

Asennetekijät perehdytyksessä

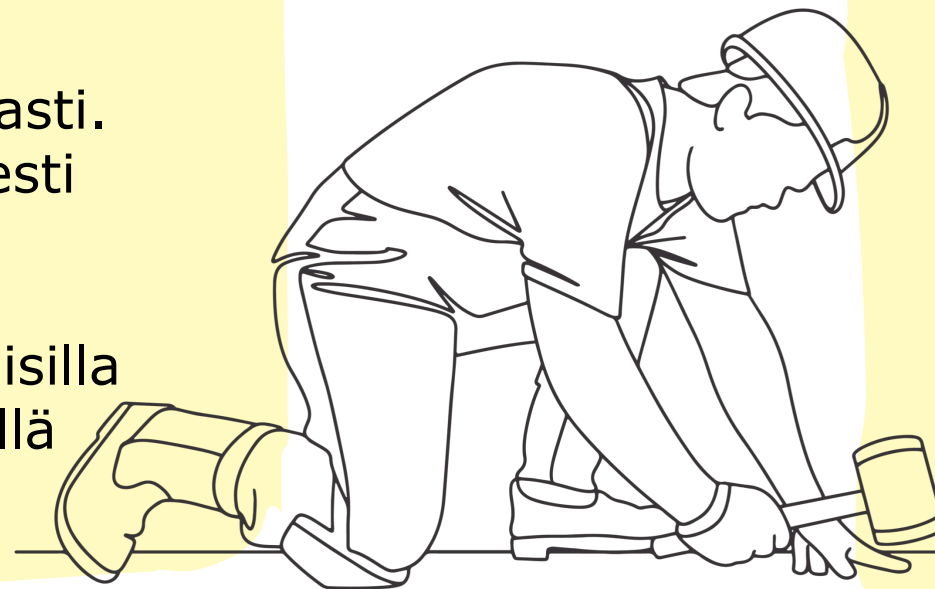
Valtasuhteet ja kulttuurierot tuottavat tyypillisesti yllätyksiä perehdyttämisessä. Tässä muutama esimerkki asioista, jotka kantasuomalainen jättää helposti huomioimatta, jos ei ole tehnyt paljon työtä muista kulttuureista tulevien kanssa.

Kulttuurierot puhututtavat

Kulttuurieroja on hyvä pitää mielessä, mutta ne eivät määritä käytöstä täysin: ihminen voi ymmärtää ja omaksua uutta kulttuuria sekä oppia uusia tapoja. Joskus se saattaa vaatia työnantajalta kärsivällisyyttä ja hienovaraisuutta.

Rakennetaan työpaikan kulttuuria

Kulttuurieroista voi puhua rakentavasti. Säännöt on hyvä avata konkreettisesti esim. syy- ja seuraus-esimerkeillä, työturvallisuuteen liittyvillä asioilla, kuluttajien turvallisuudella, mahdollisilla taloudellisilla tai maineeseen liittyvillä seurauksilla.



Valtasuhteet vaikuttavat

Tilanteesta ja taustasta riippuen työntekijöillä voi olla erilainen suhtautuminen esimerkiksi laitevahinkoihin, koska seuraukset voivat tuntua kohtalokkailta. Perehdytettävällä saattaa olla pelko tulla erotetuksi tai karkotetuksi rahasyistä, jos jokin hajoaa hänen käytössään.

Avoimuus auttaa

Perehdytyksessä selkeästi avataan, että säännöt ovat kaikille yhteiset ja kerrotaan oikea menettely- ja ilmoitustapa eri tilanteissa. On hyvä ilmoittaa, että yrityksellä on vakuutukset sattumanvaraisille vahingoille, mutta on aina toimittava järjen ja turvallisuusohjeen varalla. Asian ymmärrystä ja omaksumista positiivisessa sävyssä edistää turvallinen ja avoin ilmapiiri keskustelun aikana.

Tuodaan esille, että aina kannattaa kysyä, jos jokin herättää kysymyksiä tai ei ole toimintaohjetta asian hoitamiseksi. Perehdytettävälle on hyvä määrätä henkilökohtainen tuutori, johon on helppo olla yhteydessä matalalla kynnyksellä.

Perehdytyksen vinkit koottu Jamkin YAMK-opiskelijoiden toimesta KOHTAUTUS-projektin toimeksiannosta.



Euroopan unionin
osarahoittama

KOHTAUTUS