



Huono perehdytys se  
vasta kallista on

# Huono perehdytys voi pilata hyvän rekrytoinnin



# Perehdyttämisen sudenkuopat nro 1

## Mikä perehdytysohjelma?

- ▶ Aletaan töihin vaan
- ▶ Ei perehdyttämiskansiolla mitään tee
- ▶ Työn kautta ne asiat on ennenkin opittu

## Perehdytysohjelma on tehty

- ▶ Tsekkilista, työnkuvat
- ▶ Tukimateriaali
- ▶ Selkeät vastuut: työnantaja ja työntekijä
- ▶ Uuden työntekijän perehdyttäminen
- ▶ Muutoksiin perehdyttäminen



# Perehdyttämisen sudenkuopat nro 2

## Perehdytystä ei ole suunniteltu

- ▶ Epämääräisiä palavereita
- ▶ Kenelläkään ei ole lankoja käsissä
- ▶ Perehdyttämisen punainen lanka on hukassa

## Perehdytys on suunnitelmallista

- ▶ Vastuut ovat selkeät
- ▶ Aikataulut
- ▶ Yleisestä yksityiseen
- ▶ Annetaan tilaa kysymyksille
- ▶ Tavoitteellista





# Perehdyttämisen sudenkuopat nro 3

## Uuden työntekijän tuloon ei ehditä valmistautua

- ▶ On liian kiire oikeisiin töihin
- ▶ Kenelläkään ei ole aikaa ottaa uutta työntekijää vastaan
- ▶ Uuden työntekijän välineet eivät ole valmiit
- ▶ Avaimetkin ovat hukassa

## Uuden työntekijän tuloon on valmistauduttu

- ▶ On sovittu kuka hänet ottaa vastaan
- ▶ On varattu aikaa ja tiedotettu
- ▶ Rohkaistaan uutta työntekijää kysymään
- ▶ Työpiste ja työvälineet ovat valmiina
- ▶ Työvaatteet
- ▶ Avaimet



# Perehdyttämisen sudenkuopat nro 4

## Koeajalle ei luoda tavoitteita

- ▶ Ei kerrota
- ▶ Ei kysytä
- ▶ Ei anneta palautetta
- ▶ Ei seurata tavoitteiden toteutumista

## Asetetaan tavoitteet koeajalle

- ▶ Koeajan merkitys
- ▶ Käydään keskustelua uuden työntekijän kanssa odotuksista ja toiveista
- ▶ Kerrotaan minkälaiset odotukset ovat koeajan päättymisen jälkeen
- ▶ Seurataan ja ohjataan työntekijää
- ▶ Tehdään väli tsekkausta



# Perehdyttämisen sudenkuopat nro 5

## Tietoa, tietoa ja lisää tietoa

- ▶ Ensimmäisenä päivänä kerrotaan kaikki mahdollinen
- ▶ Kahden viikon ajan on joka päivä vähintään 7 uutta asiaa, jotka käydään hätäisesti läpi
- ▶ Lopussa kysytään, onko sinulla jotain kysyttävää, kun kaikkea ei ole ehtinyt vielä sisäistääkään?

## Askel askeleelta

- ▶ Tutustutaan työympäristöön ja työkavereihin
- ▶ Kerrotaan yleisesti yrityksestä ja sen toimintaperiaatteista
- ▶ Rohkaistaan uutta työntekijää kysymään
- ▶ Asetetaan tavoitteita



# Toimiva perehdyttäminen sitouttaa

- ▶ Vähennetään uuden työntekijän epävarmuutta ja epätietoisuutta
- ▶ Jokainen meistä haluaa kokea tulla arvostetuksi
- ▶ Motivointi auttaa pääsemään tavoitteisiin
- ▶ Jokainen haluaa lunastaa rekrytointihaastattelussa annetut lupaukset
- ▶ Henkilöstö rakentaa asiakaskokemuksen

”Kun työntekijä on sinulle tärkeä!”







Kiitos!

HHR Business Oy, Henna Nurminen

puh. 040 835 4114

[www.hhroy.com](http://www.hhroy.com)

Tykkää Facebookissa: @hhrbusiness

Seuraa Twitterissä: @HennaNurminen

