttäjät oli valmistautunut perehdyttämään heitä (Kuvio 14.). Teorian mukaan perehdyttämisen tulee olla ennalta suunniteltua ja perehtyjälle tulisi antaa kuva, että hänen tuloonsa on valmistauduttu. Vaikka Aditrolla ei ole käytetty perehdyttämissuunnitelmaa, ovat perehdyttäjät osanneet valmistautua uuden työntekijän tuloon. Yhdeksi selkeäksi kehittämiskohdaksi nousi työsuhteen alussa annettava perehdytyksen peruspaketti uudelle palkanlaskijalle. Vastaajista vain 35 % oli saanut peruspaketin ja lähes kaikki olivat kokeneet sen hyödylliseksi. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että jokainen uusi työntekijä saisi peruspaketin. Peruspaketti tulisi myös säännöllisesti päivittää ajan tasalle, koska avoimissa kysymyksissä kävi ilmi, että peruspaketti ei ole enää ajan tasalla.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heillä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa perehdytyksen sisältöön ja toteutukseen (Kuvio 17.). Teoriassa on kerrottu, että perehtyminen ja perehdyttäminen ovat tehokkaampia, jos sen suunnittelussa otetaan huomioon uuden työntekijän aikaisempi työkokemus, koulutus ja oppimistavat. Kiire on useimpien kohdalla aiheuttanut sen, ettei perehdyttämiseen ole voitu käyttää tarpeeksi aikaa eikä näin ollen ole kiinnitetty huomioita perehtyjän omiin vahvuuksiin ja heikkouksiin, vaan perehdytys on toteutettu perehdyttäjän ehdoilla. Henkilökohtainen perehdytysuunnitelma ja vuorovaikutus perehtyjän ja perehdyttäjän välillä mahdollistaisi perehtyjän vaikutusmahdollisuudet perehdytyksen sisällössä ja toteutuksessa.

Kolmasosa vastaajista koki ainakin osittain, että oli jäänyt liian pian oman onnensa varaan. (Kuvio 18.) Tässä korostuu perehdyttäjän sijaisen tärkeys eli uudelle työntekijälle täytyy olla saatavilla tukea niin pitkään, kun hän sitä kokee tarvitsevansa. Jos henkilö kokee olonsa epävarmaksi ja /tai että hänet on jätetty yksin, aiheuttaa se negatiivisia kokemuksia työpaikkaan kohtaan, joita on myöhemmin todella vaikea korjata. Epävarmuus vaikuttaa myös työhyvinvointiin, työn laatuun, sairauspoissaoloihin, motivaatioon sekä työpaikkaan sitoutumiseen. Suurin osa vastaajista kuitenkin kokivat, että heitä ei ole jätetty yksin ja jatkossa näin tulisi olla kaikkien osalta.

Tutkimuksessa selvitettiin myös, mihin järjestelmiin vastaajat ovat saaneet hyvän perehdytyksen. (Kuvio 19.) Lähes kaikki vastaajat olivat saaneet hyvän perehdytyksen palkanlaskentajärjestelmä Personec W:hen, joka on palkanlaskijan tärkein järjestelmä. Seuraavaksi listalle pääsi Aditron laatujärjestelmä, johon vastaajista 63 % kokivat saaneensa hyvän perehdytyksen. Muihin järjestelmiin hyvän perehdytyksen oli saanut vain alle puolet vastaajista, joten niiden perehdytykseen pitäisi panostaa enemmän, koska kyseessä on tärkeitä työnsuunnitteluun ja työntekoon liittyviä järjestelmiä. Vastaajien kehittämisideoissa palkanlaskennan järjestelmiin toivottiin enemmän perehdytystä ja koulutuksia, ettei kaikki vastuu ole perehdyttäjän harteilla.

Perehdytys on antanut valmiudet tehdä työtä hieman yli puolille vastaajista. (Kuvio 20.) Kuitenkin hieman alle puolet vastaajista on ollut sitä mieltä, että perehdytys ei ole antanut valmiuksia hoitaa työtään, joka tarkoittaa sitä, että perehdytyksen tavoitteet ei ole heidän kohdalla täyttyneet. Työn vastualueiden selkeys on jakautunut myös suunnilleen samoin eli puolet on ollut sitä mieltä, että vastualueet ovat olleet selkeät perehdytyksen jälkeen ja puolet sitä mieltä, että vastualueet eivät ole olleet selkeät perehdytyksen jälkeen. (Kuvio 20.) Tämänkin selittää kiire ja perehdyttämissuunnitelman puuttuminen. Vastaajista 75 % oli vähintään osittain samaa mieltä siitä, että heidän perehdytettiin hyvin asiakasyrityksen palkanlaskentaan. Tulos on hyvä, ja asiakasyrityksen palkanlaskenta onkin palkanlaskijan pääasiallinen työtehtävä.

Palautteen saaminen perehdytyksen aikana on tärkeää, koska uusi työntekijä ei välttämättä tiedä missä hän on onnistunut ja missä ei. Vastausten mukaan reilusti yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, etteivät olleet saaneet palautetta perehdytyksen aikana. (Kuvio 21.) Tähän Aditron kannattaa panostaa, koska se tehostaa oppimista kun uusi työntekijä tietää mitä asiat hän jo hallitsee ja mihin tarvitsee vielä perehtymistä. Palautteen antaminen molemmin puolin on tärkeää, että myös perehdyttäjät tietää mitkä menetelmät ovat perehtyjälle sopivia ja mielekkäitä ja mihin perehtyjä haluaisi vielä lisää selvyyttä. Perehdytysohjelmaan voisi kuulua seurantalaveri muutaman kerran perehdytyksen aikana, johon mahdollisesti myös esimies osallistuisi. Avoimissa kysymyksissä toivottiin esimiesten osallistuvan enemmän perehdytykseen.

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että perehdyttämiseen ei käytetty riittävästi aikaa. Perusteluissa nousi esille kiire ja resurssipula, jonka seurauksena perehdytys on jäänyt osittain

taka-alalle ja kokonaisuus on jäänyt kiireen takia epäselväksi. Kehittämisehdotuksiksi esitettiin perehdytyksen suunnittelua etukäteen, perehdytyskansio ja perehdytysuunnitelma. Vastauksissa tuli esiin se, että suurin osa vastaajista ei tiennyt, että yrityksessä on perehdytysohjelma. Perehdytyksen suunnittelu ja perehdytysohjelman käyttö tehostaa perehtymistä, eikä siihen silloin tarvita niin paljon aikaa. Perehdytyksen ajankohtaan kannattaa kiinnittää myös huomiota, kun uusi työntekijä rekrytoidaan. Perehdytyksessä on tärkeää, että se toteutetaan heti työsuhteen alussa ja tehokkaasti. Teorian mukaan perehdyttäminen päättyy silloin, kun perehdyttämisen tavoitteet on saavutettu. Aditrolla tämä ei ole täysin toteutunut, koska hieman alle puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että perehdytys ei ole antanut riittäviä valmiuksia tehdä työtä ja vastualueet ovat olleet epäselvät.

Kyselyssä haluttiin selvittää, kuinka nopeasti vastaaja on aloittanut laskemaan palkkoja itsenäisesti. Suurin osa vastaajista oli aloittanut itsenäisen työskentelyn kahden kuukauden perehdytyksen jälkeen. Vastaukset olivat jakautuneet laajalle aikavälille, pisimmillään perehdytys on kestänyt puoli vuotta. Tämä kertoo että osalla vastaajista perehdytys on ollut tehotonta, koska se on kestänyt niin kauan.

Talon tavat ja tiimin rooli

Talon tavoissa kysyttiin, mihin asioihin perehtyjä on saanut hyvän perehdytyksen. (Kuvio 23.) Lähes kaikki vastaajat olivat saaneet hyvän perehdytyksen ruokailuun liittyviin asioihin sekä työaikoihin. Hieman yli puolet vastaajista oli saanut hyvän perehdytyksen postin käsittelyyn ja keittiövuoroihin. Alle puolet vastaajista oli saanut hyvän perehdytyksen työterveyshuoltoon, työturvallisuuteen ja ergonomiaan sekä poissaolokäytäntöihin. Talon tavoille toivottiin enemmän perehdytystä esimerkiksi työntekijän käsikirjan muodossa, jossa olisi kerrottu kaikki nämä asiat. Aditrolla on intrassa työntekijän käsikirja, jossa on kerrottu asioista yleisesti, mutta suurimmaksi osaksi Espoon toimistoon painottuvasti. Kajaanin toimipisteelle toivottiin omaa työntekijän käsikirjaa ja se voitaisiin sisällyttää esimerkiksi peruspakettiin uudelle palkanlaskijalle.

Tiimin vastaanotto oli todella hyvä, 70 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 20 % osittain samaa mieltä. (Kuvio 25.) Tiimi on myös osallistunut perehdyttämiseen, joten mielestäni tiimin toiminta on ollut erinomaista perehdyttämisessä. Avoimissa kysymyksissä tiimin osalta nousi suurimmaksi osaksi positiivisia asioita, toisin kuin muissa aihealueissa. Muutamia

esimerkkejä lainatakseni: ”Tiimi pelasti perehdytykseni, ilman tiimiä olisin jäänyt yksin painiskelemaan ongelmieni kanssa”, ”Tiimi otti vastaan oikein hyvin ja ystävällisesti” ja ”Tiimiin oli mukava tulla”. Kehittämisideoissa oli ehdotettu perehdytysvastuun jakamista tiimissä, varasuunnitelma poissaoloista johtuen sekä asiakasyritysten osaaminen tiimissä, muillakin kuin varsinaisella palkanlaskijalla.

Perehdyttäjän osaaminen ja asiakasnäkökulma

Lähes kaikkien perehdyttäjä on hallinnut hyvin perehdytettävät asiat eli perehdyttäjät ovat olleet ammattitaitoisia. (Kuvio 26.) Perehdyttäjät ovat osanneet myös opettaa perehdytettävät asiat ymmärrettävästi suurimmalle osalle vastaajista. Loogisuuteen voisi kiinnittää enemmän huomiota, joka paranisi jos käytössä olisi perehdytysuunnitelma. Perusteluissa perehdyttäjän valintaan toivottiin tarkkuuta ja perehdyttäjille jonkinlaista koulutusta, koska kaikki eivät ole luontaisia opettajia.

Toimeksiantaja halusi tutkimuksessa selvittää, onko perehtyjälle parempi, että hänellä on vain yksi perehdyttäjä vai useita perehdyttäjiä. (Kuvio 27.) Tämä jakautui todella tasaisesti, 50 %:lla vastaajista oli yksi perehdyttäjä ja 50 %:lla vastaajista oli useampia perehdyttäjiä. Myös perustelut jakautuivat tasaisesti kumpaankin suuntaan, joten vastausten perusteella ei voida yleistää, kumpi on parempi ratkaisu. Perusteluista kahdeksalla vastaajalla oli useampi perehdyttäjä ja kuusi henkilöä oli tyytyväisiä ratkaisuun. Ne joille oli nimetty yksi perehdyttäjä, viisi henkilöä oli perustellut vastauksen ja kaikki olivat sitä mieltä että yksi perehdyttäjä oli hyvä ratkaisu.

Asiakasnäkökulmassa kysyttiin, saiko uusi työntekijä hyvän perehdytyksen asiakaspalveluun, kerrottiinko mistä hän löytää tarvitsemansa tiedon ja kerrottiinko hänelle asiakasyrityksen perustiedot. (Kuvio 28.) Vastaajat olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä näiden asioiden perehdytykseen. Vastaajista 30 % ei ollut saanut hyvää perehdytystä asiakaspalveluun, joka voi selittyä sillä, etteivät he ole saaneet peruspakettia, joka sisältää kirjalliset ohjeet asiakaspalveluun. Myös tiedonetsintää voisi perehdytyksessä enemmän painottaa, koska se helpottaa myös perehdyttäjän työtä, kun perehtyjä etsii itsenäisesti vastauksia epäselviin asioihin. Avoimissa kysymyksissä perehtyjää kehoitettiin kyselemään paljon, ettei vaan tee ja menee väärin. Kysely myös aiheuttaa keskustelua aiheesta ja tehostaa oppimista ja muistamista. Teoriassa kehoitetaan kuitenkin perehdyttäjää opettamaan perehtyjä itsenäiseen työskentelyyn ja

ratkaisemaan vastaan tulevia ongelmia itsenäisesti, esimerkiksi esittämällä ohjaavia kysymyksiä.

Arviointi perehdyttämisen onnistumisesta

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä perehdytykseen kokonaisuutena. (Kuvio 29.) Vastaajista 40 % oli osittain tyytyväinen järjestettyyn perehdytykseen kokonaisuutena. Seuraavaksi eniten vastauksia saatiin osittain eri mieltä olevilta, joita oli 35 % vastaajista. Vastaajista 20 % olivat täysin tyytyväisiä ja 5 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Suurin osa on saanut siis hyvän perehdytyksen, mutta se kaipaa kuitenkin kehittämistä, koska 40 % vastaajista koki, etteivät ole saaneet hyvää perehdytystä. Kouluarvosanana keskiarvoksi saatiin 7,58 joka on asteikon mukaan tyydyttävän ja hyvän välissä. Tulos on kohtuullinen, mutta myös parantamisen varaa on.

Perehdyttäjän mielipiteitä perehdyttämisestä

Kaikista vastaajista 70 % on toiminut perehdyttäjänä, ja he vastasivat perehdyttäjälle osoitetuihin kysymyksiin. (Kuvio 31.) Heiltä kysyttiin, ovatko he käyttäneet perehdytyksen apuna osaamismatriisia ja perehdytysuunnitelmaa. (Kuvio 32.) Reilusti yli puolet vastaajista olivat käyttäneet perehdytyksen apuna osaamismatriisia. Perehdytysuunnitelman käytöstä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä. Kolmasosa vastaajista oli osittain sitä mieltä, että on käyttänyt perehdytyksen apuna perehdytysuunnitelmaa. Suurin osa vastaajista oli täysin eri mieltä eli ei ole käyttänyt ollenkaan. Avoimista kysymyksistä tulikin ilmi, että monikaan ei tiedä, että perehdytysuunnitelma on olemassa. Tämä on ehdoton kehityskohta eli esimiesten tulisi painottaa perehdytysuunnitelman käyttöä, joka helpottaisi perehdyttäjän työtä ja tietenkin myös perehtyjää.

Suurin osa perehdyttäjistä oli sitä mieltä, että perehdytettävät ovat olleet oma-aloitteisia ja halukkaita oppimaan. Kuitenkin muutama perehdyttäjä oli asiasta täysin eri mieltä, ja avoimissa kysymyksissä oli perusteltu että osalla perehtyjistä ei ole ollut kiinnostusta eikä halua oppia palkanlaskentaa. Perehdyttäjältä kysyttiin, olisiko hän toivonut enemmän tukea perehdytykseen. (Kuvio 34.) Lähes puolet olivat osittain samaa mieltä, ja 10 % täysin samaa mieltä. Kolmasosa vastaajista oli osittain eri mieltä ja 10 % vastaajista täysin eri mieltä. Tämän

perusteella kuitenkin suurin osa vastaajista olisi kaivannut lisää tukea perehdytykseen. Avoimissa kysymyksissä peräänkuulutettiin perehdytysuunnitelmaa ja ohjeita perehdytykseen, koska kaikki toteuttavat nyt perehdytyksen omalla tavallaan. Myös asiakaskohtaiset ohjeet nousivat esille, eli niissä on osittain puutteita, joka vaikeuttaa uuden työntekijän työskentelyä, kun ohjeistuksiin ei voi luottaa. Perehdyttäjä tarvitsee myös enemmän aikaa perehdyttämiseen, koska monet joutuvat tekemään sen oman työnsä ohella, jolloin omat työt seisovat ja perehdyttäminen on tehotonta kiireessä.

Avoimissa kysymyksissä kysyimme myös perehdyttäjän toiveita perehtyjälle. Perehtyjältä toivottiin oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta ja rohkeutta. Perehtyjää kehoitetaan kyselemään ja kyseenalaistamaan mahdollisimman paljon. Perehtyjältä toivotaan myös itsenäisyyttä ja vastuuta omasta oppimisesta.

Yhteenveto johtopäätöksistä

Tärkeimmäksi kehittämiskohdaksi tutkimuksen perusteella nousi perehdytysuunnitelman käyttö perehdytyksen apuna. Tämä nousi esille avoimissa kysymyksissä useimmiten. Perehdytysuunnitelman puuttumisen huomaa myös vastauksista, koska perehdytys on ollut vaihtelevan laatuista ja se ei ole edennyt loogisesti, esimerkiksi talon tavoista ja työterveyshuollosta on informoitu henkilöstöä huonosti. Tämä kertonee siitä, että perehdyttäjä ei välttämättä ole muistanut kertoa kaikista asioista, koska ei ole ollut selkeää suunnitelmaa miten perehdyttää. Aditrolla on valmis perehdyttämisohjelma, joten esimiesten tulisi painottaa sen tärkeyttä perehdytyksen toteuttamisessa ja onnistumisessa. Perehdyttämisuunnitelman avulla uusien työntekijöiden perehdyttämistilanteessa kaikki tärkeät asiat tulevat esille ja perehdyttäminen sujuu yhtenäisellä kaavalla.

Kiire ja resurssipula olivat toinen todella paljon esille noussut asia, joka näkyy myös vastauksissa. Perehdytykseen ei oltu tyytyväisiä, koska perehdyttäminen on jäänyt vajaaksi. Tämän kehittämiseksi jatkossa tulisi suunnitella paremmin koko perehdytys eli kuka perehdyttää, kuka on perehdyttäjän sijainen sekä millä aikataululla uusi työntekijä otetaan taloon. Kun perehdyttäminen on tehokkaampaa, ei siihen silloin tarvita niin paljon aikaa. Jos perehdyttäminen toteutetaan kiireessä, se jää vajaaksi, koska kaikkia asioita ei ehditä käydä läpi perusteellisesti. Vastaajat toivoivat myös enemmän koulutuksia eri järjestelmiin ja ohjelmistoihin, ettei kaikki vastuu ole perehdyttäjän harteilla. Avoimissa kysymyksissä esille nousi esimiehen

vastuu talon tapojen ja järjestelmien perehdytyksestä. Ovatko perehdytyksen vastualueet selkeät perehdyttäjille ja esimiehille eli kuka perehdyttää ja mitä perehdyttää?

Kolmanneksi kehittämiskohdaksi nostaisin palautteen antamisen perehdytyksen aikana, jolla perehdytyksestä saadaan tehokkaampaa. Palautteen saaminen tehostaa oppimista ja vuoro-vaikutus perehtyjän ja perehdyttäjän välillä on tärkeää, että perehdytys keskittyy oikeisiin asioihin. Palautteen saaminen antaa perehtyjälle itsevarmuutta tehdä niitä asioita, mitkä hän jo hallitsee. Perehdyttämissuunnitelma olisi hyvä käydä läpi palautekeskustelussa, joka toimii muistilistana perehdyttäjälle ja perehtyjälle. Tämän avulla nähdään, missä vaiheessa perehdytys on ja mitä asioita tulisi vielä käydä läpi.

Perehdytys on onnistunut kokonaisuutena kohtuullisesti eli enemmistö on saanut hyvän perehdytyksen. Kuitenkin n. 40 % on kokenut, ettei ole saanut riittävästi perehdytystä. On tärkeää, että kaikki saavat tasalaatuisen perehdytyksen. Moni asia Aditron perehdytyksessä on onnistunut erinomaisesti, kuten vastaanotto, apumateriaalin käyttö perehdytyksessä, tiimin rooli perehdytyksessä sekä perehdytys asiakasyrityksen palkanlaskentaan. Perehdyttäjät ovat olleet myöskin ammattitaitoisia ja osanneet perehdyttää. Kehittämiskohtia löytyy kuitenkin paljon, joiden avulla perehdytyksestä saataisiin tasalaatuisempaa ja perehdytys olisi tehokkaampaa. Vastausten perusteella perehdytyksen kokonaisuuden kouluarvosanan keskiarvoksi saatiin 7,58 joka on arvosana-asteikon mukaan tyydyttävän ja hyvän välissä. Arvosana varmasti nousee, kun tässä työssä löydetyt kehittämiskohteet otetaan käytäntöön.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe valikoitui toimeksiantajan tarpeesta. Toimeksiantajayritys on kasvanut huomattavasti ja uusia työntekijöitä on rekrytoitu kymmeniä muutaman viime vuoden aikana. Toimeksiantaja halusi selvittää, kuinka perehdytykset ovat uusien työntekijöiden mielestä sujuneet ja miten perehdyttäjät ovat kokeneet perehdyttämisen. Tämän tiedon perusteella haluttiin kehittää perehdytysprosessia, jotta perehdytyksestä saataisiin tehokkaampaa. Työn tavoitteena oli siis selvittää perehdytyksen nykytila, jonka perusteella tavoitteena oli löytää kehittämiskohtia. Työ toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen työntekijöille.

Opinnäytetyö toteutettiin syksyllä 2014. Aihe valittiin viikolla 36, ja opinnäytetyö oli valmis viikolla 46 eli työ toteutettiin aika tiiviissä aikataulussa. Opinnäytetyöprosessin aluksi pidettiin palaverit toimeksiantajan kanssa ja ohjaavan opettajan kanssa, jonka jälkeen alkoi tutustuminen teoriaan. Teoriaosuus oli lähes valmis kolmessa viikossa, jonka jälkeen sitä täydennettiin ja korjattiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyösuunnitelman teon ja teoriaan tutustumisen jälkeen alkoi kyselylomakkeen suunnittelu, jonka yhteydessä pidettiin palaverit toimeksiantajan ja opettajan kanssa. Kyselylomakkeelle laadittiin tutkimuskysymykset niiden aihealueiden pohjalta, mitä toimeksiantaja halusi tutkimuksessa selvittää. Kyselylomake hyväksyttiin toimeksiantajalla ja tilastotieteiden opettajalla.

Viikolla 41 aloitettiin aineiston kerääminen, jossa kyselylomakkeet jaettiin paperisena kaikille Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen työntekijöille. Lähes kaikki työntekijät vastasivat kyselyyn, vastauksia saimme 45 kappaletta. Aineiston keräämisen jälkeen alkoi vastausten syöttäminen SPSS – ohjelmaan. Kun aineisto oli syötetty SPSS- tilasto-ohjelmaan, alkoi aineiston analysointi. Aineiston analysoinnissa käytettiin SPSS – tilasto-ohjelmaa sekä Microsoft Exceliä, jolla tehtiin kaaviot vastauksista. Kun kaikki tutkimuskysymykset oli käsitelty, kirjoitettiin tutkimustulokset auki. Tutkimustulosten jälkeen tehtiin johtopäätökset tuloksista. Opinnäytetyöprosessi eteni suunnitellun aikataulun mukaan, joka olikin välttämätöntä, koska aikataulu oli niin tiukka.

Perehdytyksessä keskeisintä teorian mukaan on se, että se toteutetaan heti työsuhteen alussa ja tehokkaasti. Perehdytyksen täytyy olla ennalta suunniteltua ja sen täytyy edetä loogisesti.

Perehdytyksessä täytyy huomioida, että kaikista oleellisimmat ja tärkeimmät asiat perehdytetään aluksi, eikä kuormiteta turhaan perehtyjää ”turhalla tiedolla”. Alussa uudelle työntekijälle tulee niin paljon uutta asiaa, ettei kaikkea voi mitenkään sisäistää. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että Aditrolla perehdytyksessä ei ollut käytetty perehdytysuunnitelmaa, jonka takia perehdytys ei ole ollut tehokasta. Osa Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteiden työntekijöistä on kokenut saaneensa hyvän perehdytyksen, kun taas osa huonon perehdytyksen. Tähän on vaikuttanut sekä kiire että resurssipula, kun uudet työntekijät on rekrytoitu kiireelliseen aikaan ja tällöin perehdytys on jäänyt taka-alalle. Vastaanotto sai kiitosta kyselyyn vastaajilta. Lähes kaikki olivat saaneet hyvän vastaanoton ja tiimi oli ottanut työntekijät hyvin vastaan. Teorian mukaan on tärkeää antaa uudelle työntekijälle myönteinen ensivaikutelma, että hän kokee olevansa tervetullut ja tarpeellinen ja se luo tukevan pohjan yhteistyölle.

Perehdyttämisen pitäisi olla suunnitelmallisempaa ja vastualueet pitäisi olla selkeät kaikille osapuolille. Vastuualueiden epäselvyyden takia perehdytykseen voi jäädä katvealueita ja tulla päällekkäisyyksiä, jos ei ole selvää kuka perehdyttää ja mitä perehdyttää. Myös perehdytysohjelman käyttöönotto selkeyttää, mitä osa-alueita tulee perehdyttää ja siitä on helppo seurata missä vaiheessa perehdytys on. Perehdytysohjelma tulisi muokata jokaiselle työntekijälle sopivaksi ja siinä tulisi huomioida aikaisempi työkokemus ja koulutus. Sen avulla perehdytyksestä saadaan tehokkaampaa, kun tiedetään mihin asioihin täytyy keskittyä. Aditron tavoitteena on myös sitouttaa työntekijä työpaikkaan, johon edesauttaa se, että perehdytys on toteutettu huolella. Uuden työntekijän on helpompi ja varmempi työskennellä, kun hän tietää, että saa tukea ja työtehtävät on selkeät. Tiimin rooli ja vastaanotto sai kiitosta tutkimuksessa, joka myös edesauttaa työntekijän sitoutumista työpaikkaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää kehittämiskohteita perehdytysprosessista. Tutkimustulosten perusteella niitä löydettiin, mutta niiden toteutus jää toimeksiantajalle. Opinnäytetyön pohjalta perehdytystä on hyvä lähteä viemään haluttuun suuntaan. Uskon, että opinnäytetyön avulla löydetty kehittämiskohteet ovat hyödyllisiä toimeksiantajalle, ja niiden avulla saadaan tehostettua perehdyttämistä. Jatkotutkimuksena voisi tehdä perehdytyksen seurannan eli onko löydettyillä kehittämiskohteilla saatu kehitettyä perehdytystä.

LÄHTEET

- Aditro Oy 2014. Saatavilla: <http://www.aditro.fi/me-olemme-aditro/yli-45-vuoden-kokemus> (luettu 7.11.2014)
- Arthur, D. 1998 Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees (3rd ed. ed.). New York: Amacom.
- Juholin, E. 2008 Viestinnän vallankumous. Helsinki. WSOY
- Juuti, P & Vuorela, A. 2002 Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy
- Jyväskylän yliopisto 2014, validius ja reliabiliteetti Saatavilla: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf (luettu 28.9.2014)
- Jyväskylän yliopisto 2014. määrällinen tutkimus, Saatavilla: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> (luettu 14.10.2014)
- Kangas, P. 2000 Perehdyttäminen palvelualueilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kauhanen, J. 2003 Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 5. uudistettu painos. Helsinki WSOY Oppimateriaalit
- Kjelin, E & Kuusisto, P-C. 2003 Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Julkaisemattomat lähteet

Aditro Oy 2014, Perehdyttämishjelma Word - ja Excel - tiedosto

Tuure Johanna, haastattelu 4.11.2014

LIITTEET

LIITE 1 Kyselylomake

LIITE 2 SPSS - tulosteet

LIITE 3 Avointen kysymysten vastaukset

Hei,

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Aditro Oy:n Kajaanin toimipisteen perehdytyksen nykytilaa. Kysely on osa opinnäytetyötäni, joka kuuluu opintoihini Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivomme että mahdollisimman moni osallistuu kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 15 minuuttia. Vastaathan jokaiseen kysymykseen ja huomioithan, että kyselylomake on kaksipuolinen. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset julkaistaan opinnäytetyöni yhteydessä Theseus - verkkosivustolla joulukuussa.

Kiittäen,

Titta Immonen

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Taustatiedot**1. Ikä**

_____ vuotta

Ympyröi sopivin vaihtoehto**2. Korkein koulutukseni on**

- a. peruskoulu
- b. ammattitutkinto
- c. ylioppilastutkinto
- d. korkeakoulututkinto
- e. muu, mikä: _____

3. Minulla on aikaisempaa työkokemusta palkanlaskennasta

- a. Ei
- b. Kyllä, paljonko? _____ (vastaa vuosissa ja kuukausissa, esim. 2 v 3 kk)

4. Olen työskennellyt Aditrolla

- a. alle puolivuotta
- b. puolivuotta – alle vuoden
- c. vuoden – kaksi vuotta
- d. yli kaksi vuotta

Jos olet työskennellyt Aditrolla yli 2 vuotta, siirry kysymykseen numero 32.**Vastaanotto****5. Minulle oli nimetty oma perehdyttäjä**

- a. Kyllä
- b. Ei

6. Perehdyttäjäni oli valmistautunut perehdyttämään minua

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

7. Perehdytykseni tukena käytettiin kirjallista materiaalia (matriisi, asiakaskohtaiset ohjeet, työehtosopimukset, järjestelmien käyttöoppaat ym.)

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

- 8. Sain sähköpostiini peruspaketin uudelle palkanlaskijalle (järjestelmien käyttöohjeet ym.)**
- a. Kyllä
 - b. En

Jos vastasit ei, siirry kysymykseen 10.

- 9. Peruspaketti oli hyödyllinen**
- a. täysin eri mieltä
 - b. osittain eri mieltä
 - c. osittain samaa mieltä
 - d. täysin samaa mieltä

- 10. Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa perehdytyksen sisältöön ja toteutukseen (henkilökohtainen perehdytysuunnitelma; omat oppimistavat, esim. tekemällä vai lukemalla oppija)**
- a. täysin eri mieltä
 - b. osittain eri mieltä
 - c. osittain samaa mieltä
 - d. täysin samaa mieltä

- 11. Mielestäni minut jätettiin ”oman onneni varaan” liian pian**
- a. täysin eri mieltä
 - b. osittain eri mieltä
 - c. osittain samaa mieltä
 - d. täysin samaa mieltä

Perustelee edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämideoita:

Palkanlaskentajärjestelmät**12. Mihin seuraavista asioista sait mielestäsi hyvän perehdytyksen (voit valita useita)**

- a. Personec W
- b. TeTime
- c. Asiakaskohtaiset järjestelmät (Onyx, Tiima, SAP HR ym.)
- d. Share
- e. BPO Collect
- f. Linkki
- g. Työsuunnittelu taulu

13. Minut perehdytettiin hyvin asiakasyrityksen palkanlaskentaan

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

14. Työni vastualueet olivat minulle selkeät perehdytyksen jälkeen

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

15. Perehdyttämiseen käytettiin mielestäni riittävästi aikaa

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

16. Perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä työtäni

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

17. Sain palautetta esimieheltäni ja perehdyttäjältäni perehdytyksen aikana

- a. täysin eri mieltä
- b. eri mieltä
- c. samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

18. Kuinka nopeasti aloitit laskemaan asiakasyrityksen palkkoja itsenäisesti? (Perehdytyksen vielä jatkuessa taustatukena) Arvioi kuukausissa

Perustele edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämisiäideoita:

Talon tavat

19. Mihin seuraavista asioista sait mielestäsi hyvän perehdytyksen? (voit valita useita)

- a. Työajat
- b. Poissaolokäytännöt
- c. Ruokailu
- d. Keittiövuorot
- e. Postin käsittely
- f. Työterveyshuolto
- g. Työturvallisuus ja ergonomia

20. Minulle esiteltiin työympäristö (tiimi, kollegat, työpiste, taloon tutustuminen)

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

Perustele edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämisiäideoita:

Tiimin rooli**21. Tiimi otti minut hyvin vastaan**

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

22. Myös muu tiimi osallistui perehdyttämiseen

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

Perustelee edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämideoita:

Perehdyttäjän osaaminen**23. Perehdyttäjäni hallitsi perehdytettävät asiat hyvin**

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

24. Perehdyttäjäni osasi opettaa perehdytettävät asiat ymmärrettävästi

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

25. Perehdyttäminen eteni loogisessa järjestyksessä

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

26. Oliko sinulla yksi vai useampia perehdyttäjiä

- a. yksi
- b. useampia

Perustelee, oliko se hyvä ratkaisu: _____

Perustelee edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämisiäideoita:

Asiakasnäkökulma

27. Minulle kerrottiin asiakasyrityksen perustiedot (toimiala, yhteyshenkilöt, työehtosopimukset, palkkapussien lukumäärä, maksuryhmät)

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

28. Sain hyvän perehdytyksen asiakaspalveluun asiakasyrityksen kanssa (puhelin, s-posti, yhteistyöpalaverit)

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

29. Minulle kerrottiin mistä löydän tarvitsemani tiedot (ohjeet, share, areena, tes)

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

Perustelee edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämisisideoita:

Yhteenveto

30. Olen tyytyväinen minulle järjestettyyn perehdytykseen kokonaisuutena

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

31. Anna kouluarvosana perehdyttämisen onnistumisesta kokonaisuutena (4-10)

Perehdyttäjälle

32. Olen toiminut perehdyttäjänä

- a. Kyllä
- b. En

Jos vastasit kyllä, vastaa seuraaviin kysymyksiin. Jos vastasit ei, kiitän vastauksista!

33. Olen käyttänyt perehdytyksen apuna perehdytysuunnitelmaa

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

34. Olen käyttänyt perehdytyksen apuna osaamismatriisia

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

35. Perehdyttävä oli oma-aloitteinen ja halukas oppimaan

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

36. Olisin toivonut enemmän tukea perehdytykseen

- a. täysin eri mieltä
- b. osittain eri mieltä
- c. osittain samaa mieltä
- d. täysin samaa mieltä

Mitä toiveita sinulla on perehtyjälle?

Perustele edellä valitsemiasi vastauksia:

Kehittämideoita:

KIITOS AJASTANNE JA VASTAUKSISTANNE

TAUSTATIEDOT

Statistics

Ikä

N	Valid	44
	Missing	1
Mean		32,64
Median		30,50
Mode		26

Statistics

ikä_luok

N	Valid	44
	Missing	1

ikä_luok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	7	15,6	15,9	15,9
	25-29	11	24,4	25,0	40,9
	30-34	8	17,8	18,2	59,1
	35-39	8	17,8	18,2	77,3
	40-44	4	8,9	9,1	86,4
	45-50	6	13,3	13,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Missing	System	1	2,2		
Total		45	100,0		

Statistics

Korkein koulutus

N	Valid	45
	Missing	0

Korkein koulutus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ammattitutkinto	14	31,1	31,1	31,1
	ylioppilastutkinto	2	4,4	4,4	35,6
	korkeakoulu	28	62,2	62,2	97,8
	muu, mikä?	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Statistics

Aikaisempi työkokemus palkanlaskennasta

N	Valid	45
	Missing	0

Aikaisempi työkokemus palkanlaskennasta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei	31	68,9	68,9	68,9
	Kyllä	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Statistics

Paljonko_tk

N	Valid	15
	Missing	30

Paljonko_tk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0,1 - 1,99	7	15,6	46,7	46,7
	2 - 3,99	5	11,1	33,3	80,0
	4 - 5,99	1	2,2	6,7	86,7
	10 - 15	2	4,4	13,3	100,0
	Total	15	33,3	100,0	
Missing	System	30	66,7		
Total		45	100,0		

Statistics

Työskennellyt Aditrolla

N	Valid	45
	Missing	0

Työskennellyt Aditrolla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	alle puolivuotta	4	8,9	8,9	8,9
	puolivuotta - alle vuoden	10	22,2	22,2	31,1
	vuoden - kaksivuotta	7	15,6	15,6	46,7
	yli kaksi vuotta	24	53,3	53,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

VASTAANOTTO

Statistics

Oliko nimetty perehdyttäjä

N	Valid	20
	Missing	25

Oliko nimetty perehdyttäjä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	19	42,2	95,0	95,0
	Ei	1	2,2	5,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

		Perehdyttäjä oli valmistautunut perehdyttämään	Perehdytyksen tukena käytettiin kirjallista materiaalia
N	Valid	19	20
	Missing	26	25

Perehdyttäjä oli valmistautunut perehdyttämään

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,3	5,3
	osittain eri mieltä	4	8,9	21,1	26,3
	osittain samaa mieltä	7	15,6	36,8	63,2
	täysin samaa mieltä	7	15,6	36,8	100,0
	Total	19	42,2	100,0	
Missing	System	26	57,8		
Total		45	100,0		

Perehdytyksen tukena käytettiin kirjallista materiaalia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,0	5,0
	osittain eri mieltä	2	4,4	10,0	15,0
	osittain samaa mieltä	9	20,0	45,0	60,0
	täysin samaa mieltä	8	17,8	40,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

Sain peruspaketin uudelle palkanlaskijalle

N	Valid	20
	Missing	25

Sain peruspaketin uudelle palkanlaskijalle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	7	15,6	35,0	35,0
	En	13	28,9	65,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

Peruspaketti oli hyödyllinen

N	Valid	7
	Missing	38

Peruspaketti oli hyödyllinen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	2	4,4	28,6	28,6
	osittain samaa mieltä	3	6,7	42,9	71,4
	täysin samaa mieltä	2	4,4	28,6	100,0
	Total	7	15,6	100,0	
Missing	System	38	84,4		
Total		45	100,0		

Statistics

Mahdollisuus vaikuttaa perh-
dytyksen sisältöön

N	Valid	20
	Missing	25

Mahdollisuus vaikuttaa perhdytyksen sisältöön

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	5	11,1	25,0	25,0
	osittain eri mieltä	6	13,3	30,0	55,0
	osittain samaa mieltä	7	15,6	35,0	90,0
	täysin samaa mieltä	2	4,4	10,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

Mielestäni minut jätettiin oman
onneni varaan liian pian

N	Valid	20
	Missing	25

Mielestäni minut jätettiin oman onneni varaan liian pian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	7	15,6	35,0	35,0
	osittain eri mieltä	7	15,6	35,0	70,0
	osittain samaa mieltä	4	8,9	20,0	90,0
	täysin samaa mieltä	2	4,4	10,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Järjestelmät ^a	19	42,2%	26	57,8%	45	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

PALKANLASKENTAJÄRJESTELMÄT**\$Järjestelmät Frequencies**

		Responses		Percent of Ca- ses
		N	Percent	
Mihin asioihin sait hyvän perehdytyksen ^a	Personec W	16	27,1%	84,2%
	TeTime	7	11,9%	36,8%
	Asiakaskohtaiset järjestel- mät	5	8,5%	26,3%
	Share	5	8,5%	26,3%
	BPO Collect	12	20,3%	63,2%
	Linkki	8	13,6%	42,1%
	Työsuunnittelu taulu	6	10,2%	31,6%
Total		59	100,0%	310,5%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Statistics

		Minut perehdytettiin hyvin asiakasyrityksen palkanlaskentaan	Työni vastualueet olivat selkeät perehdytyksen jälkeen	Perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä työtäni
N	Valid	20	20	20
	Missing	25	25	25

Minut perehdytettiin hyvin asiakasyrityksen palkanlaskentaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,0	5,0
	osittain eri mieltä	4	8,9	20,0	25,0
	osittain samaa mieltä	9	20,0	45,0	70,0
	täysin samaa mieltä	6	13,3	30,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Työni vastualueet olivat selkeät perehdytyksen jälkeen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	8	17,8	40,0	40,0
	osittain samaa mieltä	6	13,3	30,0	70,0
	täysin samaa mieltä	6	13,3	30,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä työtäni

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	9	20,0	45,0	45,0
	osittain samaa mieltä	8	17,8	40,0	85,0
	täysin samaa mieltä	3	6,7	15,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

		Perehdyttämi- seen käytettiin mielestäni riittä- västi aikaa	Sain palautetta esimieheltäni ja perehdyttäjältä- ni perehdytyk- sen aikana
N	Valid	20	20
	Missing	25	25

Perehdyttämiseen käytettiin mielestäni riittävästi aikaa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	2	4,4	10,0	10,0
	osittain eri mieltä	9	20,0	45,0	55,0
	osittain samaa mieltä	4	8,9	20,0	75,0
	täysin samaa mieltä	5	11,1	25,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Sain palautetta esimieheltäni ja perehdyttäjältäni perehdytyksen aikana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,0	5,0
	osittain eri mieltä	11	24,4	55,0	60,0
	osittain samaa mieltä	7	15,6	35,0	95,0
	täysin samaa mieltä	1	2,2	5,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

Kuinka nopeasti aloitit laskemaan

palkkoja itsenäisesti?(kk)

N	Valid	17
	Missing	28
Mean		2,6471
Median		2,0000
Mode		2,00
Std. Deviation		1,50794

Kuinka nopeasti aloitit laskemaan palkkoja itsenäisesti?(kk)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	8,9	23,5	23,5
	2,00	6	13,3	35,3	58,8
	2,50	1	2,2	5,9	64,7
	3,50	1	2,2	5,9	70,6
	4,00	3	6,7	17,6	88,2
	5,00	1	2,2	5,9	94,1
	6,00	1	2,2	5,9	100,0
	Total	17	37,8	100,0	
Missing	System	28	62,2		
Total		45	100,0		

TALONTAVAT

Case Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
\$Talontavat ^a	20	44,4%	25	55,6%	45	100,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$Talontavat Frequencies

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Mihin sait hyvän perehdytyksen ^a	Työajat	18	21,4%	90,0%
	Poissaolokäytännöt	8	9,5%	40,0%
	Ruokailu	18	21,4%	90,0%
	Keittiövuorot	11	13,1%	55,0%
	Postin käsittely	12	14,3%	60,0%
	Työterveyshuolto	9	10,7%	45,0%
	Työturvallisuus ja ergonomia	8	9,5%	40,0%
Total		84	100,0%	420,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Statistics

Minulle esiteltiin työympäristö

N	Valid	20
	Missing	25

Minulle esiteltiin työympäristö

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain samaa mieltä	11	24,4	55,0	55,0
	täysin samaa mieltä	9	20,0	45,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

TIIMIN ROOLI

Statistics

		Tiimi otti minut hyvin vastaan	Myös muu tiimi osallistui perehdyttämiseen
N	Valid	20	20
	Missing	25	25

Tiimi otti minut hyvin vastaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	2	4,4	10,0	10,0
	osittain samaa mieltä	4	8,9	20,0	30,0
	täysin samaa mieltä	14	31,1	70,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Myös muu tiimi osallistui perehdyttämiseen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,0	5,0
	osittain eri mieltä	4	8,9	20,0	25,0
	osittain samaa mieltä	7	15,6	35,0	60,0
	täysin samaa mieltä	8	17,8	40,0	100,0
Total		20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

PEREHDYTTÄJÄN OSAAMINEN

Statistics

		Perehdyttäjäni hallitsi perehdytettävät asiat hyvin	Perehdyttäjäni osasi opettaa perehdytettävät asiat ymmärrettävästi	Perehdyttäminen eteni loogisessa järjestyksessä
N	Valid	20	20	20
	Missing	25	25	25

Perehdyttäjäni hallitsi perehdytettävät asiat hyvin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	2	4,4	10,0	10,0
	osittain samaa mieltä	6	13,3	30,0	40,0
	täysin samaa mieltä	12	26,7	60,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Perehdyttäjäni osasi opettaa perehdytettävät asiat ymmärrettävästi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	4	8,9	20,0	20,0
	osittain samaa mieltä	9	20,0	45,0	65,0
	täysin samaa mieltä	7	15,6	35,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Perehdyttäminen eteni loogisessa järjestyksessä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	2	4,4	10,0	10,0
	osittain eri mieltä	3	6,7	15,0	25,0
	osittain samaa mieltä	12	26,7	60,0	85,0
	täysin samaa mieltä	3	6,7	15,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

Oliko sinulla yksi vai useampia
perehdyttäjiä

N	Valid	20
	Missing	25

Oliko sinulla yksi vai useampia perehdyttäjiä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yksi	10	22,2	50,0	50,0
	Useampia	10	22,2	50,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

		Minulle kerrottiin asiakasyrityksen perustiedot	Minulle kerrottiin mistä löydän tarvitsemani tiedot	Sain hyvän perehdytyksen asiakaspalveluun asiakasyrityksen kanssa
N	Valid	20	20	20
	Missing	25	25	25

Minulle kerrottiin asiakasyrityksen perustiedot

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	4	8,9	20,0	20,0
	osittain samaa mieltä	4	8,9	20,0	40,0
	täysin samaa mieltä	12	26,7	60,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Minulle kerrottiin mistä löydän tarvitsemani tiedot

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	osittain eri mieltä	4	8,9	20,0	20,0
	osittain samaa mieltä	9	20,0	45,0	65,0
	täysin samaa mieltä	7	15,6	35,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Sain hyvän perehdytyksen asiakaspalveluun asiakasyrityksen kanssa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,0	5,0
	osittain eri mieltä	5	11,1	25,0	30,0
	osittain samaa mieltä	7	15,6	35,0	65,0
	täysin samaa mieltä	7	15,6	35,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

YHTEENVETO**Statistics**

Olen tyytyväinen minulle järjestettyyn perehdytykseen kokonaisuutena

N	Valid	20
	Missing	25

Olen tyytyväinen minulle järjestettyyn perehdytykseen kokonaisuutena

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	5,0	5,0
	osittain eri mieltä	7	15,6	35,0	40,0
	osittain samaa mieltä	8	17,8	40,0	80,0
	täysin samaa mieltä	4	8,9	20,0	100,0
	Total	20	44,4	100,0	
Missing	System	25	55,6		
Total		45	100,0		

Statistics

Kouluarvosana perehdyttämisen onnistumisesta kokonaisuutena

N	Valid	19
	Missing	26
Mean		7,5789
Median		8,0000
Mode		8,00
Std. Deviation		1,30451

Kouluarvosana perehdyttämisen onnistumisesta kokonaisuutena

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6,00	5	11,1	26,3	26,3
	7,00	4	8,9	21,1	47,4
	8,00	6	13,3	31,6	78,9
	9,00	2	4,4	10,5	89,5
	10,00	2	4,4	10,5	100,0
	Total	19	42,2	100,0	
Missing	System	26	57,8		
Total		45	100,0		

PEREHDYTTÄJÄLLE**Statistics**

Olen toiminut perehdyttäjänä

N	Valid	43
	Missing	2

Olen toiminut perehdyttäjänä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	30	66,7	69,8	69,8
	En	13	28,9	30,2	100,0
	Total	43	95,6	100,0	
Missing	System	2	4,4		
Total		45	100,0		

Statistics

		Olen käyttänyt perehdytyksen apuna perehdy- tyssuunnitelmaa	Olen käyttänyt perehdytyksen apuna osaa- mismatriisia
N	Valid	30	30
	Missing	15	15

Olen käyttänyt perehdytyksen apuna perehdytyssuunnitelmaa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	13	28,9	43,3	43,3
	osittain eri mieltä	7	15,6	23,3	66,7
	osittain samaa mieltä	10	22,2	33,3	100,0
	Total	30	66,7	100,0	
Missing	System	15	33,3		
Total		45	100,0		

Olen käyttänyt perehdytyksen apuna osaamismatriisia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	6	13,3	20,0	20,0
	osittain eri mieltä	3	6,7	10,0	30,0
	osittain samaa mieltä	19	42,2	63,3	93,3
	täysin samaa mieltä	2	4,4	6,7	100,0
	Total	30	66,7	100,0	
Missing	System	15	33,3		

Olen käyttänyt perehdytyksen apuna osaamismatriisia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	6	13,3	20,0	20,0
	osittain eri mieltä	3	6,7	10,0	30,0
	osittain samaa mieltä	19	42,2	63,3	93,3
	täysin samaa mieltä	2	4,4	6,7	100,0
	Total	30	66,7	100,0	
Missing	System	15	33,3		
Total		45	100,0		

Statistics

Perehdytettävä oli oma-aloitteinen ja halukas oppimaan

N	Valid	30
	Missing	15

Perehdytettävä oli oma-aloitteinen ja halukas oppimaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	1	2,2	3,3	3,3
	osittain eri mieltä	4	8,9	13,3	16,7
	osittain samaa mieltä	11	24,4	36,7	53,3
	täysin samaa mieltä	14	31,1	46,7	100,0
	Total	30	66,7	100,0	
Missing	System	15	33,3		
Total		45	100,0		

Statistics

Olisin toivonut enemmän tukea perehdytykseen

N	Valid	30
	Missing	15

Olisin toivonut enemmän tukea perehdytykseen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	täysin eri mieltä	3	6,7	10,0	10,0
	osittain eri mieltä	10	22,2	33,3	43,3
	osittain samaa mieltä	14	31,1	46,7	90,0
	täysin samaa mieltä	3	6,7	10,0	100,0
	Total	30	66,7	100,0	
Missing	System	15	33,3		
	Total	45	100,0		

Vastaanotto

Perustelut

- Perehdyttäjillä ei ollut tarpeeksi aikaa perehdyttämiseen, koska kyseisen asiakkaan aikataulu on niin tiukka
- Kun tulin, tiimissä oli paha resurssipula, mikä johti siihen, että perehdytykseeni ei jäänyt aikaa
- Tulin keskelle kiirettä, joten perehdytys jäi vajaaksi. En jäänyt varsinaisesti oman onneni varaan, mutta perehdytys ei sinänsä ollut niin hyvää kuin olisi voinut olla
- Pienessä tiimissä en joutunut yksin vähäisten asiakkaiden kanssa. Lisäksi odotin konetta lähes 3 kk työsuhteen alussa, joten en voinut oikein yksin jäädä.
- Uudelle työntekijälle tulee niin paljon uutta informaatiota, että on väärin olettaa hänen oppivan työt muutamassa viikossa.
- Perehdytysuunnitelmaa en ole saanut, eikä sitä ole kohdallani käytetty. Perehdytyksen sisältöön/toteutukseen olen voinut vaikuttaa kuitenkin esittämällä toiveita. Haluanko seurata / tehdä itse (perehdyttäjä tietysti vieressä), millä tahdilla asioita käydään. En ole kokenut jääneeni liian pian yksin, sillä minulle on kerrottu usein ettei kaikkea tarvitse osata vielä itse.
- Mikä on perehdytysuunnitelma?? -> Jos sellainen on, miksei käytetä -> myös esimies enemmän mukaan perehdytykseen
- Kaikkea perehdytystä on tullut, mutta alusta asti enemmän ollut itse tekemistä (esim. TeTime, taulut) ja apua kysytty tarvittaessa.
- Ajankohta, jolloin tulin taloon oli kiireistä aikaa, perehdyttäjani oli osa-aikainen ja hänellä oli paljon muutakin vastuuta (uusia yrityksiä laskettava)
- Peruspaketti sisälsi paljon jo vanhentunutta tietoa. Perehdytysuunnitelmaa ei ollut ollenkaan.
- Vastaanotto oli hyvä, kun tulin Aditrolle töihin. Minulle oli selvää, kuka minut perehdyttää ja pystyimme etenemään haluamallani tavalla.
- Perehdytys tapahtui perehdyttäjän ”ehdoilla”. Mielipidettäni ei kysytty. Perehdyttäjä jäi yllättäen sairauslomalle, emme ehtineet käydä asioita läpi.

Kehittämissideat

- Kunnollinen perehdytyskansio ”talon tapoihin”. Perusteellinen perehdytysuunnitelma sekä osaamismatriisi tulisi olla heti käärteen.
- Peruspaketti olisi hyvä toimittaa aloittaville aina heti aluksi tutustuttavaksi, jotta termit ja ohjelmat tulisi tutuiksi
- Uudella työntekijällä on oltava nimetty perehdyttäjä sekä perehdyttäjän sijainen, jotta apua on aika saatavilla.

- Suunnitellaan paremmin kuka perehdyttää ja suunnitellaan myös miten perehdytetään
- Palkanlaskijan peruspakettia tulisi päivittää uusien muutosten myötä. Perehdytysuunnitelma olisi hyvä olla -> auttaa myös perehdyttäjää havainnoimaan mitä tulisi muistaa!
- Perehdytys voisi olla etukäteen suunniteltua, jolloin molemmilla on tiedossa perehdytyksen eteneminen. Perehdyttäjälle olisi varmasti myös apua ns. infopakettista, jossa olisi muistilista perehdytettävistä asioista.
- Jonkinlainen alkukeskustelu perehtyjän ja perehdyttäjän välillä, missä sovitetaan kaikkia osapuolia tukeva perehdytysuunnitelma.

Palkanlaskentajärjestelmät

Perustelut

- Perehdytyksen jälkeenkin on vielä epäselvää vastualueet
- Isossa tiimissä ei kukaan yksin täysin vastaa asiakasyrityksen palkkojen maksamisesta
- Kiireen vuoksi kaikki jäi puolitiehen – kun aloitus ei ollut perusteellinen, ei jatkokaan ole ollut kovin napakka. On opetettu sieltä täältä, ei kokonaisuutta.
- Sain perusteellisen perehdytyksen. Istuessani lähestulkoon päivittäin perehdyttäjän vieressä koneen puuttuessa.
- Minulla oli useita perehdyttäjiä, se lisäsi hämmennystä ja aiheutti sekaannusta.
- Perehdytys oli suurilta osin ohjeiden avulla tekemistä ja sitä mukaa ohjeiden korjausta ja lisäystä
- Perehdyttäjällä oli usein kiire -> ei ollut aikaa perehtyä niin tarkasti kuin olisi voinut. Olisin tarvinnut enemmän perehdytystä, korvasin tarpeen opiskelemalla aiheita itse.
- Resursseja olisi pitänyt olla enemmän, koska koko ajan oli kiire ja perehdytykseen ei meinannut riittää aikaa.
- Palkanlaskennan järjestelmiin enemmän koulutusta eikä vain olisi perehdyttäjän harteilla opettaa niiden käyttöä
- En ole vielä aloittanut itsenäisesti, uusi projekti.
- Sain järjestelmiin riittävän perehdytyksen. Perehdyttäjän työtilanteesta johtuen perehdyttämiseen ei riittänyt aikaa alkuvuoroilla ja sain vastuuta nopeastikin.
- Pelkällä perehdytyksellä ei mitenkään opi kaikkea, vaan tekemällä ne jäävät muistiin.
- Lyhyen perehdytysjakson aikana ei koskaan ehdi oppia kaikkea palkanlaskentaan liittyviä asioita vaan uusia asioita tulee esiin.

Kehittämisideat

- Osaamismatriisin käyttäminen olisi auttanut paljon ja jäsennellyt perehdyttämistä selkeämmäksi
- Perehdyttäminen on asia, johon Aditron kannattaisi todella panostaa! Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys edistää työntekijän työssä jaksamista ja nopeuttaa uusien asioiden oppimista ja käytäntöön siirtämistä. ”Kun pohjatyöt on tehty hyvin ja huolellisesti, on siihen hyvä rakentaa”
- Huomioidaan ajoissa resurssien ”vähyyks” ja puututaan siihen hommaamalla lisää työvoimaa.
- W:n koulutus, BPO Collect, Share, Linkki, TeTime
- Perehdytysuunnitelma
- Perehdyttäjän täytyy huolehtia oppijastaan koko palkanlaskentavuoden ajan.

Talon tavatPerustelut

- Perehdyttää voisi paremmin työterveyshuoltoon sekä poissaolokäytäntöön. En ole vielä saanut perehdytystä näihin.
- Kuten itse työhön perehtyminenkin, jäi talon tapojen esittely täysin vajaaksi.
- Kyllä kaikki oppii tekemällä ja kaikki tulee vastaan aikanaan, eikä kaikkea tarvitsekaan heti oppia.
- Alussa kaikki on uutta. Uusia asioita tulee paljon eikä niitä kaikkia voi millään muistaa. Toivoisin enemmän ”ymmärrystä ja armollisuutta” uutta työntekijää kohtaan.
- Kokonaisuutena asioista kerrottu, jotkut asiat hyvinkin perusteellisesti. Muut tiimit jäi kuitenkin melko vieraiksi.
- Aluksi en saanut juuri ollenkaan tietoa poissaolokäytännöistä ja työterveyshuollosta.
- Käytännöt ja työympäristö esiteltiin, mutta tietoa tuli niin paljon yhdellä kertaa, että osa ei jäänyt mieleenikään.
- Minut kierrätettiin koko talossa ensimmäisenä päivänäni. Talon tavat ovat tulleet tutuksi kyselemällä työkavereilta.

Kehittämisideat

- Enemmän aikaa ja valmistautumista perehdytykseen. Tulisi tarkemmin miettiä aika sille, milloin uusi työntekijä otetaan sisään.
- Uusi työntekijä tarvitsee rauhallisen oppimisympäristön. Tietotulva varsinkin alussa on valtaisa. Koko työyhteisön on ymmärrettävä se, että uusi työntekijä tarvitsee oppimiseen aikaa. Ammattilaiseksi ei tulla yhdessä yössä

- Aditrolle voisi kehittää ns. työntekijän käsikirjan jossa kerrottaisiin yllä olevista asioista ym. (Ei sama asia kuin Arenan HR-käsikirja) Nimenomaan Kajaanin toimiston kannalta.
- Perehdyttäminen voisi olla hidastempoisempaa ja perehtyjälle voisi olla jokin peruspaketti, jota hän voisi lueskella jälkeensä.
- Talon tavat ovat myös tärkeä asia. Nämäkin täytyisi ottaa automaattisesti osaksi perehdytysuunnitelmaa.

Tiimin rooli

Perustelut

- Resurssipula kiireen vuoksi ei alussa ollut aikaa perehdyttää, eikä muita paikalla
- Tiimi otti vastaan oikein hyvin ja ystävällisesti
- Tiimi, johon tulin oli hyvin pieni ja asiakkaita vähän, joten sopeutuminen oli helppoa. Myös henkilökemiat toimivat alusta asti.
- Tiimi pelasti perehdytykseni. Ilman tiimiä olisin jäänyt yksin painiskelemaan ongelmieni kanssa.
- Muut tiimit jääneet melko vieraisiksi.
- Koska varsinainen perehdyttäjäni oli osa-aikainen ja kiinni muissa projekteissa, joutui koko tiimi olemaan mukana perehdytyksessäni
- Tiimiin oli mukava tulla.
- Perehdyttäminen on tiimin vastuulla
- Tiimi otti minut hyvin vastaan. Muu tiimi ei kuitenkaan osaa asiakasyritystäni, mistä johtuen he eivät pystyneet perehdyttämään.
- Tiimiytymisessä ei ollut ongelmia alussa. Oman perehdyttäjän jäätyä sairauslomalle, muut tiimin jäsenet joutuivat ”paikkaamaan” ja sekös välillä heitä hermostutti ☺

Kehittämissideat

- On hyvä, että uudelle työntekijälle on nimetty perehdyttävä. Tulevaisuudessa koko tiimiä voisi enemmän sitouttaa uuden henkilön perehdyttämiseen esim. jakamalla osa-alueita. Näin voitaisiin varmistaa mahdollisimman monipuolinen tiedonsiirto.
- Helppoissa/yksinkertaisemmissa työtehtävissä voisi välillä olla toisenkin tiimin kanssa / apuna.
- Asiakasyritysten osaaminen tiimissä
- Aina täytyisi olla varasuunnitelma poissaoloista johtuen

Perehdyttäjän osaaminen

Yksi vai useampia perehdyttäjiä; oliko hyvä ratkaisu

- Yksi; On, ei mene sekaisin, koska jokainen tekee työnsä erilailla
- Yksi; (Pääasiassa, välillä minua neuvoi muutkin kuin ”virallinen” perehdyttäjä) Kyllä sikäli, että koska oma perehdyttäjä hyvä, sai melko tasaisen perehdytyksen. Toisaalta olisi voinut välillä vierailta perehtymisen merkeissä muissakin tiimeissä.
- Yksi; kyllä
- Yksi; oli hyvä ratkaisu
- Yksi; oli hyvä ratkaisu, koska tuli perehdyttyä kaikkiin asioihin. (toinen perehdyttäjä ei välttämättä olisi tiennyt mitä on jo kerrottu)
- Useampia; ei välttämättä kovin hyvä ratkaisu
- Useampia; oli hyvä ratkaisu
- Useampia; kyllä
- Useampia; Tässä tapauksessa ei ehkä ollut
- Useampia; hyvä, koska ”varsinaisella” perehdyttäjällä oli muitakin projekteja
- Useampia; Oli koska ensimmäisellä perehdyttäjällä oli niin kiire ja voi huonosti, niin oli hyvä päästä rennomman perehdyttäjän kanssa tekemään töitä
- Useampia; Kyllä, eri näkökulmia, eri tapoja perehdyttää
- Useampia; pakkotilanteessa oli

Perustelut

- Alkuperäinen perehdyttäjä ei ollut edes samassa tiimissä
- Kiireen vuoksi minulle opetettiin vain sitä, mikä sillä hetkellä oli akuuttia. Kokonaisuuden hahmottaminen jäi vajaaksi
- Minulla oli määrätietoinen ja osaava perehdyttäjä, jotta tämä homma onnistui, lukuun ottamatta päiviä jolloin vieressä istuminen alkoi väsyttää.
- Perehdyttäjällä kyllä oli tietoa, mutta yhteinen aika jäi liian vähäiseksi.
- Vaatii paljon perehdyttäjältä toimia siinä roolissa. Onko henkilöstölle opetettu perehdyttämistä?
- ”varsinainen” perehdyttäjäni oli kokenut palkanlaskija, joten välillä hänen tapansa opettaa (puhui ammattisanastolla ja lyhenteillä, joita en ymmärtänyt) oli liian ”vaikeaselkoista” ja tuntui että hän oletti minun ymmärtävän ja tietävän enemmän.
- Perehdyttäjällä oli paljon osaamista, ja hän myös jakoi osaamistaan minullekin.
- Perehdyttäjän ”laiskuus” vaivasi välillä. Sovittuja asioita ei käyty läpi sovittuna aikana.

Kehittämisideat

- Henkilökohtainen perehdytysuunnitelma ja osaamismatriisi
- Kannattaa miettiä perehdytyksen toteutus niin, että varsinaisen nimetyn perehdyttäjän ollessa esteellinen, on hänen tilallaan joku toinen. Perehtyjä ei saa jäädä yksin.
- Myös perehdyttäjän pitää pystyä esittämään toiveita.
- Palautetta olisi tärkeä saada!
- Valitaan tarkoin perehdyttäjä (jolla on mielenkiintoa opettaa)
- Kaikki eivät ole luontaisia opettajia, voisi kehittää ns. tarkistuslistan perehdyttämisen tueksi, jossa ylhäällä kerrottavat asiat.
- Ei annettaisi liikaa töitä ja vastuuta yhdelle ihmiselle.
- Perehdyttäminen olisi voinut olla loogisempaa.
- Perehdyttäjän rooli vaatii sitkeyttä ja pitkäjänteisyyttä. Ei saa hermostua kyselyistä (perehtyjän)

AsiakasnäkökulmaPerustelut

- Yrityksestä ei kerrottu paljon mitään, itse joutui selvittämään asioita
- Sain kyllä ohjeet mistä mitään löytyy, mutta käytännöntason perehdyttäminen jäi vajaaksi. Jouduin paljon vain ottamaan mallia ja kokeilemaan..
- Alussa kaikki oli tosi sekavaa. Paljon uusia ohjelmistoja ja käytäntöjä. Kun kysymyksiä alkoi tulla mieleen, ei vierellä enää ollut perehdyttäjää, keneltä kysyä.
- Jotkut asiat tulleet ripotellen, palasina. Koska kaikki ohjelmat eivät alkuun toimineet omalla koneella, asioita jäi vähän ”hämärän peittoon” ja sitten niitä ripotellen tuli matkan varrella.
- Share + Arena vaikea löytää mitään
- Perustiedot asiakasyrityksestä käytiin hyvin läpi
- Koska perehdytysuunnitelmaa ei ollut, kaikkea ei muistinvaraisesti muista perehdyttäjä kertoa.

Kehittämisideat

- Ensimmäisenä päivänä voisi kertoa yrityksestä
- Mielestäni pitäisi enemmän perehdyttää asiakaspalveluun
- Ohjeiden (kirjallisten) tärkeyttä ei voi kyllin korostaa. Jos asiat ovat jonkun henkilön päässä ns. tietotaitona, mutta jos niitä ei ole tallennettu mihinkään mustaksi valkoiselle, ollaan vaarallisilla vesillä.
- Kirjallinen perehdytysuunnitelma

Perehdyttäjälle

Mitä toiveita perehdyttäjälle

- Kysy, jos ei tiedä
- Oma-aloitteisuus, rohkeus ajatella itse, avoin mieli, kyky myöntää jos ei osaa
- Asiakokonaisuus kerrallaan
- Perehtyjä olisi halukas oppimaan asioita ja olisi oikeasti kiinnostunut pal-kanlaskennan työstä
- Oma-aloitteisuutta, malttia, maalaisjärkeä, halu oppia
- Ole aktiivinen, kyseenalaista, tee muistiinpanoja
- Tyhmiä kysymyksiä kannattaa ja pitää esittää -> vaatia selkeät työhjeet + tuki
- Tee muistiinpanoja. Kysy, kysy, kysy ! Varmista, kyseenalaista, ole aktiivi-nen ja utelias.
- Ottaa asioista aktiivisesti ja itsenäisesti selvää. Kysyä saa/pitää, jos joku mietityttää.
- Olla aktiivinen ja kysellä jos ei ymmärrä. Ottaa myös omaa vastuuta op-pimisesta.
- Henkilö keskittyy tekemiseen ja kysyy neuvoa jos ei osaa, eikä "sählää" omiaan.
- Pitää olla kärsivällinen ja halua perehdyttää. Kaikkea ei voi oppia hetkes-sä.
- Omien muistiinpanojen tekeminen kannattaa, vaikka meillä asiakaskohtai-set ohjeet onkin.
- Ole aktiivinen, kysy ja kyseenalaista, jos jokin on epäselvää.
- Kiinnostusta ja omaa aktiivisuutta mm. tiedonhankintaan "tietoa voi jakaa, mutta ymmärrystä ei"
- Halu oppia, rohkeus kysyä, oma-aloitteisuus
- Ole aktiivinen ja kiinnostunut asiasta.
- Kirjoita omia muistiinpanoja, ei kuitenkaan yhteisiin (paperi) ohjeisiin. Kysy jos et ymmärrä. Älä kuitenkaan kyseenalaista menetelmiä alussa liikaa. Se tekee perehdytyksestä raskasta.
- Perehdyttäjällä tulisi olla aikaa enemmän perehdyttämiseen jolloin ei tar-vitsisi palkkoja tehdä yksin.
- Oma-aloitteisuutta ja kykyä/halua oppia asioita myös itsenäisesti
- Avoin mieli. Uskallusta sanoa, jos jotain asiaa ei ymmärrä tai jos edetään liian nopeasti. Mahdollisuus ja uskallus kyseenalaistaa annettuja ohjeita.
- Avoin ja reipas mieli, sekä paljon kysymyksiä.
- Oma-aloitteisuutta, vastuu omasta oppimisesta
- Kysellä paljon ja niin monta kertaa, että asia on varmasti selvä ja ymmär-tää mitä on tekemässä.

Perustelut

- Ei vaan tee, ja menee väärin.
- Jos ei ole halua/kiinnostusta oppia palkanlaskentaa, voi etsiä työpaikan muualta
- Useita henkilöitä ollut perehdytettävänä; osa jäänyt Aditrolle, osa ei, joh-
tuen persoonien luonne ominaisuuksista -> kaikista ei ole palkanlaskijoiksi
- Ensimmäiset perehdytyskokemukset ilman osaamismatriiseja, esimiehen
tukea, olivat hankalia toteuttaa. Oma osaaminen ei riittävällä tasolla sil-
loin.
- Perehdytyssuunnitelmasta ei ole puhuttukaan viimeiseen vuoteen (?),
osaamismatriisit olennaisempina
- Perehdytyssuunnitelma ei ole tuttu asia. Ei ole käytössä. Myöskään esi-
mies ei ole puhunut asiasta
- Asiakaskohtaiseen ohjeeseen ei voi panna kaikkea tietoa. Esim. W:n toi-
minnot/perusteet pitää opetella ensin.
- Perehdyttäjälle voisi olla selkeämmät ”ohjeet” perehdytykseen, nyt tuntuu
että jokainen tekee homman tavallansa.
- Perehdytyssuunnitelmaa ei monestikaan ole laadittu etukäteen vaan otet-
tu käyttöön vähitellen.
- Perehdyttäminen tuntuu turhauttavalta, jos perehtyjä ei osoita oppimista ja
rohkeutta tehdä asioita.
- Perehdyttäminen on pois omasta työajasta. Tuntuu turhalta, jos perehdy-
tettävää ei kiinnosta, eikä ole aktiivinen.
- Tulee paljon uutta asiaa, ei voi muistaa kaikkea, kun on asiaa kirjoitettu
muistiin voi niihin palata itse eikä kaikkea tarvitse kysyä uudelleen.
- Aditrolla ei ole perehdyttämispakettia ja sen tekeminen olisi hyödyllistä.
Osa perehdytettävistä on ollut oma-aloitteisia ja osaa se ei kiinnosta niin
silloin on hankala perehdyttää.
- Olen perehdyttänyt useita henkilöitä, joiden kohdalla vain yhdellä oli käy-
tössä perehdytyssuunnitelma. Osaamismatriisi on hyvä, mutta ei ole aina
ollut käytössä.
- Kunnollista perehdytyssuunnitelmaa en ole perehdyttäjänä vielä nähnyt.

Kehittämissideat

- Perehdytyssuunnitelma voisi enemmän tarjota tiimeille, jossa on uusia pe-
rehdytettäviä
- Rautalankaversiot ohjeissa -> mennään alimman osaamistason mukaan.
Tiiminvetäjän vastuulla Aditron yleiset käytännöt (TeTime, työterveyshuol-
to yms.)
- Perehdyttäjän osalta mitoitettava työtehtävät; perehdytystyö ei saa olla
entisten töiden ”päällä”

- Asiakkuuden opetteluun osaamismatriisit, Aditron yleisten tapojen ja asioiden (mm. mikä on levynkulma, Aditro Point, ketkä ovat maksajia jne.) opetteluun perehdytysuunnitelma. Näin varmistuisi, että kaikki ns. yleiset, mutta tärkeät asiat tulisi myös kerrottua uudelle ihmiselle!
- Kajaanin toimisto TARVITSEE oman perehdytyspaketin!
- Ohjeet kuntoon kaikkiin yrityksiin.
- Ohjeita on pidettävä ajan tasalla jatkuvasti -> sekä sähköistä että tulostettua versiota. Käytössä aina vain uusin ohje -> ei omia rinnakkaisversioita.
- Kajaanin konttorille on tullut ja tulee koko ajan paljon uusia työntekijöitä, jolloin palkanlaskijat perehdyttävät uusia koko ajan. Tämä ei näy palkassa mitenkään. Tästä pitäisi saada joku korvaus. Ja se että täällä voisi olla 1-2 perehdyttäjää, jotka ei olisi muissa palkoissa kiinni vaan he olisivat vain tässä roolissa ja jos ei ole perehdyttämistä niin sitten tekisi palkkoja. Tästä olisi todella iso hyöty koko Kajaanin konttorille.
- Perehdyttäjällä pitäisi olla aikaa perehdyttää. Nyt perehdytys joudutaan tekemään oman työn ohella ja tällöin perehdyttäjän työt "seisovat".
- Perehdytysuunnitelman kehittäminen perehdyttäjiltä ja perehtyjiltä saatujen palautteiden mukaan. Esimiehen kiinnostus/aktiivisuus perehdytyksen etenemisestä olisi toivottavaa.

