

Podcast- Perehdytyksen sudenkuopat osa 1

Heli Kekäläinen puhuu:

Hei, olen Heli Kekäläinen Vetovoimainen vanhustyö – hankkeesta. Tervetuloa kuulolle! Tämä on ensimmäinen osa podcast-sarjaa, joissa pureudutaan perehdytyksen haasteisiin ja nostetaan hieman kärjistäenkin esille perehdytyksen yleisimpiä sudenkuoppia. Kanssani keskustelemassa aiheesta on Vetovoimainen vanhustyö –hankkeen projektipäällikkö Satu Pirskanen, jolla on pitkä kokemus vanhustyöstä erilaisissa organisaatioissa johtamisen osalta. Itselläni on myös omakohtaisia kokemuksia perehdyttämisestä niin työntekijän kuin esimiehenkin näkökulmasta juuri vanhustyön työyksiköistä.

Satu Pirskanen puhuu:

Moi vaan kaikille, Haluamme tämän podcastin avulla herätellä jokaista kuulijaa pohtimaan vanhustyön perehdytystä ja sitä, miten me jokainen voisimme perehdytystä omalta osaltamme kehittää ja parantaakin. Tarkoitus on nostaa keskeisiä haasteita teille pohdittavaksi, valmiita vastauksiahan meillä ei ole antaa. Jokainen työyksikkö on erilainen ja siksi haastammekin teitä pohtimaan asioita juuri oman työyksikkönne näkökulmasta. Toivottavasti saatte tästä kuunnelmasta joitakin oivalluksia tai ideoita perehdyttämisen kehittämiseen.

Heli Kekäläinen puhuu:

Näitä podcasteja varten teimme muutamia hakuja liittyen aiheeseen perehdyttäminen ja siihen liittyvät haasteet. Tietoa perehdyttämisestä on netti pullollaan ja tässä vaiheessa voi varmasti muistuttaa, että - Vetovoimainen vanhustyö- hankkeessakin olemme tehneet pari videota perehdytyksen perusasioista. Nettihakujen pohjalta tunnistimme muutamia perusasioita ja kompastuskiviä, joita nyt avaamme tämän kuunnelman kautta. Uskoisin, että moni näitä asioita tunnistaakin, ihan jopa omasta kokemuksestaankin käsin.

Ajatellaanpa hetki sellaista asiaa, että olette saaneet vihdoin rekrytoitua aivan huipputyyppin työyhteisöönne. Voiko tässä vaiheessa jotenkin vielä tyriä? – No, huonon perehdytyksen avulla onnistuu varmasti! Nykyaikana puhutaan työntekijöiden markkinoista. Tämä tarkoittaa sitä, että kyllä työntekijät äänestävät jaloillaan ja aika varmasti lähtevät pois paikasta, missä jo alku takkuua ja kokemukset ovat huonot. Tulipa vain mieleeni, että oletteko koskaan miettineet, onko perehdytyksen laadulla ja työyhteisöön sitoutumisella jotain yhteyttä? No Satu, millaisia asioita niihin perehdyttämisen sudenkuoppiin oikein voisi kuulua? Voiko joillain teoilla tai tekemättä jättämisillä epäonnistua varmasti?

Satu Pirskanen puhuu: No esimerkiksi ASENNE. Tämähän on aika selkeä juttu. Perehdyttäjän negatiivinen asenne ja heikko panostus perehdytykseen vaikuttavat perehdyttäjän ja perehdytettävän väliseen suhteeseen. Perehdyttäjä voi luoda ennakko-odotuksia perehdytettävän taidoista, jotka eivät sitten vastaakaan odotuksia ja tämä voi aiheuttaa turhautumisen tunnetta. Millaisen fiiliksen tällaisella asenteella saakaan aikaiseksi uudelle työntekijälle? Voi olla myös niinkin päin, ettei perehdytys itsessään vastaa uuden työntekijän odotuksia ja tässä turhautuu ja pettyykin se uusi työntekijä, joka on suurella vaivalla rekrytoitu työyksikköön. Hän ehkä miettii, että oliko maailman suurin virhe ottaa työpaikka vastaan ja voisiko tässä vielä katsoakin jotakin toista työpaikkaa, jossa olisi mukavaa ja helpompaa aloittaa työn tekeminen.

Asenteeseen liittyvät asiat ovat keskeisessä osassa perehdytyksen onnistumisesta, olipa työntekijä sitten tullut tekemään lyhyttä sijaisuutta yksikköönne tai rekrytoitu vakituiseen työsuhteeseen: Millaisella asenteella otatte uuden työntekijän vastaan työyksikössänne?

Jossakin sanottiin osuvasti, että ottakaa uusi työntekijä vastaan, kuin olisitte odottaneet häntä aina! Miten jokainen työyhteisön jäsen voisi vaikuttaa siihen, että työntekijä tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön? Voisimmeko helpottaa joillakin pienillä asioilla uuden työntekijän työyhteisöön tuloa? Mihin kaikkeen tämä niin sanottu ”huono” asenne voikaan vaikuttaa? Tuleekohan tämä työntekijä uudelleen meille sijaiseksi? Mitä hän mahtaa kertoa kollegoilleen työyksiköstämme? Kannustaako hän muitakin tulemaan yksikköömme sijaiseksi?

Miettikääpä jokainen hetki sitä päivää, kun tulitte itse uuteen työpaikkaan? Mitä muistatte siitä? Muistatteko epävarmuuden? Miten suuri vaikutus oli sillä, miten teidät otettiin vastaan? Vai onko teillä kenties ikävämpiä muistoja tilanteesta? Miettikääpä edellistä uutta sijaisuuden tekijää työyksikössänne ja astukaa hetkeksi hänen saappaisiinsa; millaisella asenteella otitte hänet vastaan? Miltä hänestä on mahtanut tuntua tulla uuteen työyksikköön ja mitä hän mahtaisi kertoa teidän yksikkönne asenteesta ottaa uusi työntekijä vastaan?

Heli Kekäläinen puhuu:

Juu, herättää paljon ajatuksia. Tulee mieleen työntekijän kokemuksen merkitys. Sehän juurikin tarkoittaa sitä, että asetutaan hetkeksi katsomaan tilannetta sen uuden työntekijän tai sijaisen näkövinkkelistä. Kuinka voisimme olla parempia? Yhä useammat työyhteisöt jo tällä hetkellä taistelevat sijaisista ja työntekijöistä. Nyt jos milloin on se hetki, kun pitää olla ainakin perehdyttämisessä parempia ja auttaa perehdytyksen avulla sitouttamaan työntekijöitä tiimiin ja työyksikköön. Jossakin törmäsin tutkimukseen, että ensimmäisen kolmen kk:n sisällä on suurin riski sille, että työntekijä ei jatkakaan työtä työyksikössä. Mietin vain miten paljon perehdytyksellä ON vaikutusta työntekijän sitouttamiseen. Kannattaa huomioida aina uuden työntekijän yksilöllinen perehdytys esimerkiksi aiempi tieto- ja taitotaso. Vastavalmistuneen perehdytykseen saa satsata ehkäpä enemmän tai kiinnittää huomiota erilaisiin asioihin kuin konkarin kanssa, mutta yhtä kaikki. Molempien perehdyttäminen ja hyvä asenne koko työyhteisön osalta vaikuttavat tähän. No Satu, entä sitten? Voisimmeko epäonnistua perehdytyksessä jollain muullakin tavalla?

Satu Pirskanen puhuu:

No ei nämä vielä tähän loppuneet. Yksi varmasti haasteellisimpia asioita vanhusalan työpaikoissa on perehdytykseen liittyvä **ajanpuute ja/ tai kiire**. Ajanpuutteen vuoksi perehdyttäjillä ei ole tarpeeksi aikaa opettaa, vastata kysymyksiin tai antaa palautetta. Perehdytettävä ei ehkä tämän vuoksi ehdi kysyä kysymyksiään, jonka seurauksena oppiminen kärsii ja toki tilanne aiheuttaa epävarmuutta ja vaikuttaa moniin muihinkin asioihin.

Tämä tilanne näkyy paljonkin kentällä ja yleistä onkin se, että uudelle tulijalle kyllä suunnitellaan perehdytyspäiviä, mutta esimerkiksi sairaustapausten vuoksi perehdytettävä ”joudutaankin” ottamaan heti ns. vahvuuteen. Perehdytys unohtuu ja pahimmassa tapauksessa voi muuttua tämän uuden työntekijän selviytymistaisteluksi. Jotenkin helposti taitaa myös käydä niin, että perehdytyspäivät unohtuvat sitten uudelleen suunnitella ja heti lähdetään menemään metsikköön päin... Alkuvaiheessahan tärkeää on, että työntekijä kiinnittyy työyhteisöön ja saa vahvan tuen ja hänen kanssaan käydään läpi keskeisiä työkäytäntöjä ja toimintatapoja – tämä liittyy vahvasti potilasturvallisuuteen, laatuun ja työyhteisön toimintakulttuuriin sekä pelisääntöihin sitoutumiseen, ihan vain muutamia mainitakseni.

Heli Kekäläinen puhuu:

Ok. Tuli mieleeni vielä tällainen varmasti todellinen haaste ja tilanne liittyen tuohon ajanpuutteeseen: Lyhyissä sijaisuuksissa ei perehdyttämispäiviä suunnitella ehkä lainkaan. Miten

itsenäinen työskentely onnistuu, jos esim. työvälineitä ei osaa käyttää? Miten voisimme ratkaista tällaiset asiat omassa työyhteisössämme? Nämä ovat juuri niitä merkittäviä asioita, jotka oikeasti vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen ja kokemukseen siitä, miten hyvin asiat ovat työyhteisössä, kannattaako juuri tähän työyksikköön tulla uudelleen töihin? Olisiko tähän olemassa jonkinlainen toimintamalli tai voisiko tähän mieltä työyhteisössä jonkinlaisen hyvän mallin, jossa mietitään aidosti, miten voisi helpottaa sitä uuden työntekijän työtä ja pärjäämistä, jossa korostuisi juuri se, että työntekijälle jäisi hyvä fiilis ja edistäisi ehkä sitä, että tulee toisenkin kerran?

Satu Pirskanen puhuu:

Kyllä. Ajanpuute ja kiire ovat viheliäisiä asioita.. todellinen tilanne on sekin, että sijaisen saaminen menee niin viimetippaan, ettei klo 13.15 ole vielä tiedossa, saammeko sijaista iltavuoroon. Kiire voi näkyä esimerkiksi niin, ettei ehditä valmistautumaan. On liian kiire ”oikeissa” töissä. Kuka ottaa uuden työntekijän vastaan, kuka näyttää pukuhuoneen ja luovuttaa avaimet? Miten toimistolle löytää tai pääsee edes sisään? Miten turvataan se, että uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot asiakkaista/ asukkaista, jotta turvataan potilasturvallisuus? Mitkä ovat ne ihan ”must” –jutut, jotka on ehdittävä myös sille yhden työvuoron tekijälle kertomaan? Miten uuden työntekijän työvuorosta tai ensimmäisestä työviikostaan tehdään mahdollisimman mielekäs, innostava ja energisoiva?

Heli Kekäläinen puhuu:

Olisiko tässä kokonaisuudessa jotain, jota voisimme kohentaa esimerkiksi paremmalla ennakkoinnilla ja etukäteissuunnitelmalla? esimerkiksi etukäteisinfoa keskeisistä asioista jo ennen vuoron alkua? Millä asioilla voisi helpottaa ja sujuvoittaa työntekijän työyksikköön tuloa? Tuli mieleen jonkinlainen infopaketti tms.. joita joissakin yksiköissä jo hyödynnetäänkin. Oletteko koskaan ajatelleet, että uusi työntekijä voi leimautua huonoksi työntekijäksi siksi, että hänelle ei ole annettu aikaa perehtymiseen eikä tarvittavaa tietoa työn suorittamiseen hyvin?

Näihin pohdintoihin päätetään meidän podcastin ensimmäinen osa. Palaa kuuntelemaan vielä seuraava osa, jossa pohditaan perehdytyksen suunnitelmallisuutta! Oikein mukavaa päivänjatkoa!

Perehdytyksen sudenkuopat osa2:

Heli Kekäläinen puhuu:

Hei, olen Heli Kekäläinen Vetovoimainen vanhustyö – hankkeesta. Tämä on toinen osa podcast-sarjaa, joissa pureudutaan perehdytyksen haasteisiin ja nostetaan hieman kärjistäenkin esille perehdytyksen yleisimpiä sudenkuoppia. Kanssani keskustelemassa aiheesta on Vetovoimainen vanhustyö –hankkeen projektipäällikkö Satu Pirskanen

Mennään satu suoraan asiaan taas! Ensimmäisessä podcastissa pohdittiin muun muassa asenteeseen liittyvistä asioista ja perehdytykseen löydettävän ajan haasteista. Millaisia ajatuksia Satu sinulle tulee mieleen, kun käännämme ajatuksemme taas niihin perehdytyksen haasteisiin?

Satu Pirskanen puhuu:

Hei, tästä tuli mieleen yksi tähän kiireeseenkin ehkäpä liittyvä asia: Oletteko kuulleet tällaista sanontaa, kuin ”suoraan syvään päätyyn”.

Valitettavasti tätäkin ”muinaisjännettä” taitaa esiintyä vielä joissakin vanhustyön yksiköissä. Eli että ei meillä mihinkään perehdyttämiseen ole aikaa, suoraan töihin vaan! ja ”Työ tekijäänsä opettaa” – mentaliteetit. Toivon kyllä, ettei näin ole. Pahimmassa tapauksessa työyksikössä ei ole minkäänlaista perehdyttämishjelmaa tai suunnitelmaa. Ja tästä päästäänkin suoraan seuraavaan haasteeseen, eli siihen, ettei yksikössä ole **lainkaan perehdyttämisen suunnitelmaa**. Perehdytystä ei ole suunniteltu. On suunniteltu epämääräisiä palaverieita tai ensimmäisellä työviikolla konkarin matkassa oleminen sivustaseuraajana. Mutta loppu viimein ei ole edes päätetty, kenellä on kokonaisuuden langat käsissään uuden työntekijän perehdytysohjelmasta. Ja vaikka onkin, onko perehdyttäjä itse motivoitunut tehtäväänsä? Keneltä voi kysyä noloimmatkin kysymykset alussa?

Heli Kekäläinen puhuu: Juu, voisin kuvitella tällaisen suoraan syvään päätyyn- mentaliteetin olevan juuri se uuden työntekijän painajainen. Kyllä kannustaisin kaikkia miettimään tuota suunnitelmallisuutta ja perehdyttämisen suunnitelmaa. Kun se kerran on pohdittu kuntoon, pääsee koko työyhteisö ns. helpommalla. Kyllähän tämä kiire ja suunnitelman puuttuminen näkyvät siellä arjessa.

Ihan arkea on se, että pohditaan, kuka olikaan uuden työntekijän perehdyttäjä? Siitä väitellään työyhteisössä perehdytettävän seistessä vaivautuneena pimeimmässä kanslian nurkassa. Minä en ainakaan ota, koska mulla oli viimeviikolla kaksi opiskelijaa! Tuntuisiko kivalta? Seistä siellä nurkassa kuunnella tätä pallottelua? Kuka on se turvallinen ihminen tässä työyhteisössä? Ja onko niitä todellakin vain yksi? Muut eivät osallistu, ei kuulu minulle -mentaliteetilla. Millaisen kuvan annatte työyksiköstänne tällaisella toiminnalla?

Kun **TAVOITETILA EI OLE KENELLEKÄÄN SELKEÄ, mihin kaikkeen tämä vaikuttaakaan? Hypätäänpä taas hetkeksi sen uuden työntekijän saapikkaisiin**. Koeajalle ei luoda tavoitteita. Ei kerrota, eikä kysytä odotuksia ja toiveita. Heitetään vain uusi tyyppi suoraan työntekoon hatarin oletuksin. Ei anneta palautetta, ei seurata tavoitteiden toteutumista. Noh, Miten voidaan arvioida koeaikalaisen osaamista ja oppimista, jos sitä ei arvioida koeajalla?

Mikä on meidän työyksikössämme perehdytyksen ydin? Mitkä ovat tavoitteet ja miten niiden toteutumista seurataan? onko työyksikössämme olemassa muistilistoja tai perehdyttämisen ohjelmaa, joka takaa, että palaamme tarkastelemaan oppimista ja perehtymistä sekä tsekkaamaan, missä asioissa uusi työntekijä vielä tarvitsisi lisäohjausta ja apua?

Satu Pirskanen puhuu: Kyllä, hyvää pohdintaa. Hyvään ja suunnitelmalliseen perehdytykseen kuuluu tosiaan EDISTYMISEN SEURANTA ja PALAUTE. Kun perehdyttäviltä on kysytty esimerkiksi palautteen saamisesta, he olisivat halunneet saada enemmän palautetta perehdyttäjiltään ja kokonaisuudessaan toivoneet enemmän keskustelua. Perehtyjät kokivat, ettei perehdyttäjältä saanut apua kehittymiseen, ja taidoista sekä odotuksista tehtiin väärä oletuksia. Aika karulta kuulostaa. Mutta loppujen lopuksi tämä on aika helposti korjattavissa, eikö?

Perehdytyksen suunnitelmallisuudesta vielä. Että tämä suunnitelmallisuuden puute on yksi merkittävin tekijä, jolla voi saada paljon huonoa fiilistä aikaan ja vaikeuttaa uuden työntekijän työn aloitusta erityisen tehokkaasti. Ihan kivastihan se meni- palaute ei ehkä loppupeleissä tuota toivottua kehittymistä, vai mitä olette mieltä? Kollegiaalisuus on meidän jokaisen tehtävämme ja se pätee myös perehdyttämiseen. Me kaikki työyhteisön jäsenet osallistumme uuden työntekijän opastukseen ja olemme luomassa sitä hyvää tunnelmaa. Erityisesti vielä mainitsen nuoret ja vastavalmistuneet. Heidän osaltaan tämä palaute, keskustelu sekä vertaisarvioinnin tärkeys on ehdoton. Hehän ovat vasta kasvamassa ammattiin ja ammatillinen identiteetti kehittyy koko ajan, jokaisen keskustelun aikana.

Heli Kekäläinen puhuu:

Eikös niin, että kiinnitetään jokainen huomiota rakentavan palautteen antamiseen. Näin saamme työyhteisöön uuden sitoutuneen ja ammattitaitoisen työkaverin. Huh. No nyt kuulostaa, että ollaan saatu paljon huonoa aikaan! Vieläkö voidaan jotenkin lisää hämmentää sitä uutta työntekijää?

Satu Pirskanen puhuu:

Kylläpä vielä tulee yksi keskeinen asia mieleen.. **LIIAN PALJON LIIAN VÄHÄÄN AIKAAN.**

Tieto kaadetaan päähän seitsemällä perehdytyspalaverilla päivässä kolme viikkoa putkeen. ”Näin meillä on aina tehty, tee sinäkin näin.” Näin saadaan tehokkaasti stressihormonit nostettua kattoon heti alussa. Lopussa kysytään, onko sinulla jotain kysyttävää. Haasteena on liian lyhyt perehdytysaika tai aika hupenee ja hukkuu sairauslomien paikkaamiseen, jolloin perehdyttävä hyppää suoraan hommiin. Jokainen ehkä muistaa sen tilanteen, kun menit uuteen työpaikkaan ja näit jopa kymmeniä uusia ihmisiä ja sinulle kaadettiin tietoa ja asioita jatkuvalla syötöllä? Vai ettekö muista? Kaadut sänkyyn aivan kaikkesi antaneena jo ensimmäisen päivän jälkeen, koska asioita tuli niin paljon ovista ja ikkunoista. Seuraavana aamuna muistat ehkä lähimmän perehdyttäjäs nimen, mutta kaikki muut ovat kadonneet päästäsi 😊

Heli Kekäläinen puhuu:

No huh, muistan tämän tietoähkyn. Muistetaanhan antaa armoa uusille työntekijöille! Kaikki asiat eivät millään jää päähän heti ensimmäisellä kerralla, kovalevy ei vain ota vastaan. Tämä on hyvä myös perehdyttäjän ymmärtää, ettei sitten tule kärsimätön olo, että justhan minä tuon eilen kerroin.. miten se ei muista. Mutta joo, kylläpä tulikin haasteita. Ja kyllä pystyn jotenkin näihin kaikkiin eläytymään ja pystyn myös näitä asioita kaivelemaan muistiini omastakin kokemusmaailmastani.. Mutta eipä jäädä tuleen makaamaan, vaan mietitään rakentavasti nyt, että voisiko tämän homman hoitaa jotenkin paremmin? Vaikka ymmärrämme arjen haasteet työyksiköissä, olisiko tässä jotakin tehtävissä?

Miten siis voisimme tästä nyt ottaa opiksemme?

Satu Pirskanen puhuu:

No ainakin tulee heti mieleen, että perehdytystä helpottaa se, että työpaikan kaikki materiaalit/ ohjeet/ työnkuvat/ pelisäännöt jne. on kunnossa ja ajantasaisia. Kaikki lähtee siitä, että perehdytykselle on selkeä suunnitelma ja vastuhenkilö. Voisiko ihan alkuun, ennen ensimmäistä työpäivää, jopa kysyä uudelta työntekijältä: Mitä toivot perehdytykseltäsi? Millaista perehdytystä koet tarvitsevasi? Mikä auttaisi sinua parhaiten uudessa roolissasi? Ketä haluaisit erityisesti tavata? Yhteydenpito uuteen tiimin jäsenen alkaa parhaimmillaan jo ennen aloituspäivää, esimerkiksi sen etukäteis-perehdytys / tai infopakettin kautta.

Selvitetään työntekijän lähtötaso. Ei oleteta mitään osaamista vaan käydään asiat läpi. Keskustellaan, autetaan uutta työntekijää mäessä. Kuten tuolla jo tulikin esille, Hyvä perehdytys voi vaikuttaa suoraan työntekijän sitoutumiseen työyhteisöön ja auttaa myös siinä, että sana kiirii puskaradiossa ja saatte myös muita sijaisia helpommin työyksikköönne. Ei pidä unohtaa myöskään opiskelijoiden ohjaamista. Se kulkee käsi kädessä perehdyttämisen kanssa. Opiskelijan ohjauksen kohdalla perehdytätte tulevia työtovereitanne 😊.

Heli Kekäläinen puhuu:

Eli kertauksena vielä: Asenne on kaikessa tärkein, huomioikaa työntekijän kokemus. Tämä asenne on niin helppo asia kohentaa ja varmasti merkittävin, jos haluatte tiimiinne sen huipputyypin. Suunnitelkaa perehdytysprosessi niin, että se helpottaa myös teidän perehdyttäjien työtä ja sopikaa vastuut etukäteen. Antakaa aikaa, pitäkää huoli siitä, että huolehditte tarvittavista keskusteluista ja väliarvioinneista, tehkää perehdyttämisestä koko teidän työyhteisöön yhteinen juttu ja ylpeydenaihe. Meillä on panostettu perehdytykseen ja teemme sen laadulla ja ammattitaidolla!

Muistakaa, että panostus työntekijän perehdyttämiseen ei mene hukkaan, yleensä työntekijä sitoutuu ja kiinnittyy sitä paremmin työyhteisöön, miten te tiiminä häntä autatte ja ohjaatte. Ja olkaa kunnianhimoisia! Tukekaa jokaisen työyhteisön jäsenen ammatillista kasvua ja ottakaa se johtavaksi ajatukseksenne myös perehdyttämiseen. Perehdyttäminen ei ole 7 vkr:ta kestävä kilpajuoksu ajan kanssa, vaan vaativaa työtä, jonka avulla kasvatatte uuden työntekijän ammattitaitoa, joka pohjimmiltaan on vaikuttamassa hoidon laatuun, potilasturvallisuuteen ja koko teidän työyhteisön toimintaan. Jokainen teistä on yhtä tärkeä lenkki kokonaisuudessa!

Satu Pirskanen puhuu:

Jes, tähän on hyvä lopettaa. Paljon on siis tehtävissä. Vetovoimainen vanhustyö hankkeessa tehdään valmennusmateriaaleja muun muassa perehdyttämiseen liittyen ja löydätte näitä materiaaleja vetovoimainen vanhustyö –hankkeen nettisivuilta. www.vetovoimainenvanhustyo.fi

Sieltä löydätte apuja ja apumateriaalia perehdytyksen kokonaisuuden suunnitteluun.

Heli Kekäläinen puhuu:

Toivottavasti nyt kuuntelijat ette ajattele, että asiat ovat TOSI huonosti perehdyttämisen osalta. Toki haasteita on, ja tämän podcastin tarkoitus olikin esittää asioita tosi karrikoidusti 😊 Moni asia perehdytykseen liittyen on todella hienosti järjestetty vanhustyön työyksiköissä, mutta aina voidaan toki parantaa. Toivomme, että saatte tästä ideoita oman perehdytyksenne kehittämiseen.

Toivotamme teille mukavaa päivänjatkoa!