

Eveliina Pohjois-Koivisto

Perehdyttämisen uudistaminen: Case Atria

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Liiketalous

Liiketalous ja kulttuuri, tradenomi



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK, Liiketalous)

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstöjohtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Eveliina Pohjois-Koivisto

Työn nimi: Perehdyttämisen uudistaminen: Case Atria

Ohjaaja: Sami Kautto

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 65

Liitteiden lukumäärä: 25

Motivoituneen ja osaavan henkilökunnan saatavuus on strategian toteuttamisen ja tavoitteiden saavuttamisen keskiössä. Atrian toimintojen ja tuotteiden laatu rakentuu henkilöstön osaamisen varaan. Atria rekrytoi vuosittain noin 600–700 uutta kesätyöntekijää teollisuuteen ja toimihenkilöiden tehtäviin, joiden perehdyttämisestä vastaa henkilöstötoimi. Perehdyttämisen prosessi koostuu kolmesta päätekijästä, kesätyöinfosta, verkko-oppimisympäristöstä ja työnopastuksesta.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys keskittyy perehdyttämiseen sekä siitä muodostuvaan prosessiin Atriassa. Teoriaosa selventää, miksi perehdyttäminen on tärkeää niin työntekijälle itselleen kuin yritykselle. Aiheet syvenyvät tutkimaan nykyaikaisia oppimiskäsityksiä, perehdyttämisen vastuuta ja sitä tukevaa lainsäädäntöä.

Opinnäytetyön empiirinen osa koostui kolmesta eri kvantitatiivisesta kyselystä, jotka toteutettiin kesätyöntekijöille sekä esimiehille. Internetkyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää, miten uudistettu perehdyttämisprosessi on saatu vastaamaan nykyaikaista ja miellyttävää tapaa perehtyä sekä, miten onko uusi perehdyttämistapa tehokas ja onnistunut muutos Atrian perehdyttämisprosessissa.

Tutkimuksesta saaduilla tuloksilla voitiin päätellä, että uudistettu perehdyttämisprosessi oli kehittynyt nykyaikaiseksi sekä miellyttäväksi tavaksi perehtyä. Tuloksia tarkastellessa verkko-oppimisympäristössä on joillain osa-alueilla parantamisen varaa. Tutkimus oli toimeksiantajalle hyödyllinen ja antaa hyvän pohjan lähteä kehittämään perehdytysprosessiaan eteenpäin.

Avainsanat: perehdyttäminen, verkko-oppiminen, kesätyöinfo

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Management of Human Resources and Business Development

Author: Eveliina Pohjois-Koivisto

Title of thesis: Improvement of new employee orientation: Case Atria

Supervisor: Sami Kautto

Year: 2019

Number of pages: 65

Number of appendices: 25

The availability of motivated and competent staff is at the heart of strategic implementation and achievement of goals. The quality of Atria's operations and products is based on the competence of its personnel. Atria recruits approximately 600–700 new summer employees each year for industry and office positions, who are oriented by the Human Resources Management. The new employee orientation process consists of summer job info, online learning environment, and job guidance.

The theoretical framework of the thesis focuses on new employee orientation and the orientation process in Atria. It explains why new employee orientation is important for both the employee and the company. The topics explore contemporary concepts of learning, the responsibility of orientation, and the related legislation.

The empirical part of the thesis consisted of three different quantitative surveys conducted among the summer workers of Atria and their superiors. An internet survey was conducted to find out if the renewed new employee orientation process is a modern and enjoyable way of orientation and if the new orientation method is and effective and successful change in Atria's new employee orientation process.

Based on the results of the study, it was concluded that the renewed training process had evolved into a modern enjoyable way of new employee orientation. There are areas for improvement in the e-learning environment. The study was useful for the commissioner and provides a good basis for starting to develop their new employee process.

Keywords: new employee orientation, online learning, summer job info

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä..... | 2 |
| Thesis abstract..... | 3 |
| SISÄLTÖ..... | 4 |
| Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo..... | 6 |
| Käytetyt termit ja lyhenteet..... | 7 |
| 1 JOHDANTO..... | 8 |
| 1.1 Opinnäytetyön tausta..... | 8 |
| 1.2 Kohdeorganisaatio..... | 13 |
| 1.3 Työn rakenne..... | 15 |
| 2 PEREHDYTTÄMINEN..... | 16 |
| 2.1 Uuden työntekijän perehdyttäminen..... | 16 |
| 2.2 Vastuu perehdytyksestä..... | 18 |
| 2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö..... | 19 |
| 2.4 Perehtyjä oppijana..... | 21 |
| 3 PEREHDYTTÄMISEN PROSESSI..... | 26 |
| 3.1 Verkko-oppimisympäristö..... | 28 |
| 3.2 Kesätyöinfo..... | 30 |
| 3.3 Työnopastus..... | 31 |
| 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN..... | 34 |
| 4.1 Tutkimusmenetelmä..... | 34 |
| 4.2 Tutkimuksen laatiminen..... | 38 |
| 5 TUTKIMUSTULOKSET..... | 42 |
| 5.1 Kesätyöinfo..... | 43 |
| 5.2 Kesätyöntekijäkysely verkko-oppimisympäristöstä..... | 48 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 53 |
| 6.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi..... | 54 |
| 6.2 Kesätyöinfot..... | 55 |
| 6.3 Verkko-oppimisympäristö..... | 56 |
| 6.4 Pohdinta..... | 58 |

| | |
|---------------|----|
| LÄHTEET..... | 61 |
| LIITTEET..... | 64 |

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

| | |
|---|----|
| Kuvio 1. Kohdeorganisaation perehdyttämisen prosessi (Kupias & Peltola 2009, 132). | 26 |
| Kuvio 2. Pirnesin (1984) työnopastusmalli. | 32 |
| Kuvio 3. Kesätyöinfon hyödyllisyys kesätyöntekijöille. | 44 |
| Kuvio 7 Infotilaisuuksien järjestäminen. | 46 |
| Kuvio 8. Kesätyöinfojen ajankohdat. | 48 |
| Kuvio 4. Verkko-oppimisympäristön hyödyllisyys. | 49 |
| Kuvio 5. Verkkoperehdytyksen riittävyys. | 50 |
| Kuvio 6. Perehdytyksen kattavuus. | 51 |

Käytetyt termit ja lyhenteet

| | |
|------------------------|--|
| Perehdyttäminen | Toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja siihen liittyvät odotukset |
| Verkko-perehdyttäminen | Alkuperehdytys, joka on luotu verkkopohjaiseen oppimisympäristöön |
| Kesätyöinfo | Kausi- ja kesätyöntekijöille järjestetty perehdytystilaisuus |
| Kesätyöntekijäkysely | Kausi- ja kesätyöntekijöille suunnattu joka vuotinen kysely heidän kokemuksistaan Atriasta kesätyöpaikkana |
| Atria | Atria Oyj |

1 JOHDANTO

Murroksessa oleva työelämä ja alati muuttuva yhteiskunta luo uusia haasteita ja kehittämistarpeita niin työn tekemiselle kuin organisoimiselle. Yhteiskunta on teknologisen kehittymisen keskiössä, jossa korostuu tietotaito, jonka räjähdysmäinen kasvu muokkaavat ja uudistavat toimitapoja, työskentelytapoja ja -välineitä. Näitä välineitä ihmiset ja työyhteisöt tarvitsevat kulttuurisissa ja sosiaalisissa käytännöissä. Organisaatioiden menestystekijöiksi ja elinehdoksi ovat muodostuneet niiden sopeutumis- ja muuntautumiskyky, valmius elinikäiseen oppimiseen sekä niiden tarjoamat mahdollisuudet luoda työntekijöilleen jatkuva itsensä kehittäminen alati muuttuvissa toimintaympäristöissä ja työtehtävissä.

Yritystoiminnassa tänä päivänä toiminnan ytimessä ovat tuottavuus ja tuloksenteko. Tehokkaalla perehdyttämisellä uudet työntekijät saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi tuottavaa prosessia (Kyösti Vaara 2015). Kjelin ja Kuusisto (2003, 14) kirjoittavat, että perehdytys on organisaatiolle tärkeä ja resursseja vaativa toiminto, joka usein on laiminlyödyin prosessi organisaatioissa. Perehdyttämisen merkitys organisaatiolle ja itse työntekijälle on sitoutuneisuutta, motivaatiota sekä tehokkuutta lisäävä tekijä, jonka tarkoituksena on lyhentää aikaa, jolloin uuden työntekijän työpanos muuttuu tuottavaksi osaksi prosessia.

Tämä opinnäytetyö toteutetaan Atria Suomi Oy:lle osana perehdyttämisen kehittämistä. Uuden millenium-sukupolven astuessa työmarkkinoille on mietittävä uusia keinoja perehdyttää entistä paremmin, jolla voidaan varmistaa henkilöstön parempi osaaminen ja sitä kautta luoda sitoutuvuutta ja yhteistä visiota tehokkaassa ja kasvavassa organisaatiossa. Viitala (2013, 358) kommentoi, että perehdyttäminen ei ole ainoastaan lainsäädännöllisten velvoitteiden täyttämistä, vaan se hyvä nähdä henkilöstöstrategisena johtamisen työvälineenä.

1.1 Opinnäytetyön tausta

Tutkimus- ja kehittämiskohteen lähtökohtana on, että toimeksiantajayritys Atria Suomi Oy on ottanut käyttöönsä uuden menetelmän perehdyttää uusia työntekijöitä

työsuhdeasioihin uuden internet-pohjaisen verkko-oppimisympäristön ja uudistuneiden kesätyöinfojen avulla. Ensimmäinen sähköinen perehdytysmateriaali ja kesätyöinfot ovat otettu käyttöön uusille tuotannon kausi- ja kesätyöntekijöille alkuvuodesta 2019. Alusta kattaa alkuperehdytyksen kannalta oleelliset tiedot ja on käytettävissä internetselaimella sähköpostilinkin kautta kirjautumalla. Kesätyöinfotilaisuudet kutsuvat uudet työntekijät tervetulleiksi Atrialaisiksi järjestämällä vuosittain perehdyttämistilaisuuksia.

Tutkimuksen ensimmäisenä kohteena on tutkia, onko uuden verkkoperehdytyskäytännön käyttöönoton tavoitteisiin päästy, joiden perusteella se otettiin käyttöön. Näitä tavoitteita käsitellään seuraavassa kappaleessa. Toisena tavoitteena on saada selville, miten uudistettu kesätyöntekijäinfo toimii tehokkaampana ja mielekkäämpänä käytäntönä aiemmin toteutetulle luentomuotoiselle tilaisuudelle.

Kohdeorganisaation henkilöstöasiantuntijan (Isokangas 2018) mukaan yritys on ottanut verkkopohjaisen perehdytysmateriaalin tukemaan perehdytysprosessia, koska aikaisemmin käytetty perehdytysmateriaali oli vuosien saatossa muuttunut tuhdiksi ja sisällöltään paisuneeksi kokonaisuudeksi. Kävi myös ilmi, että ladattavassa muodossa oleva perehdytysmateriaali oli lukijansa päätettävissä, käykö sen läpi vai ei. Näin ollen olennainen osa perehdytyksestä jää huomiotta. Yritys on myös halunnut nykyaikaistaa perehdyttämisen kyseistä menetelmää hyväksikäyttäen, jolloin tieto on sähköisessä muodossa yhdessä paikassa sekä siihen on helppo palata tarpeen tullen. Tällainen menetelmä tehostaa uusien kausi- ja kesätyöntekijöiden tuottavuutta ja tehokkuutta perehdytysprosessin aikana, jolloin he ovat tutustuneet työsuhteeseen ja työhön liittyviin asioihin jo ennen varsinaisen perehdytyksen alkua. Tällä pyritään siihen, että uudet työntekijät pystyvät keskittymään työn kannalta oleellisempiin asioihin.

Tutkimuskohteena ovat kohdeorganisaation kausi- ja kesätyöntekijät, jotka osallistuivat kesätyöinfoon ja heille, jotka suorittivat alkuperehdytyksen verkko-oppimisympäristössä. Kesätyöntekijöiden lisäksi tutkimusotantaan otettiin mukaan esimiehet, joille tuotettiin kysely koskien samoja aiheita, mutta heidän näkökulmastaan. Tutkimus- ja kehittämiskohteena on löytää toimeksiantajayrityksen uuden verkko-oppimisympäristön ja työntekijäinfojen mahdolliset kehittämiskohteet niiden parantamiseksi.

Tutkimusosiossa teetettiin kolme erillistä kyselyä, joista toinen koski kesätyöinfotilaisuuksien osallistuneiden ja heidän esimiesten tuntemuksia perehdytystilaisuuden onnistumisesta ja mielekkyydestä. Tutkimuksen toinen kysely teetettiin osana joka vuotista kesä- ja kausityöntekijäkyselyä, jossa pääpaino on uudessa verkko-oppimisympäristössä, joka tutkii sen vahvuuksia ja heikkouksia uudistuneena verkkoperehdyttämiskäytäntönä. Tutkimuksesta saaduilla tutkimustuloksilla voidaan kehittää perehdytysprosessia työntekijöiden kokemusten myötä.

Hankkeen tarkoituksena on luoda kehitysehdotuksia vuoden 2019 kausi- ja kesätyöntekijöiden mielipiteitä tulkiten, mitkä ovat uuden verkko-oppimisympäristön hyvät puolet ja mahdolliset ongelmat. Näiden tutkimustulosten pohjalta perehdyttämisen prosessia voidaan lähteä kehittämään haluttuun suuntaan, jolloin perehdyttämisestä saataisiin entistä hyödyllisempi ja mielekkäämpi työntekijöille. Tutkimusosassa otetaan vertailukohteeksi vuoden 2018 kausi- ja kesätyöntekijäkyselyn tuloksia, joiden avulla voidaan selvittää, voiko uusi perehdyttämisen prosessi olla työntekijöiden kokemusten myötä tehokkaampi, mielekkäämpi ja motivoivampi tapa perehtyä kuin aiemmin käytössä olleet perehdyttämiskäytännöt luentomuotoisena perehdyttämistilaisuutena sekä alkuperehdytys luentomateriaalina.

Opinnäytetyön tehtävänä on tuottaa toimeksiantaja Atria Oy:lle lisätietoa kvantitatiivista tutkimustapaa hyödyntäen siitä, miten päivitetty perehdytysprosessi sisältäen uudistuneen alkuperehdytyksen kesätyöinfot ovat luoneet selkeämmän perehdyttämisen prosessin, joka lisää uuden työntekijän motivaatiota sekä osaamista työsuhteasioissa.

Tutkimusotanta koostuu Atria Suomen määräaikaista kausi- ja kesätyöntekijöistä, jotka ovat osallistuneet kesätyöinfoihin sekä heihin, jotka ovat suorittaneet verkko-oppimisympäristössä olevan alkuperehdytyksen. Tämän lisäksi tahdottiin selvittää myös esimiesten kokemuksia kesätyöinfoista sekä verkko-oppimisympäristöstä. Työn tavoitteena on saada selville, tuottaako uusi perehdyttämiskäytäntö onnistunutta ja riittävää tapaa perehtyä aikaisempaa paremmin organisaation toimintaperiaatteisiin ja tapoihin. Lisäksi tutkimuksessa on pyritty selvittämään mahdolliset kehitystoimenpiteet entistä paremman perehdytysprosessin takaamiseksi.

Tutkittava aihe on ajankohtainen, sillä perehdyttämiskäytäntö on vuonna 2019 luotu toimeksiantajayrityksessä, sillä perehdyttämisprosessi on säilynyt vuosikaudet samana, eikä aiempaa tutkimusta aiheesta ole tuotettu.

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyö, joka on toteutettu organisaation kehittämistarpeesta. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa konkreettista tietoa siitä, miten kaksi uutta perehdyttämismenetelmää koetaan uusien työntekijöiden keskuudessa ensimmäisten kesätyöinfojen ja verkko-oppimisympäristön pilottiversion testaamisen jälkeen. Kyselytutkimus jaettiin kolmeen eri teemaan: Kesätyöinfoa koskeva kysely kesätyöntekijöille ja esimiehille sekä jokavuotiseen kesätyöntekijäkyselyyn sijoitetut kysymykset koskien verkko-oppimisympäristöä.

Jotta on mahdollista kartoittaa kehittämiskohteita, on tutkimuksessa kartoitettava koko Atria Suomen perehdyttämisen käytännön toimivuutta. Tavoite on tutkia perehdyttämiselle asetettuja tavoitteita, perehdyttämisessä käytettäviä materiaaleja ja tapoja sekä sen onnistumisen arviointia. Tutkimuksesta halutaan tuoda toimeksiantajan tietoon niitä seikkoja, jotka mahdollisesti vaikuttavat uudistuneen perehdyttämisen toimivuuteen, jotta sitä on mahdollisuus kehittää kohti parempia tuloksia. Lisäksi tavoitteena on määritellä toimeksiantajalle konkreettisia syitä ja hyötyjä, miksi ja miten perehdyttämisen käytänteitä tulisi kehittää. Tämän perusteella opinnäytetyön tutkimusosan lopuksi on laadittu kehitysehdotuksia, joita toimeksiantaja voi myöhemmin hyödyntää perehdyttämisen kehittämisessä ja suunnittelussa. Lopulliset kehitysehdotukset luovat pohjan entistä tehokkaammalle ja selkeämmälle perehdytyskäytännölle.

Opinnäytetyön tutkimusosassa on pyritty löytämään vastauksia kahteen eri tutkimuskysymykseen:

1. Miten verkko-oppimisympäristön tuottaa selkeämpää perehtymistä ja tietotaitoisempaa henkilökuntaa nykyaikaisemmalla oppimistavalla?
2. Miten uudistettu kesätyöinfo toimii mielekkäämpänä ja motivoivampana vaihtoehtona perinteiselle luentoperusteiselle perehdyttämistilaisuudelle?

Ajankohtaiseksi tutkittavan aiheen tekee myös yritysmaailman jatkuva digitalisoituminen ja automatisoituminen. Talouselämän artikkelissa digitaaliseen oppimiseen erikoistunut Timo Nieminen korostaa, että verkko-oppimisesta on puhuttu jo menneet 15 vuotta, mutta moni keskisuuri suomalaisyritys on vasta alkutaipaleellaan verkon hyödyntämisessä koulutusympäristönä (Korpimies 2019).

Atria Suomi Oy työllistää kausi- ja kesärekrytoinnin aikaan 600–700 uutta työntekijää, jolloin perehdyttämiseen kulutettavat resurssit ovat merkittävät.

Tutkimus- ja kehittämistyön aiheeksi valikoitui perehdyttäminen ensisijaisesti organisaation toiveesta, mutta myös opinnäytetyön tutkijan halukkuus lähteä tutkimaan mielenkiintoista ja ajankohtaista aihetta. On totta, että perehdyttämisen laadulla on suuri merkitys siihen, kuinka nopeasti uusi työntekijä saadaan osaksi organisaatiota, työkuultuuria, omaa työtehtäväänsä sekä myös siihen sitoutumista.

Tutkija on toiminut liiketalouden harjoittelijana Atria Oy:n henkilöstöhallinnossa ja olin halukas tuottamaan myös opinnäytetyön kyseiseen yritykseen. Opinnäytetyölle tahdottiin kiinnostava ja ajankohtainen aihe, joka olisi myös merkityksellinen kohdeorganisaation työyhteisölle, työntekijöille sekä etenkin toimeksiantajalle. Verkko-oppimisympäristön sekä päivitettyjen kesätyöinfojen tutkimisen ja kehittämisen tarve kävi ilmi keskustellessa henkilöstön kehittämispäällikkö Kaija Ketola-Annalan ja henkilöstöasiantuntija Tytti Isokankaan kanssa meneillään olevasta projektista, jonka keskiössä oli perehdytysprosessin kehittäminen. Vuoden 2019 kausi- ja kesätyöntekijöille pilottiversiona tuotetun verkkoperehdytyksen sekä uudistetut kesätyöinfotilaisuuksien kehittäminen koettiin tarpeelliseksi, koska uudistettu perehdytysprosessi on käytössä ensimmäistä kertaa.

Tutkittava aihe tukee keväällä 2019 aloitettua perehdyttämisprosessin päivitysprojektia, jonka tavoitteena on toteuttaa Atria Oy:lle sähköinen perehdytysmalli alkupeerehdytykseen. Verkko-oppimisympäristön sekä aloitusinfojen kehittämisprojekti tukee kohdeorganisaation tavoitteita hankkia, kehittää ja tukea hyvinvoivaa, motivoitunutta sekä osaavaa henkilökuntaa. Perehdyttämisprosessin kehittäminen tukee myös Atrian tapaa pyrkiä turvallisen työn toteutumiseen ja edistämiseen.

Tutkimus- ja kehittämistyön tausta on vastata työelämän jatkuviin muutoksiin modernisoimalla perehdyttämisen perinteisiä tapoja sekä työntekijän kehittämistä tukevia käytäntöjä tutkimalla kohdeyrityksen uudistunut perehdyttämisprosessi.

Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää sekä otettu kvalitatiivista tutkimusotetta vertailtaessa kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia viime vuoden tutkimustuloksiin. Tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty määrällisin keinoin kausityöntekijäkyselyn ja kesätyöinfoja koskevien kyselyjen yhteydessä perehdyttämistä kohdennetuilla kysymyksillä. Kyselystä saatu aineisto luokiteltiin, jonka jälkeen tutkimustuloksia analysoitiin ja niiden pohjalta luotiin johtopäätöksiä ja kehittämisideoita.

1.2 Kohdeorganisaatio

Atria Oyj on suomalainen elintarvikealan kasvava, että kansainvälistyvä yritys, jonka liiketoiminta keskittyy lihavalmisteisiin sekä siipikarja- ja valmisruokateollisuuteen. Suomen lisäksi Atria on yksi johtavista ruoka-alan yrityksistä Baltian, Pohjoismaiden ja Venäjän alueella. (Vuosikertomus 2018, 2.)

Atria-konsernin toiminnoista Suomessa vastaa Atria Suomi, joka on merkittävin liiketoiminta-alue nyt vuonna 2018 yli miljardin euron liikevaihdollaan (Vuosikertomus 2018, 3). Atria Suomi Oy valmistaa, markkinoi ja jatkuvasti kehittää sekä myy suomalaisia elintarvikkeita, joista suurin osa koostuu liha-alan tuotteista. Atria on Suomen teurastamoteollisuuden markkinajohtaja ja tuottaa asiakkailleen 100-prosenttisesti suomalaista lihaa. Atrian markkinaosuus päivittäistavarakaupoissa vuonna 2018 oli 25% (Vuosikertomus s. 15.)

Vuonna 2018 Atria-konsernin liikevaihto oli 1438,5 miljoonaa euroa ja työllisti vuonna 2018 keskimäärin 4460 henkilöä (Vuosikertomus 2018, 3). Atria Oyj:n hallintoelimet ovat vastuussa yrityksen hallinnosta sekä sen toimitavoista, johon lukeutuvat hallintoneuvosto, hallitus, yhtiökokous ja toimitusjohtaja Juha Gröhn. (Vuosikertomus s. 110.)

Atria Suomen tytäryhtiöitä ovat A-Rehu, A-Tuottajat, Atria-Tekniikka ja A-Logistiikka. A-Tuottajat Oy vastaavat Atria Suomen lihaliiketoiminnasta ja lihanhankintaan, A-Rehu Oy keskittyy rehuliiketoimintaan. Atria Suomen tuotantolaitosten huolto- ja kunnossapitotöistä vastaa Atria-Tekniikka Oy ja A-Logistiikka Oy vastaa Atrian logistiikasta. (Vuosikertomus 2018, 51.)

Atria Oyj on perustettu vuonna 1903 ja on tällöin Suomen vanhin osuustoiminnallinen liha-alalla toimiva yritys, joka koostuu kolmesta osuuskunnasta, Itikasta, Pohjanmaan lihasta sekä Lihakunnasta. Itikka-Lihapolar Oy perustettiin 1990 näistä kolmesta osuuskunnasta. Myöhemmin vuonna 1994 Itikka-Lihapolar otti nimekseen Atria, kun yhtiön nimi muutettiin päätuotemerkkiä vastaavaksi (Katsaus osuuskunnan historiaan [25.4.2019].)

Digitalisoituminen on ottanut tiukkaa jalansijaa tuotannon työtehtävissä ennen kaikkia automatisoinnin ja robotisoinnin keinoin. Voidaan kuitenkin olettaa, ettei jonkin yksittäisen työtehtävän tai työvaiheen muuttaminen kokonaan sähköiseksi ole tekemässä vallankumousta. Kuten tässä opinnäytetyön keskiössä oleva perehdyttäminen. Tulevaisuuden vauhdikas digitalisoituminen varmasti muuttaa perehdyttämisen käytäntöjä voimakkaasti, mutta sitä etenemissä määrin korostuu ihmisen tekeminen, joka ei välttämättä ole korvattavissa. Onkin huomattu, että yritysjohtajien huolenaiheeksi on noussut pätevät ja osaavat työntekijät. (Vallinkoski 2017.) Nopeissa työelämän rakenteiden ja toiminnan muutoksissa erilaiset vuorovaikutteiset työmuodot kuten perehdytys korostuu.

Atria opinnäytetyön kohdeorganisaationa on ennen kaikkea tutkijaa kiinnostava. Harjoittelujakso organisaation henkilöstöhallinnossa kehitti entisestään mielenkiintoa yritystä kohtaan. Liiketalouden opintojen aikana olen tehnyt monet harjoitustyöt sikatuotantoprosessista niin verkostojen kehittämiseen saakka. Atria on Seinäjoen suurimpia työllistäjiä, joista eniten työsuhteet ja niiden rakenteet kiinnostavat minua. Mahdollisuus saada opinnäytetyöaihe harjoittelun aikana mahdollisti tutkijalle saumattoman yhteydenpidon yhdessä entisten kollegojeni kanssa.

1.3 Työn rakenne

Tämän tutkimus- ja kehittämistyön ensimmäinen luku on johdanto, joka käsittelee tutkittavaa aihetta ja tutkimusasetelmaa sekä perustellaan valitun aiheen valintaa. Johdannon lisäksi ensimmäisessä luvussa esitellään valitsemani toimeksiantajayritys sekä työn rakenne.

Tutkimuksen toinen luku koostuu teoreettisesta viitekehystä. Tässä luvussa käsitellään tutkimus- ja kehittämistyön aihetta kattavasti erilaisia perehdyttämisen näkökulmia hyödyntäen ja antaa kuvaa työssä tutkittavasta aiheesta. Teoriaosuudessa käsitellään tutkimuksen kannalta oleellisia määritelmiä ja käsitteitä kuten perehdyttämisen tavoitteita, verkko-oppimista perehdyttämisen välineenä ottaen huomioon nykyaikaiset oppimistavat, perehdytyksen vastuualueita ja sekä menetelmiä, joilla työntekijä voidaan perehdyttämisen avulla sitouttaa ja tuottamaan tehokkaita menetelmiä käyttäen kohti organisaation tavoitteita. Teoreettinen viitekehys on pohjana tutkimukselle, joka on vahvasti ohjaamassa toimintaa.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Eklund (2018, 25–26) kirjoittaa, että perehdyttäminen ja perehdyttämisprosessi on yksi johtamisen välineistä, jonka tavoitteena on johtaa työntekijöitä kohti organisaation tavoitteita strategiaa toteuttamalla. Perehdyttämisen käsite voidaan jakaa erilaisiin käytänteisiin, joiden keskeisin tarkoitus on varmistaa, että uusi työntekijä oppii hallitsemaan ja toimimaan tehokkaasti työnsä parissa itsenäisesti ja samalla omaksumalla sekä sopeutuu organisaation työyhteisöön ja -kulttuuriin.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) edellyttää, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen vastaamaan työpaikan työolosuhteita, työvälineitä, tuotantomenetelmiä sekä mahdollisia työturvallisuus- ja terveysuhkia. Tällainen perehdytys on suoritettava työsuhteen alkaessa tai muutos- ja käyttöönottilanteissa sekä perehdyttämistä täydennetään aina tarpeen vaatiessa (Kesätyöntekijät tulevat – hyvä perehdytys opastaa työhön ja vahvistaa turvallisuusasennetta 2019.) Fyysisen turvallisuuden takaaminen vaikuttaa myös työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. Työturvallisuuskeskuksen artikkelissa työturvallisuuden asiantuntija Pakkanen korostaa, että hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys ja työnopastus vähentää nuorten työntekijöiden henkistä kuormitusta. Kun uusi tulokas tietää, mitä hänen työnkuvaansa kuuluu, kuinka täytyy toimia ja mitkä ovat odotukset, pelko osaamisen puutteesta vähenee ja työskentely on mielekkäämpää ja sujuvampaa.

Eklund (2018, 25) painottaa, että hyvällä ja huolellisella perehdytyksellä on mahdollista tavoittaa valtavasti etuja, ja perehdyttäminen onkin yksi organisaatioiden kalteimmista ja tärkeimmistä prosesseista tehokkaaseen ja tulokselliseen toimintaan. Parhaimmillaan hyvä perehdytys toimii jopa kilpailuetuna työntekijämarkkinoilla ja täten on positiivinen tekijä työnantajamielikuvan luomisessa. Hän jatkaa, että ymmärtämällä perehdytyksen hyödyt, osataan prosessin kehittämiseen varata sen vaatimat resurssit, mikä on välttämätöntä onnistuneen suunnittelun ja toteutuksen kannalta.

Kupias ja Peltola (2009, 11) korostavat, että uuden oppiminen ja tiedon soveltaminen ovat keskeisiä asioita perehdyttämisen pelikentällä. Toimiva, ennalta suunniteltu ja huolellinen perehdytys tukee uuden työntekijän ja organisaation keskinäistä vuorovaikutusta sekä sitouttaa työntekijää.

Mutta mitä perehdyttämisellä tahdotaan saavuttaa?

Perehdytysprosessille voidaan asettaa monia tavoitteita työturvallisuuden takaamisen lisäksi. Eklundin (2018, 30) tunnistaa perehdytyksen tavoitteita seuraavasti:

- Vahvistaa organisaation strategiaa
- Syventää organisaatiokulttuuria
- Edistää työntekijöiden sitoutumista
- Vahvistaa tulokkaan osaamista halutulle tasolle
- Tukena tunnistamassa uuden työntekijän potentiaalia sekä ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä
- Edistää työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta
- Ottaa huomioon uuden työntekijän yksilölliset oppimistavat ja ominaisuudet
- Vahvistaa työstä saadun kokemuksen merkitystä

Viitala (2013, 9) kertoo, että tämän päivän johtamisen pääpilariksi on muodostunut tehokkuus, jota pyritään lisäämään kaikin keinoin. Tuotteiden ja palveluiden laatu on henkilöstön suorassa vaikutuspiirissä, johon osaamaton henkilöstö ja heidän heikko sitoutuminen ovat suorassa vaikutuksessa toiminnan laadussa ja siinä tapahtuvissa häiriöissä ja virheistä. Viitala jatkaa, että tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden sitoutuminen, korkea työmotivaatio ja oikeanlainen työhyvinvointi ovat tuottaneet parempia työsuorituksia ja tehokkuutta, verrattuna siihen, että nämä kolme tekijää olisivat matalalla tasolla. Hän myös mainitsee, että on oikeudenmukaisella palkitsemisjärjestelmällä, hyvällä ilmapiirillä, korkealla osaamisella ja hyvällä esimiestyöllä on positiiviset vaikutukset työsuoritusten tehokkuuteen.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 14) tulkitsevat, että perehdyttäminen on keino saada uusi työntekijä aikaisemmin tuottavaksi, jotta rekrytointiin käytetty investoitu pääoma maksaisi itsensä nopeammin takaisin sekä odotetut lisätuotot olisivat nopeammin

mahdollisia. Eklund (2018, 39) kuvailee perehdytystä kaksisuuntaisena prosessina, jossa uusi työntekijä toimii tiedon vastaanottajana eli perehdytetään tehtävään. Hän korostaa myös organisaation roolia perehtyjänä, jolloin uusi työntekijä tuo esille omia näkemyksiään sekä antaa palautetta. Tällainen kaksisuuntainen prosessi on hyödyksi molemmille osapuolille, joka mahdollistaa molempien kehittymisen pitkällä aikavälillä.

2.2 Vastuu perehdytyksestä

Kjelin ja Kuusisto (2003, 189) painottavat, että organisaatioon liittymisessä esimiehellä on ohittamaton rooli. Esimiehen päätehtävänä on huolehtia työn tehokkuudesta sekä kannattavuudesta, olla johtajana edistämässä työn sujuvuutta yhteistyönä ja yksilötasolla. Perehdytysprosessin suunnittelu varmistaa työn tehokkuuden ja laadun säilymisen. Esimiehen tavoitteena on varmistaa uuden työntekijän kytkeytyminen yrityksen strategiaan ja yhteisiin toimitapoihin, lisätä hänen osaamistaan sekä luoda perusedellytykset työn tekemiseen yhteistyöllä niin ryhmässä kuin itse työntekijän ja esimiehen kesken.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 190) korostavat, että esimies on keskiössä määritellesä uuden työntekijän toimintavapautta ja vastuuta. Uuden työntekijän historiaan, toimintatapoihin ja odotuksiin perehtyminen ennen työsuhteen alkua esimies kykenee toimimaan sen eteen, että työntekijän tavoitteet yhdistyvät organisaation tavoitteiden kanssa. Esimiehen taito samaistua uuden työntekijän tilanteeseen on hyödyllistä, jotta hän voi ymmärtää tulokkaan tapaa kokea ja huomioida ympäristöään, joka antaa esimiehelle avaimet auttaa sekä itse työntekijää että ryhmää kohti menestyksestä yhteistyötä

Kjelin ja Kuusisto (2003, 190) kirjoittavat, että uuden tulokkaan perehdyttäminen tapahtuisi mahdollisimman sujuvasti, on esimiehen helpotettava tulokkaan sitoutumista, luoda toimintaympäristöön tarpeen mukaan selkeyttä ja ärsykejä sekä pitää huoli, että henkilön ohjaus säilyy kepeänä mutta aktivoivana, jotta saadaan aikaan innovatiivista ajattelua ja toimintaa. Esimiehen vastuulla ja osana hänen päätehtäväänsä on yhdessä työntekijöiden kanssa luoda yrityksen tavoitteista yksilö- ja ryh-

mätavoitteita. Yksilön ja ryhmän toiminnan takana on koko yrityksen keskeiset tavoitteet. Päivittäisen tuloksenteon pohjaksi on hyvä sopia uuden työntekijän kanssa työsuhteen sisältö ja tavoitteet, jotka tukevat organisaation toimitapoja ja yksilön kehittymistä. Kjelinin ja Kuusiston (s. 191) mukaan valitun esimiehen ja perehdyttäjän persoona ja suhtautuminen omaan työhön vaikuttavat ja ovat keskeisiä tekijöitä työpaikkaan sitoutumisessa.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 192) kiteyttävät esimiehen päätehtävän, joka on toimia onnistumisen organisoinjana. Esimiehen ei odoteta enää valvovan työtä vaan häneltä toivotaan selkeitä ja yhdessä luotuja tavoitteita sekä sopivasti itsenäisyyttä ja toimintatapojen valinnanvapautta. ”Kädestä kiinni pitämisen” sijaan esimies on avainasemassa työntekijöidensä onnistumisessa tukemalla heitä erilaisin resurssein, joilla taataan työn sujuvuus, kuten työvälillä, työvoimalla sekä ajalla ja osaamisella. Esimiehen perustehtävänä ei siis ole tehdä itseään tarpeettomaksi vaan löytää oma rooli ja tie menestyksekkääseen toimintaan yhdessä työntekijöiden kanssa.

2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Kupias ja Peltola (2009, 20) tuovat esille, että perehdytystä ohjaava laki työturvallisuudesta (L 23.8.2002/738), työsopimuslaista (L 26.1.2001/55) sekä laista koskien yhteistoiminnasta yrityksissä (L 30.3.2007/334) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan että, perehdytys suojaa ja ennaltaehkäisee työntekijöihin kohdentuvia vaaroja ja ylläpitää turvallisuutta sekä vaikuttaa positiivisella tavalla heidän fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin.

Työympäristön ja työolojen turvallisuudesta sekä terveellisyydestä on vastuussa työnantaja. Työn sujuvuuden ja turvallisuuden takaamiseksi on myös otettava huomioon itse työntekoon vaikuttavat tekijät ja työntekijän edellytykset.

Työlainsäädäntö on hyvin usein pakottavaa lainsäädäntöä, jonka tavoite on ennen kaikkea turvata, suojata ja sopeuttaa. Työlainsäädännön noudattaminen on jokaiselle yritykselle vähimmäisvaatimus, jota täydentää monella alalla toimivat työehtosopimukset.

Kupias ja Peltola (2009, 21) kirjoittavat, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä ja työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Tätä kohdentaa myös jokaiselle työnantajalle asetettu yleisvelvoite pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työrullaan etenemiseksi (L 30.12.2014/1331, 2 luku, 1 §).

Kaikki vastuu ei kuitenkaan ole työnantajalla. Työntekijän on toimittava varovaisesti ja huolellisesti sekä hänen tulee noudattaa työnantajan ohjeita sekä lakimääräisiä velvoitteita.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/730) 2 luvun 8 §:ssä velvoitetaan, että työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on myös suunniteltava, mitoitettava, valittava ja toteutettava parantavia toimenpiteitä työolosuhteiden parantamiseksi, jolla voidaan estää mahdolliset vaara- ja haittatekijöiden estäminen, poistaminen tai korvaaminen vähemmän vaarallisilla tai haittaavilla tekijöillä. Työnantajan vastuulla on myös varmistaa, että yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutuvat sekä tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työturvallisuuslain 2 luvun 14 § määrittelee, että työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät tiedot ja opetus työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä on perehdytettävä työn vaativuustason mukaisesti riittävästi myös työpaikan olosuhteisiin, työssä käytettäviin välineisiin ja koneisiin, tuotanto- ja työmenetelmiin sekä ohjata kohti turvallisempia tapoja työskennellä erityisesti uuden työntekijän kohdalla, työtehtävän vaihtuessa tai ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista Tarkkonen (2012, 53) painottaa, että perehdytyksen kohdentaminen ainoastaan turvallisuuteen tavallisissa työtilanteissa ei riitä, vaan myös poikkeavat työturvallisuustapahtumat on otettava huomioon perehdytystä suunniteltaessa. Perehdytys on myös osa työsuojeluyhteistoimintalakia (L 20.1.2006/44), jonka 5 luvun 26 §:ssä määritellään työsuojeluviranomaisen oleva henkilö, joka valvoo työntekijöille annettavan perehdytyksen ja ohjauksen tarpeellisuutta ja järjestelyä.

Kupias ja Peltola (2009, 25) toteavat, että perehdyttämisessä on luotava esteettömät mahdollisuudet menestyä työssään sukupuolesta tai taustasta riippumatta.

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 2 luvun 1 §:ssä työnantajaa veloitetaan kaikin puolin edistämään suhteitaan työntekijöihin sekä myös heidän keskinäisiä suhteita. Tämän lisäksi laissa on määritelty työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta (L 30.12.2014/1331), jossa määrätään, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti sekä yhdenvertaisuuslain mukaisesti estää tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (L 8.8.1986/609). Lain 3 luvun 8 § kieltää syrjinnän henkilön iän, alkuperän, kielen, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdystötoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaa tosiseikkaan tai oletukseen.

2.4 Perehtyjä oppijana

Kokkinen ym. (2008, 19) kertovat, että oppimisvalmiuksissa on suuria yksilöllisiä eroja. Osittain tällaiset eroavaisuudet voidaan selittää synnynnäisillä tekijöillä, mutta niistä taipumuksista ei ole suurtakaan hyötyä, jos ihmisellä ole halua harjoitella eikä niinkään tehokkaita opiskelutaitoja hallussaan. Oppimista voidaan kuitenkin opiskella, jolloin itsetuntemus korostuu. On erityisen tärkeää tutkia, miten sinä voit oppia tehokkaimmalla tavalla, millaiset tyyliä sekä tavat sopivat juuri sinulle, missä olet hyvä, mitkä ovat omat heikkoutesi ja missä on parannettavan varaa ja niin edelleen.

Kokkinen ym. (2008, 20–23) kertoo, että erilaisista oppimismielityksistä voidaan käyttää termejä visuaalinen, kinesteettinen, auditiivinen ja taktiilinen. Visuaalinen oppija oppii parhaiten näkemällä, jolloin hänen oppimisensa tehostuu erilaisin kuvin, kalvojen ja erilaista havaintomateriaalia hyödyntäen. Kinesteettinen oppija hyötyy siitä, että käytäntö ja teoria kohtaavat. Hän oppii parhaiten tekemällä ja kokeilemalla. Auditiivinen henkilö oppii parhaiten kuuloaistin avulla. Hänelle tärkeää on asioiden perusteellinen selittäminen sekä että puhuja puhuu miellyttävällä äänellä. Taktiilinen oppija oppii tuntoaistinsa avulla. Hän haluaa koskettaa ja oppia käsiensä kautta. Useasti oppijat saattavat olla monen mielityksen sekoituksia. Kokkinen

(2008, 30) jatkaa, että oppimismielityyksille kannattaa olla avoin kokeilemalla ennakkoluulottomasti muita oppimistyylejä, sillä ne ovat harvoin tyylipuhtaita ja oppisällön muuttuessa tyylin vaihtaminen saattaa olla eduksi.

Kokkinen (2008, 31) korostaa, että sukupolvet muokkaavat oppimistyylejä. Ensimmäiset ikäluokat ovat saaneet kosketuksensa teknologiaan 1960–1970 luvuilla, joita nimitetään X-sukupolveksi. Tämän jälkeen sukupolvet ovat kehittyneet tietokäytön ja teknologian suhteen suurella tahdilla. Y-sukupolvi kattaa 1981–1994 syntyneet, joiden edustajat alkoivat jo kasvaa niin sanotusti diginatiiveiksi 90-luvun puolella välissä. Heidän lapsuudessaan syntyivät Google, DVD sekä digitaaliset kamerat. Tällöin heidän arvomaailmaansa muokkasivat muun muassa viihtyminen, moniarvoisuus ja sosiaalinen tiedostettavuus.

Helsingin yliopiston artikkelissa tieto- ja viestintätekniikan koulutusvastaava Myllyviita (Vallinkoski 2017) kumoaa väittämän. Hänen kokemuksensa mukaan vain harva oppilas on digitaalinen taituri, johon nimitys diginatiivi viittaa. Samassa teoksessa Lonka sanoo, että noin puolet nuorista ja nuorista aikuisista ovat taidoiltaan peruskäyttäjiä, jotka voidaan lukea tietotekniikan kuluttajiksi. Hän selittää ilmiötä sukupolvien kuiluilla, jossa esimerkiksi sähköposti saatetaan nähdä vanhentuneena ja käyttävät mieluummin pikaviestipalvelu WhatsAppia. Lonka lisää, että diginatiivimimitys kertoo nuorten pelkäämättömyydestä teknisiä laitteita kohtaan. He kokeilevat uutta ennakkoluulottomasti, kuten taasen vanhempi sukupolvi. Vuoden 1995 jälkeen syntyi Z-sukupolvi, jota seurasi 2000-luvun Millenium-sukupolvi eli milleniaalit. 2000-luvulla syntyneille elektroniikka, kännykät ja internet olivat tuttuja lapsuudessa ja lopulta 00-luvun loppupuoliskolla myös tabletit, sosiaalinen media ja älypuhelimet tulivat osaksi Millenium-sukupolven arkea.

Ihanaisen ym. (2009, 103) mukaan opiskelun henkilökohtaistuminen ovat yksi modernien oppimiskäsityksien haasteista. Teoksessa Ihanainen ym. (s. 29) korostavat, että oppimisen tuloksellisuuteen vaikuttavat yksilötasolla oppijan kognitiivisen ajattelun taso, vuorovaikutustaidot sekä miten hän osaa hyödyntää erilaisia oppimisvälineitä ympäröivän ympäristön kanssa. Uudenlaiset teknologiat ja niiden tuomat mahdollisuudet sekä verkko-oppimisympäristöjen hyödyntäminen edellyttää pedagogista kehitystyötä niin opettajilta, oppilaitoksilta, mutta myös yrityksiltä. Ihanainen

ym. (2009, 8) lausuvat, että opetuksen kehittämisen kulmakivenä on sen edistäminen kaikin keinoin.

Nykyajan oppimisprosessissa korostuu opiskelijan aktiivinen rooli. Tissari (2004, 73) määrittelevät mielekkääksi oppimiseksi konstruktivisuuden, itseohjautuvuuden, aktiivisuuden, yhteistoiminnallisuuden, tavoitteellisuuden sekä päämääräsuuntautuneisuuden. Tissari (s. 85) jatkaa, että yksilöllisyys ja siihen vaikuttavat oppijan tiedot, taidot, käsitykset, motivaatio ja kiinnostuksen kohteet, tekevät nykyajan oppimisesta yksilöllistä. Korhonen (2004, 157) korostaa, että opiskelijoiden erilaiset lähtökohdat voidaan kokea enemmänkin lisäarvona, ei niinkään organisointiin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä. Korhosen (s. 30) mukaan opetuksen muutokset ovat suurimmat kirjallisuuden opettamisessa. Ajan puutteen vuoksi oppilaitoksissa on luovuttu romaanien sekä muiden kokonaisteoksen luettamisesta. Korhonen (s. 30) jatkaa, että opetukseen käytettävän ajan väheneminen on pakottanut opettajia miettimään, mikä on tärkeää opettaa.

Uudistunut verkkoperehdytys toimii behavioristisen oppimiskäsityksen puitteissa. Behavioristinen lähestymistapa oppimiselle tapahtuu reagoimalla ärsykkeisiin ja vastaanottamalla tietoa. Oppimisprosessi on vahvasti joko oppimateriaali- tai opettajajohtoista, jolloin opetettavat asiat jaotellaan pieniin osiin, jotka opetellaan yksi kerrallaan. Tynjälä (1999, 30) ehdottaa, että oppimista tulisi vahvistaa antamalla heti palautetta virheellisistä vastauksista vaihe vaiheelta, ja kun yksi asia on opittu, voidaan siirtyä seuraavaan.

Rosenbergin (2001, 29) mukaan liiketoiminnan globalisoituminen, tuotteiden lyhyet elinkaaret, hyperkilpailu, viestinnän muutokset, tietoisuuden räjähtäminen sekä kaiken tämän virtualisoituminen ja automatisoituminen muokkaavat perinteisiä työskentely ja oppimismalleja. Vanhat opetusmallit eivät päde enää nykyiseen ajatteluun, miten ihminen oppii. Haasio ym. (2001, 14) kirjoittavat, että verkossa oppiminen ovat asettaneet perehdyttäjät uudenlaisen haasteen eteen, kun kaavamainen ulkoa oppiminen ei enää toimi. Uusi sukupolvi haluaa löytää luovia ja mielekkäitä tapoja oppia, johon teknologia luo runsaasti mahdollisuuksia kehittää sitä.

Viitala (2013, 198) kirjoittaa, että eLearning tai yleisemmin verkko-oppiminen on nopeasti yleistynyt oppimismuoto, jossa tieto- ja viestintäteknologiaa hyödynnetään

opetuksessa ja oppimisessa sekä myös uutena perehdyttämisen työkaluna. Verkko-oppimisessa voidaan yhdistää perinteisiä koulutustilanteita sekä itsenäistä opiskelua lähinnä verkon kautta esimerkiksi etäopiskelun muodossa. Viitala jatkaa, että verkko-oppiminen on mahdollistanut uudet raamit opiskelulle, jossa opiskelija voi oppia yksin tai olla vuorovaikutuksessa muiden oppijoiden kanssa.

Eklund (2018, 182) pitää verkko-oppimisen suurimpana hyötynä sitä, että perehtyminen ei ole enää aikaan ja paikkaan sidonnainen, eikä vaadi erillistä perehdyttäjää. Organisaation sisällä voidaan luoda ja kehittää erilaisia verkko-oppimisympäristöjä, tai vaihtoehtoisesti ostaa valmiina ulkopuoliselta taholta.

Kupias ja Peltola (2009, 70) kertovat, että tärkeimmät ja oleellisimmat työsuhteeseen liittyvät tiedot on hyvä löytyä kirjallisina perehdytysmateriaalista, jolloin työntekijän on huomattavasti helpompi palata opiskelemaan lisää tai palata tarkistamaan tietty pimentoon jäänyt asia. Kupias ja Peltola (162–163) lisäävät, että oppimismateriaalin tulee keskittyä olennaiseen ja keskinäinen sisältö vastaa tulevaa perehdytystä suppeammassa muodossa. Tällainen orientoiva perehdytysmateriaali tuottaa lukijalleen ajatuksia, kuten ”en taida osata vielä kaikkea tai en tiedä vielä kaikkea”.

Kokkinen ym. (2008, 29) kertovat, että tehokkaat opiskelutaidot korostuvat hyvin suunnitellusta toimitavasta sekä oppimistyylejä mukailevien tekniikoiden valinnassa. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytysmateriaali on parhailtaan sellaista, joka laittaa lukijan ajattelemaan. Se ei kuitenkaan saa olla liian helppoa tai itsestään selvää, eikä taasen liian haastavaa ja monimutkaista. Materiaalia tuotettaessa on myös hyvä muistaa perehdytykseen käytettävissä oleva aika. Liiallinen materiaali saattaa laskea lukijan motivaatiota, jos kirjoitetusta tekstissä on lähes mahdoton edetä. Hyvä perehdyttämismateriaali sisältää lyhyitä pääpointteja tulevasta kokonaisperehdytyksestä, se näyttää ja havainnoi kertomisen sijaan, siinä on käytettyä luovasti kuvia sekä interaktiivisuutta. On tärkeää painottaa, että oppimisympäristö ei ole tentti, jolloin se testaa perehtyjän osaamista jo kesken oppimisen, eikä sen lopussa. Tällöin perehtyjä pysähtyy miettimään juuri kuulemaansa asiaa, joka mahdollistaa tiedon paremman sisäistyksen.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 38–39) mainitsevat, että perehdyttämisen suunnittelu ja organisointi peilaa sitä ajatusmallia, joka organisaation vaikuttajilla on oppimisesta.

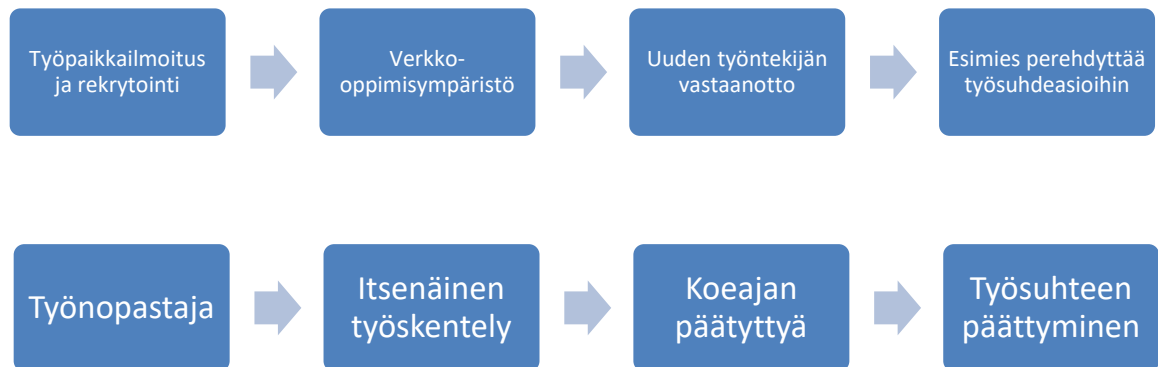
Perehdytysprosessia ja oppimistilanteita organisoidaan ainoastaan tähän käsitykseen nojautuen, eikä huomata, että tiedostettu tai piilevä oppimista käsittelevä ajatusmalli heijastuu myös organisaation tapaan kehittää osaamista. Organisaatioissa saatetaan tietää ja tunnistaa ihanteellinen tapa toimia tavoitteellisemmin eli siihen tarvittavat tiedot ja ymmärrys löytyvät organisaation sisältä, niitä kuitenkin hyödyntämättä. Toimintaa saattavat ohjata totutut tavat, käsitykset ja kompromissit, jotka heijastuvat perehdyttämiseen. Useissa yrityksissä perehdyttäminen toteutetaan vanhoja ajatusmalleja hyödyntäen, jotka pohjaavat ihmisten omiin kokemuksiin sekä rutinoituneeseen toimintaan, joka on vallitsevana organisaatiossa.

Österberg (2014, 123) kertoo, että perehdyttämisohjelma, tässä tapauksessa alkuperehdytys verkko-oppimisympäristössä on hyvä antaa uudelle perehtyjälle heti, jolloin hän kokee olevansa odotettu sekä annetaan tarvittava aika omaksua uuteen työhönsä liittyvät asiat. Opeteltuihin asioihin on myös hyvä palata perehdyttämisen prosessin aikana muutamia kertoja, joka antaa perehdytettävälle työntekijälle mahdollisuuden esittää mieltä askarruttavia kysymyksiä.

Kokkinen ym. (2008, 180) kirjoittavat, että perehdyttämisen päätavoitteena on kyetä yhdistämään oppimansa tiedot ja taidot yhtenäiseksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi. Häkkinen ja Viteli (2014, 6) lisäävät, että tiedon ja jatkuvan kehittymisen lisäksi työntekijöiltä vaaditaan taitoa verkostoitua sekä työskennellä muiden työntekijöiden kanssa.

3 PEREHDYTTÄMISEN PROSESSI

Kohdeorganisaation perehdytysuunnitelma voidaan kuvailla etenevänä prosessina, jotka voidaan jakaa vaiheisiin, sen alusta työsuhteen päättämiseen (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kohdeorganisaation perehdyttämisprosessi (Kupias & Peltola 2009, 132).

Kupias ja Peltola (2009, 102) kirjoittavat, että perehdyttämisen valmistelu aloitetaan jo ennen rekrytointiprosessin alkua, jolloin mietitään tulevan tehtävän vaatimaa osaamista. Kohdeorganisaatiossa kesä- ja kausityöntekijöiden rekrytoinnissa voidaan käyttää nimitystä korvausrekrytointi, jolloin tehtävä tullaan täyttämään, ei niinkään hankkimaan täysin uutta osaamista uuteen tehtävään.

Viitalan (2003, 73) mukaan rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa työntekijä saa ensimmäiset tiedot organisaatiosta sekä työtehtävästä työpaikkailmoituksesta, mikä voidaan nähdä myös osana yrityskuvamarkkinointia. Itse perehdyttäminen saa alkunsa käytännössä jo rekrytointivaiheessa. Haastattelutilanteessa uudelle työntekijälle annetaan tietoa organisaatiosta sekä työn vaatimuksista, jotka luovat pohjan tulevalle perehdytykselle. Kjelin ja Kuusisto (2003, 73) korostavat, että rekrytointi- ja perehdyttämisprosessia tulisi tarkastella yhtenäisenä tapahtumasarjana. Rekrytointi on merkittävä investointi, joka kannattaa suunnitella tarkoin, sillä suuri osa organisaation vaihtuvuudesta johtuu virheellisistä rekrytoinneista. Virheenä saattaa olla henkilövalinta, mutta liian usein virhe tapahtuu työnantajan ja hakijan odotuksista työn teosta, sen vaatimuksista ja tavoitteista. Onnistunut rekrytointi antaa pohjan pitkäkestoisille työsuhteille, joissa molemmat, työnantaja ja työntekijä ovat tyytyväisiä.

Valituksi tullessaan henkilöstötoiminto antaa ohjeet työn aloittamiseen liittyvistä asioista ja käytänteistä, jonka jälkeen hän käy läpi verkkoperehdytyksen, joka antaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden oppia ja valmistautua ensimmäiseen työpäivään sekä jatkoperehdytykseen. Verkkoympäristöön on luotu perehdytysmateriaali, joka toimii tietopohjana tulevalle perehdyttämiselle.

Jotta työntekijän olisi mahdollisimman helppo sopeutua uuteen työyhteisöön, on hänen huomioiminen tärkeää. Kjelin ja Kuusisto (2003, 128) kirjoittavat, että organisaation tehtävänä on saada tulokas sopeutumaan hänelle tarkoitettuun rooliin. Ensimmäisien päivien aikana esimies käy uuden työntekijän kanssa yleisperehdytyksen, jossa esimiehen vastuulla on tutustuttaa tulokas organisaatioon, sen toiminta-ajatuksiin ja tapoihin. Yleisperehdytyksen jälkeen esimies suorittaa yhdessä työnopastajien kanssa työyhteisöön ja osastoon perehdyttämisen, joka kattaa muun muassa seuraavat asiat:

Taulukko 1. Työnopastuksen aiheiden erottelu esimiehen ja työnopastajan välillä.

| Esimiehen osio | Työnopastajan osio: |
|-----------------------------|--|
| Osaston toiminnan esittely | Työkavereiden, luottamus- ja työsuojeluasiamiehen esittely |
| Työaika, tauot ja ylityöt | Tilojen esittelyt |
| Poissaolot ja myöhästyminen | Osaston toimitapojen esittely |
| Palkka ja palkanmaksupäivät | Viestintäkanavat |
| Ergonomia ja työkuunto | Turvallisuusohjeet |
| Työ- ja tuoteturvallisuus | Hygienia ja laatu |
| Työnopastajien esittely | Työvaatetus ja suojaimet |
| | Leimaus |

Perehdyttämisen ytimen muodostaa työnopastus, jossa tulokas tutustutetaan työmenetelmiin, koneisiin, järjestelmiin sekä häiriöiden korjaamisiin ja työturvallisuuteen. Työtehtävästä riippuen työnopastus kestää noin kaksi viikkoa. Viitalan (2004, 261) sanoin työnopastajilla on tärkeä rooli perehdyttämisprosessissa, sillä kahden ensimmäisen työviikon aikana tulokas luo itselleen asenteita ja työmotivaatiota, jotka tukevat uuden henkilön sitoutumista organisaatioon ja työyhteisöön. Tässä

opinnäytetyössä keskiössä ovat kuitenkin verkkoperehdyttäminen sekä kesätyöinfot, jotka tukevat työnopastuksen tärkeyttä osana perehdyttämisprosessia.

3.1 Verkko-oppimisympäristö

Apprix Oy on vuonna 2001 perustettu suomalainen sovellus- ja ohjelmistokehittäjäyhtiö. Apprixin päätuote on Apprix Builder-verkkotyökalu, jonka tarkoitus on luoda erilaisia nykyaikaisia oppimistapoja mukaillen oppimis- ja perehdyttämismateriaalia. Apprix Oy:n suurin asiakassegmentti on teollisuus- ja rakennusalan yritykset. Heidän missionaan on luoda turvallinen työskentely-ympäristö hyödyntäen verkko-oppimista. (Apprix [23.5.2019].)

Kohdeorganisaation Tervetuloa Taloon-verkko-oppimisympäristö on tuotettu yhteistyössä Apprix-selainsovelluksen kanssa, joka maksua vastaan antaa verkko-oppimisympäristön asiakasyritykselle käyttöön, johon yritys voi tuottaa haluamaansa materiaalia omien tarpeidensa mukaan. Apprix on erikoistunut interaktiivisiin sovelluksiin, jossa yritys tai organisaatio voi itse suunnitella ja toteuttaa koulutuksen tai perehdytyksen Builder-pilvipalvelulla. Ensimmäinen pilottiversio sähköisestä verkko-oppimisympäristöstä on luotu vuoden 2019 kausi- ja kesätyöntekijöille.

Toimeksiantajayrityksessä alkuperehdytys on tuotettu 40 sivuiseen digitaaliseen liitetiedostoon, joka on lähetetty valitulle työntekijälle sähköpostiin. Kohdeorganisaation henkilöstöasiantuntijan (Isokangas 2019) mukaan yritys on ottanut verkkopohjaisen perehdytysmateriaalin tukemaan perehdytysprosessia, koska tämä aikaisemmin käytetty perehdytysmateriaali oli vuosien saatossa muuttunut tuhdiaksi ja sisältönsä tuhdiaksi tietopaketti. Kävi myös ilmi, että ladattavassa muodossa oleva perehdytysmateriaali oli lukijansa päätettävissä, käykö sen läpi vai ei. Näin ollen olennainen osa perehdytyksestä jää suorittamatta. Yritys on myös halunnut nykyaikaistaa perehdyttämisen kyseistä menetelmää hyväksikäyttäen, jolloin tieto on sähköisessä muodossa yhdessä paikassa sekä siihen on helppo palata tarpeen tullen.

Kohdeorganisaatio on luonut neljää pääteemaa käsittelevän materiaalin uusille työntekijöille, joka sisältää myös interaktiivisia tehtäviä, joiden tarkoituksena on lisätä mielenkiintoa ja aktiivisuutta. Verkko-oppimisympäristöön on sisällytetty myös erilaisia videoita sekä kuvia helpottamaan oppimista. Sähköinen perehdytysmateriaali käsittelee alkuperehdytyksen neljässä eri teemassa.

Ensimmäinen teema ”Tervetuloa Atrialle!” sisältää videon, mikä käsittelee organisaation arvoja, toimintatapoja sekä kertoo myös tarpeellista tietoa yrityksen toimipaikoista, toimintaketjusta sekä tunnusluvuista. Ensimmäinen pääteema esittää myös tärppitietoa erilaisin kysymyksin, kuten, kuinka monta kiloa ruokaa Nurmon korkeavarastoon mahtuu, kuinka monta täysperärekallista toimitamme ruokaa päivässä sekä montako miljoonaa kiloa toimitamme ruokaa asiakkaille vuodessa. Nämä kysymykset on laadittu tuottamaan aktiivista ajattelua, sen sijaan että etsittäisiin oikeita vastauksia kysymyksiin. Oppijan motivoimista ja aktivoimista käsiteltiin teoreettisessa viitekehyksessä otsikon **2.4 Perehtyjä oppijana –alla**

Yleisperehdytyksen toinen teema käsittelee työsuhdeasioita, kuten työsopimusta, palkkaa, toimitettavia todistuksia sekä muita muistettavia asioita ennen työsuhteen alkua. Oppimis-ympäristöön luotu materiaali on käytävä kohta kohdalta läpi, joka varmistaa uuden työntekijän saaneen kaiken tarpeellisen tiedon ja opin. Eteneminen perehdytysmateriaalissa vaatii jokaisen kohdan auki avaamista, tehtäviin vastaamista sekä videoiden katsomista. Työsuhde-osiossa perehdytettävä käy läpi myös työsuhteeseen oleellisesti liittyvät asiat työajasta, sen seurannasta, vuosilomasta, sairauslomasta sekä muista siihen oleellisesti liittyvistä asioista. Osioon on myös luotu erilaisia aktiivisuutta nostattavia oikein/väärin-kysymyksiä sekä luotu videoita oppimisen ohelle. Kolmas ja neljäs teema antavat perehdytyskurssin suorittajalle tärkeää tietoa esimerkiksi työterveyspalveluista, työturvallisuusperiaatteista sekä käytännön tavoista organisaatiossa.

Verkko-oppimisympäristön päätavoitteena on nopeuttaa uuden työntekijän työhön kiinni pääsyä, kun sitä hahmottamaan on luotu monipuolisesti videoita sekä käytännön tapoja esimerkiksi käsien pesusta, työvaatteiden käytöstä sekä työpisteen siis-
teydestä.

Verkkopohjaan luotu perehtyminen tukee uuden työntekijän perehtymistä itseohjautuvasti, sillä se on luotu joustavaksi ajasta ja paikasta riippumatta tukemaan ammatillista kehitymisprosessia. Työntekijän sitoutuneisuutta edistää mahdollisuus itenäisestä perehtymisestä. Kuusisen ja Korkiakankaan (1992, 21, 64) mukaan perehdyttäminen ei kuitenkaan korvaa perinteisiä perehdyttämisen menetelmiä, sillä sosiaaliset taidot ja vuorovaikutus on tärkeä osa oppimisprosessissa.

3.2 Kesätyöinfo

Atrian kesätyöinfo on vuosittain järjestettävä perehdytystilaisuus kausi- ja kesätyöntekijöille, joiden työsuhde on voimassa 1.2.–30.9. Ennen vuotta 2019 kesätyöinfot ovat järjestetty luentorakenteisena kokonaisuutena Atrian Nurmon tuotantoalueella. Tilaisuuksia on järjestetty osallistujamäärän mukaan vuosittain kevätkaudella 7–8 kertaa, joissa jokainen osasto on tullut esittelemään toimintaansa luentomateriaalin tuella. Kesätyöinfojen kehittämisen ytimessä on vähentää tilaisuuksien määrää ja vastaavasti lisätä osallistujien lukumäärää per järjestetty kesätyöinfo.

Vuonna 2019 perehdytysprosessin uudistuminen koski myös kesätyöinfoja, jotka muuttuivat suuresti. Ensimmäinen uudistettu kesätyöinfo järjestettiin keväällä ja kesällä 2019 yhteensä viisi kertaa. Tapahtumapaikkana toimi Rytmikorjaamo, jonne kokoontui kerrallaan noin 15–40 nuorta.

Tilaisuudet kokivat suuren muutoksen perinteisestä luentotyylisestä perehdyttämisestä. Rytmikorjaamon tiloihin oli aseteltu seitsemän eri pistettä kattaen jokaisen uudelle työntekijälle tärkeän osaston: palkkahallinto, henkilöstön edustus, viestintä, henkilöstöhallinto, laatu ja tuoteturvallisuus, työterveys ja turvallisuus. Tilaisuuden alkaessa kutsuttiin päälliköitä tai johtajia esittelemään Atrialaista toimintaa. Puheen jälkeen kesätyöntekijät jaettiin kuuteen ryhmään, joista jokainen pääsi kuuntelemaan piste pisteeltä eri osastojen toiminnan esittelyjä. Pisteillä tulokkaat pääsivät tekemään ja kokeilemaan esimerkiksi työkunnon ylläpitoa käsitteleviä harjoitteita sekä erilaisten työtehtävien ja työkalujen sijoittelemista työtehtäviin post-it-lappujen avulla.

Kesätyöinfojen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle kattava tietopaketti, joka kiteyttää jokaisen oleellisen tiedon, jota uusi tulokas ensimmäisenä kesänään tarvitsee. Kesätyöinfon tarkoituksena on 2,5 tunnin aikana tutustuttaa kesätyöntekijä työturvallisuuden sekä laatu- ja tuoteturvallisuuden periaatteisiin, oppia tuntemaan Atriaa työnantajana, sen mahdollistamia työmahdollisuuksia sekä etuja.

Suurin muutos edeltävään oli tekemällä oppiminen. Erilaiset pisteet mahdollistivat tulokkaille mielekkään tavan tutustua Atrian toimintaan, jonka lomassa heidät pääs-tettiin osallistumaan sosiaalistavalla tavalla. Kjelinin ja Kuusiston (2003, 141) mu-kaan vakiinnuttavat taktiikat sitouttavat ja saavat aikaan työtyytyväisyyttä. Näitä tak-tiikoita ovat esimerkiksi ennalta suunniteltu perehdyttämisyksikkö, joka mahdollisesti alkaa tulokkaiden ryhmissä perehdytystilaisuuksissa. Määrämuotoisella koulutuk-sella saadaan aikaan monia etuja. Kun organisaatioon palkataan paljon uusia työn-tekijöitä, on tällainen koulutustapa kustannustehokas sekä sen aikaansaama viesti välittyy lähes samanlaisena kaikille osallistujille. Perehdyttämistilaisuudet tarjoavat myös vertaisryhmän, jossa uudet tulokkaat voivat samaistua ja tukeutua uuden ti-lanteen edessä. Kjelin ja Kuusisto (s. 218) lisäävät, että yhteinen perehdyttämisti-laisuus vähentää työn aloittamiseen liittyvää ahdistusta ja jännitystä. Ensimmäin määrämuotoinen perehdyttäminen välittää tietoa ja lisää sen selkeäkielisyyttä sekä antaa mahdollisuuden kysyä. Toiseksi se jaksoittaa hyvin perehdyttämisyksikköä, jolloin tulokkaalla on niin ikään oikeus olla oppijana.

3.3 Työnopastus

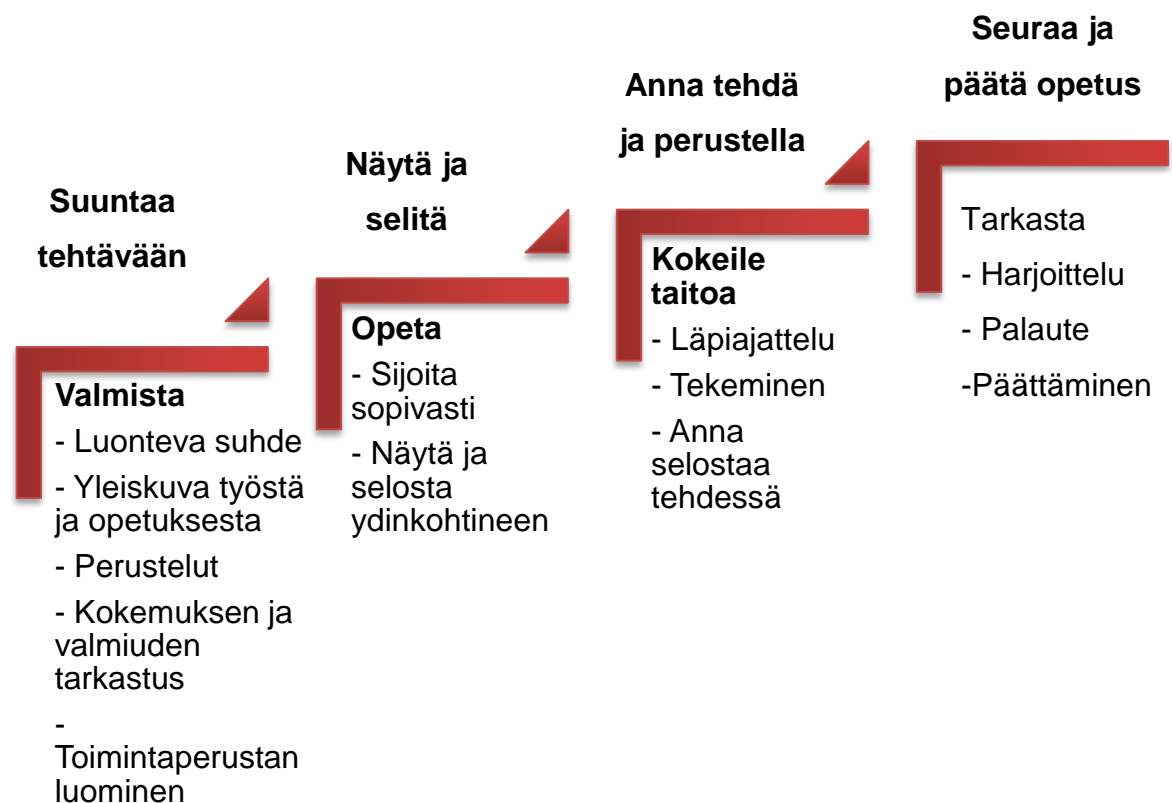
Kangas ja Hämäläinen (2007, 13) kirjoittavat, että työnopastus on työpaikalla tehtä-vää välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Työnopastuksessa keskitytään työn tekemisen keskeisiin valmiuksiin sekä niiden oppimiseen. Työn-opastuksen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle valmiudet itsenäiseen, omatoimiseen ajatteluun, oppimiseen ja tekemiseen.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 36) mainitsevat, että työnopastus osana perehdyttämistä saatetaan nähdä yleensä toimenpidesarjana, jonka tarkoituksena on edistää uuden työntekijän sopeutumista työn hallintaan sekä itse työhön ja työyhteisöön liittymistä.

On kuitenkin hyvä huomata työopastuksen olevan vain osa perehdytysprosessia, jossa painotus on itse työn onnistumisessa, sen laadussa ja turvallisuudessa.

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 36) mukaan uuden työntekijän oppiminen ja työhön tutustuminen järjestettäisiin mahdollisimman saumattomaksi ja tehokkaaksi, on työopastuksen oltava yksilöllistä ja erilaisiin tilanteisiin sovellettua. Työopastus ei ole malli tai kaava, jonka mukaan opastajat voisivat toimia ja joka kävisi joka tilanteeseen.

Pirnes (1984, 29–31) on mallintanut työopastusta luomalla neljän askeleen opastusohjelman.



Kuvio 2. Pirnesin (1984) työopastusmalli.

Pirnesin (1984) luoma malli painottaa tulokkaan oman prosessoinnin tärkeyttä uutta oppiessa. Viitala (2004, 264) myöntää, että liian usein työopastuksen perehdytys jää mallioppimisen varaan, jossa uusi työntekijä opetetaan toimimaan kopioimalla

konemaisesti kokeneemmalta työntekijältä ilman ymmärrystä työ tekemisen syvemmistä perusteista. Neljän askeleen työnopastusprosessi korostaa puhumisen ja ajattelun merkitystä uuden asian oppimisessa. Työnopastusmalli tähtää myös tulokkaan itseluottamuksen vahvistamiseen.

Suureen organisaatioon, johon työllistyy vuosittain 600–700 uutta kausityöntekijää on välttämätöntä tiedostaa, että he ovat erilaisia ja ainutlaatuisia myös psyykkisiltä ja fyysisiltä ominaisuuksiltaan. Yksi saattaa olla kätevä käsistään ja samaan aikaan toinen oivaltaa asiat nopeammin. Kolmas opastettava saattaa työskennellä yhtä tehokkaasti kuin muut, mutta esimerkiksi fyysisistä syistä eri tavalla kuin ensimmäinen ja toinen. Kangas (2003, 13) kirjoittaa, että työnopastuksen kulkuun vaikuttavat myös yksilöiden tiedot, taidot, asenteet ja motivaatio sekä oppimistyyli. Näitä erilaisia oppimistapoja käsitellään kohdassa **2.4 Perehtyjä oppijana**.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ovat verkko-oppimisympäristö ja kesätyöinfot. Työnopastusta on tutkittu ja kehitetty Atrialla jo yli 10 vuoden ajan. Perehdytysprosessin työnopastajaosuuteen ei vielä keväällä 2019 tehty niin suuria muutoksia, jotta sen tutkiminen olisi tuottanut tähän opinnäytetyöhön tai toimeksiantajalle lisäarvoa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimukseen ryhdytään ongelmien ratkaisemiseksi.

Kolmas luku käsittelee tarkemmin tutkimuksessa käytettyyn tutkimusmenetelmään sekä tarkastellaan tutkimuksen etenemistä, aineiston analysointia sekä sen pohjalta tehtyjä valintoja.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimustyössä on käytetty kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joista kvalitatiivinen osa koostuu vertailevasta tutkimuksesta kahden kesätyöntekijäkyselyn välillä. Heikkilä (2014, 13) kertoo, että laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii selittämään ja ymmärtämään tutkimuskohdetta sen päätöksien sekä käyttäytymisen analyyseilla. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä otanta on yleensä pieni, mutta otannat pyritään analysoimaan tarkasti. Vertailevassa tutkimuksessa pyritään löytämään poikkeavuuksia vuoden 2018 toteutetusta kesätyöntekijäkyselystä koskien aiempaa perehdytysprosessia ja analysoida, mitä muutoksia uusi perehdyttämistapa on luonut.

Kananen (2008, 11) lausuu, että kvantitatiivinen tutkimus voidaan nähdä vaihe vaiheelta etenevänä prosessina. Määrällisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkimusongelma, johon etsitään vastausta tai ratkaisua. Vilkka (2007, 26, 12) painottaa, että tämä tutkimusmenetelmä ensisijaisesti pyrkii yleistämään perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa. Sen tehtävänä on pyrkiä selittämään, vertailemaan, ennustamaan, kartoittamaan sekä vastaamaan kysymyksiin kuten mikä, missä, paljonko ja kuinka usein.

Heikkilän (2014, 14) mukaan kvantitatiivista tutkimusta varten hankittua aineistoa kutsutaan tutkimusaineistoksi. Primaarinen tutkimusaineisto on kerätty vain ja ainoastaan yhdessä tietyssä tutkimuksessa käytettäväksi tiedoksi. Tutkimusaineisto voi olla sekundaarista, eli sen tarkoitus on ollut soveltua johonkin muuhun tarkoitettuun tutkimukseen. Tässä opinnäytetyössä on tutkimusaineisto kerätty sekundaarisesti.

Heikkilä jatkaa korostaen, että oli tutkimusaineisto sitten primaarista tai sekundaarista voidaan ne jakaa eri tutkimustyyppeihin kuten kartoittava, kuvaileva, selittävä, kokeellinen tai ennustava tutkimus. Kartoittavan tutkimustyyppi on vapaamuotoinen, jonka tarkoitus on lähinnä valaista ja luoda uusia näkökulmia, joiden avulla pystytään tutkimaan tuntemattomia ilmiöitä ilman systemaattista tiedonkeruuta ja analysointia. Vilkka (2007, 22) kirjoittaa, että deskriptiivinen eli kuvaileva tutkimus on empiirisen tutkimuksen perusmuoto, jonka tehtävänä on kuvailla tutkittavan aiheen merkityksellisimmät piirteet tarkasti ja luotettavasti. Kuvailevan tutkimuksen perusjoukko vaatii laajan aineiston. Selittävä tutkimus pyrkii selvittämään tutkittavan ilmiön syy- ja seuraussuhteita sekä tuottamaan lisätietoa ja selkeyttä tutkittavien asioiden välille. Yksi selittävän tutkimuksen erityismuoto, kokeellinen eli eksperimentaalinen tutkimus, joka pyrkii selittämään jonkin tekijän tai ilmiön vaikutuksia kontrolloiduissa ympäristössä. Ennustavan tutkimusta voidaan käyttää ennustamaan sekä arvioimaan tutkittavan kohteen tulevaisuudenkuvia ja ennustamaan niiden toteutumista ja seurauksia.

Heikkilä (2014, 23) mainitsee, että tutkimus sisältää eri vaiheita, joiden kokonaisuus muodostaa tutkimusprosessin. Empiirinen tutkimusasetelma koostuu kolmesta elementistä, jonka keskiössä on tutkimusongelma sekä sitä seuraavat tutkittava aineisto ja menetelmä. Tämän osion suunnittelu ja toteutus selkeytyvät, kun tutkija on selvillä, mihin hän haluaa vastauksen.

Heikkilä (2014, 13) kertoo, että määrällinen tutkimusmenetelmä tunnetaan myös nimellä tilastollinen tutkimus. Se keskittyy selvittämään lukuihin sekä prosentteihin liittyviä kysymyksiä, joka vaatii tutkittavaksi kohderyhmäksi suuren ja edustavan otoksen. Heikkilä (s. 14) jatkaa, että tutkittavaa aineistoa kerätessä käytetään usein standardoituja tutkimuslomakkeita, joka sisältää valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimuksesta saatu materiaali kuvataan numeerisesti, jolloin sen tarkastelu on mahdollista erilaisin kuvioin ja taulukoin. Heikkilä (s. 13) korostaa, että kvantitatiivisen tutkimuksen onnistuminen edellyttää hyvän kohderyhmän sekä tutkimusmenetelmän harkintaa. Tutkimuksen perusjoukoksi kutsutaan tutkimuksen kohteena olevaa kohderyhmää, josta tietoa halutaan. Näitä kohdentavia tutkimuksia voidaan kutsua kokonaisuutkimukseksi ja otantatutkimukseksi. Kohdentavassa tutkimuksessa valitaan koko

perusjoukko ja nimensä mukaisesti otantatutkimus tutkii ainoastaan tietyn perusjoukon osaa eli otosta.

Kananen (2015, 96) kirjoittaa, että kysely on yksi määrällisen tutkimuksen yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä. Tutkimusilmiötä koskevien kysymysten laatiminen edellyttää sen tutkijalta, että tutkittavilta ilmiön hyvää tuntemista. Suunnitelmallista kyselytutkimusta kutsutaan nimellä survey-tutkimus, joka on tehokas, että taloudellinen tapa kerätä tutkimustietoa, silloin kun tutkittavia on suuri määrä. Määrällisen kyselyn onnistumisen kannalta on tärkeää, että sen laatija osaa laaja-alaisesti ottaa huomioon vastaajien ajan, halun sekä taidot kysymysten vastaamiseen.

Vallin (2015, 28) mukaan kysely on myös erinomainen keino tutkimuksen suorittamiseen, sillä tutkija tai haastattelija ei läsnäolollaan voi vaikuttaa vastaajan vastauksiin. Tutkimustulosten luotettavuutta lisää myös sen persoonattomuus. Kysymykset ovat esitetty ilman erilaisia sanamuotoja tai äänenpainoja, jolloin vastaukseen eivät pääse vaikuttamaan haastattelijan eleet, äänenpainot, ilmeet tai tauot sanojen välillä. Kysely mahdollistaa myös monien kysymysten esittämisen eikä se vie niin paljon vastaajaltaan aikaa, kuten esimerkiksi juuri edellä mainittu haastattelu. Hirsjärvi ym. (2007, 190) mainitsevat, että Survey-kysely on myös vähiten kustannuksia aiheuttava aineistonkeruumenetelmä sekä se säästää tutkijan että vastaajan aikaa. Kyselyn avulla kerättyyn tietoon on kehitetty tilastolliset analyysi- ja raportointitavat, jolloin tutkijan ei tarvitse kuluttaa aikaansa kehittämällä uusien aineistojen analysointitapoja.

Tässä opinnäytetyössä käytetään sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, sillä tutkimuksessa tullaan käsittelemään tutkimustuloksia 381 eri kausi- ja kesätyöntekijän vastauksista. Tutkimukseen valittiin määrälliseksi tutkimusmenetelmäksi kysely sen tehokkuuden ja suuren otantamäärän vuoksi. Kyselyssä on myös käytetty kvalitatiivista menetelmää avoimien kysymyksien muodossa. Tutkimusmateriaali tuotetaan jokavuotisella kausi- ja kesätyöntekijäkyselyllä, joka on tuotettu Atria Suomen kesätyöntekijöille heinäkuun 2019 aikana.

Analyysimenetelminä on tässä opinnäytetyössä käytetty ulkopuolista havainnointitutkimusta kesätyöinfoista. Heikkilän (2014, 19) mukaan havainnointimenetelmän

etuna on sen reaaliaikaisuus. Tietoa käyttäytymisestä hankitaan silloin, kun se tapahtuu ja sitä täydentää myöhemmin tuotettu kyselytutkimus. Kesä- ja kausityöntekijöille järjestetyt kesätyöinfot järjestettiin kevään ja kesän 2019 aikana. Tilaisuuksiin osallistuttiin havainnoivana tutkijana kahtena eri kertana, jolloin tutkija osallistui myös infopisteiden tekemiseen ja kirjasi ylös tekemiään havaintoja tilaisuuksien aikana. Havainnointi on hyvä keino lisätä tutkimustuloksien luotettavuutta, sillä kaikkea tutkittavaa ei välttämättä käy ilmi vain tilaisuuksiin osallistuneiden vastauksista.

Aloitustietoja ja verkko-oppimisympäristöä koskevien tutkimuksien lisäksi luotiin vielä yksi kysely, jonka avulla saatiin koottua esimiesten mielipiteitä kesätyöntekijöiden mielipiteiden lisäksi. Esimiehille toteutettu kysely lähetettiin 63 esimiehelle. Vastausaikaa oli 14.6–27.6, jonka aikana saatiin 20 esimiehen vastaukset kyselyyn.

Heikkilän (2014, 21) mukaan pyrittäessä ennustamaan tutkittavan kohteen käyttäytymistä kyselyaineiston perusteella on ilmennyt, että tosiasiallisen ja odotettavissa olevan käyttäytymisen välillä on suuri ero. Osa havainnointitutkimusta on myös ns. ei-verbaalinen viestintä kuten ilmeet, eleet ja liikkeet, joita on erittäin vaikea tutkia verbaalisia keinoja käyttäen. Kyselylomaketta käytettäessä vastaukset kuitenkin luokiteltavissa ja laskettavissa kuin taas ilmeet, liikehdintä ja eleet, ja nämä tutkittavan kohteen subjektiiviset mieltymät ja kokemukset saattavat olla tärkeässä asemassa tutkimustuloksen kannalta kuin objektiiviset ominaisuudet.

Tutkimuksen jokaisessa kyselyssä (3) on käytetty hyväksi Likertin mielipideasteikkoa, joka koostuu normaalesti 4- tai 5-portaisista vastausvaihtoehdoista. Vastaajan valittavana on kaksi ääripäätä (Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä). Heikkilä (2014, 52) ehdottaa, että tämän lisäksi on hyvä sisällyttää asteikon keskikohtaan en osaa sanoa-vaihtoehto, jos vastaaja ei ole varma vastauksestaan. O365 Forms -työkalulla tehdyissä kyselyissä käytettiin Likertin mielipideasteikkoa tähtikuvioiden muodoissa, joka vastasi samaa asteikkoa, mutta sen muotoilu oli toteutettu tähtikuvioiden muotoon. Kyselyissä käytetty Likertin asteikko oli viisiportainen.

Kvantitatiivista tutkimusta analysoitaessa yleisimmät keinot ovat niiden riippuvuuksien, määrien ja syyseurauksien yleistäminen perusjoukosta. Tilastollisessa päätelyssä esitetään oleellimmat jakaumaluvut, joita käytetään tulosten yleistämiseksi.

Kuten tässä tutkimuksessa tulokset esitetään taulukkomuodoissa prosentteina. Kananen (2008, 52) kertoo, että ristiintaulukointi on analysoitavan datan tulkintatapa, jossa prosenttilukuja voidaan vertailla suurilla ja pienillä arvoilla sekä mahdollisia riippuvuuksia.

4.2 Tutkimuksen laatiminen

Heikkilän (2014, 13) mukaan tutkimus on ongelmanratkaisua, jonka tarkoituksena on selvittää tutkimuskohteensa lainalaisuuksia sekä toimintaperiaatteita. Kananen (2015, 88) kirjoittaa empiirisestä tutkimuksesta seuraavasti; Empiirinen tutkimus perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin, jossa voidaan etsiä ratkaisua siihen, miten jokin asia pitäisi toteuttaa. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä luotu aineisto on pääsääntöisesti tekstimuotoista, jota voidaan analysoida erilaisin menetelmin. Hän jatkaa, että laajat aineistomäärät tarvitsevat yhdenmukaistamista eli litterointia, jossa tutkimustulokset tuotetaan tekstimuotoon hyödyntäen erilaisia ohjelmistoja, tekstinkäsittely-, taulukkolaskenta- tai tietokantaohjelmia.

Opinnäytetyön tutkimusosassa yhtenä tapana käytetään vertailevaa tutkimusta kahden mittauspisteen välillä. Vertailemalla vuoden 2018 ja 2019 kesätyöntekijäkyselyitä voidaan saada selville perehdytyksen positiivisia tai negatiivisia muutoksia työntekijöiden vastauksien perusteella.

Kyselyä tutkimusmetodinä on kritisoitu. Vallin (2015, 26) mielestä tämä johtuu siitä, että kyselylomakkeet ovat luotu taitamattomasti ja ennen kaikkea niitä on sovellettu väärin kohteisiin. Oikein laadittuna kyselylomake on erittäin hyvä keino tiedon keräämisessä ja sen ylivoimaisuus muihin tapoihin verrattuna on sen suurten aineistomäärien kerääminen.

Vallin (2015, 27) mukaan tutkimusta suunniteltaessa on tärkeää huomioida kyselyn laadintaa ja itse kysymysten suunnitteluun liittyvät seikat, jotta tutkimuksen onnistumisprosentti on mahdollisimman korkea ja vastaajan mielenkiinto säilytetään kyse-

lyn alusta loppuun saakka. Hirsjärvi ym. (2007, 193, 197) korostavat, että kysymysten laadintaan liittyy monia tärkeitä lähtökohtia, joista selkeys on avainasemassa tavoitellessa luotettavia tutkimustuloksia.

Hirsjärvi ym. (2007, 196) kirjoittavat, että kyselyn yleiset kysymykset lisäävät vastaajan tulkinnan mahdollisuutta, jolloin tarkempia kysymyksiä kannattaa suosia. Myöskään liian pitkät tai kysymykset, joihin sisältyy kaksoismerkityksiä kannattaa välttää, sillä niitä voi olla hankala ymmärtää tai antaa niihin yhtä vastausta. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden tuoda mielipiteensä ja ajatuksensa tekstimuotoon, sen sijaan, että monivalintakysymykset kahlitsisivat hänet valmiiksi luotuihin vastausvaihtoehtoihin. Suuria määriä dataa käsitellessä avoimet kysymykset saattavat osoittautua hankaliksi eikä niiden sisältö välttämättä ole luotettavaa sekä vaikeasti käsiteltävää. Kyselyyn on hyvä myös tarjota vastausvaihtoehtoa 'ei mielipidettä', joka pakota valitsemaan tiettyä mielipidettä. Valli (2015, 26) korostaa, että kysymyksiä laatiessa tulee olla huolellinen, sillä niihin käytetty aika on varma perusta tutkimuksen onnistumiselle.

Hirsjärvi ym. (2007, 198) painottaa, että kyselyä suunniteltaessa on tärkeää pohtia kysymysten määrää sekä niiden jäsentelyä lomakkeella. Kysely kannattaa laatia aloittamalla yleisimmistä ja helpoimmista kysymyksistä kyselyn alkupuolella ja jättää yksityiskohtaiset kysymykset loppuun. Kysely on hyvä aloittaa helpoilla kysymyksillä, kuten kartoittamalla vastaajaa koskevia yleiskysymyksiä esimerkiksi iästä, sukupuolesta ja siviilisäädystä. Kysymyksien sisältöä miettiessä on tärkeää olla käyttämättä ammattikielellisiä termejä tai sanoja, jotka saattavat jäädä vailla ymmärrystä tai johdattaa harhaan.

Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma piirtävät raamit kysymyksien rakentamiselle. Siinä vaiheessa, kun tutkimusongelmat ovat tutkijalle selvät, on syytä lähteä keräämään tutkittavaa aineistoa, jolloin varmistutaan siitä, mitä tietoa pyritään saamaan ja mikä on oleellista.

Verkkokyselyiden vahvuutena ovat sen visuaalisuus ja nopeus. Verkkoon luotujen kyselyiden ulkoasun muokkaaminen on rajaton sekä niihin on mahdollista liittää myös ääni- ja videotiedostoja selkeyttämään kysymyksiä. Valli (2015, 30) kuitenkin painottaa, että visuaalisuudessa kannattaa kuitenkin pysyä hyvän maun rajoissa,

sillä ei voida olettaa, että yhtä miellyttävä ratkaisu miellyttää myös toista. Verkkokyselyn toinen vahvuus eli sen nopeus mahdollistaa kyselyn nopean toimittamisen sekä sen takaisin palauttamisen. Nopeuden ja visuaalisuuden lisäksi sähköisessä muodossa oleva kyselylomake on myös taloudellinen. Tällä metodilla kerätty tutkimusmateriaali ei juurikaan aiheuta kuluja aineiston keruun vaiheessa, vaikka vastaajien määrä olisi suuri tai välimatka pitkä. Verkkokyselyllä ei ole maantieteellisiä rajoja. Lisäksi perinteiseen paperikyselyyn verrattuna sähköinen kysely vähentää tutkijan työmäärää. Aineistoa ei tarvitse erikseen syöttää tai litteroida.

Ennen tutkimuksen suorittamista lomakkeen kokeilu on välttämätöntä. Tämä vähentää virheen mahdollisuutta. Valli (2015, 31) mainitsee, että teknologiaa on tarjolla monipuolisesti, joka on tuonut markkinoille erilaiset älypuhelimet ja tabletit. Kyselyä rakentaessa on hyvä huomioida sen soveltuvuus ja helppous kaikissa laitteissa. Viikka (2007, 78) korostaa, että kyselyn toimivuuden takaamiseksi kysely on tärkeää konkreettisesti testata ennen sen lähettämistä vastaajille. Kun kyselyä testataan esimerkiksi muutamalla organisaation asiantuntijalla tutkijan lisäksi, pystytään arvioimaan sen toimivuutta ja onko parantamisen mahdollisuutta kysymyksen selkeydessä ja yksiselitteisyydessä.

Heikkilä (2014, 60) ehdottaa, että kyselytutkimuksen vastausprosentin lisäämiseksi tärkeässä roolissa ovat sen mukana lähetettävät saatekirjeet tai sanat, jonka tehtävänä on motivoida vastaajaa. Saatesanat saattavat olla ratkaisevassa osassa, ryhtyykö vastaaja täyttämään kyselyä vai ei. Saatekirjeen ulkoasun tulee olla ennen kaikkea kohtelias eikä liian pitkä. Saatekirjeessä on tärkeää ilmoittaa kyselyn tarkoitusperät ja tavoitteet. Saatekirjeessä ilmoitetaan muun muassa tutkimuksen suorittamiseen liittyvää yleistä tietoa, kuten esimerkiksi sen toteuttaja sekä tutkimusmateriaalin käyttötarkoitus. On myös hyvä informoida vastaajalle tutkimuksen ajankohdasta sekä myös antaa ohjeet lomakkeen palautusta varten. Hän jatkaa, että saatekirjeen loppuun on tärkeää lisätä kappale saatujen tietojen luottamuksellisuudesta sekä esittää kiitokset kyselyyn vastanneille.

Tutkimus kohdennetaan Atrian 2019 vuoden kesä- ja kausityöntekijöille. Atria on toteuttanut kesätyöntekijäkyselyn vuosittain niille kesätyöntekijöille, joiden työsuhte on määräaikainen. Sähköinen tutkimustapa on tehokas, sillä Atrian kesätyöntekijät

ovat jakautuneet seitsemälle eri paikkakunnalle Atria Suomen toimipisteisiin. Sähköinen kysely mahdollistaa sen nopeuden riippumatta paikkakunnasta. Lisäksi kyselyn vastaukset ovat nopeasti palautettavissa ja niiden raportointi hoituu mutkattomasti niiden ollessa jo valmiina sähköisessä muodossa.

Kyselyn tutkimustyökaluna käytettiin Questback-kyselytyökalua ja O365 Forms-kyselypohjaa, joita on tässä tutkimuksessa käytetty toimeksiantajan ohjeistuksesta. Kyselylomake koostui kahdesta pääteemasta uuden verkko-oppimisympäristön käyttäjäkokemuksesta sekä kesätyöinfoja koskevasta perehdytyskokemuksesta. Kesätyöinfoa koskeva kysely toteutettiin kesätyöntekijöille, joiden työsuhde on voimassa 1.1. ja 30.9 välisenä aikana. Kesätyöinfoja järjestettiin uusille sekä vanhoille kesätyöntekijöille kevään ja kesän 2019 aikana yhteensä kuusi kertaa. Jotta tutkimuksiin saatiin myös esimiesten näkökulma uusista kesätyöinfoista sekä verkko-oppimisympäristöstä, teetettiin heille oma kysely O365 Forms-kyselytyökalua käyttäen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Seuraavissa osioissa perehdytään tutkimustuloksiin. Tutkimuksen ensimmäinen osa koostui peruskysymyksistä, jotta voitiin kartoittaa erilaisia kohderyhmiä. Peruskysymykset pohjustavat tutkimusta, joilla voidaan selvittää vastaajajoukon ominaisuuksia ja miten se on muodostunut. Tutkimustulosten tulkitsemisen helpottamisen ja selkeyden lisäämiseksi tutkittavien kappaleiden väliin laadittiin kaavioita, jotka helpottavat tutkimustulosten hahmottamista.

Huomioon otettavana seikkana on tärkeää korostaa vakinaisten työntekijöiden sekä kesätyöntekijöiden näkemyseroja heidän kokemuksiinsa pohjautuen, eikä vastauksia voi suoranaisesti yleistää koko henkilöstön kokemuksiin. Tutkimuksesta saadut tulokset ovat suuntaa antavia, joiden avulla voitiin tutkia ja tarkastella perehdyttämisprosessin onnistumista sekä Atrian toimintaa yrityksenä.

Kesätyöntekijäkysely 2019 toteutettiin 17.6 ja 7.7 välisenä aikana, jolloin kesätyöntekijöitä on työskentelemässä määrällisesti eniten. Tutkimusajankohdan miettimisellä on suuri merkitys, jotta tavoitetaan mahdollisimman suuri määrä vastaajia. Kysely lähetettiin 791 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 381. Tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 48%. Vuoden 2018 kesätyöntekijäkyselyn vastausprosentti oli 64%. Vertaillen kolmen eri vuoden kausi- ja kesätyöntekijäkyselyitä vastausprosentti on pysynyt yleisesti aina saman kymmenyksen sisällä. Vuoden 2019 kyselyn vastausprosentti laski kuitenkin yli 15%, jonka laskua toimeksiantaja perusteli sen toimitustavan ja ajankohdan muutokset sekä toimituksen häiriöt muistutusviestien lähettämisessä. Vertaileva tutkimus toteutettiin kahden mittauspisteen välillä, jossa vuoden 2018 kyselyä verrattiin 2019 toteutettuun kausi- ja kesätyöntekijäkyselyyn. Kyselyiden tulokset raportoitiin yhtiöittäin/osastoittain/paikkakunnittain vastaajamäärästä riippuen, joista tuotettiin kokonaisraportti, yksittäisen vastaajan tietojen suojaamiseksi. Kysely lähetettiin 827 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 528.

Kesätyöntekijäkyselyn vastausprosentin lisäämiseksi käytettiin aloitetekstiviestiä, aloitussähköpostia sekä muistutusviestiä. Vastausprosenttia nostattaakseen kaikkien vastanneiden kesken arvottiin JBL Charge Bluetooth -kaiutin sekä halutessaan kyselyyn vastanneet saivat jäätelökoodin, jota vastaan he voivat hakea jäätelön R-Kioskilta.

Kesätyöinfoa koskevat kyselyt toteutettiin kolmelle ryhmälle kevään ja kesän 2019 aikana. Kysely lähetettiin 185 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 77. Tutkimuksen vastausprosentti oli tällöin 42%. Kesätyöinfoa koskevaan kyselyyn vastanneet toimivat Nurmon ja Seinäjoen toimipisteissä tuotanto- tai toimihenkilötehtävissä.

Samankaltainen tutkimuskysely toteutettiin myös tuotannon esimiehille, jotka saivat kertoa omia mielipiteitä uudistuneesta perehdyttämisestä kesätyöinfojen ja verkko-perehdyttämisen muodossa. Kysely lähetettiin 68 esimiehelle, joista 20 vastasi kyselyyn. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin noin 29%.

5.1 Kesätyöinfo

Kesätyöinfoja koskevat kyselyt toteutettiin kevään ja kesän 2019 aikana. Kysely lähetettiin kaikille kesätyöinfoihin osallistuneille henkilöille. Kyselyyn vastanneita oli 77, jolloin vastausprosentiksi muodostui 42%. Kesätyöinfoa koskeva kysely toteutettiin O365 Forms-työkalua käyttäen. Kesätyöinfojen osallistujamäärät vaihtelivat 15 ja 55 osallistujan välillä, joista suurin osa oli ensimmäistä kesää työskenteleviä kesätyöntekijöitä. Aloitustietoja järjestettiin ensimmäisenä vuotena kuusi, joista teetettiin kysely kolmeen osallistuneelle 23.5., 25.6. ja 4.6.

Vastauksien perusteella kesätyöinfon pitopaikkana toiminut Rytmikorjaamo oli tapahtumaan sopiva 87% vastanneista. Tutkimustuloksien perusteella satunnaiset vastaajat kokivat, että kesätyöinfon ajankohta oli kuitenkin myöhäinen, kun työsuhde oli mahdollisesti kestänyt jo kuukausia ennen kesätyöinfon järjestämistä. Avoimissa vastauksissa saatiin selville, että viikkoja kestäneen työsuhteen jälkeen he eivät oppineet juurikaan mitään uutta kesätyöinfosta, kun työsuhde oli kestänyt jo jonkin aikaa. Moni Atrian kesätyöntekijä aloittaa työsuhteensa jo alkuvuodesta, jolloin kesätyöinfoja ei vielä järjestetä. Jotta jokaisen uuden kesätyöntekijän työsuhteen ensimmäisen kahden viikon aikana kyettäisiin järjestää kesätyöinfo, olisi tilaisuuksien oltava ennakkoidusti työnjohtajien kalentereissa, jotta tuotanto pystyy joustamaan työntekijöitä pois tuotannon töistä.

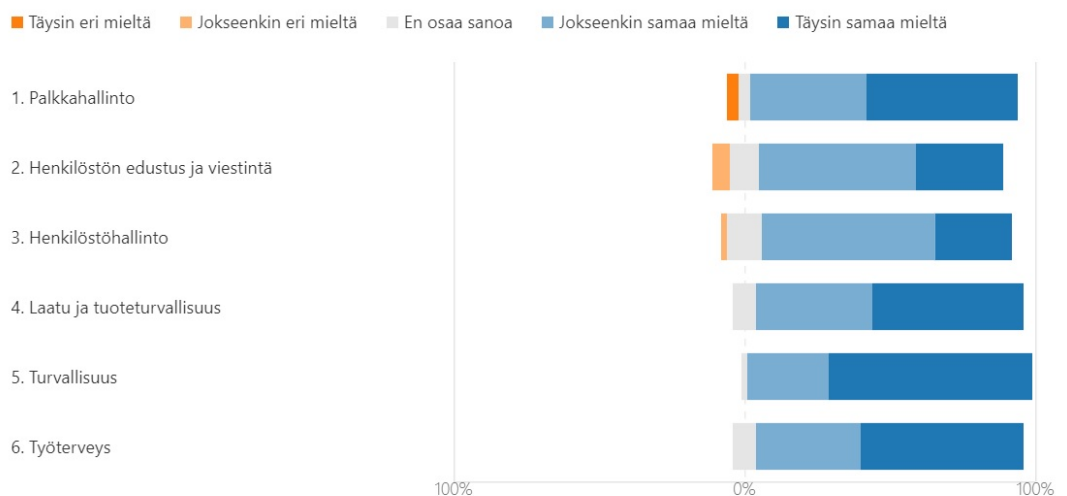
Kyselyyn vastanneiden mukaan 84% kokivat kesätyöinfon onnistuneeksi tavaksi perehtyä. Kesätyöntekijät mielsivät aloitusinfon aktiivisuutta ylläpitävänä, selkeänä,

toiminnallisena sekä mielekkäänä kun osallistujat pääsivät itse osallistumaan tekemiseen aloitusinfon eri työpisteillä esimerkiksi työterveyttä edistävien liikkeiden harjoittelussa sekä työturvallisuuden edistämisessä.

Kesätyöinfossa käsiteltiin kuutta eri infopistettä, palkkahallintoa, henkilöstön edustusta sekä viestintää, henkilöstöhallintoa, laatua ja tuoteturvallisuutta sekä työturvallisuutta ja -terveyttä. 100% arvoasteikolla 70 % osallistujista kokivat työturvallisuuden hyödyllisimmäksi infopisteeksi, joka kyselyn mukaan ei saanut ainuttakaan eriävää mielipidettä. Vähiten hyödylliseksi vastaajat kokivat henkilöstön edustuksen (Täysin samaa mieltä 30%) ja viestinnän infopisteet (Täysin samaa mieltä 27%), jotka satunnaisten kesätyöntekijöiden kehitysehdotuksissa nähtiin tylsinä tai turhina. Työterveyden-, laatu- ja tuoteturvallisuuden- sekä henkilöstöhallinnon infopisteet olivat vastaajien mielestä hyödyllisiä.

5. Olivatko kesätyöinfossa esitellyt infopisteet mielestäsi hyödyllisiä?

[Lisätietoja](#)



Kuvio 3. Kesätyöinfon hyödyllisyys kesätyöntekijöille.

Kyselyyn vastanneiden mielestä suurimpia onnistumisia kesätyöinfossa oli sen vaihtelevuus, mielekkyys ja he kokivat, että oleellimmat työsuhteen alkamisen kannalta olivat selkeästi sekä kiinnostavasti esitelty. Avointen kysymysten vastauksissa korostuvat toisiin työntekijöihin tutustuminen. Moni vastaajista mainitsi kesätyöinfosta jääneen mielekkään ja kannustavan tunteen tullakseen tervetulleeksi Atrian kesätyöntekijöiksi.

Kesätyöntekijöistä noin 4% toimi toimihenkilöiden tehtävissä, joille aloitusinfo oli myös suunnattu. Satunnaisotannassa osa vastaajista koki, että kesätyöinfo ei ollut hyödyllinen työntekijöille, jotka toimivat toimihenkilötehtävissä.

Enemmän asiaa myös toimihenkilöille, varsinkin jos erikseen pyydetään mukaan uusia toimihenkilöitä. Itse en kokenut, että info käytettyyn tuntimäärään nähden olisi ollut ollenkaan hyödyllinen itselleni, koska suurin osa tuotantoon suuntautuvia asioita ja esim. palkkalaskelmaa osaan kyllä lukea (ja tämä varmastikin oli monille kesätyöläisille tosi hyvä info kylläkin, ei sillä).

Turvallisuusinfoa voisi olla myös muusta näkökulmasta kuin tuotannon näkökulmasta, sillä kaikki eivät työskentele tehtaalla vaan myös muissa toimipisteissä.

Kyselyyn vastanneet kokivat, että rasti ja niiden toiminnallisuus lisäsivät motivaatiota. Tissari (2004, 73) korostaa, että motivoivilla ja aktivoivilla tekijöillä on positiivinen vaikutus henkilön kykyyn oppia ja sisäistää kuulemaansa.

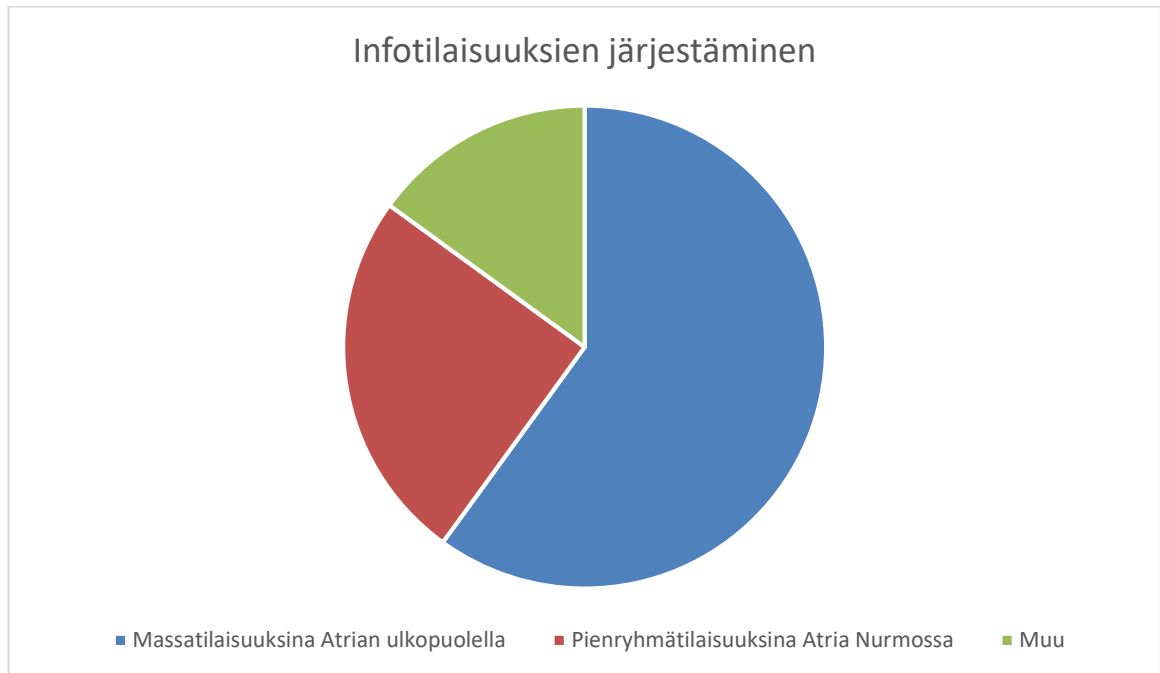
Olin viime vuonna myös infossa ja parannus oli todella huomattava tänä vuonna! Ei tullut aika pitkäksi, toisin kun viime vuonna. Hyvää työtä.

Palkkakuitin tarkastamisen opastus oli erityisen hyvä. Yleinen ilmapiiri oli kannustava ja tuntui siltä, että kausityöntekijät ovat kesätyöinfon kautta erittäin tervetulleita töihin.

Kesätyöinfoihin osallistuneiden avoimia vastauksia tutkiessa voitiin havaita, että uusi perehdyttämiskäytäntö on otettu positiivisesti vastaan. Tapa oli osallistuneiden mukaan miellyttävä ja nykyaikainen tapa perehtyä sekä motivaatiota lisäävänä tekijänä nähtiin infopisteissä aktiivisuus ja osallistuminen.

Atrian Nurmon toimipisteen esimiehille toteutettiin palautekysely kausityöntekijöiden perehdyttämisen kehystoimista O365 Forms-kyselytyökalulla. Kysely lähetettiin yhteensä 66 esimiehille, joista vastanneita oli 20. Vastaamisaika oli 14.6.–27.6. Kyselyssä käytettiin Likertin viiden kohdan mielipideasteikkoa, joka muokattiin prosenttimuotoiseksi tutkimustulosten selventämiseksi.

Kyselyyn vastanneista esimiehistä 84% kokivat kesätyöinfot perehdyttämistapana onnistuneeksi. Esimiehet olivat erittäin tyytyväisiä nykyaikaiseen perehdyttämiskäytäntöön siirtymisessä. Vastajat myös kehuivat verkko-oppimisympäristön tehokkuutta, sillä jokaisen kesätyöntekijän oli saatava diplomi sen suorittamisesta ennen työn aloittamista. Tällöin varmistettiin uuden työntekijän tiedot ja taidot ennen uuteen perehdyttämisvaiheeseen siirtymistä, jota edellisessä perehdyttämismuodossa ei voitu taata.



Kuvio 4 Infotilaisuuksien järjestäminen.

Esimiehiltä kysyttiin myös aloitusinfojen onnistumisesta, jossa aiempi luentomuotoinen infotilaisuus muutettiin toiminnalliseksi rastityöskentelyksi, joista neljä pidettiin Seinäjoen rytmikorjaamolla ja kaksi Atrian Nurmon toimipisteessä. Esimiesten mielestä rytmikorjaamolla järjestetty kesätyöinfo oli pitopaikkana sopiva ja sitä kannatti 88% vastaajista. Suurin osa kannatti 50–100 henkilön massatilaisuuksien järjestämistä Atrian ulkopuolella. Muut vastanneet ehdottivat aloitusinfotilaisuuksien järjestämistä ennen työsuhteen alkua.

Vastanneet esimiehet kokivat, että työntekijöiden irrottaminen työstään infotilaisuuksien ajaksi oli työlästä, jonka vuoksi esimiehet ehdottivat aloitusinfotilaisuuden järjestämistä ennen työsuhteen alkua. Tilaisuuksien järjestäjien kannalta tämä on han-

kala järjestää, sillä kesätyöntekijöitä rekrytoidaan kevään aikana jatkuvasti ja toiveena olisi, että aloitusinfotilaisuuksien osallistujamäärät pysyisivät suurina ja infotilaisuuksien määrä noin kuudessa.

Rytmikorjaamo oli todella hyvä juttu, mutta jäi fiilis, ettei porukka kuitenkaan sinne ehtinyt tai päässyt tulemaan siinä määrin kuin oli ajateltu? "Rytmiksen" tyyliä voisi kehitellä tänne Nurmoon ottaen esim. alakerran pukku- huoneiden käytävää, Logistiikan käytäviä yms. käyttöön ei ehkä olisi niin suurta hälinää normi päivässä töitä tekeville?

Sinänsä hyvä idea pitää talon ulkopuolella mutta miinukset tulee siitä, että jos kesätyöntekijä on jo töissä, niin siihen päivään tuhraantuu matkustamiseen aikaa. Meno ja paluu tänne Nurmon tontille vie reilusti yli 1,5h aikaa riippuen liikenteestä, parkkitiloista ym. Harmi, kun meillä täällä tontilla ei ole mitään isoa kokoustilaa. Rakennetaan sellainen.

Esimiehet antoivat palautteensa ajankohdasta, joka heidän mielestään sopisi parhaiten aloitusinfojen ajankohdaksi. Kuten yllä olevasta kaaviosta saadaan huomata, on kesätyöinfojen tarve tasainen jokaiselle kuukaudelle. Jotta kesätyöinfojen osallistujamäärää saataisiin nostettua, tulisi niistä tiedottaa hyvissä ajoin, jotta tuotannon työntekijät voivat helpommin irtaantua työtehtävistään saadessaan korvaajan omalle työlleen. Kysymykseen saaduista vastauksista päätellen voidaan siis olettaa, että kesätyöinfojen ajankohdat ovat esimiehille sopivat, kunhan niistä pystytään tiedottaa mahdollisimman aikaisin työntekijöiden työaikojen yhteensovittamiseksi.

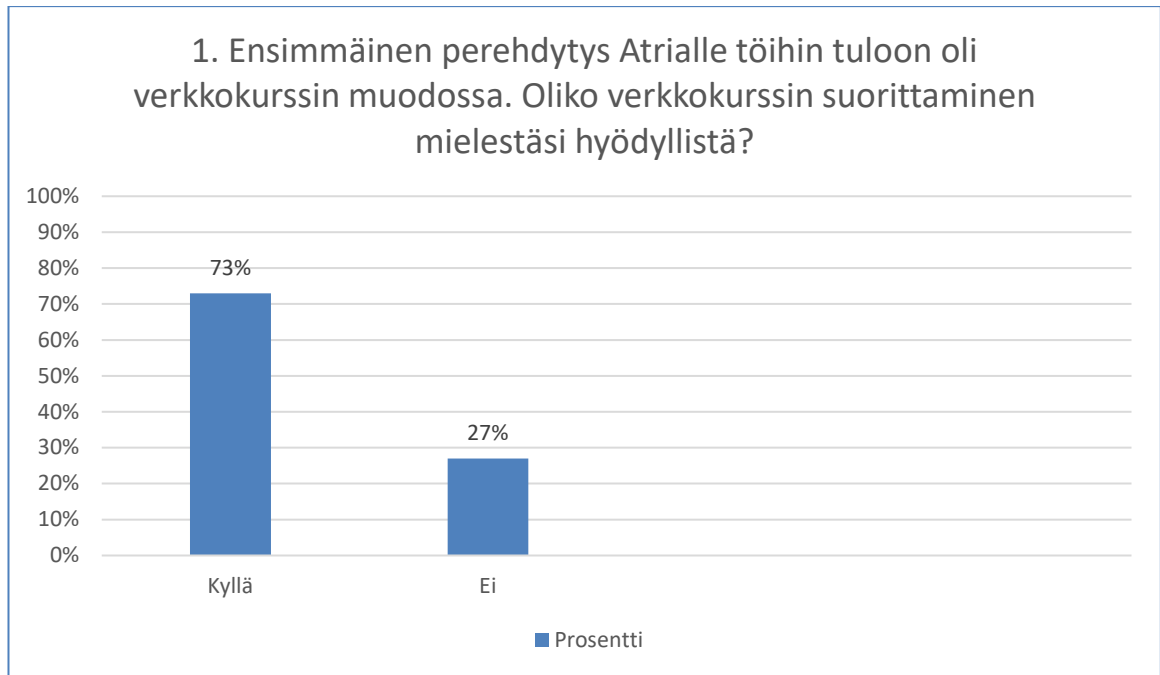


Kuvio 5. Kesätyöinfojen ajankohdat.

Kokonaisuudessaan esimiehet antoivat idearikasta ja tyytyväistä palautetta. Kyselyyn vastanneiden vastauksista selvisi, että parannus on ollut huomattava. Ensimmäistä vuotta järjestetyt kesätyöinfot olivat palautteen mukaan onnistuneita, mutta muutamia kehitysehdotuksia saatiin esimiesten sekä osallistuneiden vastauksista. Laajemmin vastauksia tullaan käsittelemään kolmen kyselyn yhteisessä yhteen-veto-osiossa.

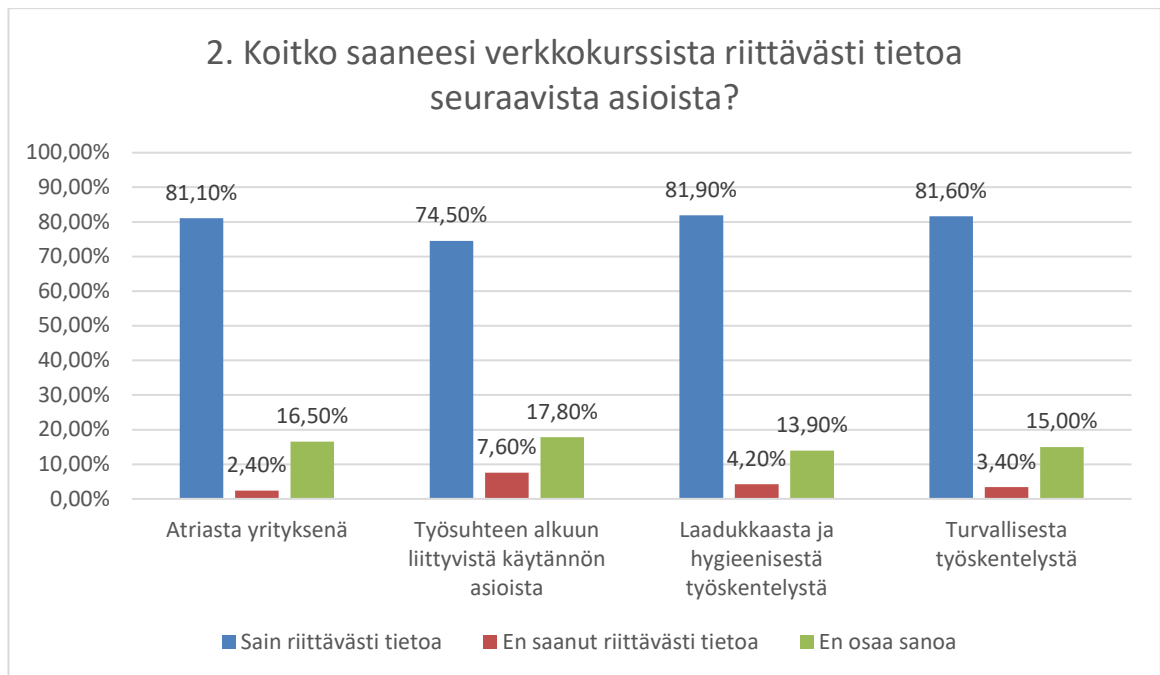
5.2 Kesätyöntekijäkysely verkko-oppimisympäristöstä

Vertailevassa tutkimuksessa ensimmäiseksi huomioksi vuoden 2018 kesätyöntekijäkyselyssä tiedon puute. Kyselyssä kävi ilmi, että töiden alkaessa lisätietoa kaivattiin mm. tarkoista työajoista, palkkakuitin sisällöstä, työterveydestä, kulkureiteistä, leimauksesta sekä pukeutumisesta. Tarkastellessa aiempien vuosien kesätyöntekijäkyselyitä, voitiin havaita, että palkkaus ja siihen liittyvät asiat ovat olleet yksi epäselvimmistä asioista perehdytysprosessissa. Vastaajia kyselyyn oli yhteensä 381, joista 290 työskenteli Nurmon toimipisteessä.



Kuvio 6. Verkko-oppimisympäristön hyödyllisyys.

Ensimmäinen verkko-oppimisympäristöä koskeva kysymys kohdennettiin sen hyödyllisyyteen. Vastaajista 73% kokivat verkkokurssin hyödyllisenä tapana toteuttaa aloitusperehdytys. 27% prosentille vastanneista tarjottiin avointa kysymystä koskien verkkokurssin suorittamista. Valtaosa vastanneista kertoi heidän olevan työskennelleen Atrialla jo useampana kesänä, jolloin verkko-oppimisympäristö ei tarjonnut heille mitään uutta oppia tai vastaavasti ovat suorittaneet aiemman perehdyttämiskäytännön mukaisen perehdytyksen ennen uutta konseptia, johon verkko-oppimisympäristö lukeutuu. Voidaan todeta, että verkko-oppimisympäristön hyödyllisyyttä koskeva onnistumisprosentti oli hyvä ja odotettu version ollessa vasta ensimmäinen laatuaan.



Kuvio 7. Verkkoperehdytyksen riittävyys.

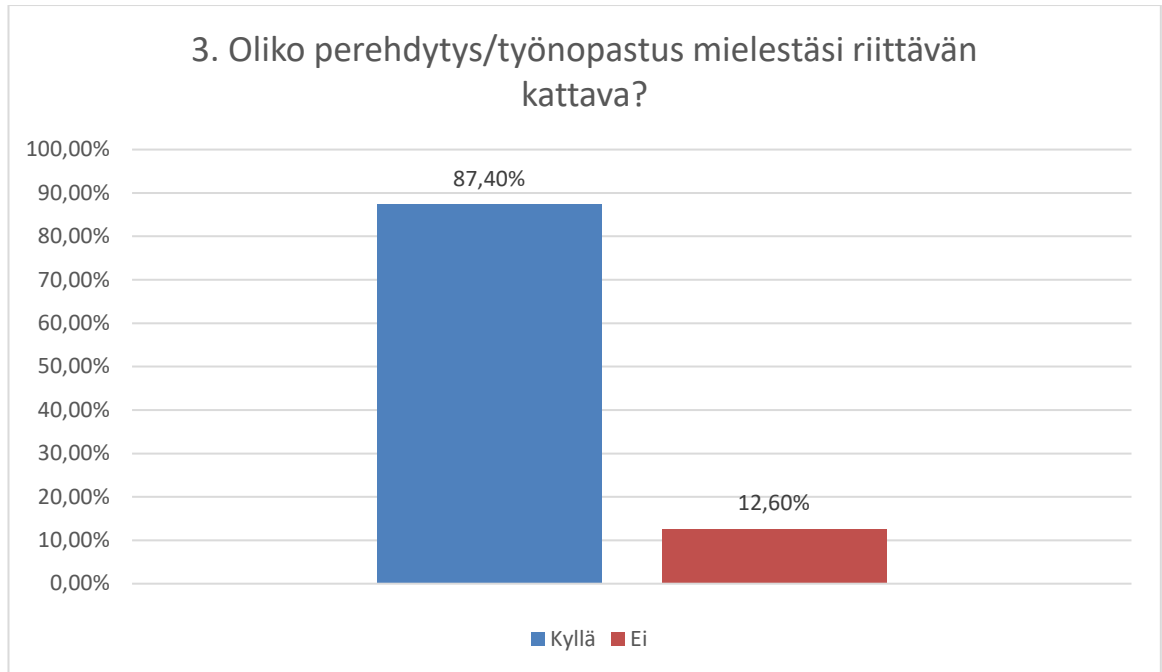
Kyselyssä selvitettiin verkko-oppimisympäristöllä perehdyttämisen onnistumista. Tulosten perusteella kuvioista 5. voidaan päätellä, että noin 81% prosenttia Atrian kesätyöntekijäkyselyyn vastanneista kokee saaneensa riittävästi tietoa Atriasta yrityksenä. Vastaavasti vuonna 2018 teetetyssä kesätyöntekijäkyselyssä vastaava prosenttiluku oli 91% ottaen huomioon kysymyksen sisältäen myös osaston esitteen. 2,4% kokee saaneensa liian vähän perehdytystä Atriasta yrityksenä.

Työsuhteen alkuun liittyvissä käytännön asioissa (Atria yrityksenä, työaika, vuosiloma, sairausloma, työterveys, hygienia, työturvallisuus, viestintäkanavat ja käytännön tavat) kesätyöntekijöistä noin 75% olivat saaneet riittävästi perehdytystä. 17,8% vastanneista olisivat kaivanneet enemmän opastusta työsuhteen alkamiseen liittyvissä käytännön asioista verkko-oppimisympäristössä ja aloitusinfoissa.

Positiivisinta palautetta verkko-oppimisympäristö sai laatu- ja hygieniavaatimuksesta, joista noin 82% vastanneista kokee saaneensa riittävästi tietoa. Lisäksi noin 82% vastanneista kesätyöntekijöistä arvioi saaneensa riittävästi perehdytystä työturvallisissa asioissa.

Vertailuaineistoa vuoden 2018 kausi- ja kesätyöntekijäkyselystä ei voida täysin verrata uuteen perehdyttämiskäytäntöön, sillä kyselyn rakenne on muotoutunut uudel-

leen tänä vuonna toteutettuun kyselyyn. Kuviossa 5. käsitellään vain verkko-oppimisympäristöstä saatua hyötyä, kun taas vuoden 2018 vertailuotanta koostuu koko perehdyttämisen prosessin saadusta hyödystä.



Kuvio 8. Perehdytyksen kattavuus.

Perehdyttämisen riittävyys on avainasemassa perehdyttämisen onnistumisessa. Vuoden 2019 kesätyöntekijäkysely käsitteli perehdytystä ja työnopastusta saman kysymyksen alla, josta voidaan todeta, että riittävästi perehdytystä sai noin 87 prosenttia vastanneista. Vastaaajista noin 13% koki perehdytyksen riittämättömäksi. Perehdyttämisen riittämättömyys vastanneiden mukaan johtui työnopastuksen puutteellisuudesta. Ei-vastausvaihtoehdon valinneet kokivat, että työnopastuksen kesto oli liian vähäinen sekä yksittäiset asiat, kuten leimaus-, tauotus- ja hygieniäkäytännöt sekä palkkaus ja joidenkin työtehtävien opastus jäi vähäiseksi.

Vuoden 2018 kesätyöntekijäkyselyssä vastaajilta kysyttiin perehdyttämisen onnistumisesta. Vastaaajista 84% oli tyytyväisiä perehdytykseen ja kokivat, että olivat saaneet riittävästi tietoa. 12% vastaajista ei ollut saaneet riittävästi tietoa. En osaa sanoa-vastausvaihtoehdon vastasivat noin 4% kyselyyn vastanneista. Mittauspisteistä heikoimmin suoriutuivat työterveyshuolto ja palkkahallinto 73-76%, joista kesätyöntekijöiden mukaan oltaisiin kaivattu enemmän perehdytystä.

Kokonaisuudessaan verkko-oppimisympäristön ensimmäinen pilottiversio oli onnistunut kolmea tutkimuskysymystä ja niiden avoimia vastauksia tarkastellessa. Uudistunut konsepti oli vastaajien mielestä kehittynyt oikeaan suuntaan, kurssin suorittaminen oli sen suorittajalle mieluista, aktivoivaa sekä se oli kattava tietopaketti uudelle tulokkaalle.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä luku käsittelee johtopäätöksiä, jotka on tuotettu tutkimustuloksia tulkiten ja verraten teoriaan. Luvun lopussa otetaan myös kantaa mahdollisiin ongelma- ja kehittämiskohtiin. Opinnäytetyön johtopäätökset päättyvät pohdintaan sekä kokonaisuuden arviointiin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten kesätyöntekijät sekä heidän esimiehensä ovat kokeneen toimeksiantajayrityksen uudistuneen perehdytysprosessin, sekä selvittää miten kesätyöinfoja ja verkko-oppimisympäristöä voitaisiin kehittää heidän tarpeitaan vastaavaksi. Opinnäytetyössä pyrittiin selvittää, miten eri osa-alueet nähdään tarpeellisina ja mitkä osa-alueet tarvitsivat enemmän perehdytystä. Tutkimuksen tavoitteita varten määriteltiin tutkimuskysymykset ja tarkentamalla tutkimusongelmaa.

Tutkimus tuotettiin toimeksiantajan ehdotuksesta, jolla tahdottiin selvittää, onko uudistunut perehdytysprosessi pystynyt perehdyttämään uusia kesätyöntekijöitä tehokkaammin ja tuloksekkaammin, kuin aiemmin käytössä ollut perehdyttämistapa. Atria Suomen toimipisteiden perehdyttämispöytäkirja on säilynyt vuosikaudet samankaltaisena, jossa vaihtelevana elementtinä on ollut ainoastaan sisältömuutokset. Tutkimusta perehdyttämispöytäkirjan uudistumisesta tai sen onnistumisesta ei ole aiemmin tehty tutkimusta, jonka vuoksi tuotetulla tutkimuksella oli selkeä uutuusarvo toimeksiantajayritykselle. Atria Suomi Oy:n henkilöstötoimi halusi lähteä tutkimaan uudistuneen perehdytysprosessin positiivisia puolia sekä keräämään kehitysehdotuksia, kun ensimmäinen pilottiversio verkko-oppimisympäristöstä sekä ensimmäiset kesätyöinfot saatiin päätökseen. Tutkimuksista saaduilla tuloksilla on tärkeä ja virtaviivainen rooli kehittää perehdytysprosessia tehokkaampaan ja mielekkäämpään suuntaan kohti parempaa ja motivoituneempaa henkilöstöä.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 14–15) korostavat, että perehdyttäminen on aina prosessi, joka on ensimmäinen kontakti uuden työntekijän ja organisaation välillä. Perehdyttämiseen vaikuttavat niin kerrytetty työkokemus, ammatillinen osaaminen sekä ikä. Tutkimuksessa ei erikseen kerätty tietoa vastaajien iästä. Näiden kolmen muuttujan pohjalta vastaajat vastasivat tässä opinnäytetyössä hyödynneittäihin kyselyihin, jotka tuotettiin yhdessä Atrian henkilöstötoimen kanssa.

6.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Heikkilä (2014, 27) painottaa, että laadukas tutkimus saattaa olla hyvä investointi, joka tuottaa rahansa takaisin. Tutkimuksen peruspiirteisiin kuuluu sen luotettavuus, rehellisyys ja puolueettomuus. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetti- ja validiteetikäsitteen kautta, jotka molemmat tarkoittavat luotettavuutta. Kananen. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu oikeita ja merkityksellisiä asioita tutkimusongelman kannalta. (Kananen 2008, 79.) Tutkimuksen validius tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista. Heikkilän (2014, 28) mukaan mitattavat käsitteet ja muuttujat tulee olla tarkoin määritelty, jotta tulos voi olla validi. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä ja tarkkuutta. Tutkijan on tutkittava aihetta tarkasti ja kriittisesti, jolloin vältetään sattumanvarainen tulos.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehys on perusta tutkimuksen johtopäätöksille. Tutkimusta pohjustavassa viitekehyksessä on hyödynnetty ajantasaisia kirjallisia- että verkkolähteitä sekä artikkeleita. Lähteiden kriittisyyteen vaikutti kirjoittajan asiantuntemus, sillä dokumentoitua tietoa oli saatavalla aiheista runsaasti, muttei välttämättä kattavasti luotettavuuden takaamiseksi. Teoreettisessa viitekehyksessä on käytetty laajasti toisiaan tukevia lähteitä. Teoriaosuuksissa on käytetty niin suomenkielisiä kuin englanninkielisiä teoksia, joiden luotettavuus voidaan arvioida hyväksi. Hirsjärven ym. (2007, 109) mukaan on tärkeää ottaa selvää kirjailijasta sekä on myös hyvä ottaa huomioon teoksien ja artikkeleiden ikä ja alkuperä. Luotettavaa tutkimusta laatiessa on suotavaa käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä, jotka ovat uskottavia, totuudenmukaisia ja puolueettomia.

Perehdytystä ja verkko-oppimista käsittelevä opinnäytetyön teoreettinen viitekehys oli helppo mutkaton laajan aineistokattauksen avulla. Tutkittavasta aiheesta riitti painettua kirjallisuutta, e-aineistoja sekä ammattilehtien e-artikkeleita, jolloin tiedonhankintaosuus täytyi tehdä kriittisesti valikoiden arvioiden tiedon luotettavuutta.

Tieteelliselle tutkimukselle asennetut kriteerit ovat edellytys luotettavalle tutkimukselle. Jotta tutkimuksesta voidaan tuottaa luotettavaa tutkimustulosta, on sen otanta oleva tarpeeksi suuri, edustava, vastausprosentin on oltava mahdollisimman korkea sekä kysymysten on mitattava oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelman.

6.2 Kesätyöinfot

Tutkimuksen ensimmäinen osa käsittelee kesätyöinfoja, jotka ovat uudistuneen perehdyttämisprosessin ensiaskel työntekijälle. Aiemmin kesätyöinfot ovat järjestetty Atrian Nurmon toimipisteessä luentomuotoisena koulutuksen. Kesätyöinfot muokattiin kesätyöntekijöille motivoiviksi ja aktivoivimmiksi tavaksi oppia järjestämällä ne Seinäjoen Rytmikorjaamolla. Kesäinfot sisälsivät aktiivista tekemistä kullakin pisteellä, joka Haasion ym. (2001, 14) mukaan on oiva ratkaisu, kun luovuus ja mielekkäät oppimistavat korostuvat Y- ja Millenium-sukupolvien uusissa oppimismielityksissä.

Tutkimukset toteutettiin kolmelle ryhmälle, joista yksi järjestettiin Atrian Nurmon toimipisteessä. Yhteensä kesätyöinfoja ehdittiin kevään ja kesän 2019 aikana toteuttaa kuusi. Aiemmin vuosina teetetyissä kesätyöntekijäkyselyissä ei ole tarkasteltu erikseen kesätyöinfoja tai alkuperehdytystä, jolloin tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voitu verrata edellisvuosien tuloksiin. Tutkimuksista saaduista tuloksista voidaan kuitenkin todeta, että 82% kokivat kesätyöinfojen olevan mielekäs tapa perehtyä Atrian toimintaan ja sen tapoihin. Avoimen palautteen kohdissa vastaajat kertoivat, että joillain pisteillä oli suuria arvoeroja esimerkiksi turvallisuuden ja viestinnän infopisteiden osalta. Havainnoivasta tutkimuksesta kävi ilmi, että jokaiselle infopisteelle käytettävä aika (20 minuuttia), jolloin annettu aika ei antanut jokaiselle pisteelle tarvitsemaansa oikeutta pisteiden ollessa eri painoarvossa ja sisällöltään erilaiset. Tämä näkyi myös tutkimuskyselyn avoimessa palautteessa.

Tutkimuskyselystä voidaan todeta, että kesätyöinfoon osallistuneiden toimihenkilötehtävissä työskentelevien kesätyöntekijöiden mielestä tapahtuma oli heille jokseenkin tarpeettomampi kuin tuotannon työntekijöille pisteiden ollessa enemmän tuotantotyöntekijöille suunnattuja. Avoimista kommenteista voitiin havaita, että toimihenkilötehtävissä työskentelevät olisivat kaivanneet enemmän perehdytystä esimerkiksi turvallisuusasioista heidän työssään. Atrian kesätyöntekijöistä noin 90% toimivat tuotannon tehtävissä, noin 5% toimihenkilötehtävissä ja noin 5% huoltotehtävissä tai henkilöstöruokalassa. Toimihenkilöiden prosentuaalisen määrän kesätyöntekijöistä ollessa noin 5%, olisi mahdollista järjestää heille erillinen kesätyöinfo, jossa käsiteltäisiin toimihenkilöille tärkeitä asioita heidän tulevaa kesää ajatellen.

Tällainen erillinen kesätyöinfo olisi mahdollista järjestää pienemmissä tiloissa, esimerkiksi Atrian Nurmon toimipisteessä. Ajallisesti tilaisuus olisi mahdollisesti lyhyempi, sisältäen toimihenkilön työhön liittyviä tärkeitä seikkoja, kuten työergonomia ja työturvallisuus.

Tutkimuksen mukaan kesätyöinfojen ajankohta oli joillekin tutkimukseen vastanneille liian myöhäinen heidän ollessaan töissä jo kahdesta kymmeneen kuukautta. Kesätyöinfojen ajankohdat olisi hyvä määrittää jokaiselle kesätyöntekijälle työsuhteen alkamisajankohdan mukaan. Ihannetilanteessa jokainen uusi työntekijä suorittaisi kesätyöinfon alle kuukauden työsuhteen alkamisesta, jolloin työsuhteen ensimmäiset kuormittavat päivät ovat jo ohi ja tiedon omaksuminen on helpompaa.

Koko tutkimusmateriaalia ja avoimia vastauksia tulkittaessa voitiin todeta, että uudistettu kesätyöinfo oli hyödyllinen ja uusi toteutustapa oli odotettu, miellyttävä ja selkeä parannus edeltävään. Kesätyöinfo nähtiin myös yhteisöllisyyttä lisäävänä tekijänä ja se onkin erittäin tehokas tapa tuoda uudet kesätyöntekijät yhteen lisäämällä heidän yhteenkuuluvuudentunnetta sekä yhteishenkeä.

Havainnoivaa tutkimusotetta hyväksikäyttäen saatiin selville, että aktivoiva ja toiminnallinen perehdyttämistilaisuus keskitti osallistuneiden huomion kuuntelemiselle ja tekemiselle. Luentoina järjestetyt kesätyöinfot antavat kuulijalle aikaa esimerkiksi puhelimen käytölle, kun aktiivista tekemistä luennoilla ei ole. Kahta eri kesätyöinfoa havainnoiden perehdyttäminen kohdistui osallistujiin täysin, jolloin aikaa puhelimelle ei ollut.

6.3 Verkko-oppimisympäristö

Tutkimuksen toinen osa koski uudistuneen perehdyttämisprosessin alkuperehdytystä, joka luotiin sähköiseksi verkko-oppimisympäristöksi tarkoituksena olla selkeämpi, nykyaikaisempi sekä mieleisempi käyttää.

Tutkimustuloksia saatiin kerättyä kesätyöntekijäkyselyyn vastanneilta sekä tuotannon esimiehiltä, joiden vastauksien perusteella voidaan havaita perehdytysprosessin suurimmaksi osaksi onnistunut. Kesätyöntekijäkyselyyn vastanneista 77% ja

esimiehistä 86% vastasi verkko-oppimisympäristön olevan hyödyllinen. Tutkimuskysymyksen avoimia kommentteja tutkiessa oli tärkeää huomata, että verkko-oppimisympäristön hyödyllisyyttä koskeneeseen kysymykseen ei-vastanneet eivät olleet tehneet kyseistä verkkoperehdytystä verkko-oppimisympäristön julkaisuajankohdan ollessa heidän työsuhteen alun jälkeisenä ajankohtana. Verkko-oppimisympäristön hyödyllisyyteen ei-vastanneiden tuloksista 69% olivat suorittaneet alkuperehdytyksen jo aiempina vuosina tai ennen verkko-oppimisympäristön käyttöönottohetkeä. Tästä voidaan päätellä, että verkko-oppimisympäristön hyödyllisyys uusien kesätyöntekijöiden keskuudessa parempi, mitä tutkimuksesta saatu hyödyllisyysprosentti on. Kyllä-vastauksia alensi myös se seikka, että verkko-oppimisympäristö tuli suoritettavaksi myös niille, joiden työsuhde oli alkanut jo jopa kuukausia ennen sen käyttöönottoa, jolloin työntekijät kokivat sen turhaksi.

Ensimmäisen versio verkko-oppimisympäristöstä oli pilottiversioksi hyvinkin onnistunut. Avoimiin kysymyksiin vastanneiden vastauksista voitiin päätellä, että verkkokurssin sisältö oli kohdistettu tuotannon työntekijöille, sen sisältäen paljon tietoa erilaisista suojarusteista, turvallisuuskäytännöistä sekä tuotantoalueilla vallitsevista hygieniatoimista. Toimihenkilötehtävissä työskenteleville työntekijöille olisi tulevaisuudessa hyvä keino tuottaa oma verkko-oppimismateriaali, joka kattaisi heidän työssään tärkeitä elementtejä. Tulevaisuuteen katsoessa Atrian olisi tarpeellista tuottaa verkko-oppimismateriaalit erikseen tuotannon eri tehtäviin, logistiikan, henkilöstöravintolan sekä edellä mainitun toimihenkilön tehtäviin. Näin ollen jokainen kesätyöntekijä saisi riittävän ja juuri heidän toimenkuvaansa vastaavan perehdytyksen.

Verkko-oppimisympäristön ensimmäinen versio oli sen pilottiversioksi onnistunut. Verkossa opiskelu tuo yksilölle lisää mahdollisuuksia edetä ja oppia omaan tahtiin, jolloin taitojen sekä opittavan tiedon omaksuminen parantuu. Teknologian yleistyessä ja nuorten katseiden ollessa monesti oman puhelimen ruudussa, on hyvä miettiä vaihtoehtoa mobiiliversiosta. Mobiiliversiossa tuotettu perehdyttäminen olisi aina nuorten mukana, jolloin sen suorittaminen tapahtuisi joutuisasti, vaikka kotisohvalla, jos mahdollisuutta tietokoneen käyttöön ei ole.

Huolellinen perehdyttäminen lähtee liikkeelle suunnittelusta. Tutkimuksista nousseiden aiheiden perusteella kesätyöinfojen ja verkko-oppimisympäristön suunnitteluun

tulisi kiinnittää enemmän huomiota niitä kehittäessä. Huolellisella suunnittelulla yhteistyössä eri tuotannon osastoille perehdyttämisprosessi tulisi luoda tasalaa-tuiseksi kaikille henkilöstöryhmille. Verkko-oppimisympäristö tulisi räätälöidä toimi-henkilöille sekä eri tuotannon toimissa työskenteleville kesätyöntekijöille niin, että jokaisen työtehtävän tärkeimmät seikat tulevat esiin ennen työn aloitusta.

6.4 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää uuden perehdyttämisprosessin onnistuneisuutta sen siirtyessä nykyaikaisempiin ja nykypäivän oppimiskäsityksiä vastaaviin kehyksiin. Työn teoreettinen viitekehys on hankittu mahdollisimman korkeaa lähdekritiikkiä noudattaen. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön teoriaosuuden tiedonhankinta onnistui suuren aineistomäärien vuoksi joutuisasti. Ainoana haasteena oli suodattaa oleellisin ja ajankohtaisin tieto teoriaan.

Tutkiessa opinnäytetyön tutkimusosan reliabiliteetti oli riittävä tuottamaan tarkkaa tietoa otannan vastauksista. Tutkimus toteutettiin kriittisesti vastauksia analysoiden, jotta voitiin tuottaa pysyvää ja tarkkaa tutkimustulosta. Tutkimusongelmana oli selvittää uuden perehdyttämisprosessin onnistumista, joka vaati tutkijalta tapoja osata tuottaa oikeanlaisia kysymyksiä tarkkojen vastauksien takaamiseksi. Verkko-oppimisympäristöä koskevia vastauksia saatiin 381, jolloin vastausprosentiksi saatiin 48%. Kesätyöinfoja koskevien kyselyiden vastausprosentiksi saatiin 42%. Näin ollen voidaan todeta, että tutkimuksen reliabiliteetti oli riittävän korkea tuottamaan luotettavia tuloksia koskien verkko-oppimisympäristöä ja kesätyöinfoja.

Opinnäytetyön kolmesta tutkimuksesta kaksi tuotti toimeksiantaja. Tutkimukseen saatava aineistomäärä oli oletettua suppeampi kysymysten vähäisyyden vuoksi. Tutkimuskyselyä ei päästy tutkimaan siinä määrin, jotta oltaisiin saatu mahdollisimman kattava kysymyskirjo vastaamaan kaikkiin tutkimusongelmiin. Verkko-oppimisympäristön ollessa ensimmäinen pilottiversio Atria Suomi Oy:n käytössä, olisi tutkimuksessa ollut tärkeää selvittää kesätyöntekijöiden käyttäjäkokemuksia ja mielekkyydestä suorittamastaan verkkoperehdytyksestä. Tämän aiheen tutkimisella oltaisiin voitu selvittää, miten verkko-oppimisympäristöä olisi voitu kehittää saadakseen

parempaa käyttäjäkokemusta sekä saada selville, mitä aineistossa kannattaisi kehittää, jotta se vastaisi nykyaikaisia tapoja perehtyä ja oppia. Tutkimuksen suppeuden vuoksi verkko-oppimisympäristöä koskeva tutkimus oli jokseenkin epäonnistunut. Tämä ei kuitenkaan haitannut tutkimuksen loppuun saattamista, sillä kesätyöinfoja koskevista tutkimuskyselyistä saatiin erinomaisia tutkimustuloksia vaikkakin otantamäärä oli paljon pienempi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen:

1. Miten verkko-oppimisympäristön tuottaa selkeämpää perehtymistä ja tietotaitoisempaa henkilökuntaa nykyaikaisemmalla oppimistavalla?
2. Miten uudistettu kesätyöinfo toimii mielekkäämpänä ja motivoivampana vaihtoehtona perinteiselle luentoperusteiselle perehdyttämistilaisuudelle?

Edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia vaihtelevasti ja niihin perustuen työ oli joillain osa-alueilla epäonnistunut. Toiseen tutkimuskysymyksen tavoitteisiin pystyttiin vastaamaan odotusten mukaisesti.

Opinnäytetyö tuotettiin toimeksiantajan tutkimustarpeesta, jonka avulla verkko-oppimisympäristöä sekä kesätyöinfoja pystytään kehittämään haluttuun suuntaan. Kesätyöinfojen kehittämistarve osoittautui odottaen pienemmäksi, ainoana seikkana niiden ajankohtaisuus kesätyöntekijöiden työn alkuun sekä kehittämistarpeena tuottaa samankaltaisella sisällöllä kesätyöinfo myös toimihenkilötehtävissä toimiville kesätyöntekijöille. Verkko-oppimisympäristöä koskevan tutkimuskyselyn suppeuden vuoksi kehitysehdotusten laatiminen oli vaikeampaa.

Opinnäytetyön aikana pidetty yhteydenpito toimeksiantajan kanssa sujui huoletta. Tutkija sai nopeasti tarvittavan avun sekä tietoa tutkimuksen eteenpäin saattamiseksi.

Opinnäytetyön tekeminen onnistui erinomaisesti. Teoria- ja tutkimuksen empiirinen osa muodostuivat kevätlukukauden aikana onnistuneesti. Opinnäytetyön oli määrä valmistua 9/2019, joka myöskin toteutui odotetusti. Tutkimustulokset valmistuivat elokuun 2019 aikana, jonka jälkeen niitä alettiin työstämään. Tutkimus itsessään valmistui rivakasti ja opinnäytetyön loppuvalmistelut olivat nopeasti päätöksessä.

Yritystoiminnan kaikessa ytimessä on tänä päivänä tuottavuus ja tuloksenteko, johon voidaan pyrkiä riittävällä, virtaviivaisella ja onnistuneella perehdytyksellä. Kuten Kupias ja Peltola (2009, 168) teoksessaan kertovat, että perehdyttämisen pelikentällä työskentelevien henkilöiden ja tahojen on luotava selkeä prosessi, jotta perehdyttäminen pystytään suuntaamaan oikein. Uudistettu strategia syrjäyttää vanhat perehdyttämissuunnitelmat, joilla ei enää tuoteta tulevaisuuden menestystä. Tulevaisuuden perehdyttämisen keskiössä onkin yhdistettävä sekä yksilön että työyhteisön kehittyminen sekä sille sopiva perehdyttämiskonsepti ja organisaation tulevaisuuteen suuntaava strategia.

Perehdyttämisprosessia kehittäessä olisi tärkeää tutkia verkko-oppimisympäristön käyttöprosessia. Olisi hyvä löytää vastauksia kysymyksiin sen helppokäyttöisyydestä, käytön ongelmista ja onko jokainen kohta selitetty riittävällä tavalla auki. Tulevaisuutta ajatellen, olisi hyvä myös tutkia verkko-oppimisympäristöä oppimisen näkökulmasta. Vastaako tämä tapa perehtyä nykyaikaisia oppimistapoja, kun millennium-sukupolvi on valtaamassa kesätyömarkkinoita. Kesätyöinfoja varten olisi hyvä miettiä, miten kesätyöntekijät voitaisiin helpoiten irrottaa työtehtävistään perehdytyksen ajaksi, joka tutkimustuloksissa vaikutti olevan haasteellista niin kesätyöntekijöille kuin esimiehillekin.

Atrian perehdyttämisprosessin ensimmäinen kehitysvaihe oli suuri harppaus tulevaisuuteen ja kohti parempaa osaamista. Mahdollisesti seuraavassa kesätyökyselyssä pystytään tutkimaan aihetta syvemmin vertaillen tuloksia juuri lukemaasi opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää Atria Suomi Oy:n organisaatiotasolla toteutettavan kesätyöntekijöiden perehdytyksen kehittämisessä.

LÄHTEET

- Apprix. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Apprix Oy. [Viitattu 23.5.2019]. Saatavana: <https://apprix.fi/fi/>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.
- Haasio, A., Piukkula, J. & Tirronen, H. 2001. Oppiminen verkossa. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Sinivuori, E., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud. laitos. Helsinki: Tammi.
- Häkkinen, P. & Viteli, J. 2014. Pilvilinnoja ja palomuuureja – Tulevaisuuden oppimisen ja työnteon tilat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Ihanainen, P., Kalli, P. & Kiviniemi, K 2008. Sosiaalinen media ja verkostoituminen. Teoksessa: Kokkinen, A., Rantanen-Väntsi, L. & Tuomola, A (toim.) Aikuisen oppijan kirja. Helsinki: Kirjapaja, 25-41.
- Isokangas, T. 2018. Henkilöstöasiantuntija. Atria Suomi Oy. Haastattelu. 21.11.2018.
- Kananen, J. 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.
- Karvanen, P., Aarnio, H., Viitala, T., Lehtelä, P., Nuutila, L., Kekkonen, K. & Leppisaari, I. 2009. Verkon varassa: Opetuksen pedagoginen kehittäminen verkko-ympäristöissä. [Jyväskylä]: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Katsaus osuuskunnan historiaan. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Itikka Osuuskunta. [Viitattu 25.4.2019]. Saatavana: <https://www.itikkaosuuskunta.fi/oktajatus/historia/Pages/Historia.aspx>

- Kesätyöntekijät tulevat – hyvä perehdytys opastaa työhön ja vahvistaa turvallisuusasennetta. 25.4.2019. [Verkkolehtiartikkeli] Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 25.4.2019]. Saatavana: https://ttk.fi/ajankohtaista/uutiset/kesatyontekijat_tulevat_hyva_perehdytys_opastaa_tyohon_ja_vahvistaa_turvallisuusasennetta.8566.news
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Korhonen, V. 2004. Verkko-opetus ja yliopistopedagogiikka. 2. p. [Tampere]: Tampere University Press.
- Korhonen, V., Pantzar-, E., Tuononen, K., Pelkonen, M., Poikela, S., Portimojärvi, T., Lakkala, M., Lipponen, L. & Lindberg, M. 2004. Verkko-opetus ja yliopistopedagogiikka. Tampere: Tampere University Press.
- Korpimies, A. 14.3.2019. Onko verkko-oppiminen ikuinen tulevaisuuden lupaus? ”Tulevaisuudessa sen merkitys vain kasvaa”. [Verkkolehtiartikkeli] Talouselämä. [Viitattu 21.5.2019]. Saatavana: <https://www.talouselama.fi/uutiset/onko-verkko-oppiminen-ikuinen-tulevaisuuden-lupaus-tulevaisuudessa-sen-merkitys-vain-kasvaa/ca784e86-78a9-3290-b476-eef490d9c0fc>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Kuusinen, J. & Korkiakangas, M. 1992. Oppiminen. Teoksessa: J. Kuusinen. (toim.) Kasvatuspsykologia. 2. painos. Juva: WSOY, 21–64.
- L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.
- L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki
- L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.
- L 8.8. 1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
- L23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki
- Lonka, K. 2014. Oivaltava oppiminen. 2. painos. Helsinki: Otava.
- Pajunen, E. 12.5.2015. Kysyimme työelämän tulevaisuuden asiantuntijalta, viekö digitalisaatio oikeasti kaikki työt – mikä työelämässä on lähivuosina valttia. [Verkkolehtiartikkeli] Kaleva. [Viitattu 21.5.2019]. Saatavana: <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/kysyimme-tyoelaman-tulevaisuuden-asiantuntijalta>

[vieko-digitalisaatio-oikeasti-kaikki-tyot-ja-mika-tyoelamassa-on-lahivuosina-valtia/792800/](#)

- Pirnes, U. 1984. Järjestelmällinen työnopastus. Kirkkonummi: Johtamistaidon opisto.
- Rosenberg, M. J. 2001. E-learning: Strategies for delivering knowledge in the digital age. New York: McGraw-Hill.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.
- Tissari, V. 2004. Verkko-opetuksen haasteita: Pedagogisia malleja didaktisessa verkkoympäristössä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsitteiden perusteita. Tampere 2002: Tammer-paino Oy.
- Vaara, K. 20.8.2015. Työn tekeminen muuttuu – perehdyttämislle uusia haasteita. [Verkkolehtiartikkeli] Yle. [Viitattu 21.5.2019]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-7959315>
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vallinkoski, A. 20.3.2017. Mikä ihmeen diginatiivi? [Verkkolehtiartikkeli] Helsingin yliopisto. [Viitattu 22.5.2019]. Saatavana: <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mika-ihmeen-diginatiivi>
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. tark. p. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vuosikertomus 2018. [Verkkójulkaisu]. Seinäjoki: Atria Oyj. [Viitattu 21.5.2019]. Saatavana: https://www.atria.fi/globalassets/atriagroup/yritys/raporttilandari/atria-vuosikertomus-ja-tilinpaatos_2018.pdf
- Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uud. p. Helsinki: Kauppa-kamari.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuksessa lähetetyt saatekirjeet

Liite 2. Tutkimuksessa lähetetyt muistutusviestit

Liite 3. Kyselylomake – Kesätyöinfo 2019

Liite 4. Kyselylomake – Palautekysely kausityöntekijöiden perehdyttämisen polun kehitystoimista 2019

Liite 5. Kyselylomake – Kesätyöntekijäkysely 2019

Liite 1. Tutkimuksessa lähetetyt saateviestit

Hei!

Haluamme kuulla, miten kesäsi on atrialaisena sujunut, joten kerro meille kokemuksistasi vastaamalla kausityöntekijäkyselyymme. Hyödynnämme kyselyn tuloksia kehittääksemme toimintaamme Atrialla. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät näy tuloskoosteissa.

Vastausaikaa on 17.6.2019 - 7.7.2019

Kiitokseksi vastaamisesta lähetämme sinulle elokuussa tekstiviestillä jäätelökoodin R-kioskille. Vastanneiden kesken arvomme myös vesitiiviin JBL Charge Bluetooth -kaiuttimen. Jäätelökoodia ja arvontaan osallistumista varten voit jättää puhelinumerosi kyselyn lopussa.

Vastaaminen vie vain noin 5-8 minuuttia.

Mukavaa kesän jatkoa toivottaen, Atrian HR-tiimiläiset

Siirry tutkimukseen alla olevan linkin kautta. <https://s.questback.com/?1WLB261WP>

Hei!

Kiitos osallistumisestasi Atrian kesätyöinfoon – on hienoa saada sinut joukkoomme!

Tahtoisimme kuulla mielipiteesi infosta. Annathan siis palautteesi klikkaamalla kyselyyn [TÄSTÄ](#). Vastausaikaa on 7.6. saakka. Vastaaminen vie vain noin 2-3 minuuttia.

Käytämme saatua palautetta kehittääksemme infojen toteutusta. Kyselyn tuloskoostetta hyödynnetään myös Atrian kesätyöntekijöiden perehdyttämistä käsittelevässä opinnäytetyössä. Vastat kyselyyn anonyymisti ja kaikkea palautetta käsitellään luottamuksellisesti.

kiitollisena palautteestasi jo etukäteen

Tytti Isokangas ja Atrian HR-tiimi

Liite 2. Tutkimuksessa lähetetyt muistutusviestit

MUISTUTUS

Hei,

Iso kiitos jo teille kaikille, jotka olette palautetta antaneet! Muistuttelen vielä, että palautekysely on auki 25.6. saakka. Tahtoisimme siis kuulla mielipiteesi infosta. Klikkaahan kyselyyn [TÄSTÄ](#). Vastaaminen vie vain noin 2-3 minuuttia.

Käytämme saatua palautetta kehittääksemme infojen toteutusta. Kyselyn tulostuotetta hyödynnetään myös Atrian kesätyöntekijöiden perehdyttämistä käsittelevässä opinnäytetyössä. Vastaa kyselyyn anonyymisti ja kaikkea palautetta käsitellään luottamuksellisesti.

ystävällisesti

Tytti Isokangas ja Atrian HR-tiimi

MUISTUTUS: Ellet ehtinyt vielä antaa palautettasi Atrian kesätyöntekijäinfosta, VASTAUSAIKAA ON VIELÄ PERJANTAIHIN 7.6. SAAKKA ! 😊

Tahtoisimme kuulla mielipiteesi infosta. Klikkaahan siis kyselyyn [TÄSTÄ](#). Vastaaminen vie vain noin 2-3 minuuttia.

Käytämme saatua palautetta kehittääksemme infojen toteutusta. Kyselyn tulostuotetta hyödynnetään myös Atrian kesätyöntekijöiden perehdyttämistä käsittelevässä opinnäytetyössä. Vastaa kyselyyn anonyymisti ja kaikkea palautetta käsitellään luottamuksellisesti.

kiitollisena palautteestasi jo etukäteen

Tytti Isokangas ja Atrian HR-tiimi

Liite 2. Kyselylomake – Kesätyöinfo

Kesätyöinfo 2019

1. Osallistuin Atrian kesätyöinfoon *

- Perjantaina 26.4. klo 8.30 - 11.00
- Perjantaina 26.4 klo 11.30 - 14.00
- Torstaina 16.5 klo 8.00 - 11.00
- Torstaina 16.5 klo 11.30 - 14.00

2. Sain kesätyöinfosta selkeän kuvan Atrian liiketoiminnasta *



3. Kesätyöinfon pitopaikka oli tapahtumaan sopiva *



4. Kesätyöinfo oli minulle mielekäs tapa perehtyä *



5. Olivatko kesätyöinfossa esitellyt infopisteet mielestäsi hyödyllisiä?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En osaa sanoa | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1. Palkkahallinto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Henkilöstön edustus ja viestintä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Henkilöstöhallinto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Laatu ja tuoteturvallisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Turvallisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Työterveys | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Missä asioissa onnistuimme infopisteissämme?

Kirjoita vastaus

7. Mitä voisimme kehittää infopisteissämme?

Kirjoita vastaus

8. Mitkä asiat kesätyöinfossa olivat hyödyllisiä? Antoiko kesätyöinfo hyvät eväät tulevaan kesään? Vapaa sana!

Kirjoita vastaus

Liite 3. Palautekysely kausityöntekijöiden perehdyttämisen polun kehitystoimista 2019



Palautekysely kausityöntekijöiden perehdyttämisen polun kehitystoimista 2019.

Vastaa kyselyyn ja auta meitä palautteesi avulla kehittämään Atrian perehdyttämisen polkua! ystävällisesti
Tytti/HR

1. PEREHDYTYSMATERIAALIN UUDISTAMINEN

Kausityöntekijöiden perehdytysmateriaali (43 sivuinen opas) muutettiin verkkokurssitoteutukseksi. Ohjeet ja linkki verkkokurssiin lähetettiin rekrytointitiimin toimesta. Verkkokurssin suorittamisesta henkilö sai diplomin/suoritusmerkinnän. Työnohjaajat ohjeistettiin tarkistamaan, että verkkokurssi oli suoritettu. Työnohjauskortille lisättiin kohta tätä tsekkausta varten.

Montako tähteä annat tästä verkkokurssi uudistuksesta?



2. Kerro kehitysideasi verkkokurssi uudistukseen liittyen.

Kirjoita vastaus

3. TYÖNOHJAAJIEN KOULUTUKSEN TUUNAAMINEN

Työnohjaajien ajankohtaispäiviä ulkoisen konsultin sijaan veti Atrian oma kouluttaja.

Preppauspäivien sisältönä oli: 1. Atrian työnantajaviestintä (mitä toimia tehdään, jotta saamme hakijoita kausitöihin) 2. perehdyttämisen verkkokurssi 3. osastokohtaiset työnohjaajien palautteet kesältä 2018 ja 4. työnohjaajien kehittäminen.

Montako tähteä annat preppauspäivien toteutuksen uudistamisesta?



4. Kerro kehitysideasi työnopastajien kouluttamisen uudistamiseen.

Kirjoita vastaus

5. KAUSITYÖNTEKIJÄINFOJEN TOTEUTUKSEN UUDISTAMINEN

Kausityöntekijäinfojen toteutusmuotoa tuunattiin. Toteutustapa luentomutoisesta infosta muutettiin toiminnalliseksi rastityöskentelyksi (työturvallisuus, työterveys, laatu&hygienia, palkkahallinto, HR, viestintä ja henkilöstöedustus). Neljä info pidettiin Seinäjoen Rytmikorjaamolla ja kaksi Nurmossa.

Montako tähteä annat toteutustavan muuttamisesta luentotilaisuuksista rastityöskentelyksi.



6. Missä ja miten kausityöinfot olisi paras järjestää? *

massatilaisuuksina talon ulkopuolella (50-100 hlöä kerralla)

pienryhmätileisuuksina Nurmossa

Muu

7. Kerro kehitysideasi toteutuspaikkaan ja -tapaan liittyen.

Kirjoita vastaus

8. Mikä ajankohta sopii mielestäsi parhaiten infoihin? *

huhtikuun loppu

toukokuun loppu

kesäkuun alku

kesäkuun loppu

Muu

9. Kerro tarkemmin toiveesi infojen ajankohtaan liittyen.

Kirjoita vastaus

10. Vapaa sana. Muu palaute.

Kirjoita vastaus

Liite 4. Kesätyöntekijäkysely 2019

Olet siirtymässä vastaamaan Atrian kesätyöntekijäkyselyyn. Hyväksymällä henkilötietojen käsittelyn, voit aloittaa vastaamisen.

Tietoja tietojenkäsittelystä

Kyselyn vastaukset kootaan yhtiö/osastokohtaisesti. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät näy tuloskoosteissa.

Mikäli haluat lunastaa jäätelökoodin R-kioskille ja osallistua arvontaan, pyydämme sinua jättämään puhelinnumerosi. Puhelinnumeron jättäminen on vapaaehtoista ja tietoa käytetään vain arvontaan sekä koodien lähetykseen. Puhelinnumerotieto poistuu automaattisesti järjestelmästä 1kk:n jälkeen kyselyn päätyttyä.

Miten otat meihin yhteyttä

Käsiteltävien henkilötietojen ylläpitäjänä toimii:
Atria Suomi Oy (Y-tunnus: 1800395-5)
PL 900
60060 ATRIA

Tietosuojasta ja henkilötietojen käsittelystä voit kysyä lisää osoitteesta tietosuoja@atria.com.

Jos haluat lisätietoja henkilötietojesi käsittelystä, klikkaa [tästä](#)

Hyväksyn henkilötietojeni käsittelyn tässä annettujen tietojen mukaisesti.

[En halua osallistua](#)

[Seuraava](#)

VALIKKO

Atrian kausityöntekijäkysely 2019

Kerro meille kokemuksistasi vastaamalla kausityöntekijäkyselyymme. Hyödynnämme kyselyn tuloksia kehittääksemme toimintaamme Atrialla. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät näy tuloskoosteissa.

Vastausaika on 17.6.2019 - 7.7.2019.

Kyselyyn pääsee linkin kautta vain kerran, joten vastaathan kaikkiin kysymyksiin kerralla. Viimeiseen kysymykseen vastattuasi, muista klikata LÄHETÄ- painiketta, jotta vastauksesi tallentuu.

3) * Mikä on/oli työtehtäväsi Atrialla?

- Tuotantotyöntekijä
- Huoltoasentaja/käynnissäpitäjä/tekninen palvelu
- Ruokalatyöntekijä
- Toimihenkilö

Reititys kysymyksestä 1 › Vastaus: Tuotantotyöntekijä

4) Vastaajan toimipaikka

- Nurmo
- Kauhajoki
- Koskenkorva/Varkaus
- Forssa
- Sahalahti
- Kuopio

Reititys kysymyksestä 2 › Vastaus: Nurmo

5) Vastaajan yhtiö/osasto

- Broilerteurastamo (ml. hautomo)
- Broilerleikkaamo
- Broilerpakkaamo
- Kuluttajapakattu liha- esikäsittely
- Kuluttajapakattu liha- pakkaamo
- Lihavalmistetehtas (makkaratehtas)
- Lihavalmistepakkaamo (makkarapakkaamo)
- Logistiikka
- Sikaleikkaamo
- Sikateurastamo
- Valmisruoka

Reititys kysymyksestä 2 › Vastaus: Kauhajoki

6) Vastaajan yhtiö/osasto

- Nautateurastamo
- Nautaleikkaamo
- Pakkaamo

Reititys kysymyksestä 3 › Vastaus: Logistiikka

7) Vastaajan yhtiö/osasto

- Keräily ja kartonointi
- Muut työt

Reititys kysymyksestä 3 › Vastaus: Sikaleikkaamo

8) Vastaajan yhtiö/osasto

- Leikkaamo
- Pakkaamo
- Muut työt

Reititys kysymyksestä 3 › Vastaus: Valmisruoka

9) Vastaajan yhtiö/osasto

- Jauhelihavalmiste/ohukaislinja
- Ateriatehdas/laatikkolinja/salaatti/välipala

10) * Olen töissä Atrialla...

- ensimmäistä kesää
- toista kesää
- kolmatta tai useampaa kesää

11) * Koulutustaustasi (myös käynnissä oleva koulutus)

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammatillinen oppilaitos
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto/korkeakoulu
- Muu, mikä?

Reititys kysymyksestä 11 › Vastaus:

Ammattikorkeakoulu/Yliopisto/Korkeakoulu

12) Koulutusala

- Ravitsemisala (Restonomi)
- Liiketalouden ala
- Tekniikan ala
- Luonnonvara-ala (agronomi/agrologi)
- Muu, mikä?

Reititys kysymyksestä 11 › Vastaus: Ammatillinen oppilaitos

13) Koulutusala

- Tekniikan ja liikenteen ala
- Matkailu- ravitsemis- ja talousala
- Muu, mikä?

Reititys kysymyksestä 13 › Vastaus: Tekniikan ja liikenteen ala

14) Suuntautuminen

- Elintarvikeala
- Sähkö- ja automaatiotekniikka
- Tieto- ja tietoliikennetekniikka
- Kone- ja metalliala
- Laboratorioala
- Muu, mikä?

Reititys kysymyksestä 12 › Vastaus: Tekniikan ala

15) Mikä tekniikan ala?

- Automaatiotekniikka
- Bio- ja elintarviketekniikka

- Konetekniikka
- Muu, mikä?

Reititys kysymyksestä 11 › Vastaus: Yliopisto/korkeakoulu/
Ammattikorkeakoulu/ Ammatillinen oppilaitos

16) * Valmistumisvuosi

- Opinnot ovat vielä kesken
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016 tai aiemmin



Hakuprosessi

17) * Mistä sait tiedon Atrian kesätyöpaikoista?

- Lehdestä
- Netistä
- Tuttavalta
- Koululta
- Muualta, mistä?

Reititys kysymyksestä 17 › Vastaus: Tuttavalta

18) Vastasit, että olit saanut tuttavalta tiedon Atrian kesätyöpaikoista. Kerrotko vielä lähemmin oliko tuttava...

- Atrialla töissä oleva tuttava
- muu tuttava

Reititys kysymyksestä 17 › Vastaus: Netistä

19) Vastasit, että sait tiedon Atrian kesätyöpaikoista netistä. Kertoisitko vielä tarkemmin mistä.

- Atrian verkkosivut
- Te-palvelut
- Atria Facebook -sivut
- Twitter
- LinkedIn
- duunitori.fi
- toihinseinajoelle.fi
- monster.fi
- oikotie.fi
- Muu, mikä?

20) * Haitko Atrialle...

- kausityöhaun aikana (17.12.2018-10.2.2019)
- avoimella hakemuksella kausityörekrytoinnin päätyttyä

21) * Saitko mielestäsi tiedon kesätöihin pääsystä riittävän ajoissa?

- Kyllä
- En

22) * Mikä motivoi sinua hakemaan töihin Atrialle? Valitse kolme vahvimmin motivoivaa tekijää.

- Tuttavan suositus
- Mielekkäät työvuorot
- Positiivinen työnantajakuva
- Mahdollisuus työskennellä elintarvikealalla
- Opintoja vastaava työ
- Houkutteleva työpaikkailmoitus
- Mielekkäät työtehtävät
- Kilpailukykyinen palkka
- Kiinnostus jäädä pidemmäksikin aikaa Atrialle töihin
- Alanvaihto
- Aiempi työkokemus Atrialla
- Työskentely isossa yrityksessä
- Jokin muu, mikä?

Reititys vastauksesta 22 › Vastaus: Mielekkäät työvuorot

23) Vastasit, että mielekkäät työvuorot motivoivat sinua hakemaan Atrialle töihin. Tarkentaisitko vielä hieman.

- Mahdollisuus tehdä töitä yhdessä vuorossa
- Mahdollisuus tehdä töitä kahdessa vuorossa
- Mahdollisuus tehdä töitä kolmessa vuorossa
- Töitä ei ole viikonloppuisin
- Muu, mikä?

Perehdytys ja työnopastus

24) * Ensimmäinen perehdytys Atrialle töihin tuloon oli verkkokurssin muodossa. Oliko verkkokurssin suorittaminen mielestäsi hyödyllistä?

- Kyllä
- Ei

Reititys kysymyksestä 24 › Vastaus: Ei

25) Kertoisitko vielä, miksi verkkokurssin suorittaminen ei ollut mielestäsi hyödyllistä.



26) * Koitko saaneesi verkkokurssista riittävästi tietoa seuraavista asioista?

| | Sain riittävästi tietoa | En saanut riittävästi tietoa | En osaa sanoa |
|--|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Atriasta yrityksenä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhteen alkuun liittyvistä käytännön asioista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Laadukkaasta ja hygieenisestä työskentelystä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Turvallisesta työskentelystä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

27) * Työsuhteen alussa olet saanut myös henkilökohtaista perehdytystä talon ja oman osastosi käytäntöihin. Koitko saaneesi riittävästi tietoa seuraavista asioista?

| | Sain riittävästi tietoa | En saanut riittävästi tietoa | En osaa sanoa |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Yrityksen esittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työkavereiden esittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Noudatettava työehtosopimus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työaika (ylityöt, vapaat, poissaolot) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Leimauskäytännöt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työterveyshuolto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Alueella liikkuminen (mm. pysäköinti, kulkureitit ja tupakkapaikat) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaston esittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Toimiminen hätätilanteessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Omat työtehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työergonomia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

28) Oletko käynyt esimiehesi kanssa perehdytyslomakkeen asiat läpi?

- Kyllä
 En
 En tiedä mikä on perehdytyslomake
 En osaa sanoa

29) Työsuhteen alussa olet saanut myös henkilökohtaista opastusta talon ja oman osastosi käytäntöihin. Koitko saaneesi riittävästi tietoa seuraavista asioista?

| | Sain riittävästi tietoa | En saanut riittävästi tietoa | En osaa sanoa |
|--|-------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Yrityksen esittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaston henkilöstön esittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaston toimintatapojen ja tärkeiden tilojen esittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaston turvallisuusohjeet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Toiminta hätätilanteissa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työtehtäviin opastus (toimintatavat ja työmenetelmät) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koneiden ja laitteiden turvallisen käytön opastus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opastus omavalvontaan (esim. laadunvalvontapisteet) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opastus ympäristöasioihin (esim. jätelajittelu ja järkevä materiaalien käyttö) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opastus työvaatetukseen käyttöön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opastus henkilökohtaisten suojainten käyttöön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hygieniavaatimukset | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työergonomia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

30) Oletko käynyt esimiehesi kanssa perehdytyslomakkeen asiat läpi?

- Kyllä
- En
- En tiedä mikä on perehdytyslomake
- En osaa sanoa

31) Oletko allekirjoittanut esimiehen kanssa työnopastuskortin?

- Kyllä
- En
- En tiedä mikä on työnopastuskortti
- En osaa sanoa

32) * Oliko perehdytys/työnopastus mielestäsi riittävän kattava?

- Kyllä
- Ei

Reititys kysymyksestä 32 › Vastaus: Ei

33) Vastasit, että perehdytys/työnopastusaika ei ollut mielestäsi riittävän kattava. Voit kirjata tähän, mitä olisit vielä toivonut opastukselta.



Työturvallisuus

Atrialla panostetaan työturvallisuuteen.

Atrian turvallisuusperiaatteet ovat 1) Turvallisuus ensin, 2) Turvallisuus alkaa minusta, 3) Pysähdy - Ajattele - Toimi.

34) * Miten helpoksi sinä olet kokenut turvallisuusperiaatteiden noudattamisen työssäsi?

- Helpoksi
- Melko helpoksi
- Melko vaikeaksi
- Vaikeaksi

35) * Oletko kokenut työskentelyn omalla osastollasi turvalliseksi?

- Kyllä
- En

Reititys vastauksesta 35 › Vastaus: EN

36) Vastasit, ettet ole kokenut työskentelyä omalla osastollasi turvalliseksi. Kerro mistä asioista se johtuu?

37) * Oletko nähnyt vaaratilanteita / kokenut itse vaaratilanteita?

- Kyllä
- En

38) Minkälaisia vaaratilanteita olet nähnyt tai kokenut itse?



Reititys kysymyksestä 37 › Vastaus: Kyllä

39) Tehtiinkö vaaratilanteesta Läheltä piti -ilmoitus?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Työilmapiiri

40) * Vallitseeko osastollasi myönteinen työilmapiiri?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Reititys kysymyksestä 40 › Vastaus: Ei

41) Vastasit, ettei osastolla vallitse myönteinen ilmapiiri. Kerro miten se näkyy.

Atria työnantajana

42) * Onko käsityksesi Atriasta muuttunut, nyt kun olet työskennellyt yrityksessä.

- Parantunut huomattavasti
- Parantunut
- Pysynyt samanlaisena
- Huonontunut
- Huonontunut huomattavasti
- En osaa sanoa

Reititys vastauksesta 42 › Vastaus: Parantunut huomattavasti/Parantunut

43) Vastasit, että käsityksesi Atriasta on muuttunut positiivisempaan suuntaan. Kertoisitko vielä omin sanoin, missä asioissa Atrialla ollaan onnistuttu odotuksiasi paremmin.

Reititys kysymyksestä 42 › Vastaus: Huonontunut/Huonontunut huomattavasti

44) Vastasit, että käsityksesi Atriasta on muuttunut negatiivisempaan suuntaan. Kertoisitko vielä omin sanoin, missä asioissa Atrialla ollaan epäonnistuttu odotuksiisi nähden.

45) * Olisitko kiinnostunut...

| | Kyllä | En | En osaa sanoa |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| tulemaan ensi kesänä uudelleen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| suosittelemaan Atriaa työnantajana? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Atriasta pysyvänä työpaikkana? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Reititys kysymyksestä 45 › Vastaus: En

46) Vastasit, että et olisi kiinnostunut tulemaan ensi kesänä uudelleen Atrialle töihin. Kertoisitko vielä miksi et.

- Opiskelen toista alaa ja pyrin ensi kesänä oman alan töihin
- Olen saanut muualta töitä
- Työ ei ollut mielekästä, enkä siksi halua tulla enää ensi kesänä
- Työ oli liian raskasta, enkä siksi halua tulla enää ensi kesänä
- Muu, mikä?
- En osaa sanoa

47) Kerro vielä lopuksi muut terveisesi ja kehittämisideasi.

48) Haluan osallistua vesitiiviin JBL Charge Bluetooth -kaiuttimen arvontaan sekä vastaanottaa puhelimeeni koodin R-kioskille, jolla voin lunastaa jäätelön.

Kyllä

En

Reititys vastauksesta 48 › Vastaus: Kyllä

Jos kysymys Haluan osallistua vesitiiviin JBL Charge Bluetooth -kaiuttimen arvontaan sekä vastaanottaa puhelimeeni koodin R-kioskille, jolla voin lunastaa jäätelön. sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

49) Puhelinnumeroni: (muodossa +358501234567)

Tallenna vielä vastauksesi klikkaamalla **Lähetä**-painiketta.

[Lähetä]

100 % valmis