



PEREHDYTTÄMINEN

Työntekijän perehdyttäminen on tärkeä osa työsuhteen alkua. Perehdytys ja siihen käytetty aika maksavat itsensä moninkertaisena takaisin, kun työntekijä pääsee osaksi yhteisöä ja hänellä on valmiudet työtehtäviensä hoitamiseen.

Seuralla tulisi olla perehdyttämissuunnitelma. Sen avulla varmistetaan, että kaikki työn tärkeät osa-alueet tulee käytyä läpi uuden työntekijän kanssa. [Työturvallisuuskeskuksen sivuilta](#) saa ladattua valmiin muistilistan, josta voitte muokata perehdyttämissuunnitelman omaan käyttöönne sopivaksi.

Perehdyttämisessä urheiluseuran omia tärkeitä dokumentteja ovat toimintakäsikirja, kehittämiskansio ja pöytäkirjat seuran vuosikokouksista sekä hallituksen kokouksista.

Pesäpalloliitto on ottanut tavaksi perehdyttää kaikki uudet junioripäälliköt. Näissä perehdytyspalavereissa on mukana seuran junioripäällikkö ja tämän esihenkilö.

PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS

Uuden työntekijän asianmukaisella perehdyttämisellä niin hänen työtehtäviinsä kuin työyhteisöönkin on erittäin tärkeä rooli työhyvinvoinnin ja työssä viihtymisen kannalta. Perehdyttäminen voi myös toimia organisaation kilpailuetuna ja parantaa työnantajamielikuvaa sekä edesauttaa työntekijän sitoutumista. Perehdytys osana työnantajamielikuvan luomista on nähtävissä työpaikkailmoituksissa. Yhä useammin työpaikkailmoituksessa on mainittu, että työntekijä perehdytetään kattavasti tulevaan tehtäväänsä.

Perehdyttämisen tukiessa työntekijän sitoutumista voidaan ajatella, että toimiva perehdyttäminen myös vähentää perehdyttämisen tarvetta. Tästä johtopäätöksenä todettakoon, että kun perehdyttämisen hoitaa kerralla hyvin ja huolellisesti niin pitkällä aikavälillä organisaatio todellisuudessa säästää siinä aikaansa sekä resurssejaan. Lisäksi kerralla huolellisesti valmistetut perehdytysmateriaalit säästävät pitkällä aikavälillä resursseja ja nopeuttavat perehdytyksen toteuttamista.

Myös työsuojelulainsäädännössä on useita määräyksiä perehdytykseen liittyen, käytännössä perehdytysvastuu on lähiesihenkilöllä, vaikka hän voikin myös delegoida perehdytyksen osia koulutetulle työnopastajalle. Tähän liittyen haaste junioripäälliköiden perehdyttämiselle on se, että lähiesihenkilö on monissa seuroissa vapaaehtoinen toimija, joka suorittaa tehtävää oman työn ohessa. Tämän seurauksena toisinaan kohdataan tilanteita, että edes perehdyttäjä ei välttämättä osaa kertoa kaikkia työtehtäviä kerralla vaan niitä ikään kuin tipahtelee uuden junioripäällikön tehtävälistalle pikkuhiljaa.



Perehdytyksen tueksi tulisi aina tehdä kirjallinen suunnitelma, jossa tulee olla myös perehdytyksen seuranta ja arviointi. Junioripäälliköiden perehdytyksessä usein puuttuu nämä kirjalliset suunnitelmat. Erityiseksi seurannan ja arvioinnin tueksi nämä kirjalliset suunnitelmat olisivat tärkeitä.

Perehdytyksen yleiseksi tavoitteeksi voidaan nimetä sen ajan lyhentäminen mahdollisimman lyhyeksi, jolloin uudesta työntekijästä tulee organisaation kannalta tuottava.

Perehdyttämisellä on monia muitakin tavoitteita, jotka liittyvät työntekijän työhyvinvointiin, motivoitumiseen, ammatilliseen osaamiseen ja sopeutumiseen. Yksi perehdyttämisen tavoite on myös työntekijän sitoutumisen edesauttaminen. Voidaankin todeta, että perehdyttämisellä on monia tavoitteita, joista harvoin kaikkia on kirjoitettu auki. Tämä luo suuren vastuun perehdyttäjälle, varsinkin jos organisaatiossa ei ole selkeää perehdytysmateriaalia, jota olisi mahdollista hyödyntää perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Perehdytyksen johdonmukaisuutta voisikin parantaa se, että tavoitteet olisi kirjattu ylös johonkin, missä ne olisivat kaikkien saatavilla ja nähtävillä.

PEREHDYTYS URHEILUSEURASSA

Melko yleinen ongelma urheiluseuratyöntekijöiden perehdytyksessä on se, että selkeää perehdyttäjää ei välttämättä löydy seurasta. Perehdyttäjä voi olla seuran puheenjohtaja tai joku muu hallituksen jäsen tai perehdyttäjä voi olla joku toinen palkattu työntekijä, kuten edellinen junioripäällikkö tai seuran toiminnanjohtaja.

Välillä perehdyttäjää ei ole lainkaan, jos on esimerkiksi tilanne, että seurassa ei ole vuoteen toiminut ketään kyseisessä tehtävässä. Perehdyttäjän ollessa seuran puheenjohtaja tai jokin toinen hallituksen jäsen, hän on usein vapaaehtoinen, joka aiheuttaa omat haasteensa perehdytyksen toteuttamiselle. Vapaaehtoisella perehdyttäjällä ei välttämättä ole yhtä paljon aikaa tai resursseja perehdytykselle kuin palkallisella työntekijällä.

Työtehtävien yksilöllisyyden myötä seurassa ei välttämättä ole henkilöä, joka olisi tehnyt töitä aikaisemmin täysin samanlaisella työnkuvalla. Kun ajatellaan junioripäälliköiden työnkuvaa, niin siihen vaikuttavat usein sekä seuran tarpeet että uuden palkatun henkilön yksilölliset vahvuudet. Hyvä esimerkki tästä on se, että toisinaan osa junioripäälliköiden tunneista täyttyy myös valmentamisella, jos hänellä on halua ja taitoja toimia valmentajana.

Toisaalta tämä voidaan nähdä seuratyön vahvuutena, mutta se monimutkaistaa kirjallisen työ sopimuksen tekemistä sekä psykologisen sopimuksen muodostumista. Sillä personoitujen työtehtävien myötä on suurempi riski sille, että tehtävät eivät näyttäydy molemmille osapuolille täysin samanlaisina. Kun molemmat osapuolet (tässä



tapauksessa uusi junioripäällikkö ja seura) kokevat, että eivät saa työsuhteelta sitä, mitä odottavat, niin psykologinen sopimus rikkoutuu. Esimerkiksi, jos työntekijä kokee panostavansa seuran toiminnan kehittymiseen, saamatta siitä takaisin toivomaansa arvostusta, psykologinen sopimus rikkoutuu.

Kolmas selkeä haaste urheiluseurojen perehdytyksessä on, että perehdytysmateriaalit ovat usein melko puutteelliset, joka niin ikään juontaa juurensa työn yksilöllisestä luonteesta. Yksi hyvin kiinnostava kysymys onkin, löytyykö urheiluseuratyöntekijöiden perehdytyksestä tiettyjä lainalaisuuksia, jotka koetaan laajalti hyödyllisiksi riippumatta työnkuvaan liittyvistä eroista.

Voisiko näiden lainalaisuuksien avulla muodostaa jonkinlaisen yleispätevän perehdytysoppaan, jota seurat voisivat perehdytyksessä hyödyntää?