

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

ESIPEREHDYTYKSEN MERKITYS TYÖN ALOITUKSESSA

Case Osuuskauppa PeeÄssä

TEKIJÄ Mirka Koponen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Mirka Koponen	
Työn nimi Esiperehdytyksen merkitys työn aloituksessa: Case Osuuskauppa PeeÄssä	
Päiväys 28.8.2024	Sivumäärä/Liitteet 45/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Osuuskauppa PeeÄssä	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Osuuskauppa PeeÄssälle. Opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajayrityksessä aloittaneiden uusien työntekijöiden tyytyväisyyttä heidän saamaansa esiperehdytykseen liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa esiperehdytyksen nykytilaa uusien työntekijöiden näkökulmasta ja kerätä samalla toimeksiantajayritykselle tietoa siitä, mitä muutoksia he olisivat toivoneet esiperehdytykseensä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka pohjautui määrälliseen tutkimukseen. Taustakysymyksinä kysyttiin muun muassa ikää, aiempaa työkokemusta, työn aloituksen ajankohtaa sekä toimialaa, jolle vastaaja oli tullut tai tulossa töihin. Kyselyssä kysyttiin vastaajien mielipiteitä heidän saamansa esiperehdytyksen määrään, laatuun ja sisältöön liittyen. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin vastaajien toiveita esiperehdytyksen sisällön laajentamiseen liittyen ja esiperehdytyksen kehittämiseen liittyen. Kyselyssä tutkittiin myös vastaajien suhtautumista esiperehdytykseen yleisesti.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista selvisi, että vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa esiperehdytykseen, mutta esiperehdytyksestä löytyi myös kehitettävää. Vastaajat pitivät esiperehdytystä tärkeänä ja kokivat, että sen avulla voidaan helpottaa töiden aloitusta ja siihen liittyvää stressiä, jännitystä ja epävarmuutta. Vastaajat kokivat vuorovaikutuksen esiperehdytysaikana tärkeänä ja uskoivat myös, että esiperehdytyksellä on mahdollista lisätä innostusta töiden aloitukseen. Vastaajien saama esiperehdytys oli vahvistanut heidän päätöstään hyväksyä työtarjous ja sitoutua toimeksiantajaan. Vastaajien kokemuksissa tyytyväisyydestä oli kuitenkin eroja riippuen taustatekijöistä, ja vastaajat toivoivat esiperehdytykseen laajempaa sisältöä.</p>	
Avainsanat perehdyttäminen, esiperehdytys, määrällinen tutkimus, kvantitatiivinen tutkimus	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	PEREHDYTYS	6
2.1	Perehdytyksen nykytila	7
2.2	Perehdytyksen hyödyt	8
2.3	Perehdytyksen haasteet	9
3	ESIPEREHDYTYS	11
3.1	Esiperehdytyksen nykytila	11
3.2	Esiperehdytyksen hyödyt	13
3.3	Esiperehdytyksen sisältö	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1	Tutkimusaineiston kerääminen	18
4.2	Kyselylomake	18
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
5.1	Taustatiedot	20
5.2	Tyytyväisyys esiperehdytykseen	22
5.3	Esiperehdytyksen toteutuminen	25
5.4	Suhtautuminen esiperehdytykseen	27
5.5	Avoimet kysymykset	29
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	31
7	POHDINTA	34
	LÄHTEET	36
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE	40

1 JOHDANTO

Työelämässä tapahtuu muutoksia, joissa työntekijöiden odotukset ja toiveet työelämästä haastavat totuttuja tapoja ja menetelmiä. Nopeasti muuttuvassa työelämässä tulee kiinnittää huomiota osaamisen ja oppimisen käytäntöjen jatkuvaan uudistumiseen (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon). Organisaatiot joutuvat muuttumaan ja mukautumaan työelämän muutoksiin (Eklund 2018, 42). Organisaatiot käyttävät usein paljon resursseja sopivien henkilöiden löytämiseen, rekrytointiin ja palkkaukseen, mutta työntekijän perehdytykseen ei välttämättä panosteta samalla lailla. Reinbothin (2008, 82) mukaan perehdytys on ”yksi työsuhteen laiminlyödyimmistä toimista”. Organisaatioiden tulisi nähdä perehdytyksen pitkän aikavälin hyödyt ja se, miten tämän hetken perehdytettävä vaikuttaa organisaation menestykseen tulevaisuudessa (Eklund 2018, 42).

Nuorten odotukset ja toiveet työnantajaa kohtaan ovat erilaisia kuin aiempien sukupolvien. Z-sukupolvi on kiinnostunut työnantajayrityksen arvoista ja työpaikan valintaan vaikuttavat vastuullisuus, luonto ja kestävä kehitys, sekä ihmisläheisyys, työilmapiiri ja perehdytys (Welling & Kuivanen 2023). Samaan aikaan sitoutuminen työnantajaan on vähentynyt. Vuonna 2018 valmistunut kansainvälinen tutkimus osoitti, että 91 % työntekijöistä on valmis irtisanoutumaan ensimmäisien kuukausien aikana ja jopa 93 % koeaikana, jos työ ei vastaa heidän odotuksiaan. Suurimmat syyt irtisanoutumiseen olivat heikko johtaminen ja eroavaisuudet sen suhteen, miten työtä on kuvailtu ja mitä se käytännössä on ollut. Kolmanneksi yleisimpänä syynä tutkimuksessa nousi esiin asianmukaisen perehdytyksen puute, joka oli irtisanoutumisen syynä 36 % vastaajista. (Robert Half 2018.)

Uusien sukupolvien sitoutumattomuudesta, ja perehdytyksen merkityksestä siihen, kertoo myös vuonna 2019 valmistunut tutkimus, jossa Shufutisnky ja Cox (2019) tutkivat milleniaalien kokemuksia perehdyttämisestä. Tutkijat havaitsivat, että osa juuri aloittaneista oli valmis irtisanoutumaan jo ensimmäisen työpäivän jälkeen, jos organisaatiossa ei ollut käytössä kunnollista perehdytysprosessia. Monet vastaajista olivat pettyneitä puutteelliseen tai kokonaan puuttuvaan esiperehdytykseen. Adkinsin (2016) ja Petrucellin (2017) kertovat, että suunnilleen 20 % milleniaaleista siirtyy toiseen työpaikkaan joka vuosi ja 18–34-vuotiaista lähes 30 % aikoo vaihtaa työpaikkaa lähiaikoina. Tutkimuksessa nousi esille selkeä tarve kunnolliselle esiperehdytykselle, sillä milleniaalit toivoivat saavansa tietoa monista asioista jo ennen varsinaista töiden aloitusta. (Shufutinsky & Cox 2019.) Milleniaalit ovat syntyneet vuosina 1981–1996 eli he ovat tällä hetkellä 28–43-vuotiaita. Z-sukupolvi on syntynyt vuosina 1997–2012, jolloin he ovat tällä hetkellä 12–27-vuotiaita. (Beresford Research julkaisuaikatuntematon.)

Useille työntekijöille työtarjouksen vastaanottaminen ei vielä merkitse sitoutumista työnantajaan. Deittailun maailmasta tuttu termi ghostaaminen on yleistynyt myös rekrytoinneissa. Jaatisen (2018) mukaan ghostaaminen rekrytoinneissa tarkoittaa, että työnhakija katoaa tai lopettaa yhteydenpidon ilman mitään selityksiä. Indeedin tutki asiaa toteuttamalla kyselyn, johon vastasi yli 4 000 työnhakijaa ja noin 900 yritystä. Kyselyn mukaan 83 % työnantajista oli kokenut ghostaamista ja 65 % oli käynyt niin, että työntekijä ei ollut saapunut ensimmäisenä päivänä töihin. (Lewis 2019.) Yksi asia millä työnantaja voi vaikuttaa uuden työntekijän ensimmäisiin kokemuksiin on viestintä. Brienzan mukaan (2018) Career Builderin vuonna 2017 yhdysvaltalaisille ja kanadalaisille työnhakijoille tehdessä tutkimuksessa 40 % yli 5 000 vastaajasta oli kokenut puutteita viestinnässä työtarjouksen

hyväksymisen ja ensimmäisen työpäivän välillä. Viestinnän puutteet tänä voivat luoda epävarmuutta ja saada työntekijän kyseenalaistamaan päätöksensä ottaa paikka vastaan.

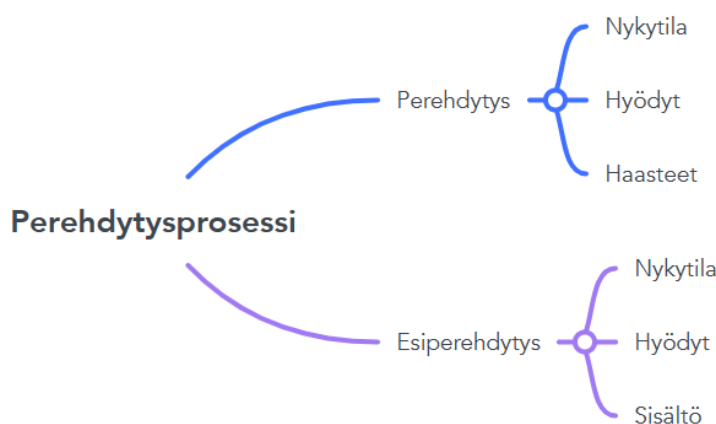
Vahva esiperehdytysprosessi voi lisätä uusien työntekijöiden pysyvyyttä jopa 82 % ja minimoida ennen työsuhteen alkua irtisanoutuvien määrää (Talmundo julkaisuaika tuntematon). Esiperehdytyksellä tarkoitetaan työsuhteen sopimisen ja töiden aloituksen välisellä ajanjaksolla tapahtuvaa perehdytystä (Operaria 2021). Esiperehdytyksen avulla voidaan vähentää työn aloitukseen liittyvää tietotulvaa, keventää esihenkilöiden työmäärää ja vähentää uuden työntekijän kokemaa epävarmuutta ja stressiä (Pellinen 2020).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä esiperehdytykseen ja tutkia toimeksiantajayrityksessä aloittaneiden uusien työntekijöiden tyytyväisyyttä saamaansa esiperehdytykseen. Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa esiperehdytyksen nykytilaa työntekijöiden näkökulmasta ja kerätä tietoa siitä, mitä muutoksia he olisivat toivoneet esiperehdytykseensä.

Opinnäytetyö etsii vastauksia kysymyksiin 1. ”Miten tyytyväisiä uudet työntekijät ovat esiperehdytykseensä? ja 2. ”Mitä muutoksia työntekijät olisivat toivoneet esiperehdytykseensä?”.

2 PEREHDYTYS

Tähän opinnäytetyöhön keskeisesti liittyviä käsitteitä ovat perehdytys ja esiperehdytys. Perehdytys ja siihen mahdollisesti sisältyvä esiperehdytys ovat osa perehdytysprosessia, joten esiperehdytyksen teoreettiseen viitekehykseen sisältyvät perehdytys, sen nykytila ja hyödyt (kuva 1). Perehdytyksen yleiset haasteet kattavat myös esiperehdytyksen haasteet. Esiperehdytyksen osalta käsitellään sen nykytilaa, hyötyjä ja sisältöä.



KUVA 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

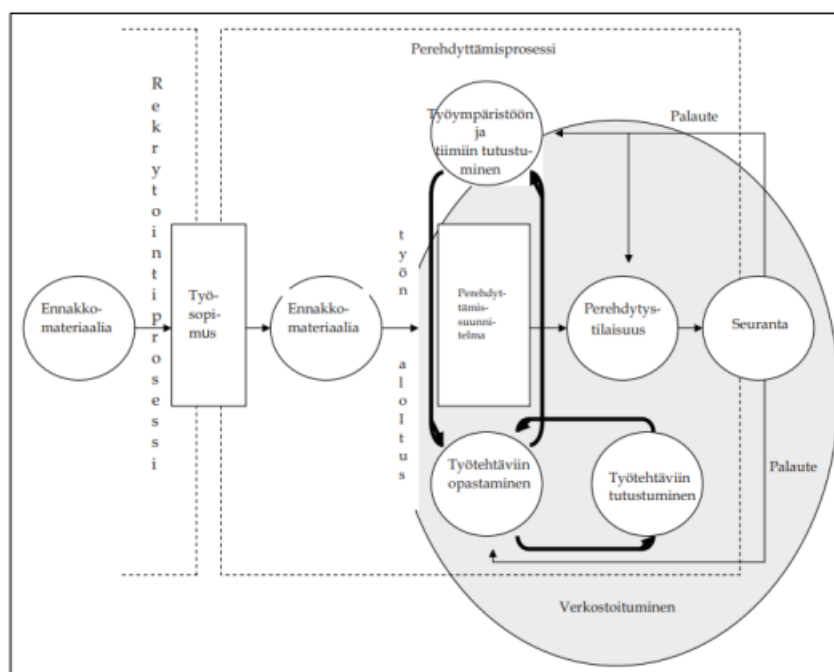
Perehdytyksellä viitataan kaikkiin niihin toimenpiteisiin, jotka auttavat uuden työntekijän tutustumaan työpaikkaan, sen käytäntöihin, ihmisiin ja työhön liittyviin odotuksiin (Ahokas ja Mäkeläinen 2013). Työturvallisuuslaki määrittelee työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta muun muassa, että työntekijälle on annettava riittävästi perehdytystä itse työhön, työolosuhteisiin, työhön liittyviin menetelmiin ja työvälineisiin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 §). Eklund (2018, 25) lisää, että perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön.

Adlerin ja Castron (2019) vahvistavat, että perehdytyskokemus luo pohjan odotuksille siitä, miten organisaatiossa käyttäydytään, ja pidetään yhteyttä muihin jäseniin ja siihen, miten työntekijä tulee menestymään uudessa työssään. Aloituskokemus luo myös mielikuvan siitä, mitä organisaatio pitää tärkeänä ja arvostaa, ja miten uusi työntekijä tulee sopimaan organisaatioon, tiimiin ja työhön. Ensimmäisillä kokemuksilla on myös yhteys siihen, miten työntekijä sopeutuu tulevaisuudessa organisaation uusiin projekteihin tai tiimeihin. (Jeske & Olson 2022.)

Perehdytys vaatii uudelta työntekijältä uuden oppimista ja taitoa soveltaa oppimaansa työssään. Perehdytys kannattaa hyödyntää myös organisaation oppimisen mahdollisuutena, sillä uudet työntekijät voivat tarjota arvokkaita näkökulmia esimerkiksi perehdytysprosessin uudelleen suunnitteluun. (Eklund 2018, 25.) Perehdytysaika kannattaa hyödyntää, sillä uusi työntekijä on valmis oppimaan uutta, ja onnistunut perehdytys mahdollistaa uudelle työntekijälle merkityksellisen siirtymän osaksi uutta työyhteisöä (Huhta & Myllyntaus 2023, 281).

Perehdytyksen tulisi linkittyä saumattomasti organisaation muihin prosesseihin ja johtamiskäytäntöihin sekä tukea strategiaa. Organisaation tavoitteista ja työntekijästä riippuen perehdytyksen tavoitteita voivat olla esimerkiksi organisaatiokulttuurin vahvistaminen, organisaation strategian tukeminen, työntekijöiden sitoutuminen, nopea rutiinitehtävien hallinta tai työn merkityksen kokemuksen vahvistaminen. (Eklund 2018, 27–30.) Hyvässä perehdytyksessä otetaan huomioon perehdytettävän ajatukset ja hyödynnetään niitä organisaation oppimiseen (Heiliö 2020). Organisaatioiden on tärkeää ymmärtää työntekijöidensä odotuksia, arvoja, asenteita, ajattelua ja käyttäytymistä ja pyrkiä vastaamaan niihin hyvin suunnitellulla perehdytysohjelmalla (Chillakuri 2020).

Kuvasta 2 näkyy Ketolan (2010, 138) määritelmä perehdyttämismisprosessista. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin ajanjaksoon, joka alkaa rekrytointiprosessin päättymisestä ja työtarjouksen hyväksymisestä, ja joka päättyy ensimmäiseen työpäivään. Tässä työssä tätä ajanjaksoa kuvaamaan käytettiin käsitettä esiperehdytys.

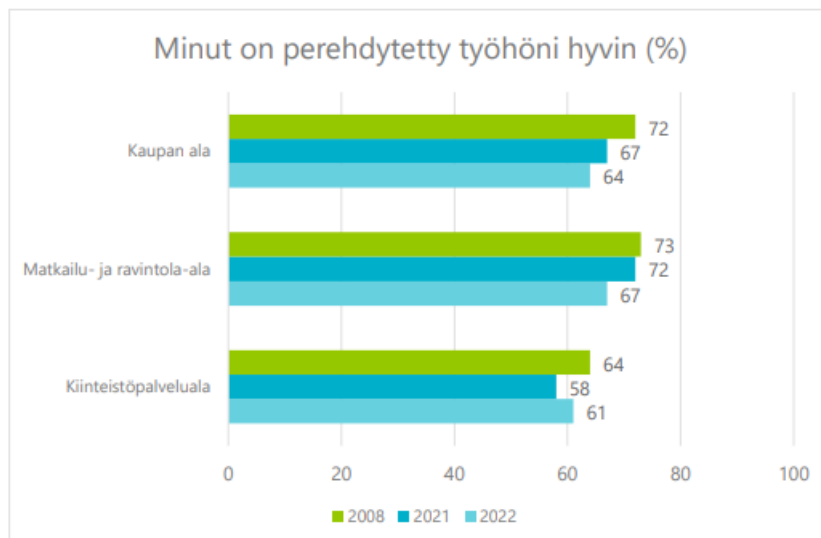


KUVA 2. Perehdytysprosessi (Ketola 2010, 138)

2.1 Perehdytyksen nykytila

Suomessa toteutettiin vuonna 2022 tutkimus, joka käsitteli palvelualojen työntekijöiden työhyvinvointia ja osaamista, ja jossa oli yli 3 000 vastaajaa. Kyselyyn vastanneista vain 64,4 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että heidät oli perehdytetty työhön hyvin (kuva 3). Vuosien 2008 ja 2021 vastaaviin tutkimuksiin verrattuna kokemus perehdytyksestä oli laskenut kaupan alalla 8 prosenttiyksikköä ja matkailu- ja ravitsemisalalla 6 prosenttiyksikköä (Turunen, Remes, Pehkonen & Lindström 2023, 11, 58–59.) Työterveyslaitoksen (julkaisuaika tuntematon) mukaan hyvin toteutettu perehdytys lisää yrityksen vetovoimaa ja pitovoimaa, kun taas huonosti hoidettuna se voi johtaa työntekijän irtisanoutumiseen. Huhdan ja Myllyntauksen (2021, 10) mukaan vetovoima koostuu kolmesta osa-alueesta; työntekijöiden houkuttelemisesta, pitämisestä ja työn imun lisäämisestä. Rintamäen (2023) mukaan pitovoimatekijät ovat jokaisessa yrityksessä erilaiset, mutta pitovoimaa voi syntyä

esimerkiksi työntekijöiden tyytyväisyydestä työtehtäviin, työyhteisöön ja työnantajaan.



KUVA 3. Perehdytykseen tyytyväisien osuus toimialoittain (Turunen ym. 2023, 59)

2.2 Perehdytyksen hyödyt

Onnistunut perehdytys vahvistaa henkilön päätöstä tulla töihin yritykseen ja antaa lisää tietoa esimerkiksi yrityksen arvoista ja kulttuurista sekä siitä, miten oma työ ja sen tavoitteet kytkeytyvät yrityksen tavoitteisiin. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä kokee itsensä arvostetuksi ja saa työnantajasta hyvän mielikuvan. (Arthur 2012, 524.) Onnistuneen perehdytyksen avulla voidaan vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen ja tehokkuuteen, työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, tasalaatuisuuteen ja prosessin kehittämiseen (Eklund 2018, 31). Bhaktan ja Medinan (2021) mukaan muodollinen perehdytysprosessi voi lisätä työntekijöiden pysyvyyttä 69 % ja auttaa uusia työntekijöitä saavuttamaan tuottavuuden kaksi kuukautta aiemmin. Työterveyslaitoksen (julkaisuaika tuntematon) mukaan hyvin toteutettu perehdytys lisää palvelualan yrityksen vetovoimaa ja pitovoimaa, kun taas huonosti hoidettuna se voi johtaa työntekijän irtisanoutumiseen.

Perehdytystä voi ajatella myös osana työnantajan houkuttelevuutta, jota rakennetaan usein rekrytointia ajatellen. Sen ei kuitenkaan tulisi päättyä siihen, kun työntekijä allekirjoittaa sopimuksen, vaan sen tulisi rekrytoinnin lisäksi jatkua läpi perehdytysprosessin ja työkokemuksen. Tällöin työntekijästä tulee sitoutuneempi ja vakuuttuneempi siitä, että hänen valintansa tulla töihin yritykseen oli oikea. (Jeske & Olson 2021.) Perehdytyksellä on usein suuri merkitys työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työn imuun (Bowers, Thal & Elshaw 2023, 167). Perehdytyksen avulla voidaan lisätä työntekijän itseluottamusta ja edistää työhyvinvointia siten, että kasvatetaan työntekijän tietoisuutta häneen kohdistuvista odotuksista ja hänen merkityksestään työyhteisössä. (Uusitalo 2023; Forma 2023.)

Vaikka perehdytys itsessään vie aikaa, niin hyvin hoidettuna perehdytys lopulta säästää yrityksen resursseja, joten siihen kannattaa investoida. Hyvin suunniteltu perehdytys nopeuttaa perehdytysprosessin läpivientiä ja säästää siten aikaa. Huonosti hoidettuna perehdytys voi aiheuttaa irtisanoutumisia (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon). Irtisanoutumiset johtavat rekrytointiin siitä ai-

heutuvine kustannuksineen ja uuteen perehdytysprosessiin kustannuksineen. Rekrytoinnin aiheuttamat kustannukset riippuvat muun muassa rekrytointiprosessiin osallistuvien henkilöiden määrästä, rekrytointiin käytettävästä työajasta, rekrytoijien palkoista ja työnantajan sivukuluista, rekrytoinnin vaihtoehtoiskustannuksista ja markkinoinnin kustannuksista (Matikka 2021). Eklund (2018, 33–34) kertoo, että nykyisen työntekijän tilalle otettu uusi työntekijä voi tulla maksamaan yritykselle työntekijän kaksinkertaisen vuosipalkan verran.

2.3 Perehdytyksen haasteet

Reinbothin (2008, 82) mielestä perehdyttämisen yleisimmät virheet ovat: perehdyttämiselle ei nähdä olevan riittävästi aikaa ja perehdytyksessä tarjotaan liikaa tietoa. Eklund puolestaan (2018, 33) nostaa esiin yleisinä haasteina organisaation epärealistiset odotukset ja huonosti johdetun perehdytysprosessin. Hyvin hoidetulla perehdytyksellä uusi työntekijä saadaan tuottavaksi nopeasti, kun taas huonosti johdettuna tehokkuuden saavuttamiseen menee pidempään, tai tehokkuutta ei saavuteta koskaan yhtä hyvin. Epäonnistunut perehdytys voi aiheuttaa jatkuvan tehokkuuden laskun, joka voi lopulta johtaa huonon töistä suoriutumisen vuoksi työsuhteen päättymiseen.

Ketolan (2010, 146–152) tutkimuksessa perehdytysohjelmien epäonnistumiseen olivat vaikuttaneet esimerkiksi virheelliset olettamukset, perehdytyksen puuttuminen tai perehdytyksen laiminlyönti, huonot asenteet, esihenkilöiden väsymys ja kiire, sekä uusien työntekijöiden omatoimisuuden puute. Virheelliset olettamukset olivat syntyneet esimerkiksi työnkuvan epäselvyyksistä tai muutoksista kesken rekrytointiprosessin. Virheellisiä odotuksia oli aiheutunut myös kiiretilanteista, joissa uusi henkilö oli asetettu vastuuseen uudessa tehtävässä liian pian ja puutteellisella perehdytyksellä. Tällöin henkilön sitoutuminen työhön ja mahdollisuus selviytyä työstä tehokkaasta on huono. Perehdytyksen puute tai laiminlyönti voi johtua esimerkiksi siitä, että perehdytykseen ei ole ollut riittävästi aikaa. Perehdytyksen epäonnistuminen saattaa jäädä huomaamatta, jos työntekijä jollain tasolla selviää tehtävistään. Pahimmillaan perehdytyksen epäonnistuminen johtaa työntekijän irtisanoutumiseen.

Ketolan tutkimuksessa havaittiin myös piittaamattomuutta, välinpitämättömyyttä ja huonoa asennetta perehdyttämistä kohtaan. Nämä näkyivät esimerkiksi uuden työntekijän yksinjättämisenä tai tönkeytenä. Huonoon asenteeseen vaikuttivat myös liiallinen työpaine yrityksessä, jota säilytettiin heti uuden työntekijän harteille. Ongelmia perehdytyksessä voi aiheuttaa myös esihenkilöiden väsymys, joka voi johtua esimerkiksi organisaatiomuutoksista ja suuresta määrästä uusia työntekijöitä. Liiallista kiirettä aiheuttivat erityisesti suuret määrät uusia työntekijöitä ja se, että perehdyttämiseen ei ollut varattu riittävästi aikaa, vaan perehdyttäminen oli pois perehdyttäjän omaan työhön käytettävästä ajasta. Tutkimuksessa nousi esiin toistuvasti, että uusille työntekijöille annettiin liikaa tietoa liian nopeasti. Ongelmaksi saattoi muodostua myös se, että uudet työntekijät eivät välttämättä olleet kovin omatoimisia tai aktiivisia, jolloin perehdytys kärsi siitä. (Ketola 2010, 148–152.)

Lempiäisen (2023, 35) opinnäytetyön tutkimuksen tulokset vahvistavat Ketolan tutkimuksen tuloksia. Lempiäisen tutkimuksessa esiperehdytyksen haasteiksi nousivat esiin mahdollinen työntekijän kiinnostuksen ja motivaation puute ja esiperehdytysmateriaalin liiallinen tietomäärä. Mikäli työntekijä ei

ole kiinnostunut ja motivoitunut, niin voi olla hän ei tutustu esiperehdytysmateriaaleihin. Myös esiperehdytysmateriaalin tiedon määrään kannattaa kiinnittää huomiota, jotta siinä on vain työn aloittamisen kannalta olennaisia asioita.

Myös Narkiniemi (2020) nostaa esiin kiireen yhtenä syynä puutteelliseen perehdytykseen. Perehdytys saatetaan sivuuttaa liiallisen kiireen takia, jonka takia perehdytyksessä saatetaan keskittyä kokonaiskuvan sijaan yksittäisiin työtehtäviin. Tällöin työntekijä ei saa kattavaa käsitystä siitä mitä tehdään ja miksi tehdään. Puutteellinen perehdytys saattaa aiheuttaa ovat työntekijän sitoutumattomuutta, alhaista motivaatiota, työn suorittamista ilman omaa ajattelua, työntekijän potentiaalin hyödyntämättä jättämistä ja työntekijöiden irtisanoutumista.

Perehdytyksen aikana uusi työntekijä joutuu kokemaan paljon muutoksia, mikä aiheuttaa työntekijälle stressiä. Liiallinen tai pitkittynyt stressi johtaa työntekijän suorituskyvyn laskuun. Tästä seuraa vaikeuksia oppimisessa, keskittymisessä sekä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyvyssä. Tämän vuoksi perehdytyksessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että uudelle työntekijälle annetaan oikeanlaista, oikea-aikaista ja oleellista tietoa eri vaiheissa perehdytystä. Perehdytystilanne itsessään aiheuttaa uudelle työntekijälle stressiä, joten on syytä huolehtia, että muiden ärsykkeiden määrä ei kasva liian suureksi. On myös syytä huomioida, että uuden työntekijän ei voida olettaa muistavan kaikkea mitä heti työsuhteen alussa on käyty läpi, vaan asioita tulee kerrata. (Eklund 2018, 48–49, 54.)

3 ESIPIPERHDYTYS

Työelämän muutoksissa ja uusien sukupolvien astuessa työelämään, hyvän työntekijäkokemuksen tärkeys korostuu koko ajan enemmän. Työntekijäkokemus rakentuu kaikista työsuhteen vaiheissa koetuista kokemuksista ja alkaa muotoutua jo rekrytointiprosessin aikana. Ensimmäisellä mielikuvalla työnantajasta on iso merkitys. Erinomaisella työntekijäkokemuksella on kauaskantoiset vaikutukset; se sitouttaa työntekijää, houkuttelee uusia työntekijöitä ja näkyy työn tuloksissa (Erinomainen työntekijäkokemus on avaintekijä strategian onnistumiselle 2023). Työntekijäkokemuksen muodostuminen alkaa jo rekrytointiprosessin aikana. Organisaatioon liittymisen alkuvaihe on erityisen kriittistä aikaa, sillä silloin uudet työntekijät kokevat epävarmuutta työn ja organisaation vaatimuksista, sekä heidän soveltuvuudestaan työhön (Klein & Heuser 2008, 280). Myös Uusitalo (2023) muistuttaa, että työsuhteen alun kokemuksilla voi olla kauaskantoisia vaikutuksia. Uusitalon mukaan ensimmäisten työkokemusten vaikutukset voivat ulottua kauan henkilön käsitykseen työelämästä, työhön liittyviin asenteisiin ja työuraan.

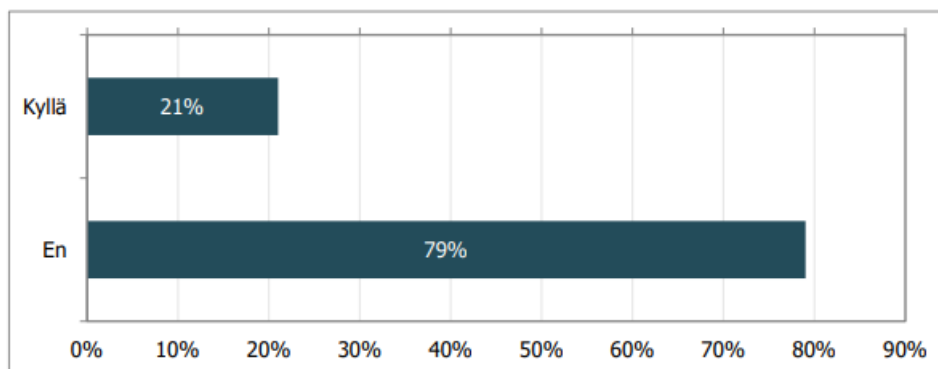
Monet organisaatiot aloittavat perehdyttämisen vasta ensimmäisenä päivänä, mutta osa yrityksistä on ymmärtänyt, että perehdytys on tärkeää aloittaa jo aiemmin. Tällöin työntekijät pysyvät sitoutuneina ja motivoituneina. Viitalan (2021, 83) mukaan ennen työhön tuloa tapahtuva perehdyttäminen alkaa jo rekrytointiprosessin aikana, jolloin hakijalle kerrotaan työpaikasta ja työstä. Viitala muistuttaa, että mitä enemmän työntekijä on saanut tietoa työstä ja työpaikastaan, sitä paremmin työntekijä voi valmistautua töiden aloitukseen, ja sitä paremmin perehdytysvaihe tulee sujumaan. Perehdytys itsessään lisää myös uuden työntekijän hyvinvointia, sillä mitä vähemmän hänen tarvitsee jännittää, niin sitä vähemmän hän rasittuu fyysisesti ja henkisesti. Myös Luukka (2019, 291) haastaa yrityksiä ajattelemaan niin, että perehdytys alkaa jo työhaastatteluista.

Esioperehdytys tapahtuu siis ennen työntekijän ensimmäistä työpäivää. Sen tarkoituksena on sekä pitää työntekijä sitoutuneena ja innostuneena aloittamaan työssään, että antaa työntekijälle aloitukseen liittyvää välttämätöntä käytännön tietoa, joka helpottaa työn aloitusta. Esioperehdytyksen aikana työnantajan edustajan tulisi olla valmiina vastaamaan uuden työntekijän kysymyksiin ja huolenaiheisiin. Esioperehdytyksen kesto vaihtelee sen mukaan, miten kauan ennen varsinaista työn aloitusta työsuhteesta on sovittu. (Verlinden julkaisuaika tuntematon.)

3.1 Esioperehdytyksen nykytila

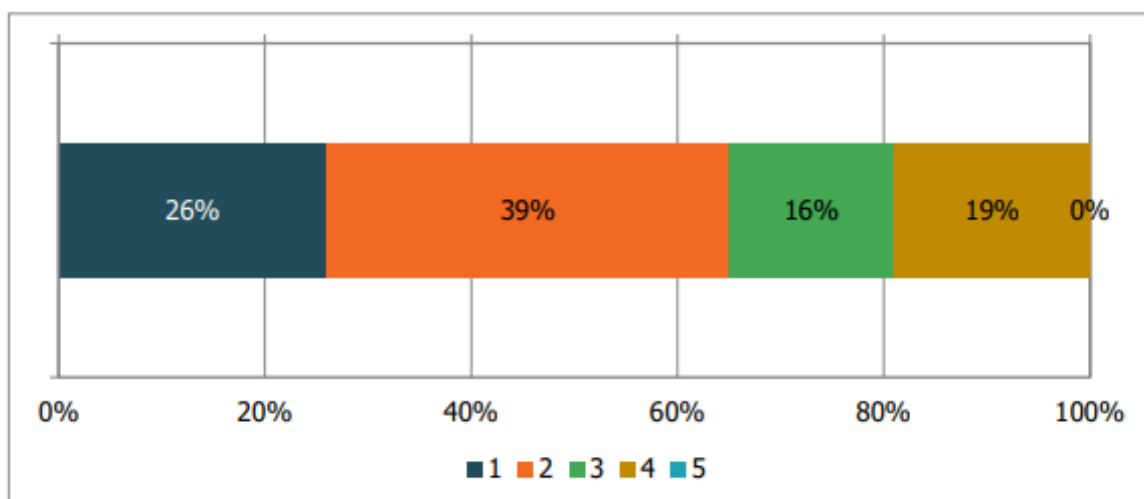
Esioperehdytyksessä on paljon kehitettävää niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin. Talmundon kansainvälisessä tutkimuksessa oli 250 vastaajaa, jotka koostuivat henkilöstöalan ammattilaisista ja äskettäin työnsä aloittaneista työntekijöistä. Tutkimuksen mukaan 64 % vastaajista ei kokenut saaneensa esioperehdytystä lainkaan, ja 40 % vastaajista ei ollut saanut edes välttämätöntä vähimmäistason tukea ennen ensimmäistä työpäivää. Saman tutkimuksen mukaan 55 % vastaajista ei ollut vielä 3 kuukauden jälkeenkaan selkeää mitkä yrityksen missio ja arvot ovat. 35 % vastaajista ei kokenut työnantajan auttaneen heitä lainkaan valmistautumaan ensimmäiseen työpäivään. (Talmundo julkaisuaika tuntematon, 16–17.)

Urrila ja Urrila tutkivat vuonna 2023 Savonia-ammattikorkeakoulun liiketalouden päiväopiskelijoiden perehdytyskokemuksia työelämässä ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksessa oli 39 vastaajaa. Vastaajista 82 % oli 21–24-vuotiaita ja 18 % 25–30-vuotiaita. Tutkimuksen tulosten mukaan 79 % vastaajista oli saanut ennakkoperehdytystä eli esiperehdytystä, kun taas 21 % ei ollut saanut lainkaan esiperehdytystä (kuva 4). Vastaajien saaman esiperehdytys oli sisältänyt esimerkiksi luetuttavia ennakkomateriaaleja, Teams-perehdytystä, perehdytysjakson tai toimipaikkakerroksen ennen töiden aloitusta. (Urrila & Urrila 2023, 18–24.)



KUVA 4. Vastaajille tarjottu ennakkoperehdytys (Urrila & Urrila 2023, 24)

Urrilan ja Urrilan tutkimuksessa selvitettiin stressin määrää työsuhteen alun eri vaiheissa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten mukaan 26 % vastaajista koki todella paljon stressiä tehtävään valituksi tulemisen ja työn aloittamisen välillä (kuva 5). Kysymys esitettiin vastaajille, joiden tehtävään valituksi tulemisen ja työn aloittamisen välinen aika oli vähintään yksi viikko. Tulosten mukaan kaikki vastaajat kokivat stressiä tällä ajanjaksolla eli esiperehdytysaikana. Muut tutkimuksen kysymykset perehdytyksen eri ajankohtiin liittyvästä stressistä olivat kokemus stressistä perehdytyksen aikana, perehdytyksen päätyttyä seuraavan 0–2 viikon aikana ja perehdytyksen päätyttyä seuraavan 2–4 viikon aikana. Todella paljon stressiä koki perehdytysaikana 15 %, perehdytyksen jälkeen 0–2 viikon aikana 5 % ja perehdytyksen jälkeen 2–4 viikon aikana 5 %. Vastaajien kokemusten mukaan todella paljon koetun stressin määrä oli selvästi suurin esiperehdytysaikana. (Urrila & Urrila 2023, 28–30.)



KUVA 5. Stressikokemus tehtävään valituksi tulemisen ja töiden aloituksen välillä 1=todella paljon 5=todella vähän (n=31) (Urrila & Urrila 2023, 28)

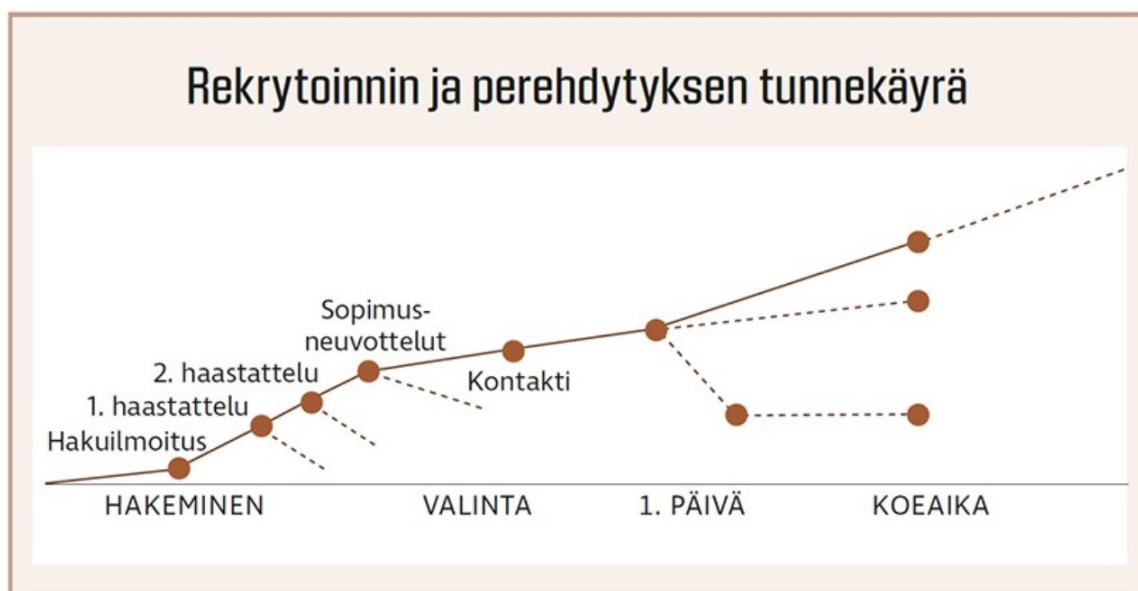
3.2 Esiperehdytyksen hyödyt

Vuonna 2022 tehdyn pohjoisamerikkalaisen tutkimuksen tuloksissa perehdytys oli nostettu vuoden 2023 keskeisimmäksi painopisteeksi. Tutkimuksen mukaan esiperehdytys lisää työntekijän sitoutuneisuutta. Tutkimuksen vastaajista 83 % lisäsi halua sitoutua yritykseen, jos he olivat saaneet ennen ensimmäistä työpäivää puhelun tai viestin esihenkilöltään. Mikäli yrityksellä oli useita tapoja viestiä tavoitteista ja mahdollisuus tavata tulevia tiimin jäseniä ja saada vastauksia kysymyksiin ennen ensimmäistä työpäivää, halu sitoutua yritykseen kasvoi 92 %. (Talent Board 2022, 22–23.) Puuttuva vuorovaikutus esiperehdytysaikana voi saada työntekijän tuntemaan jääneensä huomiotta tai epäilemään päätöstään työsuhteen solmimisesta (Verlinden julkaisuaika tuntematon).

Jeske ja Olson (2021) ovat sitä mieltä, että esiperehdytys on välttämätöntä, jotta uudet työntekijät säilyttävät kiinnostuksensa ja motivaationsa tulla töihin yritykseen. Operarian (2021) mukaan esiperehdytyksen tavoitteena on helpottaa ja nopeuttaa työntekijän työn aloitusta, vähentää epävarmuutta sekä innostaa ja sitouttaa työntekijä uuteen työhön. Talmundon (julkaisuaika tuntematon) mukaan esiperehdytys vähentää perehdytykseen käytettyä aikaa, keventää yrityksen perehdyttäjien työtaakkaa ja nopeuttaa työntekijän tuottavuutta. Tarjoamalla uusille työntekijöille työn kannalta olennaisia tietoja ennen varsinaista työn aloitusta, yritys voi saada aikaan merkittäviä positiivisia tuloksia, kuten lisätä työntekijän sitoutuneisuutta, luoda hyvän hakijakokemuksen, nopeuttaa tuottavuutta ja luoda myönteistä asennetta työnantajaa kohtaan. Brienzan (2018) mukaan esiperehdytys lisää merkittävästi työntekijöiden pysyvyyttä ensimmäisen vuoden aikana.

Esiperehdytyksen avulla voidaan uudelle työntekijälle tarjota uudessa työssä tarvittavat tiedot, kattava kuva yrityksestä, sen arvoista ja kulttuurista. Työtehtävien selkeä määrittely auttaa uutta työntekijää ymmärtämään roolinsa ja häneen kohdistuvat odotukset. Tiimin esittely lisää avoimuuden tunnetta ja vahvistaa työntekijän tuntemusta siitä, että hän on tervetullut. Etukäteen esitelty perehdytysuunnitelma ensimmäiselle päivälle, viikolle ja kuukaudelle luo perehdytykselle rakenteen. (Mulcahy julkaisuaika tuntematon.) Esiperehdytys voi vaikuttaa myös työntekijän tuottavuuteen. Jos työntekijällä on positiivisia kokemuksia esiperehdytyksestä ja perehdytyksestä, niin he ovat tuottavampia ensimmäisinä viikkoina ja ovat todennäköisesti sitoutuneempia työnantajaan (Talent Board 2022, 71).

Luukka (2019, 289–290) kuvaa rekrytoinnin ja perehdytyksen tarpeellisuutta työsuhteen alun tunnekäyrän avulla (kuva 6). Kuvassa näkyy seitsemän kontaktipistettä, joissa vaikutetaan työntekijän tunnetiloihin. Jokainen kontaktipiste on mahdollisuus rakentaa, tai latistaa, työntekijän innostus. Ennen ensimmäistä päivää työntekijän tunnetilaa ja innostusta pitäisi pyrkiä kasvattamaan kontaktipisteestä toiseen.



KUVA 6. Työsuhteen alun tunnekäyrä (Luukka 2019, 289)

3.3 Esiperehdytyksen sisältö

Organisaation tulisi perehdytysprosessia suunnitellessaan pohtia, mitä tavoitteita perehdytyksellä halutaan saavuttaa, miten se edistää organisaation strategiaa ja miksi siihen kannattaa investoida resursseja. Perehdytyksen tavoitteina voivat olla esimerkiksi strategian tukeminen, kulttuurin vahvistaminen, työntekijöiden sitouttamisen edistäminen, osaamisen kehittäminen, työntekijöiden keskinäisen tutustumisen mahdollistaminen, työn merkityksellisyyden kokemuksen lisääminen tai vuorovaikutuksen laadun parantaminen. (Silvonen 2020.) Talmundon kansainvälisen tutkimuksen mukaan uusien työntekijöiden viisi tärkeintä toivetta perehdytykseen liittyen olivat vastaaminen työntekijöiden tärkeisiin kysymyksiin, epäilyksien hälventäminen, avoimuuden ilmapiirin rakentaminen, panostaminen vuorovaikutukseen työntekijän kanssa ja työntekijöiden menestymisen mahdollistaminen varhaisessa vaiheessa (Talmundo julkaisuaika tuntematon, 25).

Perehdytystä suunnitellessa tulisi esimerkiksi miettiä, miten yrityksen ydinarvot näkyvät perehdytyksessä, onko työntekijöiden yksilöllisyys ja monikulttuurisuus huomioitu, ja miten digitaalisuutta voitaisiin hyödyntää perehdytyksessä (Työterveyslaitos). Z-sukupolvelle työnantajayrityksen arvot ja vastuullisuus ovat tärkeitä asioita. Z-sukupolvi on myös hyvin ympäristötietoinen ja odottaa yritykseltä eettisyyttä, sekä kaipaa omalta työltään merkityksellisyyttä. Pelkkien arvojen luettelon tai vastuullisuuden kertomisen sijaan Z-sukupolven nuoret haluavat tietää konkreettisesti, miten arvoja ja vastuullisuutta toteutetaan. Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tärkeää. (Welling & Kuivanen 2023.)

Chillakuri (2020) vahvistaa, että Z-sukupolvi valitsee työpaikkansa arvojen perusteella eikä ole kiinnostunut tekemään työtä, joka ei vastaa heidän arvojaan. Myös työhön liittyvien odotuksien ja yksityiskohtien tunteminen on Z-sukupolvelle tärkeää. Z-sukupolvi arvostaa aiempia sukupolvia enemmän tasapainoa työn ja muun elämän välillä sekä odottaa organisaation tarjoavan joustavuutta. Z-sukupolvi haluaa saada tietää tarkasti kaikesta työhön liittyvästä ennen töiden aloitusta. Näiden tietojen valossa jo esiperehdytysvaiheessa on tärkeää tuoda esille mitkä työnantajat arvot ovat ja mi-

ten se niitä käytännössä toteuttaa, sekä miten yritys toteuttaa vastuullisuutta ja eettisyyttä. Kannattaa myös kertoa miten työnantaja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista, jota voi tuoda esiin esimerkiksi kertomalla, miten työntekijä voi vaikuttaa työvuoroihinsa.

Esiperehdytykseen kannattaa sisällyttää työntekijän käsikirja ja tarpeelliset käytännön toimintatavat, kirjautumistiedot erilaisiin alustoihin, ja pääsy mahdollisiin koulutuksiin ja orientaatiovideoihin. Esiperehdytyksen aikana on myös hyvä ohjata uusi työntekijä täyttämään kaikki tarvittavat lomakkeet ja esitiedot. Esiperehdytyksen aikana tulee myös olla valmis vastaamaan kaikkiin yleisiin kysymyksiin. Esiperehdytyksen aikana kannattaa myös esitellä uusi työntekijä työtiimille, jolloin työtiimin jäsenet voivat toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi jo ennen aloitustakin. Uudelle työntekijälle voi myös lähettää jonkin tervetuliaislahjan. Uusi työntekijä kaipaa käytäntötietoa esimerkiksi siitä, milloin ja minne saapua ensimmäisenä työpäivänä, miten töihin tulee pukeutua ja minkälainen ensimmäisen päivän aikataulu. Riittävät tiedot vähentävät uuden työntekijän stressiä ja epävarmuutta. Esiperehdytyksestä kannattaa rakentaa toimimaan mahdollisimman suurilta osin automaatiolla, jolloin aikaa jää enemmän henkilökohtaisiin kosketuspisteisiin. (Brienza 2018.)

Shufutinskyn ja Coxin (2019, 45) mukaan tehokas esiperehdytysohjelma sisältää vuorovaikutusta esihenkilön ja työkavereiden kanssa ja tarvittavien lomakkeiden täyttöö sekä antaa tietoa yrityksestä ja odotuksista tarvittavan osaamisen ja koulutuksen suhteen. Myös Luukka (2019, 288) kannustaa muodostamaan suhteen uuteen työntekijään jo ennen ensimmäistä päivää. Luukka kertoo tosielämän esimerkkien kautta, että uudelle työntekijälle voi esimerkiksi lähettää tervetuliaiskirjeen, uuden työntekijän voi kutsua työnpaikan juhliin tai tiimin illanviettoon, tai esihenkilö voi soittaa uudelle työntekijälle viikkoa ennen aloitusta ja käydä läpi, mitä ensimmäisellä työviikolla on odotettavissa. Puhelu tai viesti tulevalta esihenkilöltä lisää uuden työntekijän halukkuutta luoda suhde työnantajaan huomattavan paljon. Vielä parempaan lopputulokseen päästään, jos työnantaja tarjoaa useampia vaihtoehtoja kommunikointiin ja mahdollisuuden saada vastauksia kysymyksiin ennen ensimmäistä työpäivää (Talent Board 2022, 74.).

Pellisen (2020) mukaan esiperehdytyksessä kannattaa antaa tietoa työnantajasta, käytännön ohjeita työskentelyyn ja ohjeita yhdessä toimimiseen. Työnantajasta kannattaa kertoa esimerkiksi mistä liiketoiminta koostuu ja mikä yrityksen toiminta-ajatus on. Lisäksi kannattaa kertoa asiakkaista ja siitä miten uusi työntekijä voi omalla työpanoksellaan vaikuttaa yhteisiin tavoitteisiin pääsemiseen. Käytännön ohjeista kannattaa kertoa työpaikalle saapumisesta ja siellä liikkumisesta, ruokailuista ja tauoista, turvallisuusohjeista, pukeutumisesta ja puhelimen käytöstä, sekä työsuhteeseen ja palkanmaksuun liittyvistä asioista. Yhdessä toimimiseen liittyen kannattaa tuoda esiin yrityksen arvot ja toimintaperiaatteet, ja se, millaisia asioita yrityksessä arvostetaan ja mitataan, ja minkälaista käyttäytymistä työntekijöiltä odotetaan. Esiperehdytykseen voi olla kannattaa sisällyttää myös työelämän pelisääntöjä, etenkin jos uudet työntekijät ovat nuoria. Huhta ja Myllyntaus (2023, 281) muistuttavat, että perehdytyksen sisällön ja määrän suhteen kannattaa olla kriittinen. Perehdytystä suunnitellessa kannattaa miettiä onko sisältö arvokasta uudelle työntekijälle, mikä määrä tietoa on sopiva ja miten sisältö on tahdistettu.

Heiliö (2020) suosittelee miettimään perehdytysprosessia suunnitellessa sen modulaarisuutta, monimuotoisuutta, selkeyttä ja seurattavuutta, saumattomuutta, innostavuutta, joustavuutta ja dialogisuutta. Modulaarisuudella tarkoitetaan sitä, että perehdytys hajautetaan systemaattisesti ajallisesti eli pilkotaan sopivan kokoisiin osiin. Monimuotoisuus perehdytyksen suunnittelussa on sitä, että mietitään sen muotoja ja lähestymistapoja. Mitkä asiat voidaan perehdyttää itseopiskellen ja mitä asioita tulee perehdyttää henkilökohtaisesti? Vaihtelevuus tuo kiinnostavuutta ja oikeat keinot tehostavat ajankäyttöä ja vähentävät kustannuksia. Hyvä perehdytysprosessi on selkeä, ennakoitava ja helposti seurattava. Perehtyjän on myös tärkeää tietää mitä odotuksia häneen kohdistuu missäkin kohden prosessia. Prosessin tulee myös olla saumaton ja loogisesti etenevä, vaikka se koostuisi erilaisista osista ja keinoista. Perehdytyksen innostavuutta lisää se, että perehdytys etenee sopivaa vauhtia ja asiat ovat perehtymiseen nähden olennaisia.

North American Candidate Experience tutkimuksessa koottiin voittajayritysten parhaita käytäntöjä yhteen. Perehdytyksen osalta voittajayritysten käytäntöihin kuului esimerkiksi tavoitettavuus koko prosessin ajan, uusien työntekijöiden sitouttaminen ennen ensimmäistä työpäivää sekä odotusten asettaminen ja palkkauksen jälkeisten seuraavien askeleiden viestiminen. (Talent Board, 52.) Academy To Innovate HR suosituksen mukaan esiperehdytykseen kuuluu tervetuloa-sähköpostin lähettäminen, perehdytyksen suunnittelu ja suunnitelman läpikäyminen työntekijän kanssa, paperitöiden tekeminen, työympäristön valmistelu, työyhteisön tiedotus uudesta työntekijästä sekä yhteydenpito ja uuden työntekijän tavoitettavissa oleminen. (Verlinden julkaisuaika tuntematon.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen aihe valikoitui opinnäytetyöntekijän ja toimeksiantajan kiinnostuksen mukaan. Opinnäytetyöntekijä työskenteli perehdytykseen liittyvien työtehtävien parissa ja toimeksiantajayritys oli kiinnostunut perehdytysprosessin kehittamisestä. Toimeksiantajayrityksessä oli tutkimuksen toimialoittain vaihtelevat toimintamallit esiperehdytyksen suhteen ja toimeksiantajayrityksen tavoitteena oli luoda yritykseen yksi yhteinen perehdytyksen malli, joka sisältäisi myös esiperehdytyksen. Tätä tavoitetta varten tarvittiin tietoa esiperehdytyksen nykytilasta ja työntekijöiden kokemuksista siihen liittyen.

Tutkimuksen aihe rajattiin pääasiassa tekijän mielenkiinnon ja käytettävissä olevien resurssien perusteella, mutta rajauksessa huomioitiin myös toimeksiantajan toiveet työtä kohtaan. Rajauksessa tutkimus suunniteltiin koskemaan vain työsopimuksen solmimisen ja työn aloituksen välistä aikaa ja tutkimuksessa keskityttiin tutkimaan asiaa työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa esiperehdytyksen nykytilaa työntekijän näkökulmasta ja kerätä tietoa siitä, mitä muutoksia he olisivat toivoneet esiperehdytykseensä. Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselynä, joka pohjautui kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen.

Heikkilän (2014, 12–15) mukaan tutkimusmenetelmää valitessa huomioidaan erityisesti tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite. Tämän tutkimuksen tutkimusongelma liittyi esiperehdytyksen nykytilan tutkimiseen, jonka lisäksi vastaajilta haluttiin saada tietoa esiperehdytyksen kehittämistä varten. Tavoitteena oli saada tuloksia, joita voitaisiin yleistää koskemaan toimeksiantajan esiperehdytystä. Heikkilän (2014, 15) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista saada aikaan yleistettäviä tuloksia, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa siihen ei pyritä. Tutkimuksen perusjoukko oli suuri ja vastauksia haluttiin saada mahdollisimman laajalla otannalla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista saada numeerisesti suuri ja edustava otos, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa lopputuloksena on suppea ja harkinnanvaraisesti koottu näyte.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luonne ja käytettävissä olevat resurssit huomioiden laadullisella tutkimuksella tietoa olisi saatu hyvin pieneltä otannalta. Määrällisen tutkimusmenetelmän valintaa puolsi myös opinnäytetyöntekijän kiinnostus tutkimusmenetelmää kohtaa. Tilastokeskuksen (julkaisuaika tuntematon) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään käyttämään mahdollisimman tarkkoja mittausten menetelmiä ja aineiston analysointiin ja johtopäätösten tekemiseen käytetään tilastollisia menetelmiä. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kyselyn mitta-asteikoista suunniteltiin mahdollisimman tarkkoja ja tutkimusaineiston käsittelyyn käytettiin SPSS-ohjelmistoa.

Työn toimeksiantaja oli Osuuskauppa PeeÄssä. Osuuskauppa PeeÄssä on pääasiassa Pohjois-Savon alueella toimiva osuustoiminnallinen yritys, jonka päätoimialat ovat vähittäiskauppa, matkailu- ja ravitsemiskauppa sekä liikennemyymälä- ja polttonestekauppa. Osuuskauppa peeässä on osa S-ryhmää, joka muodostuu asiakkaiden omistamista osuuskaupoista ja Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta (SOK) sekä sen tytäryhtiöistä (S-ryhmä julkaisuaika tuntematon). Osuuskauppa PeeÄssän toiminta-ajatus on tuottaa palveluja ja etuja asiakasomistajilleen, joita oli vuoden 2023 lopussa yli 127 000. Osuuskauppa PeeÄssällä on noin 80 toimipaikkaa ja sen liikevaihto vuonna 2023 oli yli 754

miljoonaa euroa. Osuuskauppa PeeÄssä on Pohjois-Savon suurin yksityinen palvelualan työnantaja, joka työllistää yli 2 000 työntekijää. (Osuuskauppa PeeÄssä 2024.)

4.1 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena huhti-toukokuussa 2024. Kyselytutkimus sisältää yleensä kyselylomakkeen, jossa on vakioituja kysymyksiä ja strukturoidut eli rajatut vastausvaihtoehdot (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon). Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, jossa kaikille perusjoukkoon kuuluville lähetettiin kutsu vastata kyselyyn. Perusjoukko tarkoittaa sitä kohderyhmää, josta tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita (Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon). Tämän tutkimuksen perusjoukko koostui toimeksiantajayrityksessä 1.1.-16.5.2024 välisenä aikana aloittaneista työntekijöistä. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät henkilöt rajattiin perusjoukosta pois, koska niissä työtehtävissä aloittaneiden työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi vastaajien anonymiteetti olisi vaarantunut. Perusjoukko rajattiin koskemaan tietyn ajan sisällä työt aloittaneita työntekijöitä, sillä Niskanen (julkaisuaika tuntematon, 65) muistuttaa, että vastaajat saattavat muistaa huonosti asioita. Kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla.

4.2 Kyselylomake

Kankaan ja Hämäläisen (2007, 17–25) mukaan perehdyttämisen toteutumisessa kannattaa arvioida esimerkiksi sitä, miten perehtyminen on uuden työntekijän näkökulmasta toteutunut ja millaisia toivomuksia perehdyttävällä on perehdyttämisen suhteen. Perehdytyksen kehittämistarpeiden selvittämisessä arvioidaan, mitkä perehdyttämiseen liittyvät asiat ovat kunnossa, mitkä eivät ja mitkä ovat tärkeimmät kehittämistarpeet.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa pyrittiin kartoittamaan vastaajien tyytyväisyyttä heidän saamaansa esiperehdytykseen, heidän kokemuksiinsa tutkimushetkellä käytössä olevien perehdytysmallien toteutumisesta sekä sitä, mikä esiperehdytyksessä oli onnistunutta ja mihin vastaajat olisivat toivoneet muutoksia. Näiden lisäksi vastaajilta kysyttiin heidän mielipiteitään yleisesti esiperehdytykseen ja sen merkitykseen liittyen. Mielipiteillä nähtiin olevan merkitystä, koska esiperehdytys ei ole vielä yleisesti käytetty tai tunnettu osa perehdytysprosessia.

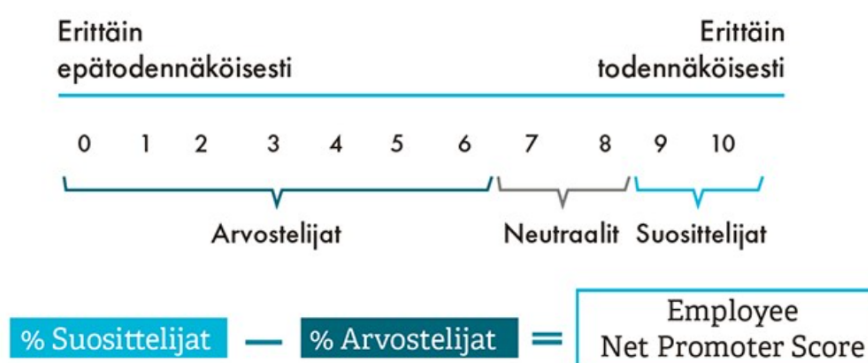
Kyselylomakkeen suunnittelussa pyrittiin siihen, että strukturoidut kysymykset mittaavat tarkasti sitä, mitä halutaan tietää. Tulosten analysoinnin ja vastaamisen helppouden ja nopeuden takia pääosassa kysymyksistä käytettiin valmiita vaihtoehtoja. Kyselylomakkeeseen lisättiin kuitenkin myös avoimia kysymyksiä, joiden avulla vastaajalla haluttiin antaa mahdollisuus selventää vastaukseen vaikuttavia tekijöitä ja omia ajatuksiaan. Kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista eli kyselyssä ei ollut pakollisia kysymyksiä. Kyselyyn mietittiin sellaisia taustatekijöitä, joilla voisi olla vaikutusta tutkittaviin asioihin. Toimeksiantajan esiperehdytyksen muutostarpeita pyrittiin saamaan esille siten, että perehdytykseen tyytymättömiltä kysyttiin avoimena kysymyksenä siitä, mihin he olisivat toivoneet esiperehdytykseensä muutosta. Lisäksi lopussa kaikilta vastaajilta kysyttiin kehitysehdotuksia.

Kyselyn alkuun sijoitettiin helppoja kysymyksiä, koska Heikkilän (2014, 46) mukaan helpot kysymykset alussa auttavat herättämään vastaajan mielenkiinnon kyselyä kohtaan. Myöhemmissä kysymyksissä käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa ja eNPS suositteluhaluuden mittaamista. Likertin

asteikko on yleisesti käytetty järjestysasteikko, jossa mittausasteikko vaihtelee negatiivisesta ääripäästä positiiviseen ääripäähän, esimerkiksi täysin eri mieltä -väittämästä täysin samaa mieltä -väittämään (Vehkalahti 2019, 35–40). Korkiakosken (2019, 131) mukaan yksi perehdytyksen onnistumisen yksinkertaisista mittausmenetelmistä on henkilökunnan NPS eli eNPS, jolla mitataan suositteluhalukkuutta (kuva 7). eNPS mittarissa vastaukset asteikolla 0–10 jaetaan arvostelijoihin, neutraaleihin ja suosittelijoiden, joiden pohjalta lasketaan suositteluhalukkuus. Taustakysymykset kysyttiin kyselyssä viimeisenä, sillä Tietoarkiston (julkaisuaika tuntematon) mukaan kyselyyn sisältyvät taustakysymykset kannattaa jättää osin tai kokonaan kyselyn loppuun, sillä niihin vastaaminen saatetaan kokea anonymiteetin kannalta negatiivisena.

Employee Net Promoter Score -mittari

**Asteikolla
0–10, kuinka
todennäköisesti
kysyttäessä
suosittelet
työpaikkaasi
ystävillesi tai
kollegoillesi?**



KUVA 7. eNPS suositteluhalukkuuden mittari (Korkiakoski 2019, 131)

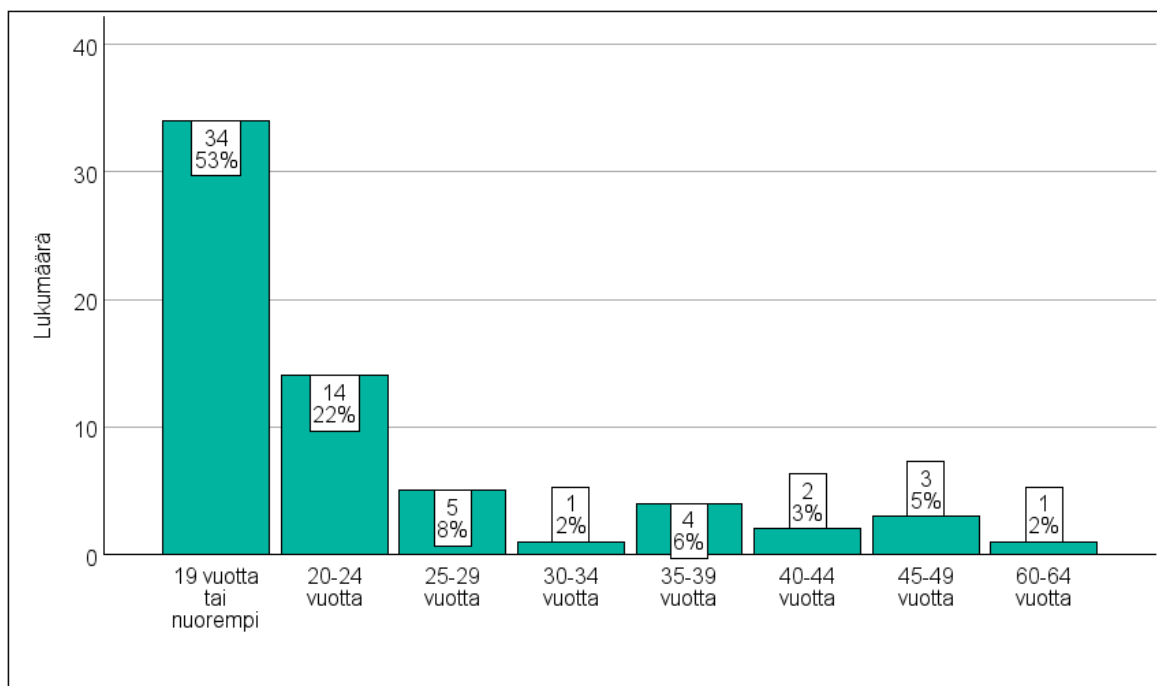
Niskanen (julkaisuaika tuntematon, 65) muistuttaa, että kyselyä laatiessa on syytä huomioida, että vastaajat eivät välttämättä tiedä tai tunne kysyttyä asiaa. Esiperehdytys ei ole yleisesti käytössä oleva käsite, joten kyselyssä kerrottiin sekä saatekirjeessä että itse kyselyssä mitä esiperehdytyksellä tässä yhteydessä tarkoitettiin. Saatekirje laadittiin niin, että siitä kävisi helposti ilmi mistä kyselyssä on kyse. Tutkimuksen kiinnostavuutta pyrittiin lisäämään kertomalla vastaajille mihin vastauksia käytetään. Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään käyttämällä toimeksiantajayrityksen logoa ja asianmukaisesti laadittua tietosuojailmoitusta. Vehkalahden (2019, 48) mukaan kyselylomaketta tulee testata ennen sen käyttöä, jotta mahdolliset ongelmatilanteet havaitaan etukäteen. Heikkilän (2014, 58) mukaan riittävä määrä testaaajia on 5–10 henkilöä. Tämän tutkimuksen kyselylomake testattiin etukäteen viiden henkilön toimesta ja lomaketta muokattiin testaajien kokemuksen perusteella.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämän tutkimuksen netto-otokseen kuului 189 henkilöä, joista 66 henkilöä vastasi kyselyyn. Netto-otos saadaan, kun brutto-otoksesta vähennetään ne henkilöt, joilta ei ole mahdollista saada vastausta (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon). Tässä tutkimuksessa brutto-otoksesta vähennettiin ne vastaajat, joille kyselyä ei saatu toimitettua sähköpostitse. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 35 %. Vastausprosentti kertoo kuinka moni netto-otoksesta vastasi kyselyyn (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon). Taanilan mukaan (2019) tyypillisesti kyselytutkimukseen saatetaan saada vastauksia 20 % otokseen valituista. Vehkalahden (2019, 44) mukaan kyselytutkimuksen vastausprosentit ovat tyypillisesti alle 50 %, joskus jopa vain 10 % suuruisia. Näihin tietoihin pohjautuen kyselyn vastausprosentti vaikuttaa olevan melko normaalilla tasolla. Edustavuuden vuoksi olisi ollut hyvä, jos se olisi ollut suurempi.

5.1 Taustatiedot

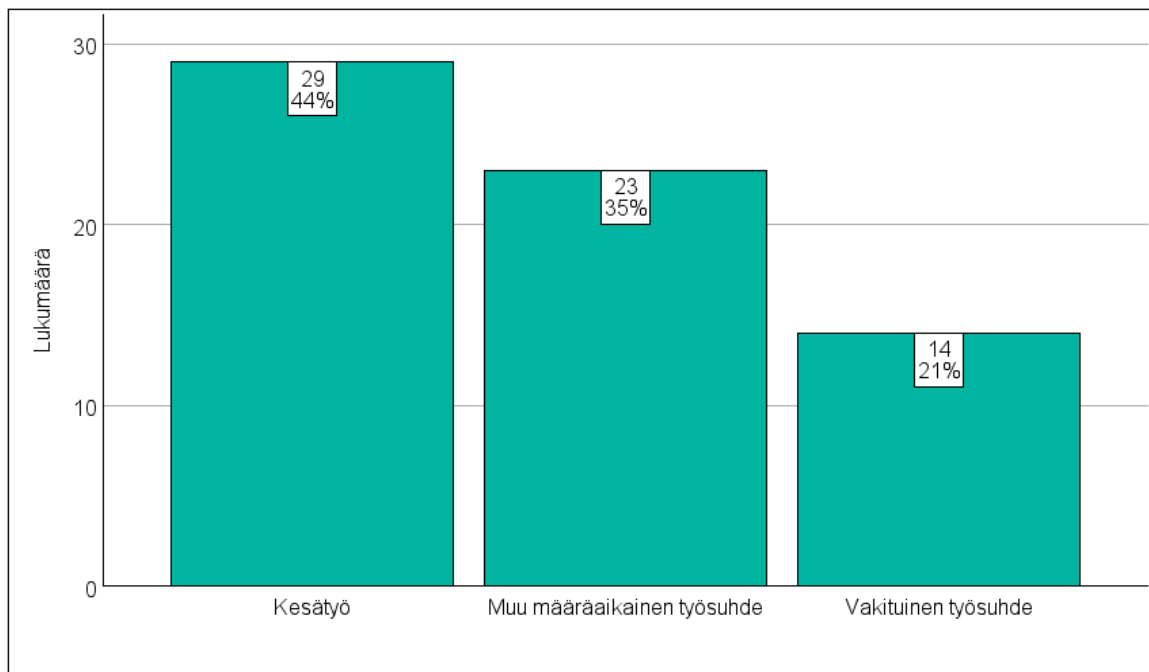
Suurin osa, 53 % vastaajista, oli 19-vuotiaita tai nuorempia (kuva 8). Seuraavaksi eniten vastaajia oli 20–24-vuotiaissa, joita edusti 22 % vastaajista. Yhteensä näihin Z-sukupolveen kuuluviin ikäluokkiin kuuluvia vastaajia oli 78 %. Pääasiassa milleniaaleihin kuuluvia, 25–44-vuotiaita vastaajia, oli 19 % vastaajista. Perusjoukossa alle 19-vuotiaita oli 48,3 %, 20–24-vuotiaita 26 % ja 25–44-vuotiaita 21 % (Osuuskauppa PeeÄssä 2024). Vastaajien ikä vastasi siis hyvin perusjoukkoa.



KUVA 8. Vastaajien ikä (n=64)

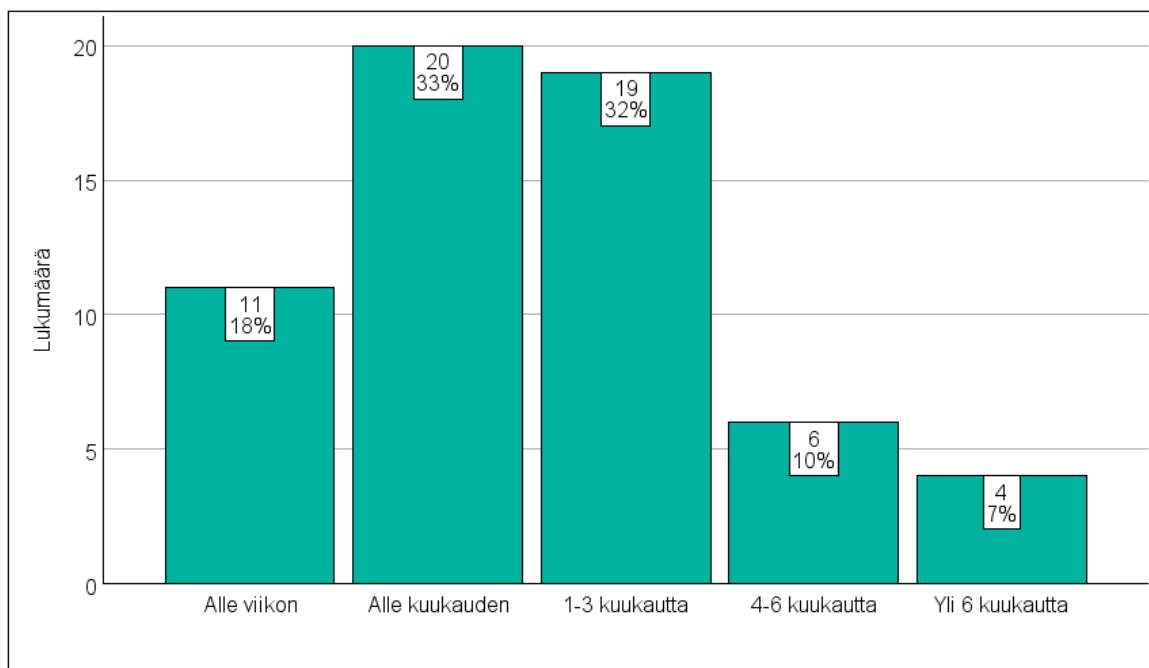
Kyselyyn vastanneista suurimmalla osalla työsuhde Osuuskauppa PeeÄssään oli kesätyö tai muu määräaikainen työsuhde (kuva 9). Määräaikainen työsopimus voidaan solmia perustellusta syystä, kuten esimerkiksi sijaisuuden, kiireavun tarpeen, työn luonteen, työharjoittelun tai työn tilapäisyyden vuoksi (Työelämään.fi julkaisuaika tuntematon). Kesätöihin tulleita oli 44 %, muuhun määräaikaiseen työsuhteeseen tulleita 35 % ja vakituksessa työsuhteessa olevia 21 %. Vakituinen työsuhde on voimassa toistaiseksi ja päättyy yleensä, jos työntekijä tai työnantaja irtisanoo sen (Työelämään.fi

julkaisuaika tuntematon). 63 % vastaajista ei ollut työskennellyt aiemmin Osuuskauppa PeeÄssällä. Perusjoukossa vakituiseen työsuhteeseen tulleita oli 20 %, kesätöihin tulleita 63 % ja muuhun määräaikaiseen työsuhteeseen tulleita 17 % (Osuuskauppa PeeÄssä 2024). Vakituiseen työsuhteeseen tulleiden määrä vastasi tutkimuksessa hyvin perusjoukkoa, mutta kesätöihin ja määräaikaiseen työsuhteeseen töihin tulleiden osuudet poikkesivat jonkin verran perusjoukosta.



KUVA 9. Vastaajien työsuhde (n=66)

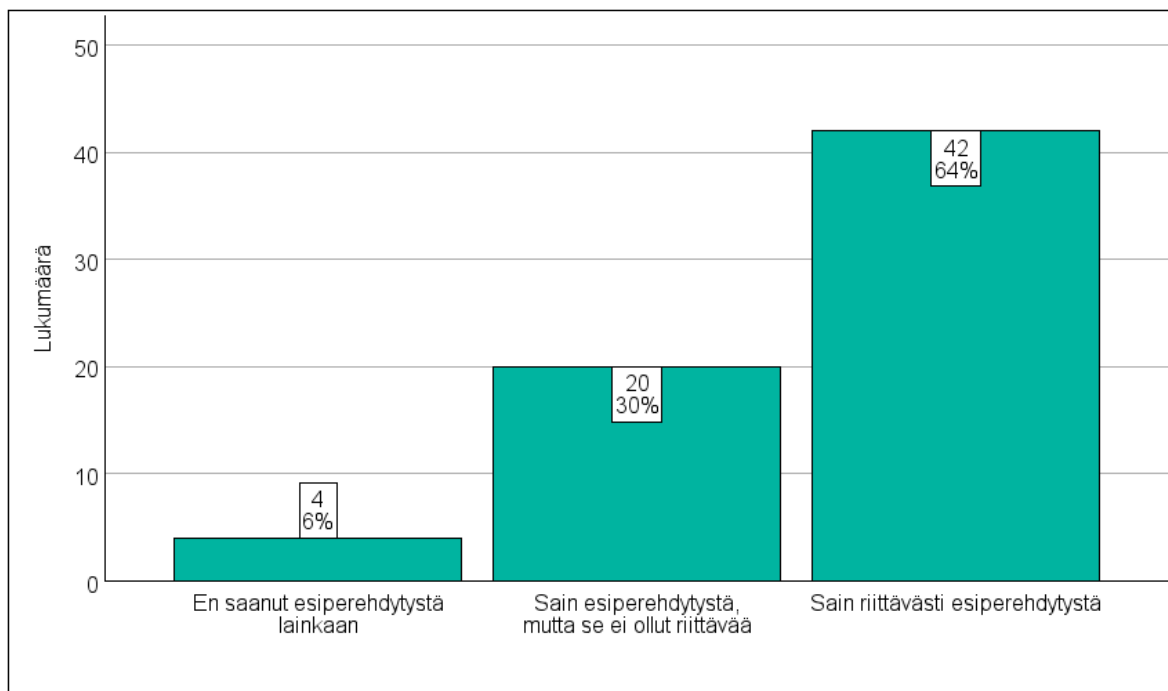
Kyselyyn vastanneista 37 % oli ollut aiemmin töissä Osuuskauppa PeeÄssällä, ja 63 % vastaajista tämä oli ensimmäinen työsuhde PeeÄssällä. Vastaajista 92 % oli jo aloittanut työt, ja 8 % ei ollut vielä aloittanut töitä. Suurin osa työt aloittaneista oli ollut töissä yli viikon, mutta alle neljä kuukautta (kuva 10).



KUVA 10. Työsuhteen kesto kyselyyn vastaamisen hetkenä (n=60)

5.2 Tyytyväisyys esiperehdytykseen

Suurin osa, 64 % vastaajista, koki saaneensa riittävästi esiperehdytystä (kuva 11). Vastaajista 30 % koki saaneensa esiperehdytystä, mutta ei pitänyt sitä riittävänä. 6 % koki, että ei ollut saanut ollenkaan esiperehdytystä.



KUVA 11. Vastaajien kokemus saamastaan esiperehdytyksestä (n=66)

Vastaajien tyytyväisyyttä esiperehdytykseen haluttiin tarkastella taustatietojen valossa. Kun tyytyväisyyttä esiperehdytykseen tarkastellaan työsuhteen mukaan, huomataan, että kyselyyn vastanneista kesätöihin tulleet olivat tyytyväisempiä esiperehdytykseensä kuin vakituisiin työsuhteisiin tulleet (taulukko 1). Tuloksissa on huomioitava, että vastaajamäärät ovat pieniä, mutta tulokset antavat viitteitä siitä, että esiperehdytys ei välttämättä toteudu tasalaatuisesti eri työsuhteisiin tuleville.

TAULUKKO 1. Tyytyväisyys esiperehdytykseen työsuhteen mukaan (n=66)

		Työsuhteiden mukaan			Yhteensä
		1 En saanut esiperehdytystä lainkaan	2 Sain esiperehdytystä, mutta se ei ollut riittävää	3 Sain riittävästi esiperehdytystä	
Kesätyö	Lukumäärä	3	6	20	29
	%	10%	21%	69%	100%
Muu määräaikainen työsuhde	Lukumäärä	0	7	16	23
	%	0%	30%	70%	100%
Vakituinen työsuhde	Lukumäärä	1	7	6	14
	%	7%	50%	43%	100%
Yhteensä	Lukumäärä	4	20	42	66
	%	6%	30%	64%	100%

Tyytyväisyyttä tarkasteltiin myös työkokemuksen kautta. Tällöin tulokset näyttävät, että ensimmäiseen työsuhteeseen tulevat ja vähemmän työkokemusta omaavat olivat tyytyväisempiä esiperehdytykseen kuin enemmän työkokemusta omaavat. Ensimmäiseen työsuhteeseen tulleista 89 % oli tyytyväisiä esiperehdytykseen, kun taas yli vuoden työkokemusta omaavista vain 40 % oli tyytyväisiä esiperehdytykseen (taulukko 2). Myös näissä tuloksissa on huomioitava pienet vastaajamäärät, joiden vuoksi tulokset ovat vain suuntaa antavia.

TAULUKKO 2. Tyytyväisyys esiperehdytykseen työkokemuksen mukaan (n=65)

Työkokemus			1 En saanut esiperehdytystä lainkaan	2 Sain esiperehdytystä, mutta se ei ollut riittävää	3 Sain riittävästi esiperehdytystä	Yhteensä
	Ei vielä työkokemusta	Lukumäärä	0	1	8	9
		%	0%	11%	89%	100%
Alle 1 vuosi		Lukumäärä	1	7	13	21
		%	5%	33%	62%	100%
1-2 vuotta		Lukumäärä	1	5	11	17
		%	6%	29%	65%	100%
3-5 vuotta		Lukumäärä	1	1	6	8
		%	13%	13%	75%	100%
Yli 5 vuotta		Lukumäärä	0	6	4	10
		%	0%	60%	40%	100%
Yhteensä		Lukumäärä	3	20	42	65
		%	5%	31%	65%	100%

Toimialoitain tyytyväisyyttä tarkastellessa huomataan, että tyytyväisyydessä on jonkin verran eroja (taulukko 3). Kaikkein tyytyväisimpiä esiperehdytykseen olivat liikennekaupan työntekijät, joista 70 % koki saaneensa riittävästi esiperehdytystä, ja joista kukaan ei ollut kokenut jääneensä kokonaan ilman esiperehdytystä. Kaikkein tyytymättömiä esiperehdytykseen olivat matkailu- ja ravitsemiskaupan työntekijät, joista vain 50 % koki saaneensa riittävästi esiperehdytystä, ja joista 17 % koki, että ei ollut saanut lainkaan esiperehdytystä. Suurin osa vastaajista oli töissä vähittäiskaupan toimialalla ja heistä 66 % koki saaneensa riittävästi esiperehdytystä. Näissäkin tuloksissa on huomioitava pienet vastaajamäärät.

TAULUKKO 3. Tyytyväisyys esiperehdytykseen toimialan mukaan (n=66)

Toimiala			1 En saanut esiperehdytystä lainkaan	2 Sain esiperehdytystä, mutta se ei ollut riittävää	3 Sain riittävästi esiperehdytystä	Yhteensä
Vähittäiskauppa		Lukumäärä	2	13	29	44
		%	5%	30%	66%	100%
Matkailu- ja ravitsemiskauppa		Lukumäärä	2	4	6	12
		%	17%	33%	50%	100%
Liikennekauppa		Lukumäärä	0	3	7	10
		%	0%	30%	70%	100%
Yhteensä		Lukumäärä	4	20	42	66
		%	6%	30%	64%	100%

Tyytyväisyyttä esiperehdytykseen tarkasteltiin myös sen mukaan, oliko vastaaja ollut aiemmin töissä Osuuskauppa PeeÄssällä, sillä aiemmin työsuhteessa olleilla oli oletettavasti jo aiempaa tietoa työnantajasta, ja mahdollisesti myös toimipaikasta, minne oli tulossa töihin. Näissäkin vastauksissa on huomioitava pienet vastausmäärät, mutta kyselyn tulosten mukaan ensimmäiseen työsuhteeseen tulleet olivat tyytymättömmämpiä esiperehdytykseensä kuin ne työntekijät, jotka olivat olleet aieminkin töissä Osuuskauppa PeeÄssällä (taulukko 4). Aiemmin töissä olleista 71 % oli tyytyväisiä esiperehdytykseensä, kun ensimmäiseen työsuhteeseen tulleilla vastaava luku oli 61 %.

TAULUKKO 4. Tyytyväisyys esiperehdytykseen sen mukaan, oliko vastaaja ollut aiemmin töissä Osuuskauppa PeeÄssällä (n=65).

			1 En saanut esiperehdytystä lainkaan	2 Sain esiperehdytystä, mutta se ei ollut riittävää	3 Sain riittävästi esiperehdytystä	Yhteensä
Oletko ollut aiemmin töissä Osuuskauppa PeeÄssällä?	En	Lukumäärä	2	14	25	41
		%	5%	34%	61%	100%
	Kyllä	Lukumäärä	2	5	17	24
		%	8%	21%	71%	100%
Yhteensä		Lukumäärä	4	19	42	65
		%	6%	29%	65%	100%

Seuraavaksi kyselyssä kartoitettiin vastaajien tyytyväisyyttä esiperehdytyksen laatuun. Vastaajista suurin osa, 76 %, oli melko tai erittäin tyytyväisiä saamansa esiperehdytyksen laatuun (taulukko 5). Vastaajista 15 % ei arvioinut esiperehdytyksen laatua heikoksi eikä hyväksi. Esiperehdytyksen laatuun melko tai erittäin tyytymättömiä oli 10 %.

TAULUKKO 5. Tyytyväisyys esiperehdytyksen laatuun (n=66)

	Frekvenssi	%
Erittäin heikko	1	2
Melko heikko	5	8
Ei heikko eikä hyvä	10	15
Melko hyvä	27	41
Erittäin hyvä	23	35
Yhteensä	66	100

Opinnäytetyön tavoitteisiin kuului selvittää myös esiperehdytyksen muutostarpeita. Tämän vuoksi kyselyssä kysyttiin esiperehdytyksen laatuun tyytymättömiltä, miten esiperehdytyksen laatua voitaisiin parantaa (n=21). Vastauksista mainittiin muun muassa riittävä yhteydenpito ja aktiivisuus työnantajan puolelta ennen ensimmäistä työpäivää, perehdytyksen tasalaatuisuus sekä perehdytys työhön liittyvien sovellusten käyttöön.

- ” Esiperehdytyksessä mielestäni tärkeää olisi kertoa tulevalle työntekijälle mahdollisimman paljon tietoa työvuorojen tavoitteista ja tavasta/aikataulusta, jolla töitä vuorossa tehdään ennen ensimmäisiä työpäiviä. Siten työntekijän on helpompi tulla ensimmäisille työpäiville,

kun on jo hiukan tietoa, mitä tulee tehdä. Samoin yhteydenpito ennen ensimmäistä työpäivää olisi tärkeää. Työntekijällä on siten varma olo minne tulla ja mihinkä aikaan. Päällikkö on myös tietoinen, että uusi työntekijä tietää tulla oikeaan paikkaan oikeaan aikaan.”

- ” En saanut ennen töihin tuloa minkäänlaista perehdytystä. Ensimmäisenä päivänä minut laitettiin suoraan perehdyttäjän kanssa töihin. Alku tuntui sekavalta ja kiireiseltä.”
- ” Tiedot olisi hyvä tulla riittävän ajoissa, ennen kuin itse pitää niiden perään kysellä.”
- ” Kaikkien kuuluisi saada samanlainen perehdytys.”
- ” Työvuoroista olisi hyvä saada ennakotietoa hyvissä ajoin ennen työsuhteen alkamista.”
- ” Esiperehdytykseen pitäisi varata enemmän aikaa. Koen että työpaikalla on jatkuvasti niin kova kiire, ettei perehdytykseen jää tarvittavaa aikaa ja rauhaa.”
- ”Enemmän käytäntöä ja enemmän aikaa esimerkiksi sovellusten läpi käymiseen.”
- ”Sovelluksiin mistä näkee työajat yms. oli vaikea kirjautua.”

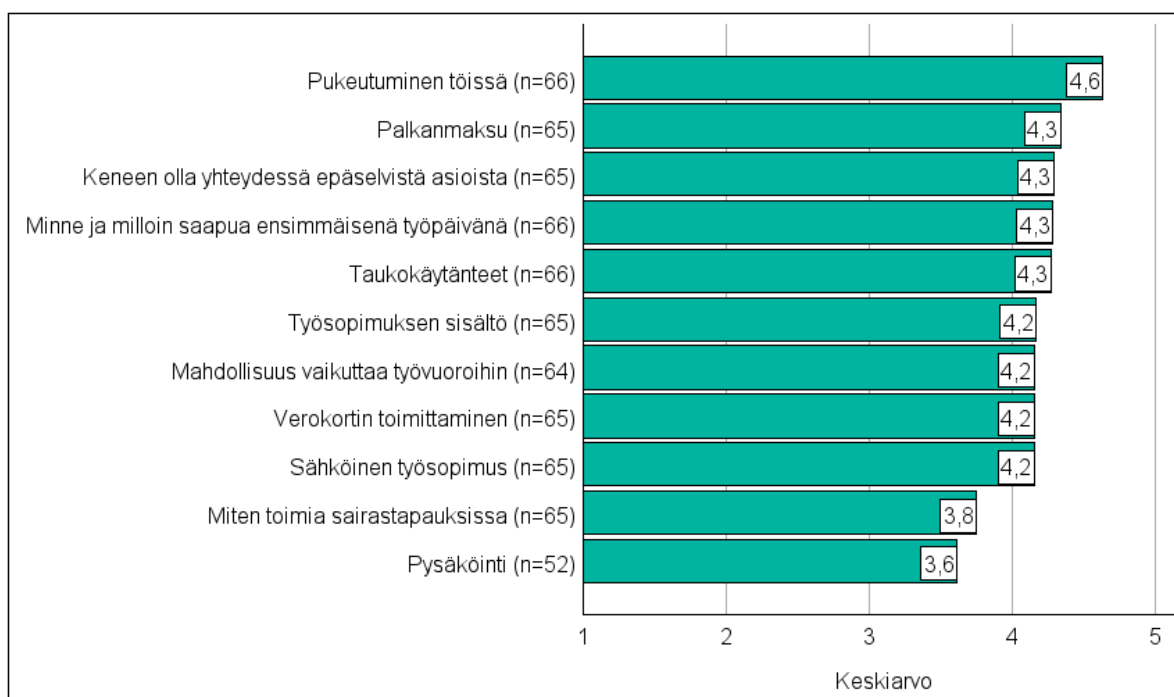
Tyytyväisyyttä mittaavan osion viimeisenä kysymyksenä kysyttiin vastaajien tyytyväisyyttä esiperehdytyksen sisältöön. Esiperehdytyksen sisältöön liittyvään kysymykseen vastanneista kaikki vastaajat olivat melko tai erittäin tyytyväisiä saamansa esiperehdytyksen sisältöön (taulukko 6). Erittäin tyytyväisiä oli 87 % ja melko tyytyväisiä 13 %. Tämän kysymyksen vastauksissa on huomioitava hyvin alhainen vastausaktiivisuus.

TAULUKKO 6. Tyytyväisyys esiperehdytykseen sisältöön (n=23)

	Frekvenssi	%
Melko tyytyväinen	3	13
Erittäin tyytyväinen	20	87
Yhteensä	23	100

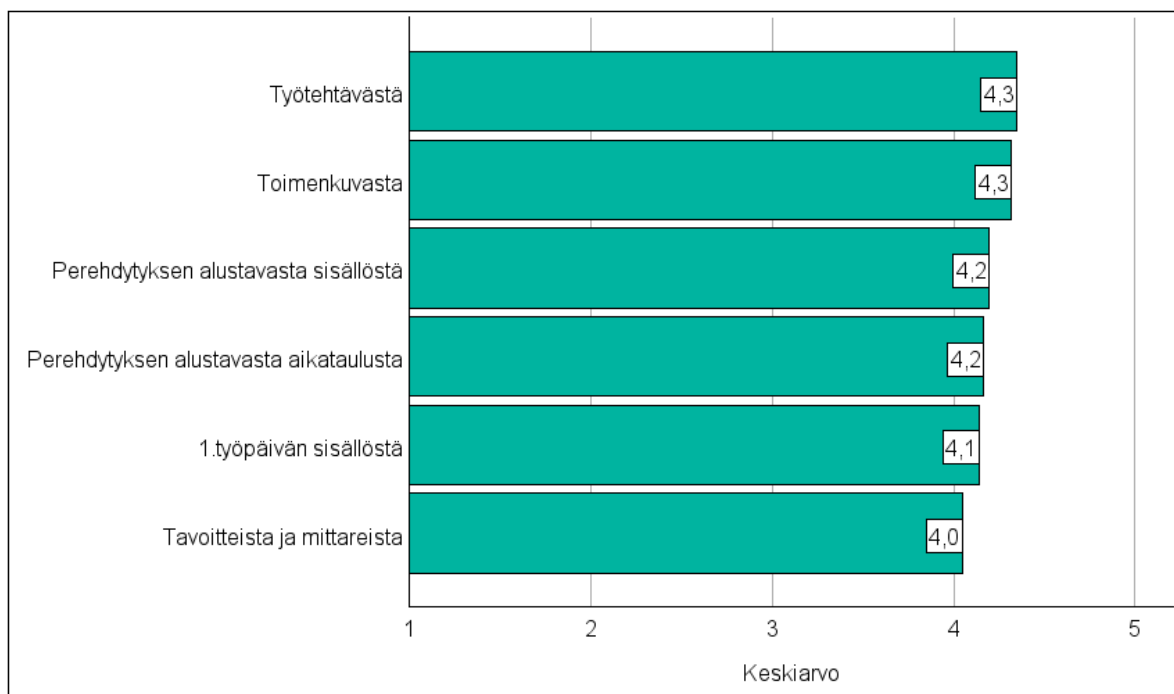
5.3 Esiperehdytyksen toteutuminen

Esiperehdytyksen sisältöä kartoittavissa kysymyksissä ensimmäisenä pyrittiin selvittämään vastaajien kokemusta Osuuskauppa PeeÄssän nykyisten esiperehdytysmallien toteutumisesta kahdella eri osiolla. Näissä osioissa olevia asioita oli mainittu Osuuskauppa PeeÄssällä vastaushetkellä käytössä olevissa perehdytys suunnitelmissa. On kuitenkin syytä huomioida, että toimeksiantajalla ei ollut vastaushetkellä olemassa yhtenäistä esiperehdytysmallia, vaan esiperehdytyksen sisällöt vaihtelivat toimialan mukaan. Kuvan 12 mukaiset esiperehdytyksen aiheet ovat hyvin käytännönläheisiä asioita, joista useimpien voidaan ajatella olevan välttämättömiä aloitukseen liittyviä perehdytettäviä asioita. Vastaajista suurin osa koki saaneensa riittävästi tietoa tämän osion asioista, mutta toisaalta osa vastaajista oli kuitenkin jäänyt ilman aloitukseen liittyvien oleellisten tietojen perehdytystä.



KUVA 12. Vastaajien kokemus työn aloitukseen liittyvien käytännön asioiden perehdytyksestä

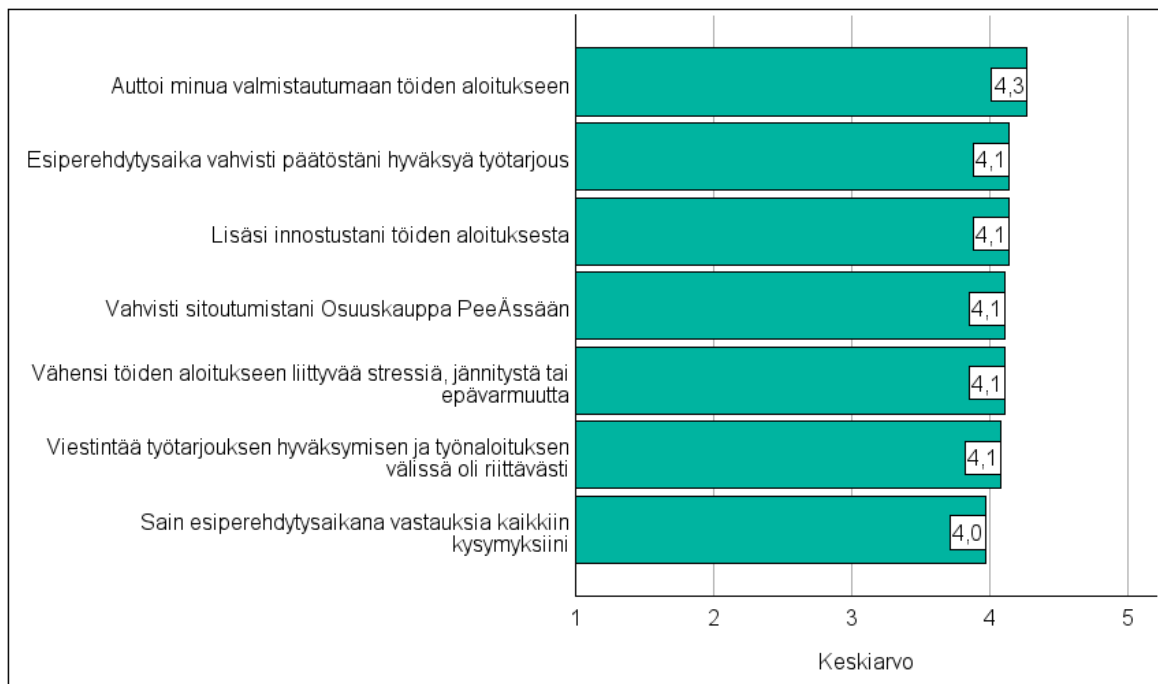
Toisessa osiossa kysymykset liittyivät työtehtävään ja perehdytykseen (Kuva 13). Myös tässä osiossa suurin osa koki saaneensa hyvin tietoa mitatuista asioista, mutta toisaalta osa oli jäänyt ilman perehdytystä. Parhaiten uusia työntekijöitä oli perehdytetty työtehtävään ja toimenkuvaan. Heikoiten uusia työntekijöitä oli perehdytetty tavoitteisiin ja mittareihin sekä ensimmäisen työpäivän sisältöön.



KUVA 13. Vastaajien kokemuksia työhön ja perehdytykseen liittyvien asioiden esiperehdytyksestä (n=66)

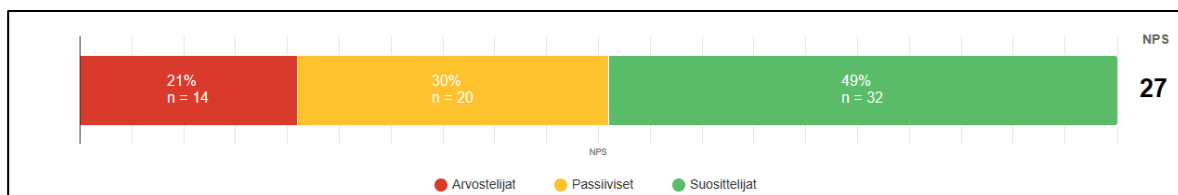
Seuraavaksi mitattiin vastaajien kokemuksia heidän saamaan esiperehdytykseen liittyen (kuva 14). Suurimman osan mielestä saatu esiperehdytys auttoi valmistautumaan töiden aloitukseen. Suurin

osa oli samaa mieltä kaikista väitteistä. Erot vastausten keskiarvoissa ovat pieniä, mutta eniten tyytymättömiä oli väitteessä siitä, oliko vastaaja saanut esiperehdytysaikana vastauksia kaikkiin kysymyksiin.



KUVA 14. Vastaajien kokemuksia saatuun esiperehdytykseen liittyen (n=66)

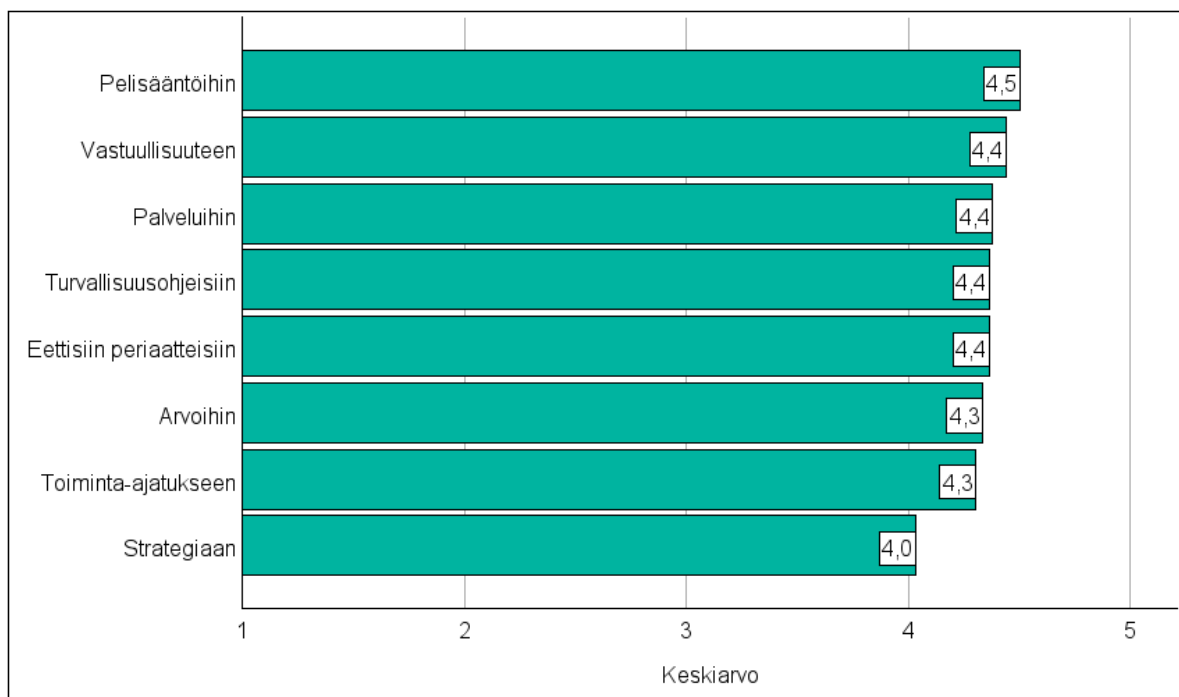
Vastaajilta kysyttiin, suosittelevatko he Osuuskauppa PeeÄssää työnantajana esiperehdytyksen perusteella (kuva 15). Vastaajista suosittelevia oli 32, passiivisia 20 ja arvostelijoita 14. Täten eNPS-luvuksi muodostui 27. Thomas (julkaisuaika tuntematon) ja Human (julkaisuaika tuntematon) mukaan 10–30 välillä olevat pisteet ovat hyviä ja yli 50 pisteet erinomaisia. Täten voidaan todeta, että eNPS-luvun perusteella Osuuskauppa PeeÄssän tulos on hyvä, mutta mikäli tuloksesta haluaa erinomaisen, niin esiperehdytystä kannattaa kehittää.



KUVA 15. Vastaajien suosittelevuus eNPS (n=66)

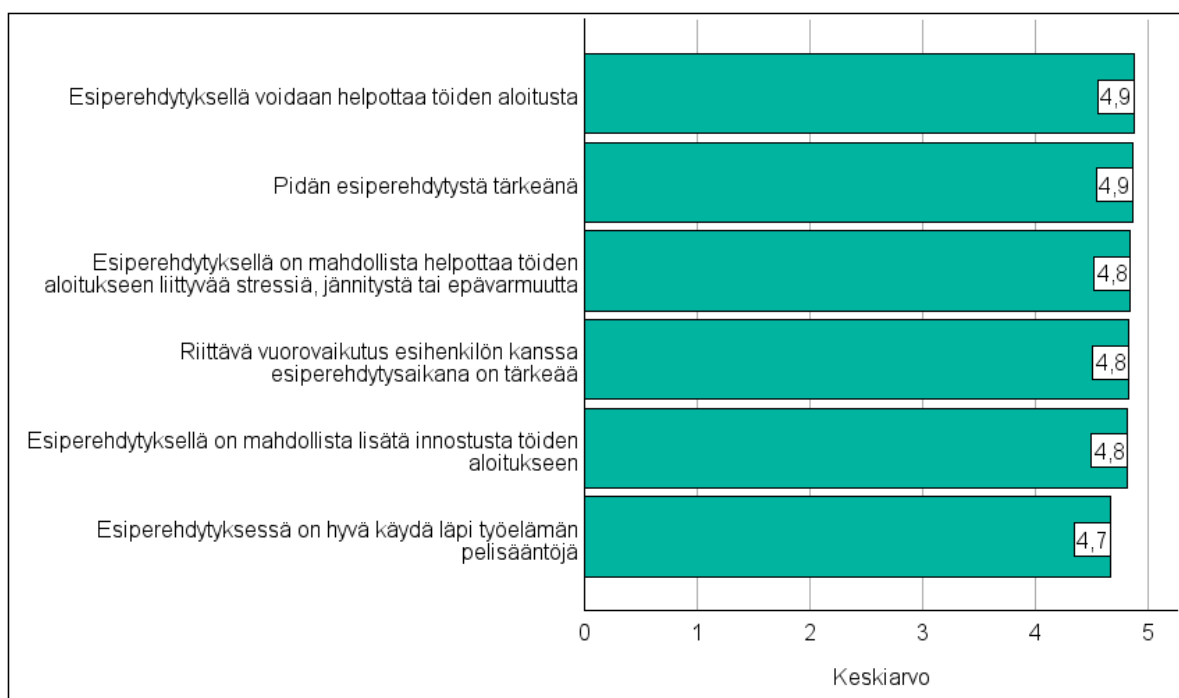
5.4 Suhtautuminen esiperehdytykseen

Kyselyssä pyrittiin myös selvittämään, mihin muihin kuin luvussa 5.1. mainittuihin asioihin vastaajat olisivat olleet kiinnostuneita tutustumaan esiperehdytysaikana. Tämän osion asioita ei ollut mainittu Osuuskauppa PeeÄssällä käytössä olevissa perehdytysuunnitelmissa. Suuri osa vastaajista olisi ollut kiinnostunut perehtymään ennen töiden aloitusta kaikkiin tämän osion asioihin (kuva 16).



KUVA 16. Vastaajien kiinnostus tutustua esiperehdytysaikana kuvassa esitettyihin asioihin (n=66)

Kyselyssä pyrittiin myös kartoittamaan vastaajien yleisiä ajatuksia esiperehdytykseen liittyen. Tässä osiossa esitettiin väittämiä, joihin vastaajat vastasivat Likertin asteikolla oman vastauksena. Kuvasta 17 näkyy, että lähes kaikki vastaajat pitävät esiperehdytystä tärkeänä työn aloituksessa. Esiperehdytyksen koetaan helpottavan töiden aloitusta sekä töiden aloitukseen liittyvää stressiä, jännitystä ja epävarmuutta. Esiperehdytyksellä voidaan myös lisätä innostusta töiden aloituksesta. Riittävää vuorovaikutusta esihenkilön kanssa esiperehdytysaikana pidetään tärkeänä. Lisäksi esiperehdytyksessä olisi hyvä käydä läpi työelämän pelisääntöjä.



KUVA 17. Vastaajien ajatuksia esiperehdytyksestä (n=66)

5.5 Avoimet kysymykset

Kyselyn lopussa vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa avoimiin kysymyksiin vastaamalla mikä esiperehdytyksessä oli onnistunutta, ja mitä kehitettävää esiperehdytyksessä olisi ollut. Onnistumisissa nousi esille esimerkiksi riittävät tiedot työn aloitukseen, esiperehdytyksen sopiva laajuus ja hyvä työnantajakuva.

Mikä esiperehdytyksessäsi oli onnistunutta? (n=31)

- "Kerrottiin tarpeelliset asiat tarpeeksi tiiviisti."
- "Mielestäni sain tarpeeksi valmiuksia uuteen työhöni, sekä työympäristööni. Etenkin kun uudessa työssäni työskentelen paljon yksin. Tiedän mitä pitää tehdä ja milloin ja pidän siitä että minulla on varmuus siihen että teen oikeat asiat oikeaan aikaan. Tiedän myös kehen ottaa yhteyttä jos tulee hätä ja tiedän muutenkin mitä tehdä ongelmatilanteissa."
- "Sain hyvän kuvan työpaikastani."
- "Sisältö ja sen laadukkuus."
- "Suht laaja käsittely, perusasiat käytiin läpi, ilmapiiri alusta asti kannustava ja turvallinen."

Kehitettävissä asioissa nousi esiin tarve aktiivisempaan vuorovaikutukseen työnantajan puolelta, parempi perehdytys työhön liittyviin sovelluksiin sekä toive laajemmasta esiperehdytyksestä. Laajempaan esiperehdytykseen liittyvät toiveet tukevat tutkimuksen vastauksia halusta perehtyä nykyistä laajempaan esiperehdytyksen sisältöön (kuva 16).

Mitä kehitettävää esiperehdytyksessäsi olisi ollut? (n=21)

- "Ennen töiden alkua esihenkilö olisi voinut olla aktiivisempi ja ottaa yhteyttä, minun piti itse selvittää ensimmäiset työvuorot ja tunnuksset. Asiat voitaisiin yleisesti käydä paremmin läpi eikä vasta "kun tilanne tulee vastaan"."
- "Ei ollut tarpeeksi viestintää eikä paikasta kuulunut mitään vaikka töitä oltiin luvattu. Hidasta vastaamista."
- "Selvät ohjeistukset järjestelmiin."
- "Liian lyhyt aika varsinkin sitten omaksua kaikki sovellukset jne. Varsinkin kun työpaikalla niistä ei enää kerrottu."
- "Laajempi perehdytys, jossa tulisi kaikki työtehtävät ilmi."
- "Parempi ja kattavampi perehdytys."
- "Se voisi olla laajempi."
- "Hieman laajemmin asioita esim asiakaskohtaamista tai esim mitä tietyissä vuoroissa tehdään."
- "Vaikka sain tietää töideni alkamispäivän ajoissa, en kuitenkaan saanut tietoa siitä, monelta minun tulisi olla tällöin paikalla. Minulle ei myöskään infottu ensimmäisistä työvuoroistani ja niiden ajankohdista, eli minulla oli pelkästään tieto päivämäärästä, jolloin työni alkavat."

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa esiperehdytyksen nykytilaa työntekijöiden näkökulmasta ja kerätä tietoa siitä, mitä muutoksia he olisivat toivoneet esiperehdytykseensä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat ”Miten tyytyväisiä uudet työntekijät olivat esiperehdytykseensä? ja ”Mitä muutoksia työntekijät olisivat toivoneet esiperehdytykseensä?”. Tutkimuksen mukaan suurin osa, 64 % vastaajista, oli tyytyväisiä esiperehdytykseensä. Toisaalta kuitenkin 30 % piti saamaansa esiperehdytystä riittämättömänä ja 6 % ei kokenut saaneensa esiperehdytystä ollenkaan. Tutkimuksen avulla saatiin tyytyväisyyden mittaamisen hyvin lisäksi esiin kehittämistarpeita esiperehdytyksen määrään, laatuun ja sisältöön liittyen. Tutkimuksen avulla saatiin myös kartoitettua vastaajien mielipiteitä ja ajatuksia esiperehdytykseen ja sen merkitykseen liittyen.

Lähes kaikki vastaajat pitivät esiperehdytystä tärkeänä ja kokivat, että sen avulla voidaan helpottaa töiden aloitusta ja siihen liittyvää stressiä, jännitystä ja epävarmuutta. Vastaajat uskoivat myös vahvasti, että esiperehdytyksellä on mahdollista lisätä innostusta töiden aloitukseen. Vastaajien saama esiperehdytys oli vahvistanut heidän päätöstään hyväksyä työtarjous ja sitoutua toimeksiantajaan. Tutkimuksen tulokset siis vahvistavat, että esiperehdytyksellä on suuri merkitys työn aloituksessa. Tutkimuksen tuloksen mukaan työnantajat voivat laadukkaalla ja kattavalla esiperehdytyksellä sitouttaa ja innostaa työntekijöitään ennen töiden aloitusta sekä helpottaa ja nopeuttaa työhön perehtymistä.

Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista olisi ollut kiinnostunut saamaan nykyistä enemmän esiperehdytystä. Vastaajista suurin osa kuului Z-sukupolveen, joten tulokset tukevat myös Adkinsin (2016) ja Petrucellin (2017) sekä Chillakurin (2020) väitteitä siitä, että uudet sukupolvet ovat hyvin kiinnostuneita perehtymään kaikkiin työhön ja työnantajaan liittyvään jo ennen varsinaista töiden aloitusta. Tutkimuksen vastaukset tukevat myös Pellisen (2020) ajatuksia siitä, että esiperehdytyksen avulla voidaan vähentää työntekijän kokemaa epävarmuutta ja stressiä.

Esiperehdytyksen sisällön suhteen tutkimus tukee Chillakurin (2020) ajatuksia siitä, että esiperehdytykseen kannattaisi sisällyttää tietoa yrityksen arvoista, vastuullisuudesta ja eettisyydestä. Tutkimus vahvistaa myös Pellisen (2020) ohjeistuksia siitä, että esiperehdytykseen kannattaisi sisällyttää aloitukseen liittyvien käytännön asioiden lisäksi tietoa laajemmin työnantajasta ja toimintaperiaatteista, sekä yleisistä työelämän pelisäännöistä.

ENPS-mittauksen perusteella toimeksiantajan esiperehdytys on hyvällä tasolla, mutta mikäli tuloksen haluttaisiin olevan erinomaisella tasolla, niin esiperehdytystä kannattaisi kehittää. Suurin osa vastaajista oli saanut esiperehdytystä ja suhtautui työnantajaan myönteisesti saamansa esiperehdytyksen kannalta. Toisaalta osa ei ollut saanut perehdytystä aloitukseen liittyviin käytännön asioihin, kokemukset esiperehdytyksestä vaihtelivat työsuhteista ja toimialoista riippuen, ja vastaajat toivoivat saavansa esiperehdytystä nykyistä laajemmin. Tutkimuksen tuloksien valossa Osuuskauppa PeeÄs-sän olisi kannattavaa tavoitteensa mukaisesti luoda yhtenäiset käytännöt esiperehdytykseen. Esiperehdytyksen kannattaisi koskea kaikkia uusia työntekijöitä riippumatta siitä mille toimialalle työntekijä tulee tai paljonko työntekijällä on aiempaa työkokemusta. Olisi myös suositeltavaa laajentaa esiperehdytyksen sisältöä vastaamaan uusien työntekijöiden kiinnostusta.

Toimeksiantajan kannattaisi myös panostaa viestintään ja vuorovaikutukseen, sekä varmistaa, että työntekijöillä on mahdollisuus saada esiperehdytysaikana vastauksia kysymyksiin. Talent Boardin (2022, 74) mukaan riittävä kommunikointi ja mahdollisuus saada esiperehdytysaikana vastauksia kysymyksiin lisää työntekijöiden halukkuutta solmia suhde työnantajaan. Myös Talmundon (julkaisu-aika tuntematon) mukaan mahdollisuus saada vastauksia kysymyksiin on yksi työntekijöiden tärkeimmistä toiveista. Riittämätön viestintä esiperehdytysaikana taas voi johtaa epävarmuuteen ja sitoutumattomuuteen (Brienza 2018). Suositeltavaa olisi seurata työntekijöiden kokemuksia esiperehdytyksestä jatkossakin, sillä esimerkiksi eNPS-mittauksesta hyötyy eniten, jos mittausta tehdään säännöllisesti (Thomas, julkaisu-aika tuntematon). Tällöin myös nähtäisiin parhaiten mahdollisten kehittämistoimenpiteiden vaikutukset.

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Työtä suunniteltaessa tutustuttiin huolella tutkimuseettisiin periaatteisiin (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset, 16–18). Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä tarkasteltiin läpi koko tutkimusprosessin. Näiden tarkastelujen perusteella muutettiin esimerkiksi tutkimusprosessin aikana tutkimuksen kohderyhmää siten, että siitä rajattiin pois henkilöt, joiden anonymiteetti olisi voinut vaarantua tutkimuksen tuloksien analysoinnissa. Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan jatkamalla kyselyn vastausaikaa ja ylimääräisen muistutusviestin lähettämällä, jonka ansiosta vastausprosenttia saatiinkin kasvatettua 13 %-yksikköä.

Opinnäytetyön aineistonkeruussa pyrittiin huolellisuuteen, kattavuuteen ja monipuolisuuteen. Perehdytystä ja esiperehdytystä pyrittiin tarkastelemaan ajankohtaisten ilmiöiden ja tutkimustulosten kautta. Lähteiden valinnassa kiinnitettiin huomiota lähdetiedon merkittävyyteen aiheen kannalta, laatijan asiantuntijuuteen, vertaisarviointeihin ja lähteen ajankohtaisuuteen. Esiperehdytyksestä saatavilla olevan tiedon vähäisyyden vuoksi jouduttiin hyödyntämään myös lähteitä, joissa esiperehdytystä selitetään ilmiönä. Näissä lähteinä toimivat esimerkiksi joidenkin rekrytointialan asiantuntijoiden julkaisut.

Tutkimusta varten toimeksiantajan kanssa tehtiin opinnäytetyösopimus ja haettiin tutkimuslupa. Kyselyä tehdessä huomioitiin henkilötietojen käsittelyn ja tietosuojan vaatimukset. Henkilötietojen käsittely perustui tutkittavan suostumukseen ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja ei kerätty. Tutkimuksessa kerättävät taustatiedot olivat välillisiä, epäsuoria tunnisteita. Vastaajien anonymiteetti oli suojattu siten, että henkilöiden suoria tai epäsuoria vahvoja tunnisteita ei ole kerätty. Vastaajia oli informoitu huolellisesti siitä, että tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkimus toteutetaan anonymisesti. Tutkittavia oli tiedotettu tutkimuksesta ja tutkimuksesta oli laadittu tietosuojailmoitus. Tutkimukseen osallistuvilla oli oikeus peruuttaa osallistumisensa milloin vain. Tutkimustuloksia säilytettiin Savonia ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa niin, että vain opinnäytetyöntekijällä oli niihin pääsy.

Tutkimusmenetelmää valitessa pyrittiin löytämään menetelmäkirjallisuuden avulla tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen, sekä käytettävissä olevat resurssit huomioiden paras mahdollinen toteutus. Suuren perusjoukon vuoksi kyselytutkimuksella oli mahdollista saada kattavasti vastauksia. Tutkimusmenetelmää valitessa huomioitiin myös toimeksiantajayrityksen toiveet ja tarpeet saada tietoa

mahdollisimman laajalta joukolta uusia työntekijöitä. Tutkimuskysymyksiä valitessa kiinnitettiin huomiota siihen, että niillä saataisiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kuten luvussa 3 todettiin, niin kyselytutkimuksessa vastaajien kokemukset eivät välttämättä pääse esiin tai ne voivat hukkua erilaisiin numeraalisiin yleistyksiin. Tätä ongelmaa pyrittiin ratkaisemaan lomakkeen avoimilla kysymyksillä.

Mittauksen luotettavuuteen ja laatuun vaikuttavat monet seikat. Luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden kautta. Tutkimuksen validiteetti kertoo siitä, että mitattiinko sitä mitä piti. Validiteetti on siksi tutkimuksen kannalta ensiarvoisen tärkeää ja vasta sen toteutumisen jälkeen on mielekästä arvioida reliabiliteettia. Reliabiliteetti kertoo mittaustarkkuudesta. Reliabiliteetti on sitä paremmalla tasolla mitä vähemmän tutkimukseen sisältyy mittausvirheitä. Tilastollisissa malleissa on myös huomioitava, että niillä ei koskaan voida ilmaista tarkkoja totuuksia, vaan vain todennäköisyyksiä. (Vehkalahti 2019, 41–42, 89–90.) Tutkimuksen validiteetin toteutumista voidaan parantaa muun muassa oikeita asioita mittaavalla tutkimuslomakkeella, perusjoukon tarkalla määrittelyllä ja korkealla vastausprosentilla. Reliabiliteettia edesauttaa tutkijan tarkkuus ja kriittisyys, riittävä otoskoko ja kattava kohderyhmä. (Heikkilä 2014, 27–28.)

Tässä tutkimuksessa validiteetti huomioitiin erityisesti tutkimusta ja tutkimuslomaketta suunniteltaessa. Perusjoukon määrittelyyn ja kyselylomakkeen suunnitteluun käytettiin riittävästi aikaa, jotta sillä saataisiin relevantteja vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kaikille perusjoukkoon kuuluville lähetettiin kutsu vastata kyselyyn, joten tuloksia voitiin sen suhteen pitää edustavina. Edustavuudessa arvioidaan miten hyvin aineisto vastaa perusjoukkoa (Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon). Vastausprosenttia pyrittiin kasvattamaan kaikilla käytettävissä olevilla keinoilla, joita olivat esimerkiksi kyselyn merkityksen ja tietosuojan korostaminen saatekirjeessä, muistutusviestit sekä vastausajan jatkaminen. Kohderyhmän voidaan katsoa olleen kattava, sillä kohderyhmän valinnassa oli muistettava, että ihmiset eivät välttämättä muista hyvin asioita, joista on pitkä aika (Niskanen julkaisuaika tuntematon, 65). Tämän vuoksi pidemmän aikaa aloittaneiden ottaminen mukaan kyselyyn olisi vähentänyt tulosten luotettavuutta eivätkä vastaukset olisi enää kertoneet kevään 2024 esiperehdytyksen tilanteesta.

Kyselyn ajankohdan vuoksi tiedettiin, että vastauksia tullaan todennäköisesti saamaan eniten kesänajan kausityöntekijöiltä, jolloin kohderyhmä poikkeaa jonkin verran muihin vuodenaikoihin aloittavista työntekijöistä. Tämän vuoksi kyselylomaketta laatiessa huomioitiin taustatiedoissa työntekijän työsuhteen laatu, jolloin tuloksia voitiin tarkastella myös työsuhteiden kannalta. Tuloksien edustavuutta tarkasteltiin vertaamalla vastaajien taustatietoja perusjoukon vastaaviin tietoihin. Kuten kohdassa 4.4. todettiin, niin vastaajien ikä vastasi hyvin perusjoukkoa. Toimialan ja työsuhteiden laadun suhteen vastaajien taustat taas poikkesivat jonkin verran perusjoukosta.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on syytä huomioida, että kyselyitä oli lähtenyt muutamille perusjoukkoon kuulumattomille ja kaikki vastaajat eivät olleet ymmärtäneet esiperehdytyksen käsitettä tässä opinnäytetyössä tarkoitetulla tavalla. Tutkimuksen perusjoukkoon kuuluivat vuoden 2024 alusta aloittaneet uudet työntekijät, mutta toimeksiantajan henkilöstöjärjestelmän raportoinnin ominaisuuksien takia vastauspyyntöjä oli lähtenyt myös henkilöille, jotka olivat aloittaneet yli 6 kk sitten. Näillä työntekijöillä oli tullut työsuhteeseen joku muutos, jonka vuoksi he näyttäytyivät raportoinnissa uusina työntekijöinä. Kyselyyn vastanneissa näitä perusjoukkoon kuulumattomia vastaajia oli 4

henkilöä. Näillä vastaajilla perehdytyksestä saattoi olla kulunut pitkäkin aika, joka voi vaikuttaa tuloksien luotettavuuteen.

Esiperehdytys käsitteen väärinymmärrys tuli esille tutkimuksen avoimista kommenteista. Esiperehdytys käsitteenä oli selitetty sekä kyselyn saatekirjeessä että itse kyselyssä. Kuten liitteestä 1 näkee, niin käsitteen selitys kyselyssä oli tummennettu, jotta vastaajien olisi helpompi huomata se. Avomissa kommenteissa vastauksina kysymykseen: mikä esiperehdytyksessäsi oli onnistunutta? oli vastattu esimerkiksi ”opetettiin siivoamaan kunnolla” ja ”kassan perehdytys”. Nämä asiat eivät kuulu perehdytykseen ennen ensimmäistä työpäivää, joten osa vastaajista ei ollut ymmärtänyt esiperehdytyksen käsitettä siten, kun se oli tässä opinnäytetyössä ja siihen liittyvässä kyselyssä tarkoitettu.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä esiperehdytykseen ja tutkia toimeksiantajayrityksessä aloittaneiden uusien työntekijöiden tyytyväisyyttä saamaansa esiperehdytykseen. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa pyrin tutustumaan riittävän laajasti aiheeseen ja rajasin sen niin, että sen työmäärä oli sopiva opinnäytetyön tavoitteisiin ja käytettävissä oleviin resursseihin nähden. Tutkimusta suunniteltaessa ja toteutettaessa pyrin huomioimaan validiteetin ja reliabiliteetin jokaisessa vaiheessa. Arvioin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta huolellisesti ja puolueettomasti läpi koko tutkimusprosessin.

Mielestäni saavutin tämän opinnäytetyön tavoitteet, sillä tutkimuksen avulla saatiin monipuolisesti tietoa uusien työntekijöiden tyytyväisyydestä. Lisäksi tutkimuksen avulla sain konkreettisia käytännön kehitysideoita esimerkiksi esiperehdytyksen sisältöön ja sen laajuuteen. Tämän tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä vain kyselyyn vastanneisiin, mutta tutkimus kertoo kuitenkin vastaajien tyytyväisyydestä ja suhtautumisesta esiperehdytykseen, ja siten vahvistaa useiden lähteiden tietoja esiperehdytyksestä ja sen merkityksestä.

Kysely vahvisti omia ajatuksiani siitä, että esiperehdytys on tärkeä osa perehdytysprosessia ja sitä on kannattavaa kehittää. Yksi kiinnostava seikka tutkimuksen tuloksissa olivat erot tyytyväisyydessä eri taustatekijöiden valossa. Vaikka vastaajamäärät olivat pieniä, niin tulokset tukevat omia kokemuksiani siitä, että eri taustoista tulevat työntekijät saattavat saada erilaatuisen perehdytyksen. Esimerkiksi enemmän työkokemusta omaavien osaamisesta saatetaan tehdä oletuksia, joiden vuoksi perehdytys voi jäädä vähäisemmäksi. Yllättävää tuloksissa oli se, että kesätöihin ja muihin määräaikaisiin työsuhteisiin tulleet työntekijät olivat tyytyväisempiä esiperehdytykseen kuin vakituisiin työsuhteisiin tulleet. Ilmiön ymmärtäminen vaatisi tarkempia tutkimuksia, mutta se vahvistaa kuitenkin tutkimuksen johtopäätöksiä siitä, että esiperehdytyksen tasalaatuisuutta kannattaa kehittää.

Toimeksiantajayrityksen näkökulmasta tämän opinnäytetyön ansiosta yritys sai tietoa esiperehdytyksen nykytilasta ja toiveista, joita uusilla työntekijöillä on siihen liittyen. Toimeksiantajayritys on kiinnostunut kehittämään esiperehdytystä, joten tämä opinnäytetyö antoi arvokasta tietoa siihen. Itse sain tämän työn ansiosta paljon lisää tietoa ja osaamista perehdytykseen ja esiperehdytykseen liittyen. Koska olen itse toimeksiantajayrityksen palveluksessa, ja työhöni kuuluu perehdytyksen kehittäminen, myös toimeksiantaja hyötyy jatkossa tästä osaamisesta. Opinnäytetyötä tehdessä sain lisää taitoja esimerkiksi aineiston keruusta, tiedon hankinnasta, lähdekriittisyydestä ja tutkimusmenetelmistä. Tein ensimmäistä kertaa tutkimustyötä ja määrällistä tutkimusta, joten tutkimusprosessin läpivienti oli haastavaa, mutta opettavaista.

Parannettavaa tässä opinnäytetyössä jäi etenkin vastausaktiivisuudessa. Vaikka vastausprosenttia saatiin kasvatettua, niin lähempänä 50 % oleva vastausaktiivisuus olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta. Ehkä suppeampi kysely olisi voinut kasvattaa vastausmäärää, vaikka tässä kyselyssä ei ollutkaan pakollisia kysymyksiä? Toinen tutkimuksen luotettavuutta harmillisesti alentava seikka oli esiperehdytyksen käsitteen väärinymmärrykset. Vaikka käsitettä selitettiin monessa kohdin vastaajille, niin sitä huolimatta vastauksista kävi ilmi, että osa oli ymmärtänyt tutkimuksen koskevan myös töiden aloituksen jälkeisiä perehdytysasioita. Ehkä erilaisella käsitteen avaamisella joku olisi voinut

ymmärtää sen paremmin? Toisaalta määrällisessä kyselytutkimuksessa on kuitenkin mahdotonta varmistaa, miten vastaajat tutustuvat saatteeseen tai teksteihin ja miten he ymmärtävät asian. Oli kuitenkin hyvä, että kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, sillä niiden ansiosta myös nämä väärinymmärrykset tulivat ilmi.

Uskon, että tällä tutkimuksella on merkitystä myös yleisesti, sillä esiperehdytys on Suomessa vielä paikoin tuntematon käsite ja perehdytysprosessin osa. Esiperehdytykseen liittyviä tutkimuksia ja kirjallisuutta on vähän, ja esiperehdytystä ei vielä hyödynnetä yleisesti. Vaikka tämän opinnäytetyön otanta on pieni, niin toivon, että tämä opinnäytetyö ja siihen sisältynyt tutkimus nostaa esiin esiperehdytyksen merkitystä sekä uudelle työntekijälle että työnantajalle. Esiperehdytys on Suomessa vähän tutkittu aihe, joten tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista nähdä tuloksia laajemmista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista. Tässä tutkimuksessa esiperehdytystä tutkittiin vain työntekijän näkökulmasta, joten olisi kiinnostavaa, jos sitä tutkittaisiin sitä myös työnantajan näkökulmasta. Tällöin aiheesta saataisiin tätä tutkimusta kattavampi kuva.

LÄHTEET

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatCPT 2024. OpenAI. GPT-3.5 ja GPT-4. Käytetty kielentarkistukseen, elokuu 2024.
<https://chat.openai.com>

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuoje-
 lua. Verkkojulkaisu. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Viitattu 3.2.2024.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto julkaisuaika tuntematon. Ammattikorkeakoulujen opinnäyte-
 töiden eettiset suositukset. Verkkojulkaisu. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%c3%84YTET%c3%96IDEN%20EETTI-SET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382. Viitattu 10.2.2024.

Arthur, Diana 2012. Recruiting, Interviewing, Selecting and Orienting New Employees. E-kirja. Amacom.

Beresford Research julkaisuaika tuntematon. Age Range by Generation. Verkkojulkaisu.
<https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>. Viitattu 23.3.2024.

Bhakta, Kajal & Medina, Melissa 2021. Preboarding, Orientation, and Onboarding of New Pharmacy
 Faculty During a Global Pandemic. American Journal of Pharmaceutical Education 85 (3).
<https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.5688/ajpe8510>. Viitattu 2.2.2024.

Bowers, Brett, Thal, Alfred & Elshaw 2023, John. Onboarding: just how important is it? Strategic HR
 Review 22 (5), 164–168. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.1108/SHR-06-2023-0039>. Viitattu 22.3.2024.

Brienza, Leonard 2018. 'Preboarding' enhances engagement between job offer and start date. Cana-
 dian HR Reporter 31 (5). <https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/preboarding-enhances-engagement-between-job-offer-and-start-date/299462>. Viitattu 22.1.2024.

Chillakuri, Bharat 2020. Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. Journal
 of Organizational Change Management 33 (7), 1277–1296. <https://www-emerald-com.ezproxy.savonia.fi/insight/content/doi/10.1108/JOCM-02-2020-0058/full/html#sec003>. Viitattu 22.3.2024.

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

Erinomainen työntekijäkokemus on avaintekijä strategian onnistumiselle 2023. Elon artikkeli. Jul-
 kaistu 12.1.2023. <https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2023/erinomainen-tyontekijakokemus-on-avain-tekija-strategian-onnistumiselle>. Viitattu 9.2.2024.

Forma, Pauli 2023. Johtajan työkykykirja. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita.

Heiliö, Anna 2020. Miltä näyttää ja tuntuu onnistunut perehdytyspolku? MPS:n blogi. 17.6.2020.
<https://www.mps.fi/blogi/milta-nayttaa-ja-tuntuu-onnistunut-perehdytyspolku>. Viitattu 3.2.2024.

Huhta, Miikka & Myllyntaus, Visa 2023. Monimuotoisuus työelämässä. 100 keinoa kasvattaa organi-
 saation vetovoimaa. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Huhta, Miikka ja Myllyntaus, Visa 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. E-kirja. Helsinki.
 Alma Talent.

- Huma julkaisuaika tuntematon. ENPS. Verkkojulkaisu. <https://humahr.com/fi/hr-sanakirja/enps>. Viitattu 21.6.2024.
- Jaatinen, Outi 2018. Deittailusta tuttu ilmiö rantautui työpaikoille – ethän sinä toimi näin? MTV uutiset. Julkaistu 30.7.2018. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/deittailusta-tuttu-ilmio-rantautui-tyopaikoille-ethan-sina-toimi-nain/7008036#gs.4s0fdu>. Viitattu 9.2.2024.
- Jeske, Debora & Olson, Deborah 2021. Onboarding new hires: recognising mutual learning opportunities. *Journal of Work-Applied Management* 14 (1), 63–76. <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2021-0036>. Viitattu 2.2.2024.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.
- Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän Studies in Business and Economics. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4015-7>. Viitattu 2.2.2024.
- Klein, Howard & Heuser, Aden 2008. The learning of socialization content: a framework for researching orientating practices. Teoksessa Joseph Martocchio (toim.) *Research in Personnel and Human Resources Management*, 279–336. E-kirja. Emerald Group Publishing Limited.
- Korkiakoski, Kari 2019. Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus: uusi aika, uudenlainen johtaminen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Lempiäinen, Laura 2023. Sujuvampi työn aloitus esiperehdytyksen avulla. Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112832245>.
- Lewis, Liz 2019. The Ghosting Guide: An Inside Look at Why Job Seekers Disappear. Verkkojulkaisu. Indeed. Julkaistu 26.8.2019. <https://www.indeed.com/lead/ghosting-guide>. Viitattu 3.2.2024.
- Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi ja miten? E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Matikka, Mikko 2021. Kuinka paljon rekrytointi maksaa? aTalent blogi. Julkaistu 9.6.2021. <https://atalent.fi/fi/blog/kuinka-paljon-rekrytointi-maksaa-podcast>. Viitattu 9.2.2024.
- Mulcahy, Sarah julkaisuaika tuntematon. Understanding and Implementing Preboardnd for Employee Success. Enboarderin blogiteksti. <https://enboarder.com/blog/understanding-and-implementing-preboarding-for-employee-success/>. Viitattu 3.2.2024.
- Narkiniemi, Paula 2020. Perehdytyksen sivuuttaminen tulee työnantajalle kalliiksi. Oikotien blogi. Julkaistu 6.3.2020. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/perehdytyksen-sivuuttaminen-tulee-tyonantajalle-kalliiksi>. Viitattu 9.2.2024.
- Operaria 2021. Esiperehdytys – kaikkea muuta kuin odottelua ja epä tietoisuutta. Verkkojulkaisu. Operaria. <https://operaria.fi/esiperehdytys-kaikkea-muuta-kuin-odottelua-ja-epatietoisuutta/>. Viitattu 22.1.2024.
- Osuuskauppa Peeässä 2024. Sisäinen materiaali.
- Pellinen, Johanna 2020. Uuden työntekijän ennakkoperehdytys – sujuvampi alku työsuhteeseen. Vuolearningin blogi. Julkaistu 9.1.2020. Blogiteksti. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/ennakko-perehdytys-sujuvampi-alku-uuteen-tyosuhteeseen>. Viitattu 2.2.2024.
- Reinboth, Annika 2008. Johda ja kehitä asiakaspalvelua. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rintamäki, Minna 2023. Pitovoima – liima, jolla saat työntekijän pysymään. Suomen Yrittäjäopiston blogi. Julkaistu 21.3.2023. <https://www.syo.fi/blogi/pitovoima-liima-jolla-saat-tyontekijan-pysymaan/>. Viitattu 12.8.2024.

Silvonen, Annina 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. BRIK. Johtamisen ja esimiestyön erikoislehti. Päivitetty 14.12.2023. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>. Viitattu 3.2.2024.

Shufutinsky, Anton & Cox, Ryan 2019. Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations. *Organization Development Journal* 37 (4), 33–51. <https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.savonia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=8d5a1d1f-56bf-47a0-9bde-31f2d15955c1%40redis>. Viitattu 2.2.2024.

S-ryhmä julkaisuaikatuntematon. S-ryhmä lyhyesti. Verkkojulkaisu. <https://s-ryhma.fi/tietoa-meista/tietoa-s-ryhmasta>. Viitattu 1.5.2025.

Robert Half 2018. Nine in 10 new hires would leave a job that fails to meet expectations within the first month. Verkkojulkaisu. Robert Half. Julkaistu 4.6.2018. <https://www.roberthalf.com/gb/en/about/press/nine-10-new-hires-would-leave-job-fails-meet-expectations-within-first-month>. Viitattu 21.1.2024.

Taanila, Aki 2019. Kato. Akin menetelmäblogi. <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/vastausprosentti/>. Viitattu 11.5.2024.

Talent Board 2022. North American Candidate Experience Benchmark Research report. <https://thetalentboard.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2023/01/2022-TB-NA-CandE-Candidate-Experience-Benchmark-Research-Report-FINAL.pdf>. Viitattu 3.2.2024.

Talmundo. Julkaisuaika tuntematon. Expectations VS reality of Onboarding. https://www.talmundo.com/hubfs/X_Marketing-Sales_Content/Vlerick-Talmundo_Onboarding_Study.pdf. Viitattu 22.1.2024.

Thomas, Nicola julkaisuaika tuntematon. Työntekijöiden NPS (eNPS) – Täydellinen opas. Verkkojulkaisu. Questback. <https://www.questback.com/fi/opaat/employee-net-promoter-score-enps-mittari-questback/>. Viitattu 21.6.2024.

Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon. Kvantitatiivinen tutkimus. Verkkojulkaisu. https://stat.fi/meta/kas/kvanti_tutkimus.html. Viitattu 20.7.2024.

Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon. Perusjoukko. Verkkojulkaisu. <https://stat.fi/meta/kas/perusjoukko.html>. Viitattu 17.5.2024.

Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon. Aineiston dokumentointi ja raportointi. Verkkojulkaisu. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/raportointi/raportointi/>. Viitattu 23.2.2024.

Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon. Aineistotyytit. Verkkojulkaisu. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/aineistotyytit/aineistotyytit/>. Viitattu 11.2.2024.

Tietoarkisto julkaisuaika tuntematon. Kyselylomakkeen laatiminen. Verkkojulkaisu. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>. Viitattu 23.2.2024.

Turunen, Jarno, Remes, Jouko, Pehkonen, Irmeli & Lindström, Sara 2023. Töissä palvelualoilla. Kyselytuloksia työhyvinvoinnista ja osaamisesta 2008, 2021 ja 2022. Verkkojulkaisu. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145930/TTL-978-952-391-063-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 2.2.2024.

Työelämään.fi julkaisuaika tuntematon. Erilaiset työsuhteet. Verkkojulkaisu. https://tyoelamaan.fi/selko/tyosuhde/erilaiset-tyosuhteet/#accordion-block_ae7644f1c779b31e7fd978f7c9811a04-2. Viitattu 18.7.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Osaaminen ja oppiminen työssä. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/osaaminen-ja-oppiminen-tyossa>. Viitattu 9.2.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Perehdytys lähtee suunnittelusta. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>. Viitattu 2.2.2024.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>. Viitattu 3.2.2024.

Urrila, Mervi & Urrila, Mira 2023. Liiketalouden opiskelijoiden perehdytyskokemukset työelämässä ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Opinnäytetyö. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303093256>.

Uusitalo, Kaisa 2023. Antille, 29, työelämän alku oli iso pettymys eikä hän ole ainoa – ensimmäisillä työkokemuksilla on kauaskantoiset vaikutukset. Yle Uutiset. Päivitetty 13.1.2023. <https://yle.fi/a/74-20012398>. Viitattu 9.2.2024.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Finn Lectura.

Verlinden, Neelie julkaisuaika tuntematon. What is Preboarding? 7 Steps to Take for New Hires. Academy to Innovate HR:n blogiteksti. <https://www.aihr.com/blog/preboarding/>. Viitattu 3.2.2024.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Welling, Ari & Kuivanen, Arttu. Työnantajat ihmeissään nuorten työnhakijoiden vaatimusten kanssa – pelkkä hyvä palkka ei enää kelpaa. Yle Uutiset. Julkaistu 8.2.2023. <https://yle.fi/a/74-20073140>. Viitattu 9.2.2024.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

SAVONIA**Osuuskauppa PeeÄssän esiperehdytykseen liittyvä kysely**

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Osuuskauppa PeeÄssän uusien työntekijöiden tyytyväisyyttä saamaansa esiperehdytykseen.

Esiperehdytyksellä tässä kyselyssä tarkoitetaan rekrytoinnin ja työn aloituksen väliselle ajanjaksolle sijoittuvaa perehdytystä eli ennen ensimmäistä työpäivää tapahtuvaa perehdytystä.

Vastaamalla tähän kyselyyn hyväksyn tietojeni keräämisen tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla.

1. Mikä seuraavista kuvaa kokemusta saamastasi esiperehdytyksestä parhaiten?

- ☐ 1 En saanut esiperehdytystä lainkaan
- ☐ 2 Sain esiperehdytystä, mutta se ei ollut riittävää
- ☐ 3 Sain riittävästi esiperehdytystä

2. Mitä mieltä olet saamasi esiperehdytyksen laadusta?

- ☐ 1 Erittäin heikko
- ☐ 2 Melko heikko
- ☐ 3 Ei heikko eikä hyvä
- ☐ 4 Melko hyvä
- ☐ 5 Erittäin hyvä

3. Miten mielestäsi esiperehdytyksen laatua voitaisiin parantaa?

4. Kuinka tyytyväinen olet saamasi esiperehdytyksen sisältöön?

- ☐ 1 Erittäin tyytymätön
- ☐ 2 Melko tyytymätön

- ☐ 3 En tyytymätön enkä tyytyväinen
- ☐ 4 Melko tyytyväinen
- ☐ 5 Erittäin tyytyväinen

5. Mitä muutoksia olisit toivonut esiperehdytyksesi sisältöön?

6. Arvioi, saitko esiperehdytyksen aikana riittävästi tietoa?

[illegible]

7. Arvioi, saitko esiperehdytyksen aikana riittävästi tietoa?

[illegible]

10. Seuraavaksi esitetään saamaasi esiperehdytystä koskevia väitteitä, valitse kokemukseesi parhaiten sopiva vaihtoehto.

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 en eri enkä samaa mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	En ota kanta
Auttoi minua valmistautumaan töiden aloitukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähensi töiden aloitukseen liittyvää stressiä, jännitystä tai epävarmuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisäsi innostustani töiden aloituksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vahvisti sitoutumistani Osuuskauppa PeeÄssään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain esiperehdytysaikana vastauksia kaikkiin kysymyksiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintää työtarjouksen hyväksymisen ja työaloituksen välissä oli riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiperehdytysaika vahvisti päätöstäni hyväksyä työtarjous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Suositteletko saamasi esiperehdytyksen ansiosta Osuuskauppa PeeÄssää työnantajana?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

12. Mikä esiperehdytyksessäsi oli onnistunutta?

13. Mitä kehitettävää esiperehdytyksessäsi olisi ollut?

14. Ikä

- ☐ 19 vuotta tai nuorempi
- ☐ 20-24 vuotta
- ☐ 25-29 vuotta
- ☐ 30-34 vuotta
- ☐ 35-39 vuotta
- ☐ 40-44 vuotta
- ☐ 45-49 vuotta
- ☐ 50-54 vuotta
- ☐ 55-59 vuotta
- ☐ 60-64 vuotta
- ☐ yli 64 vuotta

15. Työkokemus

- ☐ Ei vielä työkokemusta
- ☐ Alle 1 vuosi
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ Yli 5 vuotta

16. Työsuhde

- ☐ Kesätyö
- ☐ Muu määräaikainen työsuhde
- ☐ Vakituinen työsuhde

17. Toimiala

- ☐ Vähittäiskauppa (Prisma, S-market, Sale, Prisma Rauta, Sokos, Emotion, parturi-kampaamot)
- ☐ Matkailu- ja ravitsemiskauppa (hotellit, ravintolat, kahvilat)
- ☐ Liikennekauppa (ABC-liikennemyymälät)

18. Oletko ollut aiemmin töissä Osuuskauppa PeeÄssällä?

- ☐ En
- ☐ Kyllä

19. Oletko jo aloittanut työt?

- ☐ En
- ☐ Kyllä

20. Kauanko olet jo ollut töissä?

- ☐ Alle viikon
- ☐ Alle kuukauden
- ☐ 1-3 kuukautta
- ☐ 4-6 kuukautta
- ☐ Yli 6 kuukautta