

Yhteistyössä kohti toimivampaa perehdytystä

19.12.2025

Euroopan unionin osarahoittamassa *KESTO – Etelä-Pohjanmaan nuoret tekijät: osaamisella ja tuella kiinni kestävään työelämään* -hankkeessa toteutettiin syksyn 2026 aikana työpajoja Etelä-Pohjanmaan ammatillisten oppilaitosten ja SEAMKin henkilöstölle. Työpajojen tavoitteena oli kartoittaa oppilaitosten ja yritysten välisiä hyviä käytänteitä ja kehittämistarpeita liittyen mm. perehdytykseen sekä pohtia keinoja erilaisten haasteiden ratkaisemiseksi. Kartoitus jatkuu alkuvuodesta 2026 oppilaisten yhteisten työpajojen ja yrityksille järjestettävien työpajojen osalta.

KESTO-hankkeen työelämäpedagogiikan työpajoissa tämä nousi esiin erityisesti opiskelijoiden ensimmäisiin työharjoitteluihin liittyvissä keskusteluissa. Opettajien kokemusten mukaan opiskelijat muodostavat hyvin varhaisessa vaiheessa käsityksen työelämästä ja omasta osaamisestaan, ja puutteellinen perehdytys saattaa heikentää itseluottamusta sekä motivaatiota jo uran alkuvaiheessa.

Selkeät odotukset vähentävät epävarmuutta ja tukevat itsenäisyyttä

Uuden työn aloittaminen on aina merkittävä siirtymävaihe etenkin nuorelle työntekijälle. Olipa kyseessä kokenut ammattilainen, vastavalmistunut, harjoitteluun tuleva opiskelija tai kokonaan uudelle alalle siirtyvä työntekijä, ensimmäiset päivät ja viikot jättävät pitkän jäljen. Ne vaikuttavat siihen, kuinka nopeasti työ lähtee sujumaan, millaiseksi motivaatio muodostuu ja miten vahvasti työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön.

Työelämä on entistä monimuotoisempaa ja nopeammin muuttuvaa. Työtehtävät elävät, osaamisvaatimukset

kasvavat ja työyhteisöt rakentuvat erilaisista taustoista tulevista ihmisistä. Tällaisessa ympäristössä perehdytyksen merkitys korostuu: se auttaa luomaan yhteisen ymmärryksen työn tavoitteista, toimintatavoista ja vastuista sekä tukee uutta työntekijää löytämään paikkansa osana kokonaisuutta (Lindfors, 2023, s. 48).

Hankkeen työpajoissa opettajat toivat esiin, että kiireisessä työelämässä perehdytys toteutuu usein rajallisten aika- ja henkilöstöresurssien puitteissa. Perehdytys jää tällöin helposti käytännön työn ohessa tapahtuvaksi, ilman selkeää rakennetta tai ennakolta varattua aikaa. Tämä heikentää erityisesti niiden opiskelijoiden asemaa, joille työelämän toimintatavat ovat vielä vieraita ja jotka tarvitsisivat systemaattista tukea työn kokonaisuuden hahmottamiseen.

Työssä aloittamisen alkuvaihe vaikuttaa suoraan työn tuloksellisuuteen, oppimiseen ja sitoutumiseen. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa hahmottamaan työn kokonaisuuden, oman roolin merkityksen ja sen, miten oma työ liittyy muiden työhön ja organisaation tavoitteisiin. Kun perusta on kunnossa, työn aloittaminen etenee hallitusti ja itseluottamus kasvaa (Eklund, 2018, s. 99–100).

Työpajoissa korostui, että erityisesti ensimmäisessä työharjoittelussa opiskelija tarvitsee vahvaa tukea paitsi ammatillisen osaamisen, myös työelämätaitojen oppimiseen. Ilman riittävää perehdytystä opiskelija joutuu usein opettelemaan työelämän pelisääntöjä kokeilemalla ja erehtymällä, mikä lisää epävarmuutta ja kuormitusta.

Jos perehdytys jää puutteelliseksi, epävarmuus ja virheiden riski kasvavat. Epäselvät käytännöt tai oletus siitä, että asiat opitaan itsestään, johtavat helposti turhautumiseen ja väärinkäsityksiin. Tämä ei kuormita ainoastaan uutta työntekijää, vaan myös työyhteisöä, joka joutuu paikkaamaan puutteita myöhemmin. Työpajoissa tuotiin esiin, että perehdytyksen laadun vaihtelu työpaikkojen välillä – ja jopa saman organisaation sisällä – vaikeuttaa opiskelijoiden tasavertaista oppimista ja heikentää työelämässä tapahtuvan oppimisen laatua.

Selkeät odotukset vähentävät epävarmuutta ja tukevat itsenäisyyttä

Yksi perehdytyksen keskeisimmistä tehtävistä on tehdä odotuksista näkyviä. Kun työtehtävät, vastuut, tavoitteet ja pelisäännöt ovat alusta alkaen selkeitä, uuden työntekijän on helpompi suunnata omaa toimintaansa oikein. Selkeys vähentää epäröintiä ja virheitä sekä tukee itsenäistä työskentelyä ja vastuunottoa (Joki, 2021, s. 111–112).

KESTO-hankkeen työpajoissa opettajat nostivat esiin erityisiä haasteita vieraskielisten ja erityistä tukea tarvitsevien nuorten perehdytyksessä. Kielelliset haasteet, erilaiset oppimistyylit ja yksilöllinen tuen tarve edellyttäisivät suunnitelmallista ja selkeästi jäsenneltyä perehdytystä, mutta käytännössä tähän ei aina ole riittäviä valmiuksia. Ilman selkeitä ohjeita ja tavoitteita epävarmuus kasvaa ja itsenäinen työskentely vaikeutuu.

Koulutetun työpaikkaohjaajan merkitys nousi työpajoissa keskeiseksi. Osaava ohjaaja pystyy huomioimaan opiskelijan yksilölliset tarpeet, selkeyttämään tavoitteita ja luomaan turvallisen ilmapiirin, jossa kysyminen ja

erehtyminen ovat sallittuja. Tällainen ilmapiiri tukee oppimista ja vahvistaa myönteistä kokemusta työelämästä.

Perehdytys on jatkuva ja kehittyvä prosessi

Perehdytys mielletään usein lyhyeksi aloitusvaiheeksi, mutta todellisuudessa se jatkuu työn muuttuessa ja vastuun kasvaessa. Tehtävät syvenevät, itsenäisyys lisääntyy ja osaamisvaatimukset kehittyvät ajan myötä. Siksi perehdytyksen tulisi olla jatkuva ja joustava prosessi. Säännölliset keskustelut, väliarvioinnit ja palautemahdollisuudet tukevat ammatillista kasvua ja auttavat pysymään mukana muutoksissa (Ristikangas & Ristikangas, 2021, s. 238–241).

Työpajoissa tunnistettiin myös yhteistyön kehittämistarve oppilaitosten ja työelämän välillä. Opettajien rajalliset mahdollisuudet tukea työpaikkaohjaajia arjen perehdytyksessä sekä yhteisten perehdytysmallien puute nousivat esiin merkittävinä haasteina. Yhteistyön vahvistaminen edellyttää vuorovaikutuksen lisäämistä, yhteisten käytäntöjen kehittämistä ja verkostojen tiivistämistä.

Opettajien säännölliset työelämäjaksot nähtiin keinona ylläpitää opetuksen ajantasaisuutta, kun taas työnantajien osallistuminen opetukseen ja koulutuksen kehittämiseen toisi opiskelijoille realistisemman kuvan työelämän vaatimuksista. Yhteiset työpajat, tapahtumat ja tilaisuudet tukevat luottamuksen rakentumista ja yhtenäisten perehdytys- ja ohjauskäytäntöjen syntymistä.

Helena Yli-Harja
KESTO-hankkeen projektipäällikkö
SEAMK

Susanna Ojanperä
KESTO-hankkeen työelämänpedagogiikan asiantuntija
SEAMK

Lähteet

Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Grano.

Hietala, H., Kaivanto, K., & Valvisto, E. (2016). *Esimiehen käsikirja*. Balto Print.

Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (7. uudistettu painos). Kauppakamari.

Lindfors, K. (2023). *Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyyden kehittymisen tukeminen siirtymävaiheen aikana: Hypoteettinen perehdytysmalli* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. https://trepo.tuni.fi/handle/10024/150762

Pohjamies, N., Haapa, T., Kääriäinen, M., & Mikkonen, K. (2022). Nurse preceptors' orientation competence and associated factors: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing, 78*(12), 4123–4134. https://doi.org/10.1111/jan.15388

Ristikangas, M., & Ristikangas, V. (2021). *Valmentava tiimin johtaminen: Yhdessäohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä*. Alma Talent.