

Perehdytyskeskusteluilla tukea perehtymiseen

Esihenkilönä keskeistä työsuhteen alussa uuden työntekijän kanssa on luottamuksellisen suhteen rakentaminen, jossa on mahdollisuus puhua avoimesti oppimiseen ja osaamiseen, työhyvinvointiin ja -kykyyn sekä toiveisiin liittyvistä asioista. Jos mahdollista, alkuun esimerkiksi viikoittain ennalta sovitut lyhyetkin kohtaamisen hetket ja kuulumisten vaihdot rakentavat hyvää suhdetta ja madaltavat asioiden puheeksi ottamista, kun sitä varten ei tarvitse varata erillistä aikaa.

Nuoret odottavat, että heidät ja heidän suorituksensa noteerataan. Ole kiinnostunut työsuhteen alun sujumisesta ja perehdytyksen etenemisestä, sanoita edistymistä, onnistumisia ja työntekijän sekä hänen tekemänsä työn merkityksellisyyttä, rohkaise ja vahvista pystyvyyttä, normalisoi mahdollisia epävarmuuden ja keskeneräisyyden tunteita. Työ on yksi vain yksi osa-alue työntekijän elämästä, joten osoita työntekijälle alusta alkaen toiminnallasi ja viestinnälläsi, että olet työn sujumisen lisäksi kiinnostunut hänestä ihmisenä, jonka hyvinvoinnilla, tarpeilla, ajatuksilla ja tunteilla on merkitystä. Arvostavat kohtaamiset ovat merkityksellisiä hyvinvoinnin sekä nuoren kasvun ja kehityksen lähteitä.

Perehdytyksen edistymistä ja riittävyttä voidaan arvioida esihenkilön ja työntekijän välisissä suunnitelmallisissa perehtymiskeskusteluissa. Vakioitujen keskusteluteemojen on tärkeää ohjata avoimeen vuorovaikutussuhteeseen ja tukea perehtyjän yksilöllistä oppimisprosessia. Keskusteluissa on mahdollista vahvistaa työntekijän kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tarpeita keskittymällä työntekijäkokemuksen tarkasteluun kuten kokemuksiin työn odotuksien ja tavoitteiden selkeydestä, tarvittavista valmiuksista ja osaamisesta, työyhteisöön kiinnittymisestä ja saadusta tuesta. Onnistumisia kartoittamalla voidaan tunnistaa edistymistä ja vahvuuksia, jotka ovat yhteydessä hyvinvointiin ja myönteiseen itsetuntemukseen sekä tukevat tavoitteiden saavuttamisessa.

Lisäksi on tärkeää kysyä työntekijän sellaisia (tuen) tarpeita, joiden huomioiminen auttaisi työntekijää onnistumaan ja voimaan työssään paremmin, mikä osaltaan vie painopistettä reaktiivisesta työkyvyn tuesta kohti proaktiivista, ennaltaehkäisevää ja työkykyä vahvistavaa toimintaa. Esimerkiksi ympäristön korostuneet vaatimukset omaksua uutta nopeasti sekä runsas tieto- ja ärsyketulva voivat osaltaan lisätä oppimisen haasteiden ja kuormittuneisuuden kokemuksia. Yhtä aikaa nuoret arvostavat työelämässä joustavuutta ja yksilöllistä huomioimista sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja tasapainoa.

Kartoittamalla työntekijän kiinnostuksen kohteita tai osaamisalueita, joita hän haluaisi päästä hyödyntämään työssään, voidaan saada käsitystä työntekijän sisäisistä motivaatiotekijöistä, ja niitä huomioimalla lisätä työn merkityksellisyyden ja toimijuuden kokemuksia sekä parantaa työhön sitoutumista. Työntekijöiden tasapuolinen ja reilu kohtelu ei poissulje työntekijöiden vahvuuksien ja toisiaan täydentävien taitojen hyödyntämistä. Osallisuuden vahvistamiseksi tarvitaan kykyä tunnistaa ja hyödyntää toisistaan poikkeavaa osaamista. Esihenkilön valmentava ja jatkuvaa oppimista tukeva johtaminen vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemuksia ja edistää työntekijöiden hyvinvointia. Nuoret sukupolvet arvostavat mahdollisuutta kehittyä työssään, joten keskustelua on hyvä suunnata myös tulevaan ja työntekijän omiin toiveisiin ja tavoitteisiin, sekä toimintaan niiden saavuttamiseksi.

Seuraavalla sivulla on esitetty esimerkkejä perehtymiskeskusteluiden sisällöiksi. Eri teemoihin liittyvien väittämien ja kysymysten tavoitteena on tukea perehtyjän reflektiota ja ohjata keskustela sellaisten tekijöiden tarkasteluun, jotka tukevat työntekijän yksilöllistä oppimista ja pystyvyyttä, työn hallintaa, motivaatiota, työhyvinvointia ja kokonaisvaltaista työkykyä.

Esimerkkejä ensimmäisten perehtymiskeskustelujen sisällöistä ja teemoista (asteikollisia väittämiä ja avoimia kysymyksiä)

- Tiedän, mitä tehtävänkuvaani kuuluu ja mitä minulta odotetaan.
- Koen perehdytyksen antaneen valmiuksia onnistua keskeisissä työtehtävissä.
- Koen perehdytyksen antaneen valmiuksia toimia haastavissa tai poikkeuksellisissa työtehtävissä/ -tilanteissa.
- Koen saaneeni tukea ja palautetta esihenkilöltäni perehtymiseni tueksi.
- Koen saaneeni tukea ja palautetta työyhteisöni jäseniltä perehtymiseni tueksi.
- Koen päässeeni osaksi työyhteisöä.
- Pystyn palautumaan työstä aiheutuneesta rasituksesta.
- Mikä sinua innostaa työssäsi?
 - avoin, työn merkityksellisuuden ja sisäisten motivaatiotekijöiden kartoittaminen
- Mikä työssä on tuntunut sujuvan hyvin tai missä olet kokenut onnistuneesi?
 - avoin, onnistumisten, edistymisen ja vahvuuksien tunnistaminen
- Missä tilanteissa tai millaisiin tehtäviin kaipaat tukea ja tietoa?
 - avoin, tuen tarpeiden tunnistaminen
- Onko sinulla sellaisia (tuen) tarpeita, joiden huomioiminen auttaisi sinua onnistumaan ja voimaan paremmin työssäsi?
 - avoin, tarpeiden tunnistaminen ja tarvittavien toimien varhaisempi huomioiminen
 - (esimerkiksi oppimiseen liittyvät haasteet, terveyden- tai elämäntilanne, työn ja muun elämän yhteensovittaminen)
- Onko sinulla sellaisia erityisiä kiinnostuksen kohteita tai osaamisalueita, joita haluaisit päästä hyödyntämään työssäsi? Jos on, niin millaisia?
 - avoin, sisäisten motivaatiotekijöiden ja tavoitteiden kartoitus
- Yhdessä sovitut toimenpiteet perehtymisen edistämiseksi/ syventämiseksi.
 - avoin, suunnitelmallisuus, turvallisuuden tunne

Esimerkkejä viimeisen perehtymiskeskustelun sisällöstä ja teemoista (asteikollisia väittämiä ja avoimia kysymyksiä)

- Ymmärrän tehtävänkuvani osana suurempaa kokonaisuutta ja tunnen vastuuni.
- Koen perehdytyksen antaneen valmiuksia onnistua kokonaisvaltaisesti työtehtävissäni.
- Koen saaneeni tukea ja palautetta esihenkilöltä saavuttaakseni perehtymiseni tavoitteet.
- Koen saaneeni tukea ja palautetta työyhteisön jäseniltä saavuttaakseni perehtymisen tavoitteet.
- Saan työyhteisöni jäseniltä tukea ja apua, kun sitä tarvitsen.
- Tunnen kuuluvani työyhteisöön.
- Pystyn palautumaan työstä aiheutuneesta rasituksesta.
- Mikä työssä on tuntunut sujuvan hyvin tai missä olet kokenut onnistuneesi?
 - avoin, onnistumisten, edistymisen ja vahvuuksien tunnistaminen
- Missä tilanteissa tai millaisiin tehtäviin kaipaat tukea ja tietoa?
 - avoin, tuen tarpeiden tunnistaminen
- Onko sinulla sellaisia (tuen) tarpeita, joiden huomioiminen auttaisi sinua onnistumaan ja voimaan paremmin työssäsi?
 - avoin, tarpeiden tunnistaminen ja tarvittavien toimien varhaisempi huomioiminen
 - (esimerkiksi oppimiseen liittyvät haasteet, terveyden- tai elämäntilanne, työn ja muun elämän yhteensovittaminen)
- Mikä sinulle on erityisen tärkeää omassa työssäsi?
 - avoin, työn merkityksellisuuden ja sisäisten motivaatiotekijöiden kartoittaminen
- Millaisia toiveita tai tavoitteita sinulla on työhösi liittyen?
 - avoin, työn tavoitteiden ja urakehitystoiveiden kartoittaminen
 - Mitä voit tehdä itse toiveesi eteen tai saavuttaaksesi tavoitteesi? Mitä voimme tehdä yhdessä?
- Kokonaistyytyväisyytesi perehtymisen prosessiin
 - 1-5 tai sanallinen asteikko täysin tyytymätön – erittäin tyytyväinen
- Yhdessä sovitut asiat jatkoon ja mentorointiin liittyen.
 - avoin, suunnitelmallisuus, pystyvyyden ja turvallisuuden tunne, tuen jatkuminen perehtymisen jälkeen