

Pauliina Mikkonen

Sami Silanen

PEREHDYTYS OSANA SIIKAISEN TYÖHYVINVOINTIA

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma
Liiketalouden koulutusohjelma

Huhtikuu 2014




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 24.4.2014
Tekijät Pauliina Mikkonen Sami Silanen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Hoitotyön koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Perehdytys osana sijaisen työhyvinvointia		
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka Savonlinnan noutotukussa annettu perehdytys on vaikuttanut sijaisten työhyvinvointiin ja mitä kehitettävää siinä sijaisten mielestä olisi. Tutkimuksemme avulla saadaan tietoa kuinka perehdytys on järjestetty, miten sijaiset ovat sen kokeneet ja millainen vaikutus sillä on ollut työhyvinvointiin. Lisäksi saadaan tietoa, kuinka perehdytystä voisi kehittää. Perehdyttämisen avulla luodaan edellytykset sille, että sijainen on tyytyväinen, pysyy kunnossa, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta. Savonlinnan noutotukkuun palkataan sijaisia erityisesti juuri ennen kesäsesongin alkua. Savonlinnassa kesä on ravintoloitsijoille kiireisintä aikaa ja se näkyy myös noutotukussa vilkastuneena myyntinä ja työntekijöiden kiireenä. Sijaisia palkataan kuudesta kymmeneen henkilöä kesää kohti. Sijaisten työ alkaa juuri ennen kesäsesonkia ja perehdytykselle ei jää juurikaan aikaa kovan kiireen vuoksi. Sijaiselta vaaditaan nopeaa oppimis- ja sopeutumiskykyä, jotta kiireeseen työnkuvaan pääsisi mukaan. Tutkimuksemme on kvalitatiivinen. Tutkimusaineistomme koostuu seitsemästä vuoden 2012 tai sen jälkeen perehdytyksen saaneen sijaisen haastattelusta. Haastattelumenetelmänä on teemahaastattelu. Tulosten perusteella voidaan todeta perehdytyksellä olleen vaikutusta sijaisten työhyvinvointiin. Parhaimmillaan annettu perehdytys lisäsi työmotivaatiota, työhön sitoutumista, turvallisuuden tunnetta, yritteliäisyyttä ja paransi työnlaatua sekä tehokkuutta. Puutteellisen perehdytyksen järjestämisen ja sisällön koettiin aiheuttavan hämmennystä, epävarmuutta, väsymystä sekä toimettomuuden ja avuttomuuden tunteita. Kehitysehdotuksia nousi esille perehdytyksessä puutteelliseksi koetuista asioista. Omaa nimettyä ohjaajaa kaivattiin, jolloin myös perehdytyksen seurantaan ja sen yksilöllisyyteen olisi voitu kiinnittää paremmin huomiota. Myös perehdytysmateriaaliin ja työturvallisuuteen toivottiin parannuksia. Tutkimustamme voi jatkossa hyödyntää perehdytysrungon ja materiaalin suunnittelussa. Jatkotutkimuksia voisi olla perehdytys ja työssäjaksaminen perehdyttäjän tai esimiehen näkökulmasta		
Asiasanat (avainsanat) Perehdytys, sijainen, työhyvinvointi, laadullinen tutkimus		
Sivumäärä 40 s.	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä) 4 liitettä		
Ohjaavan opettajan nimi Hartikainen Pirjo Härkönen Erja		Opinnäytetyön toimeksiantaja Kespro Oy Savonlinna

DESCRIPTION

		Date of the bachelor's thesis 24 April 2014
Authors Pauliina Mikkonen Sami Silanen		Degree programme and option Degree programme in Nursing Degree programme in Business Management
Name of the bachelor's thesis Orientation as part of substitute workers' well-being at work.		
<p>The purpose of our thesis was to find out how orientation affects the new substitutes' welfare at work and how it should be developed in the wholesale of Savonlinna. Our thesis provides information about how the orientation is organised, how the substitutes have experienced it and whether it has had an impact on well-being at work. In addition we provide information on how orientation could be improved.</p> <p>Orientation of substitute workers is carried out to create the prerequisites for well-being at work, staying in shape, minimizing sick leaves and taking care of the productivity of labour. At the wholesale of Savonlinna substitutes are hired especially just before summer season. The summer in Savonlinna is the busiest time for restaurants and it can also be noticed through increased sales and busy working days. The number of substitutes is 6 – 10 each summer. The substitutes begin at work just before the summer season and orientation is not given much time due to haste. Substitutes are required of the ability to learn and adapt quickly in order to become part of the busy working environment. Our study is qualitative. The research material consists of interviews with seven substitutes who received orientation in or after 2012. The interview method was themed interview.</p> <p>The results suggest that the orientation had had an impact on well-being at work. At its best the orientation increased work motivation, commitment, sense of security and improved the quality of work and efficiency. Lack of orientation seemed to cause confusion, fatigue, inactivity and feelings of helplessness. Suggestions for improvement emerged based on the shortcomings that the interviewees had experienced regarding present orientation routines. For example, there should be an assigned mentor to ensure better follow-up and individuality. Also the orientation material and safety at work could be improved. Our study can be utilised in the design of framework and material for an orientation programme. Further research could focus on orientation from the point of view of superior or mentor.</p>		
Subject headings, (keywords) Orientation, substitute, well-being at work, qualitative research		
Pages 40	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices 4 appendices		
Tutors Hartikainen Pirjo Härkönen Erja		Bachelor's thesis assigned by Kespro Oy Savonlinna

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KESPRO OY – SAVONLINNAN NOUTOTUKKU.....	2
3	TYÖHYVINVOINTI.....	3
3.1	Työhyvinvoinnin määrittely	4
3.2	Perehdytys osana työhyvinvointia	5
3.3	Sitoutuneisuus työhön.....	5
4	PEREHDYTTÄMINEN	6
4.1	Sijaisen perehdyttäminen.....	7
4.2	Perehdyttämisen eteneminen	8
4.3	Rinnalla kulkeminen apuna perehdytyksessä	8
4.4	Perehdytys Savonlinnan noutotukussa	9
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	10
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	10
6.1	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	10
6.2	Aineiston hankinta ja analysointi.....	11
6.3	Sisällönanalyysi	13
7	TULOKSET	14
7.1	Perehdytyksen järjestäminen	14
7.1.1	Perehdytys organisaatioon ja työpaikkaan.....	15
7.1.2	Perehdytys työtehtäviin.....	15
7.2	Kokemukset perehdytyskäytännöistä	17
7.2.1	Myönteiset kokemukset perehdytyksestä	17
7.2.2	Kielteiset kokemukset perehdytyksestä	19
7.3	Perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin.....	23
7.3.1	Työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttaneet asiat	23
7.3.2	Työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttaneet asiat.....	27
7.4	Kehitysehdotukset perehdytykseen	28
8	POHDINTA	30
8.1	Luotettavuus ja eettisyys.....	30
8.2	Tulosten pohdinta	34

8.3 Opinnäytetyön prosessin pohdinta.....	36
8.4 Jatkotutkimusaiheet	37
LÄHTEET	38

LIITTEET

- 1 Kirjallisuuskatsaus
- 2 Haastattelulomake

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen aiheena on perehdytys osana sijaisen työhyvinvointia. Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan oman työnsä kuvan, työpaikan tavat ja työntekijät. Perehdyttäminen voidaan nähdä tärkeänä investointina, jolla parannetaan laatua, osaamista, tuetaan työssä jaksamista ja saadaan vähennettyä työtapaturmia ja sairauspoissaoloja. Perehdytys tulisikin nähdä hyötyä tuottavana, mikä samalla olisi panostus tulokkaan osaamiseen. Hyvän perehdytyksen kautta työntekijä pääsee sisälle organisaatioon ja sen jäseneksi.

Sijaiselle kohdistettu perehdytysmateriaali säästää perehdyttäjän aikaa ja tehostaa annettua perehdytyksen oppimista, kun ei tarvitse käydä läpi laajaa ja pitkäaikaiseen perehdytykseen suunniteltua materiaalia. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa sijaisen työyhteisöön sopeutumiseen ja edistää työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa selvitettiin miten annettu perehdytys on vaikuttanut Savonlinnan noutotukun sijaisten työhyvinvointiin sekä mitä parannettavaa perehdytyksessä sijaisten mielestä olisi.

Savonlinnan noutotukkuun palkataan sijaisia erityisesti juuri ennen kesäsesongin alkua. Savonlinnassa kesä on ravintoloitsijoille kiireisintä aikaa ja se näkyy myös noutotukussa vilkastuneena myyntinä ja työntekijöiden kiireenä. Sijaisia palkataan noin 10 henkeä kesää kohti. Sijaisten työ alkaa juuri ennen kesäsesonkia ja perehdytykselle ei jää juurikaan aikaa kovan kiireen vuoksi. Sijaiselta vaaditaan nopeaa oppimis- ja sopeutumiskykyä, jotta kiireiseen työnkuvaan pääsisi mukaan.

Oma kiinnostuksemme aiheeseen lähti siitä, että olemme molemmat työskennelleet Savonlinnan noutotukussa. Tutkimusaiheemme tuli Savonlinnan noutotukun tukkupaälliköltä.

2 KESPRO OY – SAVONLINNAN NOUTOTUKKU

Kespro on Suomen johtava hotelli-, ravintola- ja catering -alan tukkukauppa. Kespro on Ruokakeskon tytäryhtiö, jonka tehtävänä on auttaa asiakasta mahdollisimman monipuolisesti omassa liiketoiminnassaan. Kespron laaja palveluverkosto kattaa koko Suomen. Kespro toimii Keskon alaisuudessa noudattaen täten samoja vastuullisuuden periaatteita, joka on yhteiskunnallinen vastuu. Eli Kespro noudattaa kansainvälisiä sopimuksia ja suosituksia liiketoiminnassaan. Toiminta-ajatus on ”Hyvän työyhteisön luonti” – eli se painottaa työntekijäänsä toimimaan kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti työntekijöitä sekä työyhteisöä kohtaan. Lisäksi Kespro pyrkii olemaan alansa paras jokaisella toiminta-alueellaan. (Vastuulliset toimintatapamme 2011.)

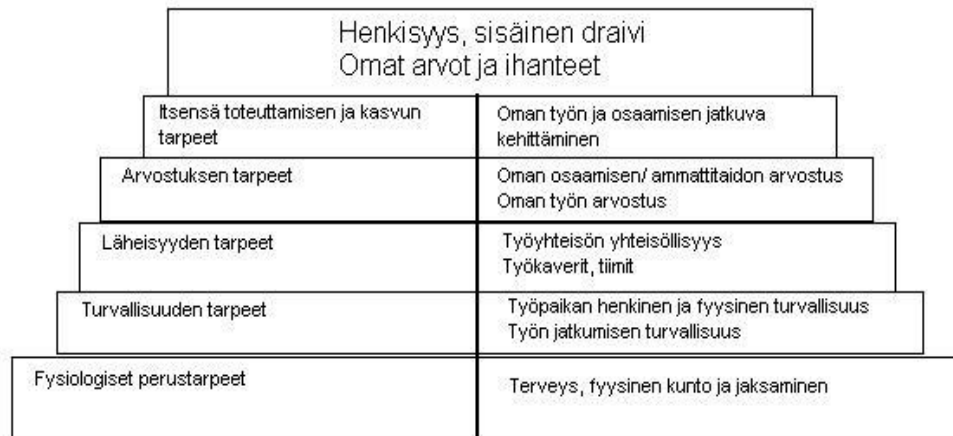
Kespron noutotukut palvelevat koko Suomen alueella eri yrityksiä. Suomessa on kuusi myyntialuetta, jotka on jaettu itä-, lounais-, kaakkois- ja pohjois-Suomeen sekä Helsinkiin. Noutotukkuja Suomessa on yhteensä 13 ja työntekijöitä 530 henkeä. Asiakkaita on n. 25 000 ja vuoden myynti 748 miljoonaa euroa. (Vastuulliset toimintatapamme 2011.)

Savonlinnan noutotukku palvelee Etelä-Savon ja Etelä-Karjalan alueella toimivia yrityksiä. Noutotukussa työskentelee kymmenen vakituista työntekijää. Jokaisella vakituisella työntekijällä on jokin vastuualue. Näitä ovat liha-, kala-, maito-, hedelmä/vihannes- ja pakastetuotteet sekä teollinen tuotanto ja alkoholi- ja panimotuotteet. Vastuuhenkilö vastaa kyseisen alueen tilauksista sekä ylläpidosta eli tarkastaa tuotteiden tuoreuspäiväykset ja ajan tasalla olevat hinnat. (Falck 2013.)

Kesäaikaan Savonlinnan noutotukussa työskentelee kuudesta kymmeneen kesätyöntekijää. Sijaisilta vaaditaan oma-aloitteisuutta ja nopeaa oppimiskykyä johtuen hektisestä kesäajasta. Kesäajan kiirettä ja vaativuutta kuvaa hyvin kesä- ja heinäkuun myynnin tulos, joka vastaa suunnilleen samaa, kuin loput kymmenen kuukautta yhteensä. Tämän lisäksi sijaisten on opittava nopeasti työtehtävänsä, koska he sijaistavat kesäloimilla olevia vakituksia työntekijöitä. Kesätyöntekijän työtehtävät koostuvat tukkuliikeseen tulevien tavarakuormien hyllyyn purkamisesta, asiakkaiden tekemien tilausten valmiiksi keräämistä sekä varaston siisteyden huolehtimisesta. Kassapalveluita hoitavat sekä vakituiset että kesätyöntekijät. Kuljetuslogistiikasta vastaa ulkopuolinen yritys. (Falck 2013.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Yksittäisen ihmisen hyvinvointi ja suorituskyky muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista sekä arvopohjasta, ammattitaidosta ja osaamisesta (Ojala 2003, 15). Työhyvinvointia ja sen toteutumista voidaan hyvin kuvata Maslow'n tarvehierarkian avulla (Kuva 1).



Kuva 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslow'n tarvehierarkian avulla (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24)

Ajatuksena tarvehierarkiassa on, että alimman tason tarpeiden täytyy olla jokseenkin tyydyttyneitä ennen, kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää. Kaksi alimmaista tasoa kuvaavat fyysistä hyvinvointia. Siihen liittyy työntekijän fysiologiset perustarpeet kuten ravinto, uni, lepo, liikunta sekä tunne turvallisuudesta kuten työterveyshuolto, pelastussuunnitelma sekä kuntoutus. Työn tulee siis olla turvallista ja sitä pitää tehdä asianmukaisilla varusteilla. Myös fyysinen kunto ja täten tunne jaksamisesta tulee olla kunnossa, jotta voidaan saavuttaa seuraava taso. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.)

Maslow'n tarvehierarkian seuraavat tasot; läheisyyden ja arvostuksen tarpeet voidaan luokitella sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaaliseen hyvinvointiin voidaan ajatella kuuluvan ihmisten välinen kanssakäyminen ja kommunikointi. Tasa-arvo, kommunikointi, rehellisyys sekä esimiestäidot kuuluvat tähän tasoon. Psyykkiseen hyvinvointiin voidaan ajatella kuuluvan henkilön oma osaaminen, mielipiteet ja arvostus omaan työhön sekä työnkuvaan vaadittava ammattitaito. Viidennen tason

tarpeet, eli itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet näkyvät työntekijän omassa hyvinvoinnissa. Työntekijällä on halu kehittää itseään ja taitojaan jatkuvasti. Viimeinen taso on henkisyys ja sisäinen draivi. Tämäkin taso liittyy henkilön sisäiseen hyvinvointiin. Energia, omat motiivit ja arvot ohjailevat tätä kehitystä. Ihminen ohjaa täten ammattitaidon ylläpitoa sekä itsensä johtamista. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24–25.)

Työ voi parhaimmillaan olla ihmiselle paitsi toimeentulon, myös keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmillaan se voi kuitenkin kuluttaa loppuun terveyden ja voimavarat. Työhyvinvointi voidaan kokea ja määritellä ihmisestä riippuen hyvinkin eri lailla. (Leskinen & Hult 2010, 79.) Työssään hyvinvoiva kokee positiivisia tunteita työpäivänsä aikana, jolloin työn suorituskyky on parempi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että onneton työntekijä olisi huono työntekijä. (Workplace wellbeing 2012.)

Hyvinvoiva työyhteisö pystyy vastaamaan menestyksellä sidosryhmien odotuksiin sekä liiketoimintatavoitteisiin. Työhyvinvointi vaikuttaa henkilökustannuksiin vähentämällä tapaturmia ja sairauspoissaoloja. Tällöin yrityksen kustannustehokkuus lisääntyy. Tyytyväisen ja hyvän työyhteisön ilmapiiri heijastuu asiakastyytyväisyyteen. (Ojala 2003, 14.)

3.1 Työhyvinvoinnin määrittely

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työyhteisö ja työntekijä työskentelevät osaavasti ja tuottavasti turvallisessa ja terveellisessä työssä. Henkilöstö, joka voi hyvin, on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation maineeseen, kilpailukykyyn sekä taloudelliseen tulokseen. (Työterveyslaitos 2009).

Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tarkasteltu jo vuosikymmenien ajan. On pohdittu millaista hyvä työ on ja miten sitä voisi kehittää. Lisäksi on tutkittu työmotivaation syntyä, työelämän laatua ja eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Tehtyjen tutkimusten mukaan mahdollisuus vaikuttaa, osallistua, hallita työtehtäviään ja toimia itsenäisesti ovat hyvän työn eli työelämän laadun keskeisimpiä tekijöitä. Työntekijä voi silloin hyvin, kun hän oppii, osaa ja pääsee osoittamaan taitojaan, sekä sitä kautta saa kokea onnistumisia. (Pyöriä 2012, 81.)

Työelämän laatu koostuu työn sisällöstä, työyhteisön sosiaalisesta toimivuudesta, yksilön motivaatiosta, työtyytyväisyydestä, vuorovaikutuksesta ja tiedonkulusta, vaikutusmahdollisuuksista sekä työn kehittyvyydestä. Kielteisinä tekijöinä usein nähdään työpaine ja kiire. Työn tulisi olla tekijälleen ymmärrettävää, merkityksellistä ja hallittavaa (Pyöriä 2012, 81). Työn kohtuuttomien vaatimusten on todettu lisäävän työuupumuksen riskiä. (Hakanen 2005, 130; Pyöriä 2012, 81.) Toisaalta on esitetty, että tyytyväisyys ja tyytymättömyys työhön eivät täysin aiheudu samoista tekijöistä. Työympäristö, palkkaus, ihmissuhteet, henkilöstöpolitiikka sekä työnjohto ja hallinto ovat tekijöitä, joissa esiintyvät puutteet aiheuttavat tyytymättömyyttä. (Pyöriä 2012, 82.)

3.2 Perehdytys osana työhyvinvointia

Työskentelyvalmiuden nopeaan saavuttamiseen ja uuteen työhön sitoutuminen vaikuttavat tehokkuuteen, laatuun ja turvallisuuteen. Perehdyttämisellä luodaan pohja työtehtävien hallinnalle eli osaamiselle, työsuhteille, työtyytyväisyydelle ja hyvinvoinnille. (Piili 2006, 125.)

Osaaminen ja suorituskky liittyvät oleellisesti työhyvinvointiin, innostukseen, jakamiseen ja haluun saada aikaan (Ojala 2003, 14). Työn pitäisi olla työntekijälle sopivan haastavaa, edistää hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta, tarjota oppimisen ja onnistumisen kokemuksia sekä tarjota oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijällä on taitoja ja mahdollisuus suunnitella ja kehittää omaa työtään, työympäristöään. Työntekijällä on oltava myös tarvittavat taidot koneiden ja laitteiden käyttöön Työ parhaimmillaan edistää motivaatiota, mikä lisää työhön sitoutuneisuutta. Se on käyttövoima, joka mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. Puutteellinen perehdytys vaikuttaa työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. (Rauramo 2012, 156–157.) Perehdyttämisen tärkeä tavoite on saada työntekijä tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja tärkeäksi osaksi työyhteisöä (Juuti & Vuorela 2002, 48).

3.3 Sitoutuneisuus työhön

Työhyvinvoinnin yksi tärkeä osa-alue on työntekijän sitoutuminen työhönsä. Teoreettiseen määritelmään sisältyy ajatus työntekijän halusta pysyä osana organisaatiota sekä pyrkiä saavuttamaan yhteisesti asetetut tavoitteet ja arvot. Mikäli työntekijälle olisi yhdentekevää miten, missä ja minkä eteen hän työskentelee, ei tavoiteltava työ-

hyvinvointi todennäköisesti toteutuisi. Sitoutunut työntekijä näkee omat ja organisaation tavoitteet yhteneväisenä. Hän pyrkii hoitamaan työnsä mahdollisimman hyvin ja hänellä on halua jatkaa työssään (Pyöriä 2012, 42). Yksilönä uudella työntekijällä on voinut olla erilaisia odotuksia uudesta työstään. Näiden odotusten toteutuminen lisää työntekijän sitoutuneisuutta ja tätä kautta työhyvinvointia. Toisaalta, mikäli odotukset eivät toteudu on sen katsottu vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin. Olisi siis ensiarvoisen tärkeää, että uudella työntekijällä on jo jotain paikkansa pitävää tietoa organisaatiosta. (Jokisaari ym. 2011; Pyöriä 2012, 42.)

Työntekijän sitoutuminen työhönsä kasvattaa tehokkuutta ja tuloksellisuutta eli lisää menestystä ja näin edesauttaa koko työorganisaation työhyvinvointia. Työhönsä sitoutunut ja motivoitunut työntekijä saa positiivista palautetta esimieheltä sekä työkaveriltaan, mikä lisää hänen työhyvinvointia (Piili 2006, 47). Sitoutumisen ja menestyksen suhde ei kuitenkaan ole niin yksiselitteinen, sillä menestys voi sitouttaa ja vastavuoroisesti sitoutuminen voi tuottaa menestystä. Tällä on havaittu olevan yhteyttä mm. työtyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Kun yritys ja työntekijä menestyvät, mahdollistaa se työntekijöiden palkitsemisen sekä lisää resursseja koulutukselle ja osaavan henkilökunnan rekrytointiin. (Pyöriä 2012, 41–43; Piili 2006, 47.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen määritellään Suomisanakirjan (2013) mukaan seuraavasti: opastaa, tutustuttaa, harjaannuttaa johonkin tai harjaannuttaa joku työhönsä. Toisin sanoen sillä tarkoitetaan toimintaa, jonka aikana uusi työntekijä saa mahdollisuuden oppia uuden työyhteisön toimintaperiaatteet ja tehtävät. Tehtävät ovat työhön opastusta, jossa työntekijälle opetetaan varsinainen työ. (Mäkisalo 2005, 131.)

Perehdyttämisen antaminen on määritelty työturvallisuuslaissa, jonka mukaan uudella työntekijällä on oikeus saada perehdytystä työhönsä. Työturvallisuuslain 1. luvun 14.§:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle työn haittojen ja vaarojen estämiseksi riittävät tiedot työpaikan vaara- ja häirtatekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijää perehdytetään riittävästi työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Perehdyttämisen avulla luodaan edellytykset sille, että tulokas on tyytyväinen, pysyy kunnossa, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta. (Kupias & Peltola 2009, 20).

Työn ensimmäiset viikot ovat erittäin tärkeitä vasta-aloittaneelle, koska niiden aikana perehtyjä muodostaa pohjan työmotivaatiolle ja asenteille. Ensivaikutelma muistetaan yleensä kauan ja sen luomiin asenteisiin on jälkeinpäin vaikea vaikuttaa. Hyvin suunniteltu perehdytys on tärkeä monestakin syystä. Perehdytyksessä uudelle työntekijälle syntyy positiivinen asennoituminen työhönsä sekä organisaatioon. Uuden ja entisten työntekijöiden yhteinen tietotausta edistää yhteistyön sujumista. Perehdytys helpottaa uuden työntekijän sopeutumista ja nopeuttaa täysitehoisen työn kehittymistä. Perehdytys pienentää alkuvaiheiden epäonnistumisien ja virheiden riskiä. Perehdytyksellä luodaan yhteistä yrityskuvaa. (Piili 2006, 176.)

4.1 Sijaisen perehdyttäminen

Sijaisella tarkoitetaan jonkun työtehtäviä, toimea tai virkaa väliaikaisesti hoitavaa henkilöä (Suomisanakirja.fi.) Henkilö joka opastaa uuteen työhön on perehdyttäjä. Perehdyttäjän rooli on olla opettaja, roolimalli ja arvioija. Opinnäytetyössämme keskitymme perehdytykseen sijaisen näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä sijaisella tarkoitetaan Savonlinnan noutotukussa määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Sijainen tulee uutena työntekijänä hoitamaan väliaikaisesti vakituisten työntekijän työtehtäviä tämän loman ajaksi sekä toimimaan apuna kesäkauden lisääntyneisiin työkiireisiin. (Falck 2013).

Perehdyttäjän tehtävänä on tukea ja auttaa uutta työntekijää sopeutumaan työyksikköön sekä työtehtäviin. Hänen vastuullaan on myös se, että uusi työntekijä oppii organisaation hyvät käytännöt. Vastuhenkilö perehdytyksessä ja sen etenemisen arvioimisessa on usein esimies. Tämä vahvistaa uuden työntekijän ja esimiehen välistä suhdetta, jonka on tutkittu edistävän työhyvinvointia ja sosiaalistumista muuhun työorganisaatioon. Tarvittaessa esimies delegoi perehdytyksen eri osa-alueita muille työntekijöille esim. jonkin työtehtävän perehdytyksen. (Jokisaari ym., 2011, 28.)

Perehdytysrunko on usein etukäteen suunniteltu. Se helpottaa perehdytettävää orientoitumaan työhön ja toimii samalla perehdyttäjälle apuvälineenä. Perehdytykseen on usein myös etukäteen suunniteltu aikataulu. Yleensä se on lyhyt jakso, minkä aikana työntekijää autetaan sopeutumaan uuteen työympäristöönsä. (Mäkisalo 2005, 131.)

4.2 Perehdyttämisen eteneminen

Perehdyttämisessä on usein kiinnitetty huomiota siihen, että uusi työntekijä oppii ”talon tavat” ja työtehtävät mahdollisimman nopeasti (Mäkisalo 2005, 131). Uusi työntekijä ei pysty vastaanottamaan ja muistamaan liian laaja tietomäärää heti ensimmäisten päivien aikana. Oppimisen kannalta olisikin suotuista, että välttämättömimmät asiat käytäisiin ensin ja sen jälkeen tietopiiriä ja osaamista laajennetaan osa osalta. Kokonaisuuden hahmottamiseen suositellaan käytettävän erilaisia tukimateriaaleja esim. kirjalliset dokumentit, kaaviot ja kuvat. (Piili 2006, 124–125; Mäkisalo 2005, 131.)

Ennen uuden ihmisen saapumista töihin hoidetaan työsuhteeseen liittyvät asiat, työvälineet ja työpiste kuntoon. Heti työn alettua tulisi uudelle työntekijälle esitellä yrityksen tilat ja työyhteisö. Perehdytyksen alkuvaiheeseen on hyvä sisällyttää myös organisaation tavoitteet ja keskeisimmät menettelytavat. (Piili 2006, 125.)

Mikäli useita ihmisiä palkataan samaan aikaan, on mahdollista järjestää ryhmäperehdytys. Siinä voidaan käsitellä yleisiä asioita, kuten organisaation yhteisen asiat, tavoitteet, asiakkaat, hallinto- ja työsuhteasiat sekä menettelytavat. Uusille työntekijöille ryhmäperehdytys on hyvä tilaisuus verkostoitua keskenään ja toimia toistensa tukena. Työtehtävien hallintaan ja omaksumiseen keskitytään työnopastuksen avulla. Opastaja voi tällöin olla ammattitaitoinen erikseen nimetty henkilö, joka ottaa vastuulleen tulokkaan ammatillisten tietojen ja taitojen kehittymisen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että yksi työntekijä ottaa tulokkaan ns. rinnalle kulkemaan (Piili 2006, 126.)

4.3 Rinnalla kulkeminen apuna perehdytyksessä

Perehdyttämisen edetessä tulisi perehdyttämisen muuttua enemmänkin uuden työntekijän rinnalla kulkemiseksi. Tässä korostetaan molemminpuolista oppimista. Toisin sanoen uusi työntekijä oppii rinnalla kulkijalta, sekä rinnalla kulkija ja työyhteisö oppivat uudelta työntekijältä. Ihanteellista olisi, että uusi työntekijä pääsisi näkemään ja kokemaan asioita erilaisesta näkökulmasta mahdollisimman kauan. Näin työyhteisöllä olisi mahdollisuus oppia ja uudistua. Perehdyttäjän vastuulla on luoda omalta osaltaan uudelle työntekijälle turvallinen, avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Perehdyttävällä on mahdollisuus ”ihmetellä ääneen” luottamuksellisessa ilmapiirissä, eli kyseenalaistaa, miksi jokin asia tehdään tietyllä tavalla ja tuoda julki toimintatapoja uudesta

näkökulmasta. Tämä edesauttaa molemminpuolista oppimista, kun uusi työntekijä pääsee tuomaan omia näkemyksiään ja mielipiteitään esille. Uuden työntekijän voi olla vaikeaa tuoda huomioitaan esille suurelle ja uudelle henkilöstölle. (Mäkisalo 2005, 131–132.)

Rinnalla kulkeminen kestää yleensä 2 – 4 kuukautta. Aina se ei kuitenkaan ole mahdollista esim. työsuhteen laadun ja nopeitempoinen työn vuoksi. Perehdytyksen aikana tulisi kuitenkin olla perehdyttäjällä ja perehdytettävällä säännöllisiä tapaamisia, yhteisiä työvuoroja ja mahdollisuus kahdenkeskisiin keskusteluihin. (Mäkisalo 2005, 132). Myös palautteen antaminen ja onnistumisien huomioiminen lisää työntekijän sitoutuneisuutta sekä työhyvinvointia. (Jokisaari ym. 2011; Mäkisalo 2005, 132).

Itsenäisen työskentelyn alkamisen jälkeenkin kannattaa kiinnittää huomiota riittävään palautteen ja tuen saantiin sekä rakentavaan suhtautumiseen epäonnistumisissa. Oppimisprosessi helpottuu, kun virheistä ei alussa rangaista. Palaute tulisi antaa turvallisessa ympäristössä niin, että se on kannustavaa, rehellistä, mutta ei kuitenkaan loukkaavaa ja syyllistävää. (Piili 2006, 56–57,126.) Perehdytyksen loppuvaiheessa voidaan pitää yhteinen keskustelu perehdytettävän, perehdyttäjän ja lähiesimiehen kanssa, jossa arvioidaan perehdytyksen ja oppimisen onnistumista (Mäkisalo 2005, 133).

4.4 Perehdytys Savonlinnan noutotukussa

Perehdytys noutotukussa alkaa jo työsopimusta kirjoittaessa. Esimies kertoo jo alustavasti tulevasta työnkuvasta sekä ajan salliessa esittelee henkilökuntaa ja tiloja. Uudelle työntekijälle annetaan kotiin vietäväksi esitteitä, joissa esitellään mm. tuotteita, Keskön arvoja ja tavoitteita. Ensimmäisten työpäivien aikana esimies näyttää ja käy läpi kirjallista perehdytysmateriaalia. Se pitää sisällään perustietoa työstä ja organisaatiosta sekä työergonomiasta. Perehdytysmateriaalia on noutotukun sisäisessä intrassa sekä paperisena. Teoriaperehdytyksen jälkeen valitaan työvaatteet sekä päivittäin tarvittavat työvälineet kuten kynät, tussi ja mattoveitsi. Työtehtäviin ohjaus tapahtuu ennalta sovitun vakiotyöntekijän toimesta. Kassatyöskentelyssä perehdyttäjä on vierellä ohjaamassa ainakin ensimmäisen työpäivän ajan. Tämän jälkeen ohjaaja jättäytyy hiljalleen taka-alalle ja on seuraavat päivät kuuloetäisyyden päässä kassoilta. Asiakkaiden tilaamiin tavaroiden keräilyyn ja muihin työtehtäviin perehdyttäessä uusi työntekijä pääsee heti ensimmäisenä päivänä tekemään itsenäisesti töitä, kuitenkin niin, että joku

työntekijöistä olisi tarvittaessa helposti saatavilla. Perehdytykseen on olemassa jo valmis perehdytyspohja. Se on suunnattu lähinnä pitkäaikaisille työntekijöille, joiden perehdyttämiseen on mahdollista käyttää sijaisten perehdytykseen verrattuna enemmän aikaa. (Falck 2013.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa kuinka Savonlinnan noutotukun sijaiset ovat saamansa perehdytyksen kokeneet ja millainen vaikutus sillä on ollut työhyvinvointiin. Lisäksi tarkoituksena on saada tietoa perehdytyksen kehittämistarpeesta.

Opinnäytetyön tutkimusongelmia ovat

1. Kuinka sijaiset ovat kokeneet saamansa perehdytyksen?
2. Miten saatu perehdytys on vaikuttanut sijaisen työhyvinvointiin?
3. Miten perehdytystä voisi kehittää?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimus tutkii ilmiötä, oikeaa elämää, mitä ei voi määrällisesti mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 156). Laadullisella tutkimuksella pyritään selvittämään vastausta kysymyksiin: miksi, millainen ja miten? Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä pyritään siis löytämään tietoa ja vastauksia ilmiöön, jota ei tunneta tai tiedetä kovinkaan hyvin. (Inspirans 2005; Hirsjärvi 2007, 156.)

Laadullisessa tutkimuksessa vastaajien valintamahdollisuuksia ei mitenkään rajata, koska kysymykset ovat usein avoimia. Tutkimuskysymyksiin ei siis ole vaihtoehtoja vaan haastateltavan eli tiedonantajan vastausmahdollisuudet ovat laajemmat ja yksityiskohtaisemmat. (Heikkilä 2008, 16.)

Tässä tutkimuksessa tutkittavana ilmiönä oli Savonlinnan noutotukun sijaisten saama perehdytys. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten sijaiset ovat perehdytyksen koke-

neet, ja millainen vaikutus sillä on ollut heidän työhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin, miten perehdytystä voisi kehittää.

Sijaiset ovat aineiston paikkansapitävyyden kannalta selkeä valinta, koska perehdytys ilmiönä on liittynyt heihin. Jotta tutkimustieto olisi mahdollisimman paikkansapitävää, on tutkimuskohteemme perehdytyksestä kulunut aika otettava huomioon. Haastateltavat valittiin niin, että he ovat saaneet perehdytyksen vuonna 2012 tai sen jälkeen. Näin varmistettiin, että henkilöt, joilta aineisto kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Vuonna 2012 ja sen jälkeen perehdytyksen saaneita sijaisia oli seitsemän.

6.2 Aineiston hankinta ja analysointi

Laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelminä käytetään usein haastattelua, erilaisia dokumentteja ja kyselyitä sekä havainnointia. Sosiaalista mediaa, päiväkirjoja sekä valokuvamateriaalia voidaan myös hyödyntää aineiston keruussa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 24.) Haastattelu voidaan toteuttaa temahaastatteluna. Sillä pyritään ymmärtämään ja paljastamaan tutkittava ilmiö. Se on joustava ja sen aikana tutkijalla on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, sekä ohjata keskustelua aineistonkeruun kannalta tiettyyn, yksityiskohtaisen tiedon suuntaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34–35; Kananen 2010, 55.)

Haastattelu suoritetaan usein joko ryhmä- tai yksilöhaastatteluna. Haastateltaviksi valitaan henkilöt, jotka tuntevat tutkittavan ilmiön ja joilla on yhteys tutkittavaan ilmiöön. Haastateltavien määrään vaikuttaa toisaalta saturaatio ja toisaalta tutkittavan ilmiön tuntemus. Joskus ilmiön tuntevia on niin vähän, että heidät kaikki voidaan ottaa mukaan tutkimukseen. Mikäli ilmiön tuntevia haastateltavia on paljon, jatketaan haastatteluja niin pitkään, kunnes vastaukset toistuvat samanlaisina, jolloin puhutaan saturaatiosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85; Kananen 2010, 53–54.)

Toteutimme aineiston keruun temahaastattelulla eli puolistrukturoidulla haastattelulla. Valitsimme yksilöhaastattelun, koska ajattelimme sen antavan tarkempaa ja luotettavampaa tietoa. Sijaiset ovat aineiston paikkansapitävyyden kannalta selkeä valinta, koska perehdytys ilmiönä on liittynyt heihin.

Teemahaastattelussa on etukäteen määritelty mahdollisimman hyvin ilmiön kattavat teemat sekä niihin liittyvät tarkentavat kysymykset, joiden mukaan edetään. Haastattelun alussa ei mennä suoraan yksityiskohtiin, vaan haastattelun tekniikkana on edetä yleisestä yksityiseen. Näin varmistetaan, että ei suljeta pois ei-yksityiskohtaisia asioita, joilla voi olla merkitystä. (Kananen 2010, 55.)

Olimme suunnitelleet etukäteen kaksi pääteemaa, joilla haimme vastausta tutkimuskysymyksiimme. Pääteemat ovat: kuinka sijainen on kokenut saamansa perehdytyksen vaikuttaneen työhyvinvointiin ja mitä kehitettävää perehdytyksessä heidän mielestään olisi? Lisäksi em. pääteemojen alaotsakkeiksi olimme teorian tietoon pohjautuen kirjanneet valmiita aiheita sekä tarvittaessa apukysymyksiä mikäli haastateltava ei keksi mitään kertoisi. (Liite 2.) Apukysymykset on kirjattu dikotomiseen muotoon, mutta pyrimme välttämään niitä haastattelussa tekemällä haastatteluharjoituksia etukäteen.

Haastattelun toteutuksessa suositellaan avoimien kysymysten käyttöä, sillä vastaaminen edellyttää selittämistä. Avoimilla kysymyksillä saadaan selville tutkittavien omia henkilökohtaisia näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Kananen 2010, 55–56.)

Yksittäisiä kysymyksiä emme olleet suunnitelleet, jotta haastattelutilanteessa tulisi ilmi uusia ulottuvuuksia, mitä ei ole osannut odottaa. Käytimme haastattelussa avoimia kysymyksiä. Niihin ei voinut vastata lyhyesti joko kyllä tai ei, vaan haastateltava joutui selittämään vastaustaan. Pyrimme haastattelun aikana välttämään ko-, kö- loppuisia kysymyksiä. Testasimme ja harjoittelimme kysymyksiä toisillamme, jotta haastattelussa ei tulisi joko kyllä tai ei vastauksia. Tarkoituksena oli tutkia sijaisten omia henkilökohtaisia kokemuksia sekä mielipiteitä.

Rauhallinen haastattelutila oli etukäteen varattu Savonlinnan noutotukun tiloista. Toinen haastattelijasta tunsi haastateltavat, joten hän ei voinut osallistua haastatteluun. Toinen haastattelijasta ei tuntenut haastateltavia, joten hän vastasi haastattelujen toteutumisesta. Näin varmistettiin, ettei haastattelua johdateltu luotettavuuden kannalta väärään suuntaan, jolloin haastateltavan vastaus ei perustu hänen omiin kokemuksiinsa. Haastatteluajat sovittiin niin, että niitä tuli vain yksi päivässä. Haastattelun alussa haastattelijasta kertoi tutkimuksen tarkoituksesta ja millä perusteilla haastateltavat oli

valittu. Haastateltaville kerrottiin myös, että haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen ne kirjoitetaan puhtaaksi ja kaikki haastattelumateriaali tuhoetaan.

6.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysiä pidetään perusanalyysimenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa ja sitä voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen traditiona. Sisällönanalyysissä on kyse aineiston tiivistämisestä. Tiivistämisen etuna on se, että nähdään suurempia kokonaisuuksia, josta aineisto muodostuu. Sillä saadaan aikaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiiviissä ja yleisessä muodossa. (Kyngäs & Hentinen 1999; Kananen 2010, 61.)

Analysoitava materiaali kirjoitetaan puhtaaksi eli litteroidaan sen keräämisen jälkeen. Haastattelusta poimitaan kaikki tutkimuksen kannalta tärkeät asiat, kuitenkin niin, että ainakin aluksi on litteroitu mahdollisimman kattavasti ja tarkasti. Mikäli aineistoa kuitenkin käytetään vain osittain, tulee sen olla perusteltua. Litterointia ei välttämättä tarvitse suorittaa erikoismerkkejä käyttäen, koska tutkimuksen kohteena ei ole kielen käyttö tai hienosyinen vuorovaikutus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.)

Litterointi kävi ongelmitta, koska nauhoitimme haastattelut. Litteroitua materiaalia syntyi tietokoneella kirjoitettuna noin 200 sivua. Tämän jälkeen teemoittelimme eli poimimme pääkohdat, jotka antoivat tutkimuskysymyksiimme vastauksia. Pääkohtien löytämiseksi luimme aineistot useaan kertaan. Lukumäärillä ei tutkimuksessamme ollut merkitystä, koska tavoitteenamme ei ollut tehdä tilastollista materiaalia. Ryhmittelimme aineiston erilaisten aihepiirien mukaan, jotta pystyimme vertailemaan eri teemojen esiintyvyyttä aineistossa. Teemoittelimme aineistomme alleviivaamalla haastattelumateriaalista tutkimuskysymyksiemme vastaukset.

Sisällön analyysissä voidaan edetä kahdella tavalla joko induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai deduktiivisesti, jostain aikaisemmasta käsitejärjestelmästä. Analyysimenetelmän valinnan lisäksi on päätettävä analysoinnin laajuudesta – analysoidaanko vain se, mikä on dokumentoitu vai tehdäänkö myös piiloanalysointi. Piiloanalysoinnissa analysoidaan myös ei-dokumentoituja viestejä. (Kyngäs & Hentinen 1999.)

Induktiivinen sisällön analyysi sisältää pelkistämisen eli redusoinnin, ryhmittelyn eli klusteroinnin ja abstrahoinnin, jossa luodaan teoreettiset käsitteet. Pelkistämisessä alkuperäinen ilmaisu kirjoitettiin pelkistettyyn muotoon. Pelkistyksessä käytetään mieluiten mahdollisimman paljon samoja ilmaisuja, kuin alkuperäisessä, mutta kui-

tenkin niin, että tutkimuksen kannalta epäolennainen jää pois. Klusteroinnissa samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään omaksi luokaksi, joka nimetään ryhmän sisältöä hyvin kuvaavalla käsitteellä. Aineisto tiivistyy edelleen luokittelun aikana, koska yksittäisiä tekijöitä sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 10, 109–110.) Induktiivisesti kategorioita muodostettaessa tutkija itse päättää, mitkä asiat voidaan yhdistää samaan kategoriaan (Kyngäs & Hentinen 1999). Abstrahoinnin eli käsitteellistämisen avulla muodostetaan kuvaus tutkimuskohteesta. Siinä edetään alkuperäisinformaation käyttämisestä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin (Kyngäs & Hentinen 1999; Tuomi & Sarajärvi 2009, 111).

Valitsimme aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällön analyysin. Piiloanalysointi ei tehty sen tulkinnanvaraisuuden takia. Ryhmittelyssä yhdistimme pelkistetyt ilmaisut, jotka näyttivät meidän mielestämme kuuluvan yhteen. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistettiin samaan kategoriaan ja nimettiin kategorian sisältöä hyvin kuvaavalla nimellä. Tutkimuksessamme kutsuimme näitä kategorioita alaluokiksi. Meille parhaimmaksi tavaksi muodostaa alaluokkia oli leikkaa liimaa -tekniikka. Käytännössä se tarkoitti sitä, että pelkistetyt ilmaisut kirjoitettiin paperille. Pystyimme kokeilemaan erilaisia ryhmittelyjä kokonaisuuden hahmottamiseksi. Muodostettuja kategorioita eli tutkimuksessamme alaluokiksi kutsuttuja yhdistettiin niin, että niille saatiin yhteinen sisältöä kuvaava nimittäjä eli pääluokka. Tässäkin käytännössä parhaimmaksi tavaksi hahmottaa luokkia oli leikkaa liimaa -tekniikka.

7 TULOKSET

Tutkimusaineistoa keräsimme seitsemältä perehdytyksen saaneelta sijaiselta. Haastattelut suoritimme kolmen viikon aikana ja niin, että samana päivänä ei ollut yhtä haastattelua enempää. Yhden haastattelun kesto oli keskimäärin puoli tuntia. Tulokset ovat jaoteltu perehdytyksen järjestämiseen, kokemuksiin perehdytyskäytännöistä ja kehitysehdotuksiin. Olemme esitelleet taulukkomuodossa pelkistetyt ilmaisut, ala- sekä pääluokat.

7.1 Perehdytyksen järjestäminen

Perehdytyksen järjestämisestä kysyttiin tutkittavilta perehdytyksen toteutuksesta käytännössä. Halusimme tietää, kuka on perehdyttänyt, ja mitä asioita siinä on käyty läpi. Vastauksista saimme muodostettua kahdeksan alaluokkaa ja niistä kolme pääluokkaa.

7.1.1 Perehdytys organisaatioon ja työpaikkaan

Perehdytyksestä organisaatioon ja työpaikkaan vastasi esimies. Esimiehen antama perehdytys pidettiin muutaman ensimmäisen työpäivän aikana. Se piti sisällään teoria-tiedon ja kirjallisen materiaalin läpikäynnin sekä käytännön asioiden läpi käymistä, kuten työvaatteet. Kirjallinen materiaali oli paperisena ja elektronisena. Materiaaleissa käsiteltiin lähinnä yhtiön arvoja ja tavoitteita. Esimiehen perehdytys piti sisällään myös suullisesti annettua tietoa. Esimies kertoi lyhyesti yhtiön arvoista ja tavoitteista, työnkuvasta, työtehtävistä ja työturvallisuudesta. Joidenkin haastateltavien mukaan esimies esitteli heidän muulle työyhteisölle. Sen koettiin helpottavan uusiin ihmisiin tutustumista.

Esimiehen perehdytysosio koettiin kattavaksi, mutta toisaalta tietoa annettiin liian paljon liian tiiviissä ajanjaksossa siitäkin huolimatta, että suullisen tiedon lisäksi annettiin myös kirjallista perehdytysmateriaalia. (Taulukko 1).

*”Perehdytys turvallisuuteen oli mieluinen, et siinä niinku tuns et työn-
antaja välitti siusta ja tälleen.”*

TAULUKKO 1. Perehdytys organisaatioon ja työpaikkaan

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Päälouokka
<ul style="list-style-type: none"> - keskon tavoitteiden läpi- käynti - perustiedot työpaikasta - työturvallisuuden läpikäynti - työn kuvan läpikäynti 	Suullinen perehdytys	Esimiehen antama perehdytys
<ul style="list-style-type: none"> - nettiperehdytysmateriaali - ohut vihkonen - moniste 	Kirjallinen perehdy- tysmateriaali	
<ul style="list-style-type: none"> - tilojen esittely - työvaatteiden ja työtarvik- keiden valinta - työntekijöiden esittely 	Tutustuminen työpaik- kaan	

7.1.2 Perehdytys työtehtäviin

Työhön opastaminen toteutui työntekijöiden ohjeistuksella ja opastuksella. Pääsään-
toisesti jokainen haastateltavista oli ainakin yhden päivän nimetyn työntekijän mat-

kassa. Ohjauksessa käytiin läpi kussakin työvuorossa tehtäviä asioita ja työtehtäviä alettiin tehdä ohjaajan kanssa parina. Osa pääsi jo ensimmäisen työpäivän aikana työskentelemään itsenäisesti.

”Miun yhteyshenkilö näytti mikä meni oikein ja mikä väärin ja pikkuhiljaa ruettiin siirtämään vastuuta miulle.”

”Hyvä, et pääs heti tekee hommia, et huomaa et missä ite on hyvä ja rupees ite kehittämään sitä omasta näkökulmasta.”

Ohjauksikäytännöt vaihtelivat työtehtävistä riippuen. Useassa haastattelussa nousi esille, että nimettyä ohjaajaa ei ollut ja sellaista olisi ehdottomasti kaivattu alkuviikkojen aikana. Haastateltavat, joilla oli ollut perehdytyksen aikana nimetty ohjaaja, kokivat sen hyväksi käytännöksi. Silloin heidän mielestään ohjaukseen pystyi luottamaan, omaan tekemiseen tuli varmuutta, vastuuta annettiin sopivasti ja rakentavaa palautetta työstään sai usein.

Haastateltavista vain muutamalla oli ollut suunnitellusti samoja työvuoroja oman ohjaajan kanssa. Ne haastateltavat, joilla oli ollut samoja työvuoroja oman ohjaajan kanssa, pitivät sitä hyvänä käytäntönä. Silloin perehdyttäjä tiesi, mitä työtehtäviä sijainen jo hallitsee ja missä hän tarvitsee vielä harjoitusta ja ohjausta. Yhteisten työvuorojen puuttuminen ohjaajan kanssa lisäsi työstressiä ja hämmennystä. Aina ei ollut selkeää se keneltä apua voisi kysyä.

Haastateltavat kertoivat jokainen saaneensa suorittaa ainakin jonkinlaisen testin. Testeillä osoitettiin osaamista ja niiden suorittaminen antoi lisää varmuutta uudelle työntekijälle. Niiden suorittamisella oli vaikutusta myös työtehtävien laajenemiseen sekä ne lisäsivät työskentelytapamahdollisuuksia. (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Perehdytys työtehtäviin

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääloukka
<ul style="list-style-type: none"> - tulevan työtehtävän kertominen - työntekijöiden antama opastus - toistoa työtehtäviin opastamisessa 	Työtehtäviin opastaminen	Työntekijöiden antama perehdytys
<ul style="list-style-type: none"> - perehdyttäjä seurasi työn tekoa - perehdyttäjän kanssa samat työvuorot 	Työn teon seuranta	
<ul style="list-style-type: none"> - vastuun siirtäminen - työtehtävien laajeneminen 	Vastuun lisääminen	
<ul style="list-style-type: none"> - kassatyöskentelytestin suorittaminen - tietoturvallisuustestin suorittaminen - trukkiajokortin suorittaminen 	Suoritettavat testit	

7.2 Kokemukset perehdytyskäytännöistä

Haastateltavilta kysyttiin myönteisistä ja kielteisistä kokemuksista perehdytyksestä ja sen vaikutuksista. Myönteisistä kokemuksista muodostui neljä alaluokkaa ja kaksi pääluokkaa. Kielteisistä kokemuksista muodostui seitsemän alaluokkaa ja neljä pääluokkaa.

7.2.1 Myönteiset kokemukset perehdytyksestä

Haastateltavat pitivät kokonaisuudessaan perehdytystä hyvänä. Myönteisiksi koetut asiat perehdytyksen aikana loivat sijaisiin tunteen, että heistä välitetään sekä heitä arvostetaan. Perehdytyksen aikana vallitsi pääsääntöisesti myönteinen ilmapiiri. Hyvät käytöstavat huomioitiin, mm. työntekijöitä sekä asiakkaita tervehdittiin sekä pyrittiin olemaan mahdollisimman ystävällisiä toisille. Työntekijöiden antamaa perehdytystä työn tekemiseen arvostettiin ja useat haastateltavat kertoivat, että ohjaukseen pystyi luottamaan. Luottamusta heräsi etenkin silloin, kun perehdyttäjäksi oli nimetty joku tietty henkilö.

”Työkavereitten opastus oli just hyvä ku hehän sen tietää parhaiten miten se työ tehdään.

Suurin osa haastateltavista kertoi, että apua pystyi kysymään kaikilta työkavereilta. Pääasiassa työkavereista huokui ohjaamisen ja auttamisen halu. Avun sekä ohjauksen pyytämiseen suhtauduttiin yleensä positiivisella asenteella.

”Mun mielestä oli just hyvä, et muut tuli juttelee ja sano, et tuu kysyy jos on jotain kysyttävää.”

”Apua tuli ilman, et oli sellasta negatiivista asennetta.”

Palautetta työskentelystä tuli työntekijöiltä sekä esimieheltä. Myös asiakkaat antoivat palautetta, jonka esimies välitti työntekijöille. Esimieheltä tuli harvemmin välitöntä palautetta. Esimies antoi palautteensa yleensä kahdenkeskisissä keskusteluissa.

Työntekijät antoivat usein palautetta, herkemmin virheistä. Pääasiassa palaute kuitenkin annettiin haastateltavien mielestä asiallisesti, nöyryyttämättä. Positiivista palautetakin haastateltavat kertoivat saaneensa ja sitä tuli yleensä aiheesta ja se paransi työmotivaatiota ja jaksamista. (Taulukko 3).

”Ku hommat hoitu, nii tuli hyvää palautetta.”

”Ku saat kuulla hyvää palautetta, nii kyllähän se motivoi tekemään. Ja sit jaksaa käsitellä niitä mahdollisia ongelmia mitä tulee.”

TAULUKKO 3. Myönteiset kokemukset perehdytyksestä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> - työntekijät tietävät, miten työ tehdään - yksi työntekijä perehdytti - ohjauksen saaminen - riittävä perehdytys 	Työtehtävien sujumisen varmistaminen	Myönteiset kokemukset
<ul style="list-style-type: none"> - rohkaistiin kysymään apua - apua pystyi kysymään. - halu auttaa uutta työntekijää 	Työtehtävien oppimisen varmistaminen	
<ul style="list-style-type: none"> - kaikkien tervehtiminen - ystävällisyys toisia kohtaan 	Käyttäytymisen huomiointi	
<ul style="list-style-type: none"> - perehdyttäjän palaute edistymisestä - positiivinen asenne perehdytettävään - tunne työnantajan välittämisestä 	Myönteinen huomiointi	Sijaisen arvostaminen
<ul style="list-style-type: none"> - luottamus perehdyttäjän ohjaukseen - vastuuta annettiin sopivasti 	Molemminpuolinen luottamus	

7.2.2 Kielteiset kokemukset perehdytyksestä

Vaikka perehdytys sijaisten mielestä oli kokonaisuudessaan yleensä riittävä ja onnistunut, löytyi kokemuksia, jotka olivat vaikuttaneet kielteisesti työhyvinvointiin. Perehdytys sisällöltään oli joidenkin kokeman mukaan suppea. Esimerkiksi työtehtävien opastamiseen ja harjoitteluun ei saanut riittävästi aikaa, ja se sai työtehtävät tuntumaan epäselviltä ja olon epävarmaksi.

”Oli kuluttavaa, ku tuntu et on hirveet paineet oppii tosi nopeesti.”

”Tuntu et perehdyttäminen loppu siihen ku olit saanu paikasta inffoo ja näytetty siun työtehtävät.”

”Joutuu kysymään monta kertaa saman asian ni sitä tuntee ittesä ihan hölmöks.”

”Ku ei oo hajuukaan jostain jutusta ni kyllähän siinä tulee sellanen olo, et ei helvetti, mihinkä sitä on oikein lupautunut.”

Myöskään palautetta perehdytyksen kulusta ja sen onnistumisesta ei aina muistettu kysyä. Oletettiin, että sijainen pystyy hoitamaan työtehtävänsä.

”Tuntuu hullulta et ees oletetaan, et muistaa joitain juttuja mitä tulee vastaan vaan pari kertaa kuukaudessa.”

Lähes jokaisessa haastattelussa nousi esille nimetyn ohjaajan puuttuminen. Ne joille oli ohjaaja nimetty, kokivat kuitenkin usein jäävänsä yksin, liian vähälle ohjaukselle ja huomiolle. Useampi sijaisista koki perehdytyksen ja ohjauksen loppuvan ensimmäisien päivien aikana. Ohjaaja oli usein silloin jo siirtynyt omalle työpisteelleen ja keskittyi enimmäkseen omiin töihinsä.

”Esimiehen osuuden jälkeen mut lykättiin työpisteelleni. Siinä ois pitäny olla koko ajan joku kertomassa ja kattomassa mitä mä teen. Ei se henkilö ollu siinä läheskään niin pitkään, ku ois toivonut. Eikä sit ketään näkynyt mailla halmeilla.”

”Miusta ois ainakin hyvä, et joku työkaveri ois tukihenkilö. Joku semmonen jonka kaa sie tuut sitä työtä tekemään.”

Haastateltavat kertoivat oman nimetyn ohjaajan puuttumisen aiheuttaneen sen, että ohjausta tuli usealta työntekijältä ja jokainen neuvoi eri tavalla. Ainakin alussa se aiheutti hämmennystä. Lisäksi neuvominen ja ohjaaminen ei aina vastannut tarvetta mm. siksi, koska työntekijät eivät välttämättä tienneet miten hyvin sijainen jonkin työtehtävän jo hallitsee. Erilaiset ohjeistukset aiheuttivat kielteisiä tunteita mm. epävarmuutta, turhautumista ja työmotivaation laskua.

”Se vähän niinku kysymyksiä herättää, jos toinen sanoo toisella tavalla ja toinen toisella, ku tehään jotain hommaa. Vähän aiheuttaa sellasta hämmennystä ja epävarmuutta.”

”Pääasiassa sain ohjausta, mut joskus tuli semmonen vastaus ettei sillä tiedolla sit oikein tehnyt mitään.”

Epäasiallinen suhtautuminen sijaisen kysymyksiin aiheutti harmia ja saattoi jäädä mieltä painamaan pidemmäksikin aikaa. Henkilökunnan asenne oli joidenkin mielestä välillä jopa innoton ja hieman välinpitämätön. Eräs haastateltavista kuvasi tilanteita, joissa ”mentiin laput silmillä”, vaikka huomattiin sijaisella olevan ongelmia suoriutua työtehtävistään. (Taulukko 4).

”Välillä tuli aikamoisia tiuskaisuja, ku meni pyytää apuu. Suhtautuminen oli melko nihkeetä.”

”Aina sanottiin, et parempi kysyy ku ite tehä jos ette oo jostai varmoja. Sit ku kysyit nii ei ollu hyvä, et kysyit.”

”Ku pyysit apua, ni välillä se asenne harmitti ja ihmetytti, ku tuntu et kukaan ei oo kauheen innokas auttamaan.”

”Tuntu, et oonko minä jotenkii typerä, ku jotkut vastas kysymyksiin turhautuneesti.”

TAULUKKO 4. Kielteiset kokemukset perehdytyksestä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> - liikkaa tietoa yhdellä kertaa - annettiin vain suullinen perehdytys ja näytettiin työtehtävä - epäselvät työtehtävät - paineet oppia nopeasti 	Perehdytyksen sisältö	Perehdytysjärjestelyn aiheuttamat kielteiset kokemukset

<ul style="list-style-type: none"> - liian lyhyt ohjausai- ka - olettamus osaami- sesta liian aikaisin - palautetta perehdy- tyksestä ei kysytty 	Perehdytyksen toteutus	
<ul style="list-style-type: none"> - ohjaajan työskentely eri pisteessä - ohjaajan keskittymi- nen omiin töihin - ohjaajien erilaiset työtavat - ohjaajien erilaiset ohjeet - ohjaajan antama hyödytön vastaus - ohjaajan puuttumi- nen 	Ohjauksen toimimattomuus	
<ul style="list-style-type: none"> - puhelimen puuttu- minen - tarvittavien puhelin- numeroiden puuttu- minen - toimintaohjeiden puuttuminen 	Tarvittavien tietojen puut- tuminen	Perehdytyksen sisältöön liittyvät puutteet
<ul style="list-style-type: none"> - kysyttäessä välillä tiuskittiin - kysyttäessä vastat- tiin turhautuneesti - apua kysyttäessä vastattiin turhau- tuneesti - apua kysyttäessä vastattiin nihkeästi 	Ohjaajan välinpitämätön asenne	Perehdyttäjän asenne
<ul style="list-style-type: none"> - avun puute aiheutti epävarmuutta - avun saamattomuus ihmetytti - avun saamattomuus suututti - avun saamattomuus aiheutti tunteen omasta typeryydestä - avun saamattomuus aiheutti lamaantu- neen olon - toistuva kysyminen 	Avun puutteen herättämät kielteiset tunteet	Perehdytyksen toimimat- tomuuden aiheuttamat tunteet

aiheutti hölmöyden tunteen - tunne avuttomuudesta		
- erilaiset ohjeet aiheuttivat hämmennystä - erilaiset ohjeet aiheuttivat epävarmuutta - erilaiset ohjeet turhauttivat - erilaiset ohjeet lasivat motivaatiota	Erilaisten ohjeiden aiheuttamat kielteiset tunteet	

7.3 Perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin

Haastateltavia pyydettiin kertomaan perehdytyksen aikana heränneistä tunteista ja siitä, mitkä asiat heidän mielestään olivat näitä tunteita aiheuttaneet. Saatiin sekä myönteisiä, että kielteisiä työhyvinvointiin vaikuttaneita tunteita ja asioita. Myönteisesti vaikuttaneita asioita alaluokkia tuli 11 ja niistä muodostui pääluokkia kuusi. Kielteisesti vaikuttaneista asioista muodostui neljä alaluokkaa ja kolme pääluokkaa.

7.3.1 Työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttaneet asiat

Työn aloittamista helpottaviksi tekijöiksi haastateltavat kertoivat ennakkotiedon saamisen työnkuvasta, tuotteista ja asiakkaista sekä työkavereihin tutustumisen. Ennakkotieto motivoi ja sitoutti työhön ja sen alkamiseen. Nämä ennakkotiedot annettiin työhaastattelun yhteydessä tai työsopimusta kirjoitettaessa. Myös henkilökunnan vastaanotolla oli vaikutusta. Haastateltavat kertoivat kokeneensa olevan tervetulleita uuteen työyhteisöön.

”Vaikutti positiivisesti, kun mie tiesin aika paljon asiakkaita, tuotteita ja jonkin verran työntekijöitä. Nii huomattavasti helpompi sopeutua.”

Haastateltavat olivat saaneet perehdytyksen aikana erilaisia turvallisuuteen liittyviä koulutuksia ja tiedon antoa. Koulutuksista ja tiedonannosta vastasi yleensä esimies, mutta myös henkilökunta jakoi omaa turvallisuuteen liittyvää tietoutta. Kukaan haastateltavista ei muistanut saaneensa talon ulkopuoliselta taholta turvallisuuteen liittyvää tietoa tai ohjausta.

”Perehdytys turvallisuuteen oli mieluinen, et siinä niinku tuns et työnantaja välitti siusta.”

”Ku selkeni, et mitä tehään esim. ryöstötilanteessa ja tulipalon sattuessa nii totta kai tuli turvallisempi olo.”

Esimiehen läsnäolo ja välittäminen oli haastateltavien mielestä tärkeää. Välittäminen uusien työntekijöiden jaksamisesta ja viihtymisestä lisäsi haastateltavien kertoman mukaan yrittelijäisyyttä ja työmotivaatiota. Esimiehelle oli helppo antaa palautetta, hän kuunteli, otti kehitysehdotuksia vastaan ja halusi tietää miten uusi työntekijä on viihtynyt.

”Annoin esimiehelle palautetta ja huomas kyl, et se viesti sitä eteenpäin. Parannusta tuli ainakin vähäks aikaa.”

”Tuntu hyvältä, ku esimies halus tietää miten on menny. Et siinä niinku tuns, et työnantaja välittää siusta.”

”Esimiehen asenne motivoi tulemaan töihin. Se selvästi arvosti mun koulutusta ja työkokemusta, jotenka mulle tuli aika hyvä mieli siitä.”

Työhyvinvointia ja työssäjaksamista edisti haastateltavien mielestä positiivinen palaute ja etenkin asiakkaiden antama palaute. Esimies oli usein se henkilö, joka asiakkaan antaman palautteen välitti sijaiselle.

Työilmapiiri koettiin kokonaisuutena yleensä hyväksi. Työkiireillä ja työn kuormituksella arveltiin olevan iso vaikutus ilmapiiriin. Sijaiset olivat kokeneet päässeensä hyvin mukaan työyhteisöön ja kokivat tulevansa hyvin juttuun vakinaisen henkilökunnan kanssa. Työntekijät nähtiin työhön motivoivana tekijänä.

”Täälä on henkilökunta kenen kaa on helppo keskustella ja hauskaa tehdä työtä, nii kyllähän se jotenkii piristää.”

Sijaisten omaa oppimista ja kehittymistä tuki suuresti henkilökunnan antama positiivinen palaute ja onnistumisien huomiointi. Kysyttäessä haastateltavilta heidän mah-

dollisuuksistaan hyödyntää omaa osaamistaan työssään perehdytyksen aikana, harva koki saavansa siihen mahdollisuutta tai he eivät ainakaan tunnistaaneet hyödyntäneensä erityisemmin omia vahvuuksiaan. Haastatteluissa kävi ilmi sijaisten kuitenkin saaneen olla omia itsejään, he saivat käyttää erityisosaamistaan ja panostaa siihen sekä vuoro-vaikutustaitoihinsa.

”Ku huomaa, et ite osaakin jo joitakin juttuja, eikä tarvii koko ajan kysellä, nii kyl se anto tosi paljon varmuutta.”

”Ku sain kuulla, et täällä panostetaan asiakaspalveluun nii mie olin et hei, täähän on vielä enemmän miun juttu! Ja kyl se motivoi työhön tulemistä.”

”Ei tarvinnu vetää mitää roolia vaan olla oma ittesä. Ja totta kai työnteke on silloin mukavampaa.”

Arvojen ja tavoitteiden merkitys nousi esille jokaisessa haastattelussa. Haastateltavien kertoman mukaan oli hyvä, että ne kerrottiin jo parin ensimmäisen päivän aikana. Uusille työntekijöille arvojen ja tavoitteiden yhteneväisyys oman arvomaailman ja tavoitteiden kanssa oli työnteon kannalta merkittävää. Niiden tiedostaminen ja yhteneväisyys lisäsi työhön sitoutumista ja työmotivaatiota. Myös työkavereiden kanssa yhtenevä arvomaailma vaikutti työhyvinvointiin. (Taulukko 5).

”Arvot tukee omia asioita mitä ajattelee, et kyl se sillee helpottaa sitoutumaan.”

TAULUKKO 5. Perehdytyksen aikana positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttaneet asiat

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääloukka
<ul style="list-style-type: none"> - ennakkotieto asiakkaista - ennakkotieto tuotteista - ennakkotieto työntekijöistä - ennakkotieto työn määräs- tä 	Mielikuva työpaikasta	Ennakkotieto
<ul style="list-style-type: none"> - ennakkotieto toimista ryöstötilanteessa 	Vaaratilanteisiin varau- tuminen	

- ennakkotieto toimista tulipalossa		
- esimies kyseli työssä viihtymisestä - esimies kyseli kuulumisia	Esimiehen kiinnostuneisuus työssä viihtymisestä	Esimiehen toiminta
- esimies antoi positiivista palautetta - esimies välitti asiakkaiden antaman palautteen - esimies antoi kehitettävää palautetta asiallisesti	Esimiehen antama palaute	
- esimies arvosti koulutusta - esimies arvosti työkokemusta - esimies kuunteli - esimies kuunteli kehitysehdotuksia - esimies otti palautetta vastaan	Esimiehen antama arvostus.	
- tutustuttiin alussa toisiin työntekijöihin - hyvä vastaanotto työntekijöiltä	Työyhteisöön tutustuminen	Vastaanotto
- ilmapiiri rento - ilmapiiri hyvä	Positiivinen työilmapiiri	Henkilökunta
- henkilökunnan kanssa helppo keskustella - henkilökunnan kanssa hauska tehdä työtä	Positiivinen vuorovaikutus	
- työskentelyvarmuuden lisääntyminen - positiivisten työkokemusten ilmeneminen	Oman kehittymisen huomaaminen	Itsensä kehittäminen
- mahdollisuus panostaa asiakaspalveluun - mahdollisuus olla oma itsensä - mahdollisuus kehittää omia työtapoja	Omien vahvuuksien hyödyntäminen	
- yhtenevät arvot - yhteinen tavoite	Työhön sitoutuminen	Sitoutuminen

7.3.2 Työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttaneet asiat

Kielteisesti työhyvinvointiin vaikuttaneista asioista perehdyttäjän puuttuminen nousi esille useassa haastattelussa. Oman nimetyn perehdyttäjän puuttuminen aiheutti avun ja tuen puuttumista. Apua oli toisinaan vaikea kysyä eikä sitä aina tarjottu vapaaehtoisesti. Silloin koettiin, ettei ohjaus ollut riittävä ja perehdytys jäi vajaaksi.

Joidenkin haastateltavien mielestä palautetta annettiin herkästi virheistä. Palautteen anto oli toisinaan epäasiallista. Moni oli kokenut, että pienestäkin virheestä haluttiin vain etsiä ”syyllinen” virheeseen sen sijaan, että itse ongelma tai virhe olisi hoidettu.

”Sai kyl heti palautetta, kun meni väärin. Et muista sit seuraavan kerran!”

”Ei motivoi jos tullaan vaan tiuskasemalla antaa se palaute ja etitään et kuka on syyllinen virheeseen ja sen ottaa kyl henkilökohtaisesti.”

Työskentelyolosuhteista nousi kahdenlaisia kielteisiä kokemuksia. Osa oli kokenut, että heillä ei ollut rauhaa hoitaa määrättyä tehtävää kunnolla loppuun, koska vakinainen henkilökunta kysyi aina ensimmäisenä sijaisia hoitamaan tekemättömiä töitä. Toinen ääripää oli yksintyöskentely. Esimerkiksi sijainen saattoi joutua hoitamaan jotakin yhtä tiettyä työpistettä tai -tehtävää yksin lähes koko päivän. (Taulukko 6).

”Yksin tekeminen on välillä tosi puuduttavaa.”

TAULUKKO 6. Työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttaneet asiat

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka
- työskentelyrauhan puute	Työnteon olosuhteet	Työjärjestelyt
- yksintyöskentely		
- palautteen anto syyllistämällä - palautteen anto tiuskimalla - palautetta annettiin yleensä virheistä	Palautteen antaminen ei-kannustavasti	Ei-rakentava toimintatapa

<ul style="list-style-type: none"> - syyllisen etsiminen - haluttomuus ratkaista ongelmaa 	Toiminta ongelmatilanteissa.	
<ul style="list-style-type: none"> - ei ollut ketään, keltä kysyä neuvoa - ei ollut ketään, keltä pyytää apua 	Avun ja tuen puuttuminen	Perehdyttäjän puuttuminen
<ul style="list-style-type: none"> - ohjausta ei saanut - apua ei saanut - apua ei tarjottu 		

7.4 Kehitysehdotukset perehdytykseen

Halusimme selvittää, mitä sijaiset kehittäisivät perehdytyksessä. Perehdytyksessä kielteisiksi koetut asiat nousivat kehitysehdotuksissa vahvasti esiin. Muodostimme kehitysehdotuksista viisi alaluokkaa ja neljä pääluokkaa.

Haastatteluissa tuli useasti eri yhteyksissä esille, että omaa nimettyä ohjaaja olisi kaivattu. Toivottiin, että ohjaaja olisi toiminut ensimmäisen työpäivän ajan työparina ja sen jälkeen työvuorot olisi suunniteltu niin, että tiivis työskentely ohjaajan kanssa olisi mahdollista. Omalta ohjaajalta toivottiin aikaa palautekeskusteluihin. Oma nimetty ohjaaja voisi tehdä perehdytyksestä vieläkin yksilöllisempää, jota haastateltavat kaipaivat. Perehdytysjakson toivottiin olevan selkeämpi, jolloin oma nimetty ohjaaja olisi konkreettisesti lähettyvillä ja helposti saatavilla. Toivottiin myös, että perehdytysmateriaaliin tutustumista ei jätettäisi sijaisen vastuulle vaan kirjallista ja elektronista materiaalia käytäisiin yhdessä läpi.

”Miusta ois ainakin hyvä, et joku työkaveri ois tukihenkilönä. Joku semmonen jonka kaa sie tuut sitä työtä tekemään.”

Haastateltavat arvelivat, että ohjausta ja apua ei olisi tarvinnut niin usein pyytää jos heillä olisi ollut tarvittavat tiedot saatavilla joillakin muilla keinoin. Olisi kaivattu Savonlinnan noutotukun omaa tietovihkoa, jossa olisi näkynyt mm. työntekijöiden puhelinnumerot ja perus käytännön asiat kuten työajat ja säännöt. Työpisteisiin olisi myös kaivattu omia helposti saatavilla olevia ohjeistusmateriaaleja.

”Kaikki oli tuolla toisella puolella myymälää aina kun ois tarvinnu apuu ja ku ei ollu puhelinta eikä kenenkää numeroita nii sit oli ihan hukassa.”

”Joku vihkonen ois ollu alussa hyvä, mis ois näkyny vaik esim. henkilökunnan numerot.”

”Ois ollu hyvä, et ois ollu joku vihkonen tai joku perehdytys juttu. Jos tulis joku ongelma nii vois sit kattoo sieltä, eikä aina tartteis ehtii jotakuta jolta kysyy.”

Työturvallisuuteen ja työssä käytettäviin välineisiin olisi kaivattu yksityiskohtaisempaa perehdytystä. Uuden työntekijän turvallisuuteen toivottiin jatkossa kiinnitettävän enemmän huomiota jo ennen työn aloittamista. Esimerkiksi uudelle työntekijälle kerrotaan turvajalkineista ja niiden hankinnasta.

TAULUKKO 7. Perehdytyksen kehittäminen

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> - kespron sisäisen puhelinluettelon tekeminen - eri työpisteille ohjeistusmateriaalin tekeminen 	Kirjallisen materiaalin kehittäminen	Perehdytysmateriaalin kehittäminen
<ul style="list-style-type: none"> - perehdyttäjä konkreettisesti lähellä viikon ajan - perehdyttäjä tiiviisti mukana ensimmäisinä päivinä - nettisivujen läpikäynti yhdessä 	Työparityöskentely alussa	Nimetty perehdyttäjä
<ul style="list-style-type: none"> - samoja töitä tekevä nimetty tukihenkilöksi 	Nimetty tukihenkilö perehdytysjaksoksi	

<ul style="list-style-type: none"> - tarkempi perehdytys työssä käytettäviin laitteisiin - tarkempi perehdytys työssä käytettäviin välineisiin - tarkempi työturvallisuusasioiden huomiointi ennakkoon 	Työturvallisuuden painottaminen	Työturvallisuuden huomiointi
<ul style="list-style-type: none"> - yksilöllisyyden huomiointi perehdytyksessä 	Yksilöllisyys	Perehdytyksen henkilökohtaistaminen

8 POHDINTA

8.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä varmistamalla tutkimuksen luotettavuus. Luotettavuutta arvioidaan pätevyyden eli validiteetin ja pysyvyyden eli reliabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimuksessa on tutkittu oikeita asioita ja käytetty mittari on laadittu oikein. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten pysyvyyttä. Toistettaessa tutkimus, se tuottaa samat tulokset. Validiteettia ja reliabiliteettia ei voida käyttää sellaisenaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulosten vaihtelevuuden takia. (Hirsjärvi ym. 2007 226; Tuomi & Sarajärvi 2009, 136; Kananen 2010, 68–69, 128.) Eri menetelmien valinta tulisi olla tarkkaan harkittua ja etukäteen mietittyä. Tällä varmistetaan, että menetelmät ovat oikeita tietyn ilmiön tutkimiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta on pohdittava jo tutkimuksen suunnitteluvaiheesta lähtien, koska jälkikäteen luotettavuutta ei voida enää parantaa. (Kananen 2010, 68–69.)

Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Luotettavuuden arviointi on kokonaisuuden arviointia, jossa painotus on sisäisessä johdonmukaisuudessa eli koherenssissa. Luotettavuuden arvioimiseksi työn eri vaiheissa tehdyt valinnat, niiden syyt ja ratkaisut perusteluineen pitää dokumentoida, koska niiden muistaminen jälkikäteen ei ole aina mahdollista (Kananen 2010, 69).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuskohteen ja sen tarkoituksen selkeällä määrittelyllä sekä tuomalla esille, mitkä ovat olleet tutkijan omat sitoumukset tutkimuksessa. Luotettavuuden arvioimiseksi kuvataan aineiston keruu ja siiten liittyvät piirteet sekä tiedonantajien valinta ja heidän suhde tutkijoihin. Luotettavuuden arvioinnissa tuodaan esille tutkimuksen kesto ja aikataulu, aineiston analyysi sekä tutkimuksen raportointi. Tutkijan tulee antaa lukijoille tarpeeksi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141; Kananen 2010, 69.)

Tutkimuskohtemme valintaan vaikutti molempien työhistoria Savonlinnan noutotukussa ja sitä kautta syntynyt kiinnostus aiheeseen. Keskustelimme keväällä 2013 kiinnostuksesta tehdä Savonlinnan noutotukkuun opinnäytetyötä ja noutotukun esimies toi esille kyseisen tutkimuksen tarpeen. Tutkimuksemme kohteena olivat sijaisten kokemukset perehdytyksestä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Aloitimme opinnäytetyön suunnittelun ja idean kehittämisen maaliskuussa 2013. Ideapaperin hyväksyimme huhtikuussa 2013 opinnäytetyötä ohjaavilla opettajilla sekä noutotukun esimiehellä. Aloitimme teoratiedon hankinnan toukokuussa 2013. Tutustuimme useisiin sähköisiin ja kirjallisiin lähteisiin sekä teimme kirjallisuuskatsauksen (Liite 1). Lähteinä käytimme pääasiassa 2005 ja sen jälkeen julkaistua materiaalia, joissa käsitellään perehdytystä ja työhyvinvointia. Näin varmistimme, että tieto on mahdollisimman tuoretta ja paikkansa pitävää. Lokakuussa 2013 esitimme opinnäytetyön suunnitelmamme opettajille ja työn tilaajalle. Haastatteluita teimme marraskuun ja joulukuun aikana. Niihin käytimme noin kolme viikkoa. Aineiston litterointia teimme samalla, kun haastatteluita valmistui. Aineiston puhtaaksi kirjoittaminen oli valmistunut vuoden 2014 alkuun mennessä. Tämän jälkeen tammi, helmi, ja maaliskuun aikana analysoimme materiaali ja etsimme tutkimuskysymyksiimme vastauksia. Tulokset ja opinnäytetyön valmiiksi kirjoitimme maaliskuu-huhtikuun aikana. Opinnäytetyön esitys on huhtikuussa 2014.

Opinnäytetyön tilaaja on ollut molempien tutkijoiden esimies. Toinen tutkijoista on ollut työsuhteessa tutkimuksen aikana vuonna 2013. Haastatteluiden ja tulosten kirjoittamisen aikana työsuhdetta noutotukkuun ei ole ollut.

Tiedonantajien valinta oli selkeästi Savonlinnan noutotukussa työskennelleet sijaiset. Kohderyhmää rajattiin niin, että perehdytyksen oli täytynyt tapahtua vuonna 2012 tai

sen jälkeen. Tällä varmistimme, että aineisto on mahdollisimman paikkansa pitävää. Esimies antoi meille haastateltavien yhteystiedot, jotta voisimme kysyä heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseemme. Tavoitimme seitsemän tiedonantajaksi sopivaa henkilöä ja he kaikki suostuivat. Toinen haastateltavista ei osallistunut haastatteluihin, koska hän tunsi haastateltavat. Arvelimme, että haastattelijan ja haastateltavan välinen tuttavallisuus olisi voinut vaikuttaa tiedonantajien antamiin vastauksiin. Vastaukset eivät silloin olisi välttämättä olleet rehellisiä. Emme testanneet haastattelurunkoa kennelläkään. Haastattelurungon ja -taitojen testaamisella haastattelijalla olisi saattanut saada yksityiskohtaisempaa ja tarkempaa tietoa haastateltavilta. Harjoittelimme toisillemme kysymysten esittämistä, jotta saisimme haastatteluissa mahdollisimman hyviä ilmiötä kuvaavia vastauksia.

Haastattelut teimme kolmen viikon aikana. Samalle päivälle emme ottaneet yhtä haastattelua enempää. Halusimme sillä varmistaa, että haastattelijalla säilyy mielenkiinto ja tarkkaavuus. Mikäli tarkkaavuus ei säily voi olla, että tarkentavia kysymyksiä ei tule esitettyä. Tarkentavat kysymykset helpottavat haastateltavan ja haastattelijan yhteistä näkemystä tutkimuskohteesta (Kananen 2010, 68–71).

Aineiston analyysi on vaativaa, koska tarkastelukulmaa ja tutkimusongelmaa vaihtamalla samasta aineistosta voidaan tehdä useita tulkintoja. Lisäksi omat kokemukset voivat vaikuttaa tulkintaan. Kuitenkaan samaan tutkimusongelmaan ei voi saada kovin monia tulkintoja. Oikean aineiston tulkitsemisen voi varmistaa sillä, että toinen tutkija tulee analyysissä samaan johtopäätökseen. Kyseessä on siis eräänlainen reliabiliteetti. Toinen tapa varmistaa oikea tulkitseminen on luettaa tulkinta sillä, jota se koskee. Kyseisen menettelytavan käyttäminen ei kuitenkaan ole itsestään selvä asia ja sen käyttäminen tulee olla perusteltua (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–142; Kananen 2010 69–70.)

Luimme puhtaaksi kirjoitetut haastattelut yksin moneen kertaan läpi ja esitimme aineistolle tutkimuskysymyksiä. Lukemisen jälkeen keskustelimme materiaalista ja siitä minkälaisia asioita sieltä oli noussut esiin. Aineiston analysointia teimme eriaikoihin ja aina tietyn väliajoin katsoimme tekemiämme tulkintoja ja huomioita. Halusimme varmistaa, että tulkitsimme vastauksia samalla tavalla. Oman työhistoriamme takia Savonlinnan noutotukussa emme pysty aivan varmaksi takaamaan, onko omilla kokemuksillamme ollut vaikutusta tulosten tulkitsemiseen. Analysoinnissa pyrimme

suureen huolellisuuteen, koska analyysiyksiköksi oli valittu kokonaiset lauseet. Lauseista kirjoitimme pelkistetyt ilmaisut ennen, kuin ryhmittelimme niitä ala- ja pääluokkiin. Tuloksia kirjoitimme yleensä erikseen. Tarkistutimme kuitenkin aina toisilamme tuotostamme.

Tutkimuksen eri vaiheisiin liittyy useita eettisiä kysymyksiä, joita tutkijan täytyy tarkastella ja ottaa huomioon. Vastuu eettisyydestä on tutkijalla itsellään. Jotta tutkimus olisi eettisesti pätevä, tulee sen tekemisessä noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133.)

Tutkimuksen tekemisessä tulisi olla rehellinen, huolellinen ja tarkka tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Jotta tutkimus täyttää tieteelliselle tutkimukselle määritetyt vaatimukset, on sen tuotava jotakin uutta tietoa. Jo kertaalleen tutkitun asian julkaiseminen omanaan ei ole eettistä. Siksi onkin tärkeää, että käytetyt lähteet ja tutkimukset kirjataan oikein ja asianmukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132 – 133.)

Oman opinnäytetyömme teoriakehys perustuu tarkoin määriteltyihin lähteisiin. Käyttämämme teoria on merkitty asianmukaisesti lähdeluetteloon ja -viitteisiin. Omassa opinnäytetyössämme eettisyys korostui, koska molemmat ovat olleet työssä kyseisessä paikassa ja näin ollen kokemukset saadusta perehdytyksestä voivat luoda mielipiteitä ja asenteita. Jotta tutkimus noudattaisi hyvää tieteellistä käytäntöä, omat kokemukset eivät saa ohjata tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133).

Opinnäytetyön tilaajan eli Savonlinnan noutotukun esimiehen kanssa teimme kirjallisen sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä ja hyväksyimme ideapaperin ja opinnäytetyön suunnitelman. Savonlinnan noutotukun esimies hyväksytti suunnitelmamme myös omalla esimiehellään.

Haastattelussa käyttämämme haastattelurunko muodostui opinnäytetyömme teorian pohjalta. Tutkimusaineistoa kerätessä haastateltaville kerrottiin mihin tutkimustuloksia käytetään ja että haastattelumateriaali tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Lisäksi kerrottiin, että haastateltavat vastaavat anonyymisti, eikä valmiin opinnäytetyön tutkimusaineistoa voida yhdistää kehenkään tiettyyn henkilöön.

Haastattelujen nauhoitukset halusimme litteroida anonyymeiksi sitä mukaa, kun niitä valmistui. Haastattelumateriaalin säilytimme niin, että se ei päässyt kenenkään ulkopuolisen käsiin. Opinnäytetyön valmistuttua tuhosimme kaiken haastattelumateriaalin. Haastattelun tulokset kirjoitimme niin, ettei kenenkään henkilöllisyys paljastuisi. Anonyymiys oli tutkimuksessamme tärkeää, sillä haastateltavat kuvasit kollegoidensa ja esimiehensä toimintaa perehdytyksen aikana.

8.2 Tulosten pohdinta

Tutkimuksemme perusteella saadaan tietoa perehdytyksen järjestämisestä ja siitä, kuinka sijaiset ovat sen kokeneet vaikuttaneen työhyvinvointiin. Tutkimuksemme tutkii ainoastaan Savonlinnan noutotukussa saatua perehdytystä, joten tuloksia ei voida yleistää.

Tutkimuksemme perusteella voidaan todeta, että uuden työntekijän perehdyttämiseen panostaminen kannattaa. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa sijaisen työhyvinvointiin sitä heikentämällä tai vahvistamalla. Saimme hyvin samankaltaisia tuloksia vastaavalaaisiin tutkimuksiin ja käyttämämme teoriaan verraten. Perehdytys koettiin erilailla työtehtävistä ja -pisteestä riippumatta.

Pokkisen (2014) tutkimuksessa todettiin kokonaiskuvalla ja sen tiedostamisella olevan suuri vaikutus uuden työntekijän työn aloittamiseen ja työssä jaksamiseen. Yrityksen antamalla ensivaikutelmalla voidaan vaikuttaa asenteiden muodostumiseen työtä ja työpaikkaa kohden. Uudet työntekijät olivat saaneet hyvin ennakkotietoa työpaikasta. Sillä oli vaikutusta mm. asenteisiin ja motivaatioon. Viitaten Jokisaari ym. (2011) on ensiarvoisen tärkeää, että uudella työntekijällä on jo jotakin paikkansa pitävää tietoa organisaatiosta.

Esimiehen antama perehdytys pääsääntöisesti koettiin hyväksi. Esimiehen osuus käytiin joidenkin mielestä turhan nopeasti ja tiiviissä aikataulussa. Piilin (2006) mukaan uusi työntekijä ei pysty vastaanottamaan liian laajaa tietomäärä ensimmäisten päivien aikana. Ensimmäisinä päivinä on hyvä käydä vain työn aloittamisen kannalta oleelliset asiat. Perehdytystä voi myös antaa ryhmäperehdytyksenä, mitä haastattelemiemme sijaisten perehdytyksessä ei ollut käytetty. Piilin (2006) mukaan ryhmäperehdytyksessä voidaan käsitellä yleisiä asioita, kuten organisaation yhteisen asiat, tavoitteet, asi-

akkaat, hallinto- ja työsuhdeasiat sekä menettelytavat. Uusille työntekijöille ryhmäperehdytys on hyvä tilaisuus verkostoitua keskenään ja toimia toistensa tukena.

Työtehtäviin opastettiin ensimmäisten päivien ajan hyvin ja vakituinen henkilökunta huomioi hyvin uusia työntekijöitä. Osa sijaisista koki kuitenkin parin päivän käytännön perehdytyksen jälkeen jäävänsä yksin suorittamaan työtehtäviä. Ohjaus ja perehdytys jäivät silloin heidän mielestään puutteelliseksi ja liian lyhyiksi. Perehdytyksen kulkua ja sen onnistumista ei kaikkien sijaisten kohdalla tarkistettu. Mäkisalonen (2005) mukaan perehdytyksen loppuvaiheessa on hyvä keskustella perehdytettävän kanssa perehdytyksestä ja sen onnistumisesta. Selkeää aikataulua ei ollut määritelty kaikkien sijaisten perehdytyksen kohdalla

Ohjauksen hakeminen koettiin vaikeaksi, ellei ollut nimettyä ohjaajaa. Nimetyksen oman ohjaajan tarve nousi lähes jokaisessa aihealueessa esille. Ns. rinnalla kulkeminen konkreettisesti jäi lähes kaikilta toteutumatta. Esiin nousi kuitenkin rinnalla kulkemisessa toteutuvia tekijöitä, kuten itsensä kehittäminen ja omatoimisuuden rohkaisu.

Mäntyselä (2011) sai tutkimuksessaan selville, että hyvällä perehdytyksessä voidaan vaikuttaa uuden työntekijän sopeutumiseen ja näin ollen voidaan vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. Perehdytyksen ollessa puutteellista jollakin osa-alueella, henkilökunta pystyi sitä täydentämään uudelle työntekijälle. Jotta sijainen uskaltaisi ja ei kokisi työkavereilta neuvon kysymistä ikäväksi, vakiohenkilökunnan kannattaa kiinnittää huomiota asialliseen vuorovaikutukseen ja kysymysten asialliseen vastaanottamiseen. Samansuuntaisiin tuloksiin pääsimme myös meidän tutkimuksemme. Aineistomme perusteella henkilökunnan vuorovaikutuksella oli suora vaikutus sijaisen työhyvinvointiin ja perehdytyksen onnistumiseen. Osa sijaisista koki, ettei ilmapiiri perehdytyksen aikana ollut motivoiva ja kannustava.

Perehdytyksen aikana persoonan ja yksilöllisyyden tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Silloin perehdyttävä voisi havaita paremmin tarvittavan ohjauksen määrän ja edistää sijaisen omien taitojen kehittymistä. Perehdytysmateriaaliin kaivattiin parannusta esimerkiksi työpisteille omat perehdytysmateriaalit. Työtehtävien tarkempi esittely kirjallisesti voisi vähentää sijaisen epävarmuutta ja tarvetta hakea ohjausta jonkin työtehtävän suorittamiseen. Esimerkiksi kassatyöntekijän ei tarvitsisi lähteä ulkovalmistajalta asti hakemaan työntekijää neuvomaan ja ohjaamaan.

Haastateltavista osa oli kokenut perehdytyksen lyhyeksi ja epäselväksi ajanjaksoksi. Kaivattiin selkeästi määriteltyä ja aikataulutettua perehdytysjaksoa, jonka aikana esimies tai nimetty ohjaaja kysyisi palautetta perehdytyksen onnistumisesta ja työhyvinvoinnista.

8.3 Opinnäytetyön prosessin pohdinta

Opinnäytetyömme alustava suunnittelu ja ideointi alkoivat noin vuosi sitten keväällä 2013. Kuulimme mahdollisuudesta tehdä yhteisen opinnäytetyön siitäkin huolimatta, että opiskelimme eri aloilla. Pohtiessamme mahdollista opinnäytetyön aihetta, oli melko selvää, että haluaisimme tehdä sen Savonlinnan noutotukkuun. Noutotukun esimiehen kanssa keskusteltaessa ideaksi nousi perehdytys noutotukussa ja sen mahdollinen kehitystarve. Aihe on pysynyt samana koko opinnäytetyö prosessin aikana. Tavoitteena oli alun perin, että tekisimme myös perehdytyspohjan, mutta aikataulun ja ympäristön aiheuttamien paineiden vuoksi se on jouduttu karsimaan pois.

Opinnäytetyötä olemme kirjoittaneet pääasiassa eri aikoihin, johtuen hankaluuksista sovitaa aikatauluja yhteen. Olemme kuitenkin tarkistuttaneet työtämme toisillamme aina, kun jotakin oli saatu kirjoitettua. Materiaalin saatavuuskaan ei aina ollut itseltään selvää, sillä kirjastoissa ei joko ollut tarvitsemaamme materiaalia, ne olivat lainassa tai kirjasto ei ollut auki. Teoriatiedon hankinta osoittautui meille yllättävän haasteelliseksi mahdollisesti siksi, koska aiheemme rajaus oli aluksi hieman epäselvä.

Opinnäytetyöprosessi tuntui pitkältä ja loputtomalta. Pitkään kestänyt prosessi vaikutti selkeästi meidän motivaatioomme ja silloin työ saattoikin olla tekemättömänä useita viikkoja. Vasta työn loppuvaiheessa saimme pitkään kaipaamaamme puhtia työn viimeistelyyn. Silloin tuntui, että työtä olisi voinut kehittää vielä enemmänkin, mikäli aika sen olisi sallinut.

Vaikka opinnäytetyöprosessi oli haastava, niin oli se myös opettavaista ja omalla tavallaan myös mielenkiintoista. Oikeastaan kaikki tekemässämme työssä oli meille uutta, siitäkin huolimatta, että valmentavia kursseja oli meillä molemmilla kuulunut koulutusohjelmaan. Valmentavista kursseista emme kuitenkaan enää muistaneet paljoakaan, koska kurssien ja opinnäytetyön aloittamisen välillä oli yli puoli vuotta aikaa.

Koulutuksemme aikana olemme tehneet lukuisia kirjallisia oppimistehtäviä ja olemme saaneet hyvät ryhmätyöskentelytaidot. Uskomme niillä olleen helpottava vaikutus opinnäytetyöprosessissa. Opinnäytetyön alussa oli hankala huomata suunnitelman tärkeyttä. Vasta varsinaista työtä kirjoittaessa hyvän suunnitelman tärkeys hahmottui. Olemme mielestämme olleet äärettömän itseohjautuvia koko prosessin ajan. Olemme itse paljon selvittäneet tarvittavia asioita työn tekemisestä, mikä on varmasti kasvattanut vastuunottokykyä.

Sairaanhoitajan työn kannalta tämä opinnäytetyö antaa tietoa perehdytyksen merkityksestä hyvinvoinnille ja miten sitä pystyy vahvistamaan tai heikentämään perehdytysjakson aikana. Tutkimustietoa voi hyvin soveltaa myös hoitoalalle, jossa perehdytysaika voi olla vieläkin lyhyempi. Liiketalouden kannalta katsottuna opinnäytetyömme kuvaa hyvin sitä, miten hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa uuden työntekijän hyvinvointiin ja sitä kautta mm. tehokkuuteen ja taloudellisuuteen.

Jälkikäteen katsottuna olisimme voineet tehdä monta asiaa toisin. Aikataulun suunnittelu realistiseksi ja sen noudattaminen olisi voinut helpottaa työn valmistumista. Meidän olisi myös pitänyt rajata aiheemme tarkemmin, eikä yrittää tutkia kaikkea mahdollista yhdessä tutkimuksessa.

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Itse perehdytyksestä ja sen tarpeesta on tehty lukuisia tutkimuksia ja meidänkin työstä jatkotutkimusaiheeksi nousee perehdytysmateriaalin kehittäminen sijaiselle soveltuvammaksi. Hieman erilaisempia mieltimiämme aiheita voisi kuitenkin olla perehdyttäjien kokemukset ja ohjauksesta nousseet tunteet. Opinnäytetyössämme kerrottiin, että tyytyväisen ja hyvän työyhteisön ilmapiiri heijastuu asiakastyytyväisyyteen. Voisi olla mielenkiintoista tutkia, vaikuttaako uusi työntekijä työyhteisön ilmapiiriin ja kuinka se heijastuu asiakastyytyväisyyteen.

LÄHTEET

Workplace wellbeing 2012. PDF –dokumentti.

<http://www.blackdoginstitute.org.au/docs/Workplacewellbeing.pdf>.

Päivitetty 2012. Luettu 12.4.2014

Falck, Päivi 2013. Henkilökohtainen tiedonanto 2.10.2013. Kespro Oy.

Hakanen, Jani 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampereen yliopistopaino.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teema-haastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Inspirans 2009. WWW-dokumentti. <http://www.inspirans.fi/laadullinen-tutkimus>.

Päivitetty 2009. Luettu 9.10.2013.

Jokisaari, Markku, Toppinen-Tanner, Salla, Wallin, Marjo, Varje, Pekka, Hakanen, Jari & Vuori, Jukka 2011. Nuorten työntekijöiden sosialisointi työpaikoilla: sosiaalisten suhteiden, työhyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 67. PDF-dokumentti.

http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6144.pdf. Päivitetty 2011. Luettu 15.9.2013.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kespro Oy 2012. WWW-dokumentti.

https://www.kespro.com/kespro/pages/show/tietoa_kesprosta?menuIndex=1. Päivitetty 2012. Luettu 12.12.2013

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmena.

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1, 3-11.

Leskinen, Tomi & Hult, Hanna – Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Tammi.

Mäkisalo, Merja 2005. Yhdessä onnistumme: opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.

Mäntykoski, Jasmin 2011. Hyvän perehdyttämisen merkitys työhyvinvoinnille ja sen kustannukset. Hämeen ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34533/Mantykoski_Jasmin.pdf?sequence=1. Päivitetty 11.4.2013. Luettu 13.4.2014.

Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle; hyvinvointia työpaikalle. Juva: WSOY.

Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Pokkinen, Milla 2014. Onnistunut perehdytys, avain menestykseen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/71041/Milla_Pokkinen.pdf?sequence=. Päivitetty 6.3.2014. Luettu 13.4.2014.

Pyöriä, Pasi (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy.

Suomisanakirja 2013. WWW-dokumentti. <http://www.suomisanakirja.fi/sijainen>. Päivitetty 2013. Luettu 9.10.2013

Suutarinen, Marjaana. Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos 2009. Työhyvinvointi- uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. PDF-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf. Päivitetty 24.6.2013. Luettu 1.4.2014.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työturvallisuuslaki 738/2002. WWW –dokumentti. <http://www.finlex.fi/>. 23.8.2002. Päivitetty 30.9.2013. Luettu 30.9.2013.

Vastuulliset toimintatapamme. 2011. Kesko oyj. Opas.

Tutkimuksen bibl.tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmä	Keskeiset tulokset	Oma intressisi opinnäytetyösi kannalta
Mäntykoski Jasmin. Hyvän perehdytyksen merkitys työhyvinvoinnille ja sen kustannukset. Opinnäytetyö 2011	Huhtamäki Foodservice Finland Oy:n työntekijät	Kaksi uutta, kaksi toisiin tehtäviin siirtynyttä työntekijää ja yksi esimies. Menetelmä kvalitatiivinen tutkimus	Hyvä ja laadukas perehdyttäminen vaikuttaa edistävästi työntekijän sopeutumiseen uuteen työhön. Hyvällä perehdyttämällä on merkitystä yrityksen tuloksellisuuteen ja kiplailukykyyn	Uudehko työ perehdyttämisestä. Työn toteutus melko vastaavanlainen oman työn kanssa
Petri Kovanen. Savonlinnan seudun yritysten panostus fyysiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyö 2011.	Savonlinnan seudulla toimivien yritysten panostus työhyvinvointiin	520 sähköpostia lähetetty 110 vastausta saatu. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	Yrityksen ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja valmiita panostamaan siihen rahallisesti	Uudehko työ joka käsittelee hyvinvointia ja etenkin fyysistä hyvinvointia.
Kiira Lehto. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen Opinnäytetyö 2009	Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy yrityksen työhyvinvoinnin tutkiminen ja sen kehittäminen	Yritykseen kohdennettu hyvinvointi-kysely on kvantitatiivinen. Työntekijöille annettiin lomake jossa oli 19 kysymystä vastausvaihtoehtoinen	Tutkimustulokset osoittivat työhyvinvoinnin tilan olevan hyvä case-yrityksessä. Työntekijät kokivat työn mielekkääksi ja ammattitaitoaan vastaavaksi. Työn fyysinen puoli on hyvin tiedostettu, tosin fyysiseen kuntoon kaivattiin hieman yritykseltä tukea. Alalle tärkeää työtur-	Tutkimus käsittelee työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. Työssä haettiin myös kehittämissuhteita, joita myös meidän työssä kaipaamme.

			vallisuutta pidettiin myös hyvänä. Eniten muutoksia kaivattiin yrityksen työterveyshuollon parissa	
Vihinen Sannamari. Perehdyttämiskokemukset olutravintola Plevnassa. Opinnätetyö 2011	Perehdyttäjän ja perehdytettävän rooli olutravintola Plevnassa	Avoin kyselylomake kolmelle perehdytettävälle ja kolmelle perehdyttäjälle. Tutkimus oli laadullinen	Perehdytys koettiin asian- tuntevaksi ja johdonmukaiseksi, vaikkakin suppeaksi ja lyhytkestoiseksi	Tutkimus on menetelmältään sama kuin meillä. Siinä haettiin kokemuksia perehdytyksestä.
Henna Silanen. Perehdytyksen kehittäminen Tapiola Pankin maksuliikennepalveluissa. Opinnätetyö 2009	kuinka pankkineuvojat ovat perehdyttämisenä kokeneet ja mitä parannettavaa heidän mielestään vielä olisi.	Laadullinen tutkimusmenetelmä. Yhdeksälle kutsu haastatteluun, kahdeksan saapui.	löytyi paljon kehitettävää, kuten perehdytys suunnitelman puutteet, työohjeet, perehdyttäjän sitouttaminen. Johtopäätöksenä pystyi tekemään mm. perehdytyksen ei pitäisi olla kovin kauan kestävä	Työ on melko uusi ja se on hyvin samanlainen, kuin oma tutkimuksemme. Työssä on käytetty hyvin eri lähteitä.
Jari Haapala Työn ohjaus ja työhyvinvointi Pro gradu 2012	Tutkimuksen tarkoituksena tuottaa tietoa, kuinka työnohjaus vaikuttaa sairaanhoitajien työhyvinvointiin	Kvantitatiivinen tutkimus, kyselyyn vastasi n. 103 sairaanhoitajaa ja kättilöä	Tutkimuksessa kävi ilmi, että työn vaatimukset, rooli odotukset ja työnohjauksen onnistuminen ei olleet yhteydessä toisiinsa.	Käsiteltävät asiat olivat samanlaisia, mutta laajemmin, kuin omassa työssämme.

LIITE 1(3).**Kirjallisuuskatsaus**

Tytti Artkoski Työhön uupunut vai työn imussa? Väitöskirja 2008	Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen ja mitkä tekijät heikentävät em. asioita. Lisäksi tutkittiin miten työn imu vaikutti työhön.	Kvantitatiivinen, sähköinen kyselylomake. Osallistui 122 sosiaalityön opiskelijaa.	Sijaiset olivat uupuneempia verrattuna vakinaiisiin työntekijöihin. Hyvinvointiin vaikutti positiivisesti esimiehen antama tuki, työn palkitsevuus ja vaikutusmahdollisuudet.	Aihe hyvin samanlainen, kohde ryhmä ja ala vain eri. Tutkimuskysymykset hyvin samanlaiset, kuin omamme. Työssä käsitellyt asiat samoja, kuin meillemme.
--	---	--	---	---

Pääteemat ja alaotsakkeet apukysymyksineen:

1. Kuinka sijainen on kokenut saamansa perehdytyksen?
 - 1.1. Ensivaikutelma ja perehdytyksen järjestäminen
 - 1.1.1. Oliko ennakkokäsitystä, annettiin jotakin ennakkotietoa?
 - 1.1.2. Oliko sillä vaikutusta omiin asenteisiin ja sitoutumiseen työssä?
 - 1.1.3. Miten perehdytys aloitettiin ja kuinka siinä edettiin, oliko perehdytyksessä aikataulu?
 - 1.1.4. Vastaanotto
 - 1.1.5. Kuka/ketkä perehdytti?
 - 1.2. Perehdytyksen sisältö
 - 1.2.1. Käyttiinkö perehdytyksessä apuvälineitä?
 - 1.2.2. Käytiinkö työorganisaation arvot läpi/onko arvot tiedossa?
 - 1.2.3. Oliko työtehtävien määrittely selkeää?
 - 1.2.4. Millaista perehdytys oli? Lukemista, tekemistä, kuuntelemista jne.?
 - 1.2.5. Oliko työtehtävät perehdytyksen aikana liian vaativia/helppoja?
 - 1.2.6. Saitko palautetta? Miten palaute annettiin ja miten se koettiin?
 - 1.3. Kokemukset annetusta perehdytyksestä
 - 1.3.1. Miten perehdytys koettiin? Edistikö työssäjaksamista/hyvinvointia? Vai koettiin jotakin muuta?
 - 1.3.2. Edistikö perehdytys työhön sitoutumista?
 - 1.3.3. Oliko perehdytys riittävä?
 - 1.3.4. Vaikuttivatko työkaverit perehdyttämiseen?
 - 1.3.5. Oliko perehdytyksen aikana luotettava ilmapiiri? Saiko ”ihmetellä ääneen”?
 - 1.3.6. Minkälaiset asiat vaikuttivat perehdyttämässä työhyvinvointiin positiivisesti? Entä kielteisesti?
2. Mitä kehitettävää heidän mielestään perehdyttämässä on?

