

ISS VIHERPALVELUIDEN PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄMINEN



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lepaa, Maisemasuunnittelu

kevät, 2017

Emilia Nykänen

Maisemasuunnittelun koulutusohjelma
Lepaa

Tekijä	Emilia Nykänen	Vuosi 2017
Työn nimi	ISS Viherpalveluiden perehdyttämisen kehittäminen	
Työn ohjaaja	Hannu Äystö	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni käsittelee perehdytystä ja perehdyttämistä viheralalla. Työni toimeksiantaja oli ISS Palvelut Oy. Tavoitteena oli selvittää perehdyttämisen nykytilannetta toimeksiantajayrityksessä, ja tehdä tutkimustulosten pohjalta kehittämissuunnitelma yritykselle. Tutkimusongelmana oli, miten kohdeorganisaation perehdyttämistä voidaan kehittää.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu perehdyttämisestä ja työnopastuksesta sekä työturvallisuudesta. Tutkimusmenetelmänä käytin määrällistä (kvantitatiivinen) tutkimusta, jonka toteutin kyselylomakkeen avulla kohdeorganisaation työntekijöille. Kyselyn tueksi käytin laadullista (kvalitatiivinen) tutkimusta toisena tutkimusmenetelmänä. Haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna ja haastateltavana oli kohdeorganisaation esimies.

Tutkimustulosten mukaan vastaajat kokivat perehdyttämisen tärkeäksi. Hyvän perehdyttämisen avulla uusi työntekijä pääsee nopeasti sisään yritykseen ja työyhteisöön. Perehdyttämiskäytännöt olivat kohdeyrityksessä olemassa, ja ne koettiin hyväksi. Perehdyttämisen laatuun ja ajankäyttöön tulisi vastaajien mielestä keskittyä tulevaisuudessa paremmin. Myös yksityiskohtaiseen koneiden perehdytykseen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

Avainsanat Perehdyttäminen, työnopastus, työturvallisuus, viherala

Sivut 41 sivua, joista liitteitä 6 sivua

Degree Programme in Landscape Design
Lepaa

Author	Emilia Nykänen	Year 2017
Subject	Development of orientation in ISS Viherpalvelut	
Supervisor	Hannu Äystö	

ABSTRACT

This thesis deals with induction and orientation in landscape industry. The employer (principal) of this work was ISS Palvelut Oy. The aim was to find out the current state of afforestation in the contracting company and to make a development plan for the company, based on the research results. The research problem was how to develop the orientation of the target organization.

The theoretical framework of the thesis consists of orientation, guidance, and occupational safety. As a research method quantitative research was used, which then was implemented to the questionnaire to the employees of the target organization. In support of the survey qualitative research was used as another method. The interview was conducted as an individual interview and the interviewee was the head of the target organization.

According to the research results the respondents felt that orientation was of high importance. With good orientation, a new employee can quickly get into the company and work community. The orientation practices were used in the target company and received well. The respondents believed that the quality and timing of the orientation should be better focused in the future. They also concluded that more attention should be paid to the orientation of the machines.

Keywords Orientation, occupational instruction and guidance, occupational safety, garden services

Pages 41 pages including appendices 6 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	LÄHTÖKOHDAT	2
2.1	ISS Palvelut Oy.....	3
2.2	ISS Viherpalvelut	3
2.3	Perehdytyskäytännöt ISS Palveluissa	4
3	VIHERALA	5
3.1	Viheralueiden ylläpito	6
3.2	Viherrakentaminen	7
4	PEREHDYTTÄMINEN	7
4.1	Mitä on perehdyttäminen?	7
4.1.1	Perehdyttämisen tavoitteet	7
4.1.2	Perehdyttämisen suunnittelu	8
4.1.3	Miksi perehdyttäminen on tärkeää?	10
4.1.4	Perehdyttämisen hyödyt	11
4.2	Työnopastus	11
4.2.1	Työnopastuksen suunnittelu	12
4.3	Työturvallisuus	13
4.3.1	Työtapaturmat.....	15
5	PEREHDYTTÄMISTÄ KÄSITTELEVÄT LAIT JA SÄÄNNÖKSET	15
6	TUTKIMUSMENETELMÄT	16
6.1	Kyselyn tulokset	17
6.2	Tulosten analysointi	22
6.3	Haastattelun tulokset ja analysointi.....	25
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	27
	LÄHTEET	30
	HAASTATTELUT.....	35

Liitteet

Liite 1	Kyselylomake
Liite 2	Haastattelurunko
Liite 3	Perehdyttämistä käsittelevät lait ja säännökset
Liite 4	Perehdyttämisen kehittämissuunnitelma ja aikajana

1 JOHDANTO

Monet työtapaturmat johtuvat työympäristön puutoksista sekä perehdyttämisen laiminlyönnistä. Perehdytys luo edellytykset turvalliseen ja tulokkaaseen työskentelyyn. Se on työntekijän sekä työnantajan etu. Perehdyttämisellä vähennetään tapaturmariskejä ja työn psyykkistä kuormitusta, kun työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset sekä työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja (Penttinen & Mäntynen, 2009.) Perehdyttämisen suunnitteluun ja järjestämiseen tulee järjestää tarvittava aika ja paikka.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijän opastusta työtehtäviin. Perehdyttämiseen kuuluu tärkeänä osana myös työnopastus ja työturvallisuus. Perehdyttäminen on luonteeltaan yleisempää ja esittelee yleisiä toimintamalleja, kun taas työnopastus opastaa työntekijän työtehtävään. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan muun muassa työntekijän turvallisesta työympäristöstä.

Opinnäytetyöni tilaajana oli ISS Palvelut Oy/ISS Viherpalvelut. ISS Viherpalvelut on osa Suomen kolmanneksi suurinta yksityistä työnantajaa, ISS Palvelut Oy. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ISS Viherpalveluiden perehdyttämisen nykytilanne sekä tutkimusmenetelmien avulla saatujen vastausten perusteella tehdä toimeksiantajayritykselle kehittämissuunnitelma tuleville perehdytyksille. Opinnäytetyössäni halusin selvittää, mitä on perehdyttäminen, miksi se on tärkeää ja miten toimeksiantajayritys voisi kehittää omia perehdyttämiskäytäntöjä. Tutkimusmenetelmänä käytetty kysely toteutettiin toimeksiantajayrityksen työntekijöille. Esimiehelle tekemäni haastattelun vastaukset tukivat hyvän perehdyttämisen periaatteita sekä opinnäytetyöni viitekehystä.

Työskentelin opinnäytetyön tekemisen aikaan itse ISS Viherpalveluilla. Olin mukana kehittämässä kevään 2016 perehdyttämistä sekä laatimassa perehdytysopasta. Tätä kautta mielenkiintoni aiheeseen heräsi ja opinnäytetyön aihe muodostui.

2 LÄHTÖKOHDAT

Aloitin työt ISS Viherpalveluiden pääkaupunkiseudun toimipisteellä vuonna 2012. Opiskelin silloin edellistä viheralan tutkintoa ja etsin harjoittelupaikkaa. ISS Viherpalveluilta sain harjoittelupaikan ja jäin harjoittelun jälkeen kesätöihin viherpalveluille. Seuraavana vuonna jatkoin työskentelyä ISS:llä tiiminvetäjänä. Työskentelin ISS Viherpalveluilla viisi vuotta, jonka aikana osallistuin itse kolmeen perehdytykseen. Aloittaessani työni sain todella kattavan perehdytyksen. Perehdyttämisen sisältö koostui muun muassa yrityksen toimintatapojen sekä käytännön asioiden läpikäymisestä. Tämän lisäksi kiersimme pienissä ryhmissä pisteitä, joissa meille esiteltiin työkoneita ja niiden käyttöä. Perehdyttämiseen oli varattu tarpeeksi aikaa ja se oli mielestäni hyvin järjestetty. Koko viherpalvelu oli mukana järjestämässä perehdyttämistä, joka oli monipuolinen ja selkeä. Lisäksi se antoi hyvät lähtökohdat työn tekemiselle. Seuraavat kaksi perehdyttämistä, joihin osallistuin, sisälsivät vain käytännön asioiden läpikäymistä. Aikaa näihin perehdyttämisiin oli varattu noin kaksi tuntia.

Opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle koulussa saadusta kehittämissuunnitelmatehtävästä. Tehtävänä oli valita yritys, jolle tuli suunnitella kehittämissuunnitelma. Mietimme ryhmän kanssa, mille yritykselle voisimme tehdä suunnitelman. Työskentelin tuolloin ISS Viherpalvelussa ja kokemuksen mukaan viherpalveluiden perehdytys vaati kehittämistä. Päädyimme valitsemaan perehdyttämisen aiheeksi, jonka ISS Viherpalveluiden esimies hyväksyi.

Esitelyämme työn ISS Viherpalveluiden esimiehelle ja palveluohjaajalle, esimieheni kysyi minulta, haluaisinko päivittää viherpalveluiden perehdytysoppaan, sekä pitää perehdytyksen uusille työntekijöille. Käytännölläheisen perehdytysoppaan tekemisen myötä mielenkiintoni perehdytystä kohtaan heräsi. Aihe oli hyvä ja perehdytyksen päivittämiselle oli selkeästi tarvetta. Olin vuosien aikana miettinyt miksi perehdytys muuttui niin paljon siitä, minkä itse sain. Yrityksessä oli tapahtunut paljon henkilöstömuutoksia, minkä takia perehdytys saattoi jäädä toissijaiseksi. Näin asian ei kuitenkaan kuuluisi mielestäni olla. Opinnäytetyöni aihe on tärkeä ja perehdyttämiseen sekä sen kehittämiseen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Toimeksiantajayrityksessä perehdyttämiskäytännön olivat olemassa, mutta työnopastus oli puutteellinen ja aikaa perehdyttämiseen ei ollut järjestetty tarpeeksi. Työskennellessäni ISS Viherpalveluilla näin vuosien aikana puutteita perehdyttämisen osalta. Aloittaessani työni sain hyvän perehdytyksen, mutta seuraavat perehdyttämiset eivät vastanneet odotuksiani. Perehdytys kesti vain muutaman tunnin eikä työnopastusta työhön järjestetty ollenkaan.

2.1 ISS Palvelut Oy

ISS Palvelut on Suomen johtava kiinteistö- ja toimitilapalveluyritys. ISS toimittaa sekä yksityiselle että julkiselle sektorille henkilöstövaltaisia tukipalveluita. ISS:llä on monipuolinen palveluvalikoima ja se sisältää turvallisuuspalvelut, ruokailupalvelut, siivouspalvelut, kiinteistön ylläpitopalvelut ja tukipalvelut sekä kokonaispalveluratkaisut (ISS Palvelut Oy, n.d.). Palveluita on mahdollista tilata yksittäisinä palveluina sekä palvelukokonaisuuksina, jonka avulla asiakas saa täyden keskittymisen omaan ydinliiketoimintaansa. Monipuoliset palvelut kattavat ylläpito- ja tukipalvelut kiinteistön omistajille ja käyttäjille.

Suomessa ISS:n virallinen nimi on ISS Palvelut Oy. ISS Palvelut kuuluu ISS-konserniin, joka toimii myös kansainvälisesti, yli 77 maassa. Suomessa henkilökuntaa on yhteensä noin 10 000. ISS-konserni on perustettu vuonna 1901 Kööpenhaminassa, Tanskassa. ISS Palveluiden toiminta perustuu korkeatasoiseen valtakunnalliseen osaamiseen ja hyvään paikallisasiantuntemukseen. Toiminnan lähtökohtana on asiakkaan näkökulmasta ammattitaitoisuus, tuloksellisuus, luotettavuus ja kumppanuus (Brändimanageri, n.d.).

ISS Palveluilla on kattava palvelukonsepti, joka räätälöidään asiakkaan tarpeisiin. Tällaisella palveluratkaisulla saadaan lisäarvoa asiakkaan liiketoiminnalle. ISS Palvelut kehittää omaa toimintaansa pitkäjänteisesti ja asiakaslähtöisesti palvelun asiakkaan ydintoimintaa. Toiminnan kehittäminen tapahtuu yhteistyössä asiakkaiden ja alan asiantuntijoiden kanssa. Erilaiset asiakaslähtöiset ratkaisut tehostavat toimintaa ja säästävät heidän resurssejaan. (Tammisto, 2016.)

ISS Palveluiden päivittäisiä periaatteita ohjaavat arvot: rehellisyys, yrittäjäisyys, vastuu, laatu ja kyky aikaansaada tuloksia. ISS:n arvoissa korostuu lisäksi sitoutuminen asiakkaisiin, muihin työntekijöihin sekä ISS:n yhteisiin toimintatapoihin. (Harju, 2015.)

2.2 ISS Viherpalvelut

ISS Viherpalvelut on yksi ISS Palveluiden yksiköistä. ISS Viherpalvelut on toiminut osana ISS kiinteistöhuoltoa vuoteen 2008 asti, jonka jälkeen se on toiminut itsenäisenä palveluyksikkönä (ISS Palvelut Oy n.d., 4). Viherpalvelut voi tarjota omana yksikkönään viheralan asiantuntijapalveluita tehokkaammin ja keskitetympin. Näin tuotetaan myös asiakkaalle lisäarvoa. ISS Viherpalvelut tarjoaa monipuolisesti eri viheralan asiantuntijapalveluita asiakkaille. Palvelutarjonta koostuu viherkasvihuollosta, viheralueiden ylläpito-, saneeraus- ja konsultointipalveluista. Viherpalveluilla on kattava palvelukonsepti ja tehtävänä on räätälöidä tapauskohtaisesti palveluratkaisut, joilla tuotetaan lisäarvoa asiakkaan liiketoiminnalle (ISS Palvelut Oy n.d., 3). Toimenpiteet, joilla saavutetaan mahdollisimman pitkä käyttöikä kiinteistön ja viheralueiden huomioidaan ISS Viherpalveluilla.

Lisäksi kiinnitetään huomiota, että alueet ovat edustavia ja kunto käyttäjäystävällinen.

ISS Viherpalveluiden asiakkaita ovat muun muassa eri kiinteistön omistajat, kunnat, seurakunnat ja yritykset. Myös ISS Palveluiden asiakaspalvelu kuuluu tähän asiakaskuntaan. Suurin ISS Viherpalveluiden tuottama palvelu on viheralueiden ylläpitopalvelu. Viheralueiden ylläpitoa suoritetaan pääasiassa hoitosopimuksina (ISS Palvelut Oy n.d., 28). ISS Viherpalveluissa työskentelee viheralan ammattilaisia, muun muassa hortonomeja ja puutarhureita.

2.3 Perehdytyskäytännöt ISS Palveluissa

ISS:n perusarvojen mukaisesti jokaisen työntekijän, myös vuokratyöntekijöiden, tulee saada perehdytys tehtäväänsä (ISS Palvelut Oy n.d., 24). Lähiesimies vastaa perehdytyksen suunnittelusta, aikataulutuksesta ja toteutumisesta. Perehdytyskortti allekirjoitetaan perehdytyksen toteututtua yhdessä uuden työntekijän kanssa. Esimies toimittaa perehdytyskortin eteenpäin. ISS:n perehdytyskäytäntöjen esittely taulukossa 1.

Kohderyhmä	Keskittetyt	Esimiehen vastuulla
Työntekijät	Tervetuloa Taloon -tilaisuus Perehdyttämisoas Perehdyttämiskortti	Tehtäväkohtainen perehdytys Asiakaskohtainen perehdytys Työturvallisuuskortti, Tieturva -pätevyudet, ruiskuttajatutkinto yms.
Esimiehet	Tervetuloa Taloon -verkkokurssi ISS Way 1,2	Tehtäväkohtainen perehdytys Asiakaskohtainen perehdytys ISS järjestelmät ja prosessit VYL:n kurssit
Muut toimihenkilöt		Tehtäväkohtainen perehdytys Asiakaskohtainen perehdytys ISS järjestelmät ja prosessit

Taulukko 1. Perehdytyskäytäntö ISS Palveluissa (ISS Palvelut Oy n.d., 25).

ISS:n perehdytysjakso alkaa työsopimuksen allekirjoittamisesta ja kestää koeajan loppuun. ISS:llä noudatetaan yhdenmukaista toimintatapaa, joka etenee perehdytysprosessin mukaisesti (Kytölä, 2016). Näin varmistetaan, että jokaiselle uudelle työntekijälle perehdytysprosessi on samanlainen.

Perehdyttäminen alkaa tutustumalla työntekijän tehtävänkuvaan ja samalla kartoitetaan perehdytettävän aiempaa osaamista. Henkilökohtainen perehdytysuunnitelma sisältää tehtäväkohtaisen perehdyttämisen ja työnopastuksen (Kytölä, 2016). Lisäksi perehdytetään ISS yrityksenä, työturvallisuusasioihin ja asiakkaisiin sekä työkohteisiin.

Perehdytysprosessin aikana uudelle työntekijälle järjestetään seuranta-lavereja, joissa esimiehen kanssa keskustellaan muun muassa miten ensimmäiset viikot ovat sujuneet ja ovatko suunnitellut perehdytykset toteutuneet. Perehdytysprosessin päätyttyä sekä perehdytettävä, että esimies allekirjoittavat perehdytyskortin (Soininen, 2017). Tämän jälkeen esimies dokumentoi perehdyttämisen toteutuneeksi ja päättyneeksi.

ISS Palveluilla on yhteiset perehdytysmateriaalit, joita käytetään perehdyttämisen tukena. Materiaalit käydään läpi uuden työntekijän kanssa perehdytyksen alkuvaiheessa. Perehdytysmateriaaleista löytyy muun muassa tervetuloa taloon- oppaita, tehtäväkohtaiset perehdyttämisohjeet eri yksiköille, työturvallisuus- ja työterveysasiat. Materiaalit ovat sekä suomeksi että englanniksi.

Viherpalveluiden yksikössä uusille työntekijöille jaetaan tiimeittäin viherpalveluiden perehdytysopas. Perehdytysoppaasta voi tarkastaa ISS:n toimintatapoja ja se opastaa turvalliseen ja laadukkaaseen työskentelyyn. Opas ei kuitenkaan korvaa konkreettista työnopastusta. Uusille työntekijöille järjestetään Tervetuloa Taloon -tilaisuus, jonka materiaali löytyy myös kirjallisena. Kaikille työntekijöille työturvallisuuskorttikoulutus on pakollinen. (ISS Palvelut Oy n.d., 25.)

3 VIHERALA

Puutarhaliitto ry (2008) on määritellyt viheralaan kuuluvaksi viheralueiden ylläpidon ja rakentamisen, viheralueiden suunnittelun, materiaali tuotannon, myynnin, hallinnon sekä alan koulutuksen, neuvonnan ja tutkimuksen. Viheralalla voi työskennellä viherrakentamisen tai viheralueiden ylläpidon tehtävissä esimerkiksi kuntien, yritysten ja seurakuntien palveluksessa. Viheralueiksi katsotaan pihat ja taajamat tai taajamavyöhykkeiden alueet. Alueiden tehtävänä on mahdollistaa ulkoilu-, urheilu- ja leikkitoiminnot sekä täyttää kaupunkirakenteen jäsentämisen vaatimukset. Lisäksi tulevat myös kulttuuriset, ekologiset, esteettiset, hygieeniset ja liikenteelliset vaatimukset. (Soini 2009, 10.)

Viheralalla lyhyt kasvukausi ja kylmä talvi rajoittaa paljon, etenkin ylläpidon ja viherrakentamisen tehtävissä. Viheralan monipuolisuus luo kuitenkin mahdollisuuksia tehdä esimerkiksi vihersisustusta, suunnittelua, viherkasvien huoltoa ja varusteiden kunnostusta ympärivuotisesti. Talvisin voi myös tehdä leikki- ja liikunta-alueiden sekä kiinteistöalueiden ylläpitoa, esimerkiksi hiekotusta ja lumenaurausta (Ammattinetti, n.d.). Viheralan arvostus on kasvussa, ja se katsotaan kuuluvaksi osaksi ympäristön perusparantamista ja -rakentamista. Asunto lähiöiden peruskorjauksiin liitetään usein myös pihojen kunnostus.

3.1 Viheralueiden ylläpito

Vihersektorilla ylläpidon osuus voidaan jakaa rakennusvaiheen jälkeiseen takuuajan hoitotyöhön sekä alueiden ylläpitoon (Eskola 2003, 68). Viheralueiden ylläpidon tehtäviin kuuluvat muun muassa nurmikon leikkaus, leikkipaikkojen ja käytävapintojen kunnosta huolehtiminen, pensaiden ja kukkien hoito, niittyjen niitto sekä puiden leikkaus. Lisäksi kasvillisuuden, nurmikoiden, pinnoitteiden, varusteiden ja rakenteiden hoitaminen sekä viheralueiden puhtaanapito. (Oulun kaupunki, n.d.) Ympäristön hyvän kunnon ylläpitämiseksi erilaiset hoitotyöt ovat (Eskola 2003, 68).

Valtakunnallinen viheralueiden hoitoluokitus on käytössä monissa kunnissa ja kaupungeissa (Soini 2009, 15). Hoitoluokat (taulukko 2) jaetaan kolmeen pääluokkaan: rakennettu viheralue A, avoin viheralue B ja taajamametsä C. Viheralueita hoidetaan hoitoluokassa määritellyn tavoitteen mukaisesti. Hoitoluokituksessa taajaman viheralueita ovat muun muassa ulkoiluun ja urheiluun liittyvät viheralueet, virkistysalueet, kortteleiden pihat, puistot ja suojaviheralueet (Soini 2009, 15). Alueen käyttötarkoitus, rakentamisaste, asema kaupunkikuvassa ja luonnonominaisuudet vaikuttavat hoitoluokituksen valintaan. Hoitoluokituksen hyötyinä ovat toimijat (maankäytön rakentajat, suunnittelijat, ylläpitäjät ja viheralueiden käyttäjät), jotka toimivat yhteisymmärryksessä viheralueiden yleisilmeen, käytön, laadun ja hoidon osalta (Häggman, 2007).

A RAKENNETUT VIHERALUEET	A1 Edustusviheralueet
	A2 Käyttöviheralueet
	A3 Käyttö- ja suojaviheralueet
B AVOIMET VIHERALUEET	B1 Maisemapelto
	B2 Käyttöniitty
	B3 Maisemaniitty ja laidunalue
	B4 Avoin alue ja näkymä
	B5 Arvoniitty
C TAAJAMAMETSÄT	C1 Lähimetsä
	C2 Ulkoilu- ja virkistysmetsä
	C3 Suojametsä
	C4 Talousmetsä
	C5 Arvometsä
E ERITYISALUE	
S SUOJELUALUE	
R MAANKÄYTÖN MUUTOSALUE	
O HOIDON ULKOPUOLELLA OLAVA ALUE	
P PUHTAANAPITOLUOKITUS	

Taulukko 2. Viheralueiden hoitoluokat (Soini 2009, 15).

3.2 Viherrakentaminen

Viherrakentaminen tarkoittaa viihtyisän ja toimivan pihan tai viheralueen rakentamista pihasuunnitelmasta (Lännen maisemarakennus, n.d.). Viherkentäjät voivat tehdä muun muassa kasvillisuuden suojaus- ja siirtotöitä, maarakentamista, päällysteiden rakentamista kuten kiveyksiä, portaiden ja muurien rakentamista sekä ulkoliikunta-alueiden rakentamista (Soini 2009, 10). Tavoitteena viherrakentamisella on teknisen ja erilaisten rakenteiden rakentaminen. Lisäksi tavoitteena on luoda viheralueille sellaiset olosuhteet ja lähtökohdat, että kasvillisuudella on mahdollisuus kehittyä kasvityypilleen ominaiseksi viheralueen osaksi (Soini 2009, 11).

Viherrakentamiseen vaikuttaa vuodenaikojen vaihtelu ja työlle on tyypillistä kausiluontoisuus. Pääsääntöisesti viherrakentamisen työkausi ajoittuu sulan maan kauteen, sillä talvi asettaa maan jäätyminen myötä suurimmat rajoitukset vihertöiden jatkamiselle. Vaikka työmenetelmien, työkalujen ja välineiden kehittymisen puolesta talvikaudella voisi työskennellä osittain, kustannusten nousu lisääntyvän energiankulutukseen ja työmäärään on liian korkea. Viherrakennustöiden tyypillisiä toteuttajia on muun muassa kunnat ja kaupungit, rakennusliikkeet, valtion laitokset ja yksityiset yritykset. (Soini 2009, 11-12.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

4.1 Mitä on perehdyttäminen?

Pirkko Kangas (1995, 47) jakaa perehdyttämisen kolmeen osaan: työpaikkaan tutustumiseen, työyhteisöön tutustuminen sekä työnopastukseen. Perehdytyksellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikan organisaation, toimintatavat, työyhteisön ja työtehtävänsä. Perehdytys on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Uuden työntekijän on helpompi sopeutua työpaikkaan- ja yhteisöön perehdytyksen avulla. Laadukkaan perehdyttämisen järjestäminen vuosittain on tärkeää, koska viheralalla työntekijöiden vaihtuvuus on suuri ja työkalujen hyvä hallinta on ensiarvoisen tärkeä työntekijöiden turvallisuustekijä.

Kaikki työntekijät kuuluvat perehdyttämisen piiriin: vakituiset, kesä-, kausi- ja vuokratyöntekijät sekä harjoittelijat, ulkomaalaiset ja esimiehet (Välämäki 2016, 8.) Vanhojen työntekijöiden uudelleen perehdytystä ja työnopastusta tarvitaan silloin kun työtehtävät-, välineet- tai menetelmät muuttuvat.

4.1.1 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisen päätavoitteena on oppiminen. Tavoitteiden määrittelyn jälkeen suunnitelmaan perehdytysohjelman sisältö esimerkiksi aikataulu ja

apuvälineet. Perehdyttäminen pitää ajatella perehdytettävän näkökulmasta: mitä tietoja ja taitoja perehdytettävän tulisi oppia, missä ajassa ja miten hyvin? Perehdyttämistä järjestäessä tärkeää on, että perehdytettävien yksilölliset erot huomioidaan. Perehdytysohjelmat voivat olla yksilöllisiä, jolloin on helpompi huomioida perehdytettävän oppimistavat. Perehdytys pidetään usein kuitenkin isommalle ryhmälle, joten yksilöiden oppimistavat on vaikea huomioida sillä hetkellä. Jälkeen päin tulisi kuitenkin seurata onko kaikki perehdytys asiat ymmärretty. Erilaisten oppijoiden liiton (n.d.) mukaan oppimisvaikeus liitetään yleensä koulumaailmaan, vaikka esimerkiksi hidas lukeminen ja työläs kirjoittaminen näkyvät myös työpaikoilla. Työtehtävien oppiminen on tehokkainta, silloin kun henkilöä pystytään opastamaan hänen oppimistyyliinsä huomioiden. Vaikka oppimistyyliä ei tiedettäisikään, tulisi perehdyttäminen järjestää mahdollisimman monipuolisesti hyödyntäen erilaisia perehdytysmateriaaleja.

Suurimmillaan perehdyttämisen tarve on silloin, kun nuori työntekijä tai työntekijä, joka on uusi alalla, aloittaa yrityksessä (Borgman & Packalén 2002, 120.) Perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä tai työtehtävästä toiseen siirtyvä työntekijä pystyy mahdollisimman pian työskentelemään itsenäisesti ja vastuullisesti. Liukkola, Jaakkonen & Suvanto (2002, 78) toteavatkin, että kun työntekijä oppii työssään, se lisää heidän arvoa yritykselle. Tärkeää on, että työntekijälle luodaan myönteinen vaikutelma työpaikasta sekä kannustetaan ja rohkaistaan häntä. Kannustaminen sitouttaa työntekijän paremmin sekä työhönsä että työpaikkaan. Perehdyttämisellä vähennetään myös virheitä, turvallisuusriskejä ja poissaoloja. Lisäksi työn psyykinen kuormitus ja tapaturmariskit vähenevät, kun työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset sekä työympäristö ja työtehtävät ovat tuttuja (Mäntynen & Penttinen, 2009.)

Perehdyttämisen onnistuminen vaikuttaa työntekijän mielikuvaan työyhteisöstä ja työnantajasta (Kuntatyöntajat, 2011). Hyvään perehdytykseen kuuluu asioiden kertaaminen ja syventäminen työsuhteen jatkuessa pidempään. Penttisen ja Mäntynen (2009) mukaan perehdytys voidaan ajatella työnantajan investointina, jonka avulla henkilöstön osaamista lisätään ja laatua parannetaan. Lisäksi tuetaan työntekijän työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia. Perehdytyskäytäntöjä tulisi päivittää ja kehittää tasaisin väliajoin.

4.1.2 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttämisen huolellinen suunnittelu tuo johdonmukaisuutta ja tehokkuutta yrityksen toimintaan. Perehdyttämisen lähtökohtana on toimiva henkilöstöpolitiikka sekä henkilöstöasioihin liittyvät yleiset periaatteet ja pelisäännöt (Kangas 2000, 7). Henkilöstöpolitiikalla määritellään esimerkiksi mihin tehtävään palkataan koulutettuja ja ammattitaitoisia henkilöitä ja mihin tehtäviin taas henkilöitä, joita yritys itse kouluttaa. Oleellisena asiana yrityksen tulisi miettiä myös käyttävätkö he osa-aikaisia, sijaisia, vuokratyöntekijöitä, oppisopimusopiskelijoita tai työssäoppijoita. Tärkeää

on myös pohtia, miten erilaiset ihmiset ja ryhmät perehdytetään ja koulutetaan (Hämäläinen & Kangas 2008, 6).

Yritysten, etenkin suurten, kannattaa määrittää perehdyttäjät, systematisoida perehdyttämistoiminta sekä etenkin varmistaa perehdytyksen onnistuminen (Helsilä 2002, 52). Perehdytysuunnitelma ei ole toimiva ilman sopivaa perehdyttäjää. Työsuojelulainsäädännössä on määritelty useita työnantajaa koskevia määräyksiä liittyen perehdyttämiseen ja sen järjestämiseen. Vastuu perehdyttämisen järjestämisestä, suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta on aina lähimmällä esimiehellä. Työnjohtaja tai lähiesimies vastaa yleensä perehdyttämisestä, johdon antamien ohjeiden mukaisesti (Hämäläinen, Mäkeläinen & Santalahti 2005, 4). Esimies voi myös delegoida erilaisia perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä koulutetulle opastajalle. Perehdyttäjän valinnalla on iso merkitys perehdyttämisen onnistumiseen. Työntekijän kiinnostus perehdytystä kohtaan voi lopahtaa nopeasti, jos perehdyttäjä haluaa hoitaa homman silmänräpäyksessä (Saarikko, 2015). Perehdyttäjän tulisi olla alan ammattilainen ja tuntea yrityksen toimintatavat perusteellisesti. Lisäksi hänellä tulee olla vahva ammatitaito ja kyky tulla toimeen eri ympäristöistä tulevien ihmisten kanssa. Perehdyttäminen on vaativa vuorovaikutustilanne, jossa organisaatiokulttuurin tapoja ja osaamista siirretään uudelle henkilölle. (Moisalo 2010, 103.) Perehdyttäjän tulisi myös olla motivoitunut sekä opastaa perehdytettäviä myönteisellä asenteella. Hyvällä perehdyttäjällä on taito saada erilaiset oppijat oppimaan.

Perehdytyksen suunnittelun apuvälineenä voidaan käyttää esimerkiksi yrityksen valmista perehdytyspohjaa tai muita apumateriaaleja. Kauhanen (2003, 88) toteaa, että monissa yrityksissä perehdyttämistä varten on laadittu muistilistoja. Näiden avulla varmistetaan kaikki keskeiset asiat, joita perehdyttämisen aikana on käsitelty. Uusi työntekijä saa ensimmäisenä työpäivänä paljon uutta tietoa ja apumateriaalit tukevat hyvin asioiden muistamista. Apumateriaaleina voidaan käyttää esimerkiksi tervetuloa taloon -oppaita, perehdyttämisohjelmia, työpaikan internet-sivuja tai perehdytyskansiota. (Kangas 2000, 10.) Perehdyttämisessä on myös tärkeää huomioida suullisen vuorovaikutustilanteen merkitys. Sitä ei voida korvata kirjallisella materiaalilla (Helsilä 2002, 52). Isoissa yrityksissä perehdytykselle on usein valmiina yleisluonteinen runko, jota voidaan soveltaa perehdytystilanteen ja yksikön mukaan.

Kirjallinen perehdytysmateriaali on hyvä apuväline perehdyttäjäille sekä perehdytettäville. Materiaalin avulla perehdyttäjän on helppo seurata, että suunnitellut asiat käydään läpi. Perehdytettävä saa samalla kokonaiskuvan työhön liittyvistä tehtävistä. Uuden työntekijän oppiminen voidaan varmistaa antamalla hänelle mahdollisuus tutustua perehdytysmateriaaliin ennen varsinaista perehdyttämistä. Oppimista voidaan tukea myös antamalla perehdyttämisen aikana katsottavaksi videoita, esitteitä tai monisteita (Kangas 2000, 10). Perehdytysohjelman antaminen myös heti perehdyttämisen alussa auttaa työntekijän oppimista. Lisäksi hän kokee, että

häntä on odotettu ja hänelle on annettu aikaa päästä työhön sisälle (Österberg 2005, 97). Uutta työntekijää perehdyttäessä, perehdyttäjän on hyvä käyttää tarkistuslistaa. Lista auttaa varmistamaan, että perehdytys täyttää viranomaisvaatimukset ja tilan toiminnan laatuvaatimukset. Työtaturman sattuessa asiakirja todistaa, mihin työtehtäviin työntekijä on saanut opastusta. (Leppälä & Lätti 2010, 8.) Listan avulla varmistetaan myös, että käsitellyt asiat on opittu ja ymmärretty.

Perehdytys voidaan katsoa alkavaksi jo työhönottovaiheessa. Pääpaino perehdyttämisellä on työsuhteen alussa, kuitenkin perehdytys on jatkuva prosessi, jolla oman työpaikan toimintaa parannetaan jatkuvasti (Leppälä, Lätti & Tuure 2010, 6). Ennen perehdytystilaisuutta työnantajan tulee suunnitella, mitä voi tehdä etukäteen. Perehdytyksen sisältö ja aikataulu vaihtelevat työntekijän koulutuksen ja työkokemuksen mukaan. Uusi työntekijä tarvitsee enemmän aikaa perehdyttämiseen, kuin kokenut työntekijä. Jokainen uusi työntekijä, taustasta riippumatta, tarvitsee huolellisen perehdytyksen uuteen työpaikkaan (Harjanne, Höykinpuro, Lehtoranta, Luukkanen, Mäkinen, Rauramo, Savinko, Sipilä, Virta & Yli-Kaitala n.d. ,5). Yleisesti voidaan todeta, että perehdyttämisen pituus vaihtelee muutaman tunnin peräkkäisistä jaksoista useampaan päivään (Kauhanen 2003, 146).

4.1.3 Miksi perehdyttäminen on tärkeää?

Työsuhteen aloitukseen ja työntekijän perehdyttämiseen liittyy paljon tehtäviä, joiden toteutuksesta vastaa useita henkilöitä. Tehtävienhallinnassa käytetään erilaisia muistilistoja ja ohjeistuksia. Perehdytystehtävien hallinta ja seuranta koetaan kuitenkin usein haastavaksi (Saalasti, 2016). Vaikka uuden työntekijän perehdyttäminen koetaan erittäin tärkeäksi, sitä ei hyödynnetä vielä riittävästi. Perehdyttämisen laiminlyönnin seurauksena läheltä piti -tilanteet, virheet ja työtaturmat saattavat lisääntyä. Seurauksena voivat olla myös työn laadun ongelmat, poissaolojen lisääntyminen sekä resurssien, rahan ja ajan hukkaaminen. Uusien ja vanhojen työntekijöiden työ ja energia menevät hukkaan, jos perehdytystä ei tehdä kunnolla (Borgman & Packalén 2002, 120).

Organisaatiot investoivat paljon aikaa ja energiaa uuden työntekijän rekrytointiin ja palkkaamiseen. Usein rekrytointi kuitenkin katsotaan päättyneeksi heti kun työsopimus on allekirjoitettu ja ensimmäinen työpäivä on takana. Uuden työntekijän löytäminen on kuitenkin vasta puolet työstä, ja toinen puoli on hyvin suunniteltu perehdyttäminen. Uusi työntekijä vaikuttaa koko työyhteisöön ja hyvin toteutettu perehdyttäminen luo sitoutumista ja nopeuttaa hänen sopeutumistaan tehtävään ja työpaikkaan (Saalasti, 2016). Hyvin hoidettu perehdyttäminen on aikaa vievää, mutta sen hyödyt tulevat myöhemmin moninkertaisesti takaisin (Hämäläinen & Kangas 2008, 4). On myös muistettava antaa perehdytettävälle aktiivinen rooli ja innostaa hänet kyselemään ja ottamaan asioista selvää (Moisalo 2010, 104).

4.1.4 Perehdyttämisen hyödyt

Hämäläinen ja Kangas (2008, 4-5) kuvaavat perehdyttämisen hyötyjä seuraavasti: luo vahvan perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle, tehostaa oppimista, vähentää työtapaturmia, turvallisuusriskejä, poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta sekä säästää kustannuksia ja vaikuttaa positiivisesti yrityksen kuvaan. Lisäksi hyvin hoidettu perehdyttäminen sitouttaa hänet nopeammin yritykseen ja työyhteisöön sekä vaikuttaa positiivisesti perehdyttävän mielialaan (Österberg 2005, 90).

Perehdyttämisestä hyöttyy sekä työntekijä että esimies. Työntekijää hyöttyy esimerkiksi niin, että epävarmuus ja jännitys vähenevät, työ on sujuvampaa alusta alkaen, koska työ opitaan tekemään kunnolla sekä työntekijän kyvyt ja osaaminen tuleva paremmin esille (Lepistö 2000, 63-64). Esimies taas hyöttyy, koska uusi työntekijä opitaan tuntemaan heti alussa, työn ongelmien ratkaisu helpottuu ja hyvä perehdyttäminen luo hyvän yhteistyöhengen ja yhteistyön (Lepistö 2000, 64). Perehdyttämisen hyödyt eivät vaikuta pelkästään työntekijään ja esimieheen, vaan koko työpaikkaan. Työpaikka hyöttyy muun muassa sillä, että työn laatu ja tulos paranevat, asenne on myönteisempi työpaikkaa ja työtä kohtaan sekä virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia sattuu vähemmän (Lepistö 2000, 64). Lisäksi työvälaineiden ja kalustojen huolto helpottuu, jolloin syntyy kustannussäästöjä. Tärkeimpänä hyvä perehdyttäminen parantaa yrityskuvaa.

Perehdyttämisen hyödyt ovat taloudellisesti mittavat. Perehdyttämisen avulla työntekijän työkyky säilyy, hän kokee työniloa ja sairastaa vähemmän. Sairauspoissaolot tuovat työnantajalle lisäkustannuksia. Lepistön (2000, 63) mukaan hyötyjä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Hyötyjen jakaminen eri osapuolien kesken on kuitenkin keinoteokoista, sillä hyödythän ovat yhteisiä. Tarkoitus on enemmänkin korostaa saatavien hyötyjen moninaisuutta. (Lepistö 2000, 63.) Perehdytysprosessista, joka on laadukas, välittyy vastuu, työnkuva, mahdollisuus kehittyä, toimivalta sekä kuva esimiehestä ja työkavereista.

Perehdytysprosessin onnistumisesta on tärkeä saada palautetta pidemmänkin ajanjakson jälkeen. Kaikilta prosessiin osallistuneilta tulee kerätä tietoa ja sen perustella kehitettävä perehdyttämistä. (Moisalo 2010, 105.)

4.2 Työnopastus

Työnopastus tarkoittaa työtehtäviin perehdyttämistä ja opastusta. Se on tärkeä osa perehdyttämistä. Työnopastus toimii tärkeänä osana ennakkoivaa työsuojelua. Opastuksen päätarkoituksena on tukea opastettavaa itsenäiseen oppimiseen ja omatoimiseen ajatteluun (Hämäläinen & Kangas 2008, 13). Työnopastuksen tulisi perustua työn vaarojen selvittämisestä saatuihin tietoihin. Ennen töiden aloitusta työympäristössä havaitut vaarat

ja vaaratilanteet tulee poistaa kokonaan tai vähentää. Jäljelle jäävistä vaaroista tulee antaa erityistä opastusta, ehkäistä ja tunnistaa vaaratilanteita ja niiden syntyä (TTK digijulkaisut, n.d.). Suunnitellessa työnopastusta tulee huomioida työntekijän ammatillinen osaaminen, aiempi työkokemus sekä työntekijän erityispätevyudet, kuten työturvakortti. Näin varmistetaan, että saatu tieto on riittävä. (Aaltonen 2006, 10.)

Työnopastuksessa käydään läpi muun muassa, miten suorittaa työ ergonomisesti, turvalliset työskentelytavat sekä koneiden ja henkilösuojainten käyttö (Eronen 2007, 20). Edellä mainittujen lisäksi kerrotaan menettelyhäiriö- tai poikkeustilanteissa. Työkoneisiin perehdyttäminen on myös tärkeä osa työnopastusta. Koneiden käyttö, puhdistus ja huolto-ohjeet käydään läpi opastuksen yhteydessä.

Järjestäessä työnopastusta tulee varmistaa, että opastaja hallitsee hyvin töiden turvallisuuteen liittyvät käytännön asiat sekä, että hän on ammattitaitoinen. Työnopastajan tulee itse olla motivoitunut ja hänellä tulee olla myönteinen asenne opastamiseen (Kangas 2000, 14). Motivoitunut työnopastaja luo oppimiselle suotuisan ilmapiirin. Opastettavat on erilaisia yksilöitä ja jokaisella heillä on erilaiset valmiudet oppimiseen. Työnopastuksessa tulee huomioida opastettava yksilönä ja muodostaa hänellä työstä malli, joka ohjaa taitavaan ja turvalliseen työsuoritukseen (Hämäläinen & Kangas 2008, 13). Keskeisenä tavoitteena työnopastuksella on opastaa työntekijä varsinaiseen työhön. Opastettavan tulee olla aktiivisena osapuolena opastuksen ajan, jolloin hänen aikaisempaa kokemusta ja tietoja voidaan hyödyntää uuden oppimiselle. Tärkeintä ei kuitenkaan ole se, mihin menetelmään tai keinoon työnohjaus sisällytetään, vaan se, että koko henkilökunnalla ja johtoryhmillä on mahdollisuus saada työnohjausta ja se myös katsotaan osaksi työtä (Paunonen-Ilmonen 2001, 11).

4.2.1 Työnopastuksen suunnittelu

Työnopastusta suunnitellessa tulee miettiä miten varmistaa työntekijöiden oppiminen. Jotta uusi työntekijä voi saada kokemuksia ja oppia niistä, hän tarvitsee toimintaa, opettelua ja kokeilua (Helsilä 2002, 53). Suunnittelun pohtiminen ennakkoon luo opetustilanteesta tehokkaan ja monipuolisen prosessin niin opastajan kuin opastettavan kannalta. Hämäläisen & Kankaan (2008, 15) mukaan lähtökohtana työnopastuksen suunnittelulle ovat oppimistavoitteiden määrittelemine ja vastausten etsiminen muun muassa mitä opastettavan tulee oppia ja miten hyvin kysymykseen. Työntekijän aikaisempi kokemus tulevasta tehtävästä auttaa suunnittelemaan opastustilanteen paremmin.

Työnopastukselle tulisi varata hyvin aikaa. Teoriaosuuden voi käydä läpi rauhallisessa paikassa, jonka jälkeen voi käydä työkoneet läpi. Opastukseen liittyvät tarvikkeet ja välineet on hyvä varata paikoilleen jo valmiiksi. Työnopastajan kannattaa käyttää tukena työnopastuskorttia, johon kootaan tärkeät asiat opettajan muistilistaksi (Hämäläinen, Mäkeläinen &

Santalahti 2005, 6). Työopastuksen tueksi on kehitetty eri menetelmiä, joista tunnetuin on viiden askeleen menetelmä (kuva 1). Menetelmän avulla työopastus etenee vaiheittain, jota jokainen soveltaa joustavasti omaan opastukseensa.



Kuva 1. Viiden askeleen menetelmä (Työturvallisuuskeskus, 2013).

4.3 Työturvallisuus

Elinkeinoelämän keskusliiton (2017) mukaan työturvallisuustoiminnan tavoitteena on turvallinen työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Lisäksi työturvallisuuden kautta muodostuu hyvä ja vastuullinen yrityskuva. Työturvallisuutta voi kuvata myös työpaikan oma-aloitteisena turvallisuuden hallintana. Työnantaja ja työntekijät ylläpitävät yhdessä työturvallisuutta työpaikalla ja parantavat sitä (Työsuojelu, 2017).

Työnantajan on huomioitava ennen uuden työntekijän aloittamista työturvallisuusasiat, ja varmistettava, että työntekijä ei joudu vaaraan työssään. Saloheimon (2003, 75) mukaan työntekijällä pitää olla tarvittavat suojavälineet kuten esimerkiksi suojalasit, kuulosuojaimet, turvakengät ja suojavaatetus, ei kuitenkaan tavanomainen ulkotöissä käytettävä vaateus. Työnantajan vastuulla on antaa työntekijälle tarvittavat suojavälineet. Työntekijän velvollisuutena on noudattaa työnantajan määräyksiä ja työturvallisuuslakia (Yrittäjät, 2016). Tapaturman sattuessa työntekijä voi joutua maksamaan itse vahingot, jos hän ei ole noudattanut työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä. Työpaikalla voi ilmetä tarkasta työturvallisuudesta huolimatta vikoja tai vaaroja liittyen koneisiin tai työmenetelmiin. Työntekijän tulee ilmoittaa näistä työnantajalle. Jokaisella työkohteessa työskentelevällä täytyy olla ajan tasalla olevat vaaditut työturvallisuuteen liittyvät kortit, sillä viherala on osa rakennusala (Nieminen & Tajakka 2012, 13).

Hyvä työympäristö luo työntekijälle turvallisen ja tuottavan paikan työskennellä. Työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ovat keskeisiä turvallisuuden hallinnan elementtejä, lisäksi näiden merkityksen arvioiminen työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle on tärkeää. Myös asianmukaiset toimenpiteet vaara- ja haittatekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi tulee tunnistaa. (Kuikko 2003, 34.) Mahdollisia tapaturmia tulisi ennalta ehkäistä arvioimalla riskit ja työympäristön. Työpaikalla tapahtuvat tapaturmat ovat vältettävissä ja niihin voidaan myös puuttua (Työterveyslaitos, n.d.). Tapaturma työpaikalla tarkoittaa aina, että turvallisuuden varmistamisessa on parannettavaa. Tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkiminen ja niistä oppiminen edistävät työturvallisuutta.

Työturvallisuuden toteutus tapahtuu työsuojelun avulla. Toimintaa ohjaavat muun muassa työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki (Työsyke, n.d.). Työsuojeluyhteisö auttaa edistämään työsuojelutoimintaa työpaikalla. Työntekijät ovat mukana toteuttamassa työsuojelua ja jokaisen heistä ammattitaitoon kuuluu tunnistaa työnsä vaarat ja haitat. Omalla toiminnallaan työntekijä voi myös edistää työturvallisuutta.

Työpaikat perehdyttävät, työturvallisuuslain mukaan, työntekijät työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin sekä opastavat turvallisiin työtapoihin. Työterveyshuolto on työpaikan tukena ja sen tavoitteena on muun muassa tapaturmien ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisy. Työnantajan velvollisuutena on perehdyttää työntekijä työpaikan olosuhteisiin ja oikeisiin työmenetelmiin antamalla opetusta ja ohjausta (Kuikko 2003, 59). Työsuojelu ja työterveyshuolto edistävät työpaikan eri toimijoiden välistä vuorovaikutusta sekä lisää heidän mahdollisuuksiaan vaikuttaa työpaikan turvallisuus- ja terveysasioihin (Työsyke, n.d.). Työntekijöiden pitää saada työskennellä turvallisessa ympäristössä ja työ on järjestettävä niin, ettei siitä aiheudu terveyden menettämistä, sairauden pahenemista, vaaraa tai haitallista

kuormitusta työntekijöille. Yhdessä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa työnantaja vastaa vaarojen minimoinnista ja terveydellisen merkityksen arvioinnista (Työsyke, n.d.).

4.3.1 Työtaturmat

Työtaturma on työssä tapahtuva äkillinen tai odottamaton tapahtuma, jonka aiheuttaa ulkoinen tekijä ja joka voi johtaa työntekijän loukkaantumiseen (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2016). Työtaturmaan sisältyy myös työpaikan välittömässä läheisyydessä tai työmatkalla tapahtunut vahinko. Työntekopaikan alueella, muuten kuin työtä tehdessä sattunut tapaturma, on korvattava työtaturmana, mikäli toiminta liittyy henkilön tavanomaiseen työpaikalla oloon. Työpaikalla vietetyt ruoka- ja kahvitauot sekä työvaatteiden vaihto pukuhuoneessa ovat esimerkkejä tällaisista tilanteista. (Tamlander, 2016.)

Työtaturmana pidetään myös lyhyen ajan sisällä syntyneitä vammoja tai sairauksia, jotka ovat vuorokauden aikana johtaneet altistumiselle ja jotka eivät ole ammattitauteja. Tällainen vamma voi olla esimerkiksi lihaksen kipeytyminen työtä suorittaessa. Suomessa yleisimmät työtaturmien aiheuttajat ovat fyysisesti raskas työ, liukkaus, kiire ja hankalat työasennot (Mertanen 2015, 133).

Vuonna 2015 Suomessa sattui yhteensä 117 908 työtaturmaa palkan-saajille. Näistä tapaturmista 97 431 sattui työssä tai työstä johtuvista olo-suhteista. Vuodesta 2014 työtaturmien määrä laski noin -0,7 % (Tapaturmavakuutus keskus, 2017). Työtaturmien määrä oli vuonna 2015 ennätysalhainen.

Työnantajan tulisi tutkia kaikki työtaturmaan johtaneet syyt hyvin yhdessä työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Tutkinta dokumentoidaan, ja siinä käydään läpi tapaturmatekijät sekä selvitetään tapah-tumat, jotka johtivat tapaturmaan (PAM, 2014).

5 PEREHDYTTÄMISTÄ KÄSITTELEVÄT LAIT JA SÄÄNNÖKSET

Perehdyttämistä ohjaavat useat eri lait ja asetukset. Lait ja säännökset on esitetty liitteessä neljä. Perehdyttämistä käsittelevät lait ovat muun muassa työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä ja yhteistoimintalaki. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on lisäksi ennalta ehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitau-teja ja työympäristöstä johtuvia työntekijän fyysisen ja henkisen ter-veyden haittoja (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 1.). Työnantajalla on vel-

vollisuus huolehtia, että uusi työntekijä pystyy työskentelemään turvallisesti ja terveellisesti. Työntekijää on opastettava hyvin koneiden ja laitteiden käyttöön. Tämä edellyttää sitä, että työnantajan on hankittava työntekijälle tarvittavat henkilösuojaimet. Keskeistä työturvallisuuslaissa on myös muistaa huolehtia työntekijän perehdytys työpaikan oloihin ja työtehtäviin (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 147).

Nuorten työntekijöiden eli alle 18-vuotiaiden suojelemiseksi on olemassa laki nuorista työntekijöistä (1993/998). Laki suojelee nuorta liiallisilta työn rasituksilta. Nuoren terveys tai kehitys ei saa vahingoittua työssä eikä haitata hänen koulunkäyntiään (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2017). Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä saa työhön vaadittavaa opastusta ja ohjausta, niin ettei hän aiheuta itselleen tai muille vaaraa. Nuoren työntekijän osalta tulee myös huomioida muun muassa työajat, etteivät ne ylitä sallittua tuntimäärää sekä aikaväli mille työaika voi sijoittua.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa koskeva yhteistoimintalaki edistää yleistä vuorovaikutusta, työntekijöiden vaikutusmahdollisuutta sekä tiedottamista. Kun yrityksessä tapahtuu henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää neuvottelemaan. (Kupias & Peltola 2009, 25.) Erityisesti tässä laissa on mainittu perehdyttämiseen liittyvät järjestelyt. Meincken & Vanhala-Harmasen (2011, 152) toteavat, että yhteistoimintalakia sovelletaan sellaisissa yrityksissä, joissa työskentelee vähintään 30 työntekijää.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus auttaa selvittämään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä kvantitatiiviselle tutkimukselle on muun muassa lomakekyselyt, internet-kysely ja puhelinhaastattelut. (Heikkilä, 2014.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto, kysymään monia asioita sekä saamaan useampi henkilö osallistumaan samanaikaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 194-195). Käytin tutkimusmenetelmänä lomakekyselyä, koska sen avulla sain tietoa siitä, miten työntekijät näkevät ISS Viherpalveluiden perehdytyksen ja kokevatko he asian tärkeäksi. Lomakekysely antoi parhaiten tietoa perehdyttämisestä ja menetelmä sopi hyvin kohderyhmälle, sillä samoilla kysymyksillä sain vertailtavia vastauksia. Kyselyn tueksi haastattelin ISS Viherpalveluiden esimiestä.

Kyselytutkimuksessa oli yksi lomake (Liite 1). Kysely oli suunnattu työntekijöille, joita toteutukseen aikaan oli 19. Esimies ja palveluohjaajat eivät osallistuneet kyselyyn, koska heillä ei ole sama perehdytys kuin työnteki-

jöillä. Toimitin kyselylomakkeet ISS Viherpalveluiden toimistolle, jossa lomakkeet nimettiin työntekijöiden mukaan. Näin varmistettiin, että kailta saadaan vastaus tiettyyn ajankohtaan mennessä. Työntekijöiden nimet poistettiin ennen kuin sain lomakkeet takaisin, jotta vastaajien nimeettömyys säilyisi.

Kyselomakkeen laatimisessa haastavinta oli luoda kattavia ja yksityiskoh-
taisia kysymyksiä, joihin olisi kuitenkin helppo vastata. Haasteena oli
myös kyselyn ajankohta, joka sijoittui vihertöiden kauden loppuun. Suurin
osa työntekijöistä oli lopettamassa kausityöt. Halusin saada mahdollisim-
man monta vastausta kyselyyn, joten esimies varmisti työntekijöiden vas-
taamisen nimeämällä kyselylomakkeet työntekijöiden nimillä. Kyselylo-
make sisälsi yhdeksän kysymystä ja kolme ylimääräistä kysymystä useam-
paan perehdytykseen osallistuneille. Lomakkeessa oli vaihtoehto sekä va-
paa teksti -muotoisia kysymyksiä. Vapaa teksti -muotoisilla kysymyksillä
halusin saada työntekijöiden mielipidettä esille. Vastaaminen ei ollut pa-
kollista mihinkään kohtaan eikä vapaa teksti muotoisten vastausten pi-
tuutta oltu rajoitettu. Näistä syistä tiesin osan vastauskentistä jäävän tyh-
jäksi.

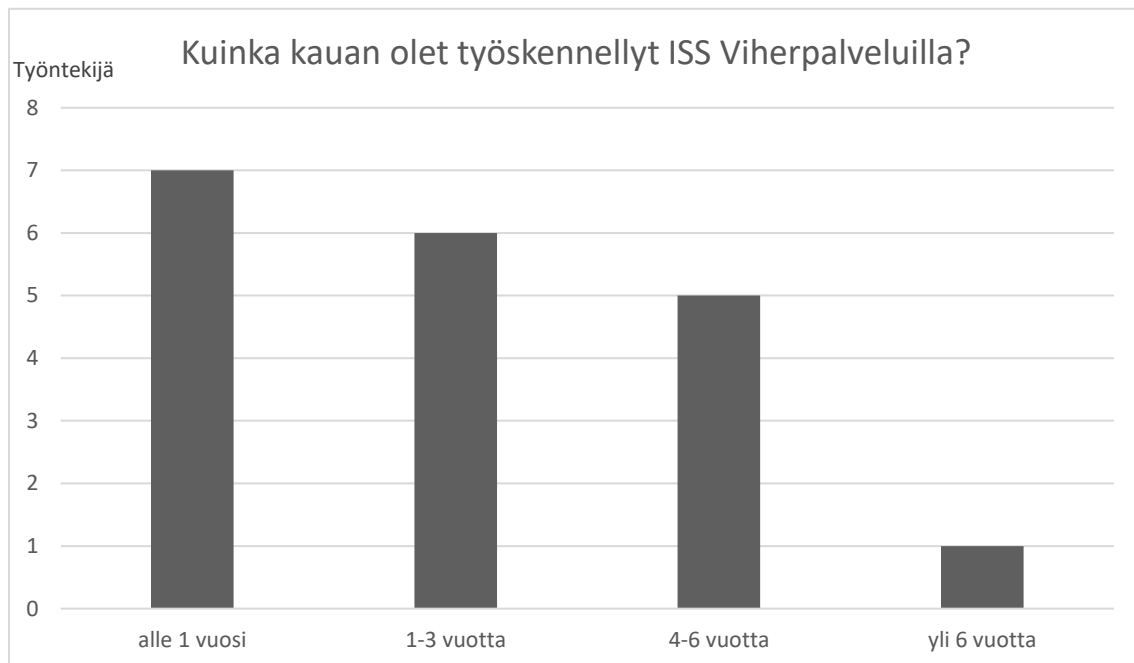
6.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn ensimmäiset kaksi kysymystä kartoitti työntekijöiden taustatietoja
(ikä ja sukupuoli). Taulukosta huomaa, että jokaista ikäryhmää edustaa vä-
hintään yksi työntekijä. Eniten työntekijöitä oli ikäluokasta 30-35 ja yli 45 -
vuotiaat. Kyselyn aikaan työntekijöistä enemmistö oli miehiä.

Ikäjakauma	Mies	Nainen	Yhteensä
alle 20	2		2
20-25	2	1	3
25-30		1	1
30-35	3	2	5
35-40		1	1
40-45	1		1
45 -	3	3	6
Yhteensä	11	8	19

Taulukko 3. Työntekijöiden ikä- ja sukupuolijakauma.

Kyselylomakkeen taustatietoa selvittävien kysymysten jälkeen vastattiin avoimiin kysymyksiin. Selvitin, kuinka kauan kyseinen työntekijä on työskennellyt ISS Viherpalveluilla. Avoimiin kysymyksiin vastanneista seitsemän oli työskennellyt ISS Viherpalveluilla vasta alle vuoden. Kuusi vastanneista oli työskennellyt 1 - 3 vuotta ja viisi 4 - 6 vuotta. Ainoastaan yksi kyselyyn vastaajista oli työskennellyt yli 6 vuotta ISS Viherpalveluilla.



Kuva 2. Kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden työvuodet ISS Viherpalveluilla.

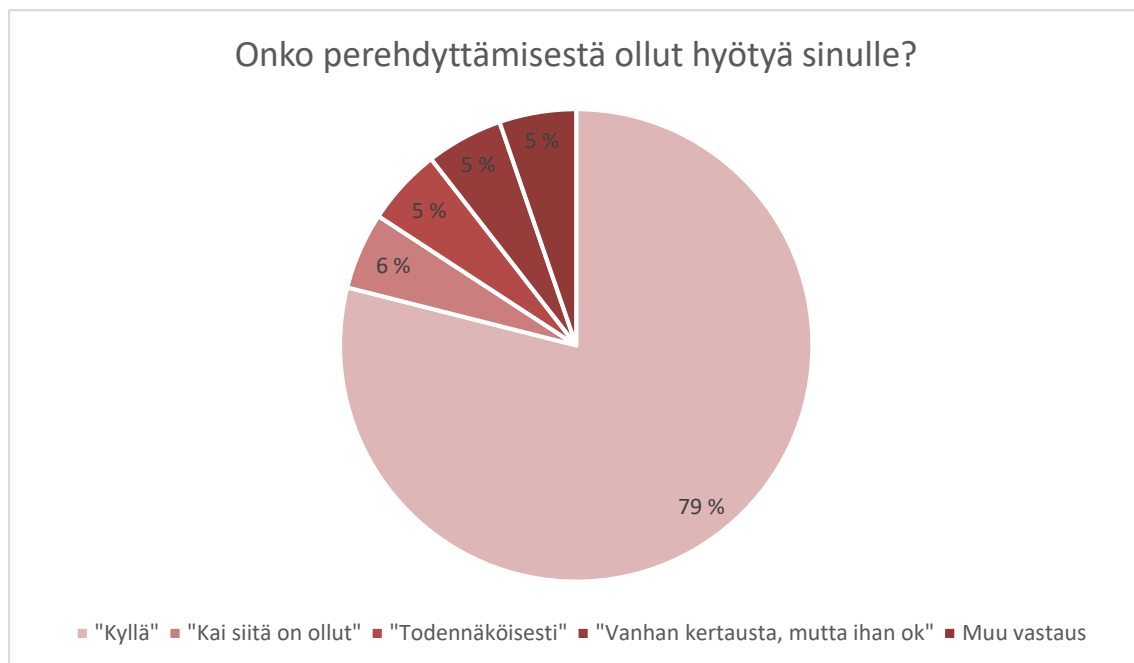
Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, onko työntekijä perehdytetty ja milloin. Kaikki työntekijät olivat perehdytetty työhönsä, useimmat moneen kertaan. Vastanneista suurin osa kertoi tarkan ajankohdan, milloin perehdytys on tapahtunut ja kuinka monta kertaa vastaaja on perehdytyksessä ollut. Muutamien vastauksien kohdalla, ajankohta jäi puutteelliseksi. Yksi vastaajista kommentoi tätä avointa kysymystä näin:

”Kyllä on, ainakin 2 kertaa, ensimmäisenä kauden alussa ja tänä keväänä”

Viides kysymys oli monivalintakysymys ja siinä kysyin, oliko perehdyttämisen työntekijöiden mielestä kattava. Vastaus vaihtoehtoina oli kyllä ja ei – miksi ei? Kaikki olivat sitä mieltä, että perehdytys oli ollut kattava. Kuukaan vastanneista ei kommentoinut kysymystä muuten.

”Onko perehdyttämisestä ollut hyötyä sinulle?” oli kuudes kysymys. Vastajista 15 vastasi kyllä. Yksi vastaus ei liittynyt esitettyyn kysymykseen ja vastaaja kertoi, että koneet ovat hänelle entuudestaan jo tuttuja. Lisäksi vastauksessa oli kerrottu, että muutama työkaveri ei koskenut mihinkään

koneeseen koko kesänä. Loput vastauksista on esitetty alla olevassa taulukossa.



Kuva 3. Työntekijöiden mielipide perehdyttämisen hyödyllisyydestä.

Kyselyssä selvitin myös perehdyttämisen hyvät ja huonot puolet. Vastauksissa kävi ilmi, että perehdytys on ollut kattava ja siitä on saanut tarpeeksi tietoa. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yleiset asiat on käyty hyvin läpi ja työturvallisuusasioiden läpi käynti oli hyödyllistä.

"Tietää mitä tekee"

"Perehdytys oli kattava ja se hyödytti paljon"

"Oppi turvallisuusjutut"

"Oppi käyttämään koneita turvallisesti"

Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttämisen voisi jakaa useammalle päivälle, sillä perehdytyspäivänä tulee paljon uutta tietoa. Vastaajat kokivat erityisen hyväksi asiaksi konekohtaisen perehdytyksen. Yksi vastaajista kuitenkin toivoi vielä yksityiskohtaisempaa perehdytystä koneiden käyttöön. ISS Viherpalveluiden perehdytysopas, joka löytyy jokaisen työntekijän autosta, sai myös kehuja. Vastaajien mielestä oppaasta näkee hyvin yrityksen tavat ja käytännöt sekä tarkistamaan uusia asioita, jotka ei perehdytyksessä jäänyt mieleen.

"Perehdytysopas on hyvä, koska kaikki uudet asiat eivät aina jää kerralla mieleen"

Perehdyttämisen huonoiksi puoliksi vastaajat toivat esille sen, että asiaa on paljon, jota ei kerralla jaksa sisäistää. Vastaajat olivat myös sitä mieltä, että vanhojen työntekijöiden ei tarvitsisi käydä perehdytystä joka vuosi uudelleen, vaan silloin kun muutoksia tapahtuu. Yksi vastaajista toivoi tarkempaa perehdyttämistä omaan vastualueeseensa, sillä perehdytys itsessään on yleisluonteista. Yksi vastaajista ei muistanut perehdyttämisen hyviä ja huonoja puolia, koska siitä oli sen verran aikaa. Kaksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

"Perehdytyksen voisi eritellä monille eri päiville, ettei perehdytyspäivä olisi liian tiivis pakkaus"

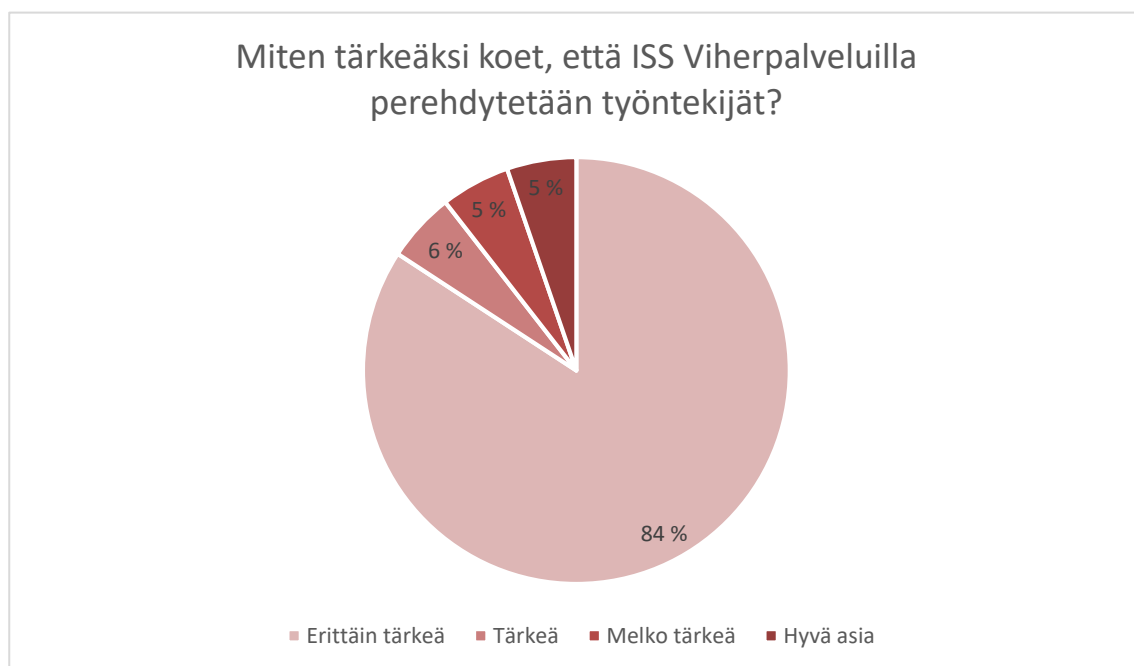
"Ei riitä, että käynnistää koneen. Pitäisi kokeilla oikeastikin"

"Perehdytyksen tylsyys"

"Varsinainen työhön perehdytys tulee työkavereilta työtä tehdessä"

Kahdeksas kysymys oli "Miten perehdytystä voisi mielestäsi kehittää?" Vastaajat toivoivat perehdyttämisen kehittämisen osalta, että perehdytys olisi laajempi ja että se tulisi jakaa useammalle päivälle. Erityisesti toivottiin, että perehdytys käytäisiin läpi pienemmissä ryhmissä ja enemmän keskustellen. Monet nostivat esille myös sen, että vanhoille työntekijöille perehdytystä ei tarvitsisi pitää joka vuosi, ainakaan niiden asioiden osalta, jotka ovat pysyneet samana. Työntekijöistä 8 jätti kokonaan vastaamatta tähän kysymykseen.

Kyselyn avulla halusin selvittää, kokivatko työntekijät perehdyttämisen tärkeänä. Kaikki 19 työntekijää pitivät perehdyttämistä tärkeänä.



Kuva 4. Työntekijöiden mielipide perehdyttämisen tärkeydestä.

Kyselyn lopussa kysyin vielä kolme ylimääräistä avointa kysymystä vanhoilta työntekijöiltä. Näillä lisäkysymyksillä halusin saada selville perehdyttämisen vaihtuvuuden. Vastaajista kymmenen vastasi lisäkysymyksiin.

Ensimmäinen kysymys oli ”Minkä vuoden perehdyttäminen on ollut kattavin ja minkä takia?”. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että 2016 vuoden perehdytys on ollut kattavin. Aikaa oli varattu perehdytyksen järjestämiseen tarpeeksi ja asiat käytiin yksityiskohtaisemmin läpi. Muut vastaajat ei osanneet sanoa tarkemmin, mikä perehdytys on ollut kattavin, tai ei muistaneet aikaisempia perehdytyksiä. Yksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

”Kaikki lie yhtä kattavia. Ehkä joku tässä vuosien varrella oli hieman suppeampi vanhoille työntekijöille.”

”Tämänvuotinen oli kattavin, koska siinä käytiin läpi myös varikko ja koneet yms. mitä ei käyty edellisenä vuonna.”

Toisessa lisäkysymyksessä selvitin, onko työntekijöiden mielestä ollut tarvetta osallistua useampaan perehdyttämiseen. Vastauksista ilmeni, että suurin osa vastaajista on pitänyt useaan perehdytykseen osallistumista hyödyllisenä. Käytännöt ja muut asiat muuttuvat vuosien aikana, jolloin on ollut hyvä, että kaikki saavat tiedon muuttuneista asioista. Kaksi vastaaja oli sitä mieltä, että ei ole ollut tarvetta osallistua useampaan perehdyttämiseen. Yksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

”Kyllä, sillä jotkut asiat ovat muuttuneet, mutta koneperehdytykseen ei.”

”Kyllä aina on ollut jotain pieniä uusia juttuja. Ja hyvä muistuttaa meitä ”vanhuksiakin” että asiat voi muuttua, muutetaan mekin”

Kolmannessa ja viimeisessä lisäkysymyksessä selvitin, miten perehdyttäminen on muuttunut vuosien aikana. Kuusi jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että vuosien 2015-2016 välillä perehdytys on muuttunut kattavammaksi ja ihmisläheisemmäksi. Loput vastaajat olivat sitä mieltä, että perehdyttäminen ei ole muuttunut vuosien aikana ollenkaan.

6.2 Tulosten analysointi

Taustatietojen vastausten perusteella eniten syysaikaan ISS Viherpalveluilla työskenteli 30 - 35 ja yli 45 -vuotiaita. Ikäjakama selittyy mielestäni sillä, että monet nuoret palaavat kouluun elo-syyskuussa ja pystyvät harvoin työskentelemään enää lokakuussa, jolloin kysely toteutettiin. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että loppusyksystä työskentelevät olivat pääsääntöisesti määräaikaisia tai vakituisia työntekijöitä.

Ainoastaan yksi vastaajista oli työskennellyt ISS Viherpalveluilla yli 6 vuotta. Kuitenkin viisi vastaajista oli työskennellyt 4 - 6 vuotta, mutta selkeästi suurin osa oli työskennellyt vasta alle vuoden. Tämä kuvastaa mielestäni työn kausiluontoisuutta sekä työntekijöiden vaihtuvuutta yrityksessä. ISS Viherpalveluilla ei ole tarjolla kaikille töitä talveksi ja monet hakevat paikkaa jossa voi työskennellä ympäri vuoden. Perehdyttämisen kehittämällä voitaisiin mahdollisesti ehkäistä työntekijöiden vaihtuvuutta. Omien kokemusteni perusteella perehdyttämisen ajankohta on sijoittunut ensimmäisiin viikkoihin, kun sen mielestäni pitäisi olla heti ensimmäisten päivien aikana. Käytännön työnopastus on tullut oman tiimin jäseniltä. Tällaisessa tilanteessa uusi työntekijä voi kokea jäävänsä yksin. Mielestäni esimiehen ja palveluohjaajan tulisi huolehtia perehdyttäminen mahdollisimman pian.

Vastauksista selvisi, että kaikki työntekijät ovat saaneet perehdytyksen ainakin kerran. Vastaajista suurin osa koko, että perehdyttämisestä on ollut hyötyä. Tätä voi pitää positiivisena tuloksena. Myös se, että monet työntekijät ovat saaneet useamman perehdytyksen, on hyvä. Perehdytyskäytännöt ovat siis olemassa ja perehdyttämistä järjestetään aktiivisesti. Vastausten perusteella on kuitenkin vaikea arvioida minkälaisen perehdyttämisen vastaajat ovat saaneet. Kaikki vastaajat kokivat kuitenkin, että perehdytys on ollut kattava. Vastaajien työvuosista pystyi mielestäni hyvin tulkitsemaan, että suurin osa on joko saanut ensimmäisen perehdytyksen keväällä 2016 tai samaan aikaan kun itse sain, eli keväällä 2012.

Työvuosien kautta ymmärsin itsekin, miksi vastaajat ovat kokeneet perehdyttämiset kattavina: he ovat osallistuneet hyvin perehdytyksiin.

Vastausten perusteella ISS Viherpalveluiden perehdyttämisen hyvinä puolina pidettiin yrityksen perehdytysopasta. Perehdytysopas on tehty nimenomaan työntekijöitä varten ja sieltä löytyy esimerkiksi tarvittavat puhelinnumerot, tietoa viherpalveluiden organisaatiosta sekä työturvallisuus ja -koneasioita. Näitä asioita käydään läpi myös perehdyttämisessä. Vastaajat kehuivatkin perehdytysopasta, sillä perehdyttämisen yhteydessä ei välttämättä kaikki asiat jää mieleen, ja oppaasta on helppo tarkistaa asioita myöhemmin. Hyvinä asioina perehdyttämisessä pidettiin perehdytysoppaan lisäksi turvallisuusasioiden läpikäymistä, koneisiin perehdyttämistä sekä yleisten asioiden käsittelyä. Yleiset käytännönasiat ja työturvallisuus onkin käyty kokemukseni mukaan joka vuosi läpi perehdyttämisessä. Työnopastus on kuitenkin jäänyt tiiminvetäjien vastuulle, vaikka tästä esimiehen pitäisi ensisijaisesti huolehtia. Yksi vastaajista toivoikin, että omiin työtehtäviin perehdytettäisiin paremmin. Ryhmänvetäjät ovat muiden ryhmäläisten tukena kohteissa, mutta mielestäni uuden työntekijän pitäisi saada hyvä pohja ennen kuin hän lähtee työskentelemään muiden kanssa. Tällöin hän pystyisi itse paremmin ennakoimaan tulevaa.

Perehdyttämisen huonoina puolina pidettiin tilaisuuden pituutta sekä tylsyyttä. Vastaajat toivoivat, että perehdyttäminen jaettaisiin useammalle päivälle, sillä asiaa on niin paljon, että niitä on vaikea sisäistää kerralla. Olen itse samaa mieltä vastaajien kanssa. Perehdyttämistilaisuudet ovat olleet pitkiä ja niissä on käyty kerralla todella paljon asiaa. En ihmettele, että uusien työntekijöiden on vaikea vastaanottaa kaikkea tietoa yhdellä kerralla. Olisikin hyvä, että perehdyttämistä jaettaisiin useammille päiville. Uskon, että uusien työntekijöiden olisi helpompi päästä sisään uuteen työpaikkaan, jos perehdyttämistä ja työnopastusta käytäisiin vaiheittain läpi. Aktiivisen roolin antaminen perehdytettäville voisi auttaa mielenkiinnon ylläpitämisessä. Vastaajat nostivat esille myös, että vanhojen työntekijöiden ei tarvitsisi käydä perehdyttämistä joka vuosi uudelleen. Monet työntekijät olivat saaneet perehdytyksen useammin kuin kerran, mutta jatkossa mielestäni perehdyttäminen vanhoille työntekijöille voitaisiin järjestää sitä mukaan, kun muutoksia tapahtuu. Perehdyttämistilaisuudessa monet asiat ovat kertausta vanhoille työntekijöille. Mielestäni heitä voisi hyödyntää perehdyttämistilaisuudessa paremmin, esimerkiksi perehdyttäjän roolissa.

Vastaajilta tuli hyviä kehittämisideoita perehdyttämiseen. Monet niistä asioista, joita nostettiin esille perehdyttämisen huonoissa puolissa, olivat myös samalla kehittämisideoita. Vastaajat toivoivat perehdyttämisen jakamista useammalle päivälle, laajempaa asioiden läpi käymistä sekä ettei perehdytystä tarvitsisi järjestää joka vuosi kaikille. Lisäksi ehdotettiin perehdyttämisasioiden käymistä läpi pienemmissä ryhmissä ja enemmän

keskustellen. Idea on mielestäni todella hyvä, sillä näin ollen myös perehdytettävä saisi aktiivisemman roolin perehdyttämisprosessissa. Perehdyttämiset ovat pääosin olleet perehdytettäville kuuntelemista. Omasta mielestäni on ollut raskasta pelkästään kuunnella ja istua hiljaa kaksi tuntia. Yksi vastaajista sanoi mielestäni hyvin sen, kuinka paljon ryhmänvetäjän vastuulle on jäänyt asioiden kertomista uudelle työntekijälle. Hän toivoi nimenomaan, että perehdyttäminen järjestettäisiin työntekijän ensimmäisenä päivänä. Ryhmänvetäjä joutuu kuitenkin kertomaan ensimmäisenä päivänä samat asiat mitä perehdyttämisessäkin käytäisiin.

Mietin itse työskennellessäni ISS Viherpalveluilla, että kokevatko työtoverini perehdyttämisen tärkeänä. Halusin selvittää kyselyssä, olivatko muut työntekijät kanssani samaa mieltä. Positiivista oli huomata se, että kaikki olivat aika lailla sitä mieltä, että perehdyttäminen on tärkeää. Mielestäni silloin jotain on tehty oikein, kun perehdytys on ymmärretty. Kun aloitin työnteon ISS Viherpalveluilla vuonna 2012, en itse ymmärtänyt perehdytyspäivän merkitystä, koska aiemmissa työpaikoissani en ollut saanut perehdytystä. Mielestäni olisi tärkeää, että perehdyttämisen merkityksestä puhuttaisiin myös perehdyttämistilaisuudessa. Näin kaikki ymmärtäisivät syyt miksi perehdyttäminen järjestetään ja miksi siihen käytetään aikaa. Perehdyttämisellä huolehditaan, että työntekijät voivat työskennellä turvallisesti. Vastauksista huomasin, että tarkemmalla janalla olisin saanut selkeämmän jaon vastauksille; osa vastaajista oli ympeyröinyt lomakkeesta erittäin tärkeää kohdan, osa laittanut janalle ruksin, niin kuin kuuluikin, ja osa oli kirjoittanut viivalle.

Lisäkysymysten kohdalla esille nousi se, että vastaajien mielestä vuoden 2016 perehdytys on ollut kattavin. Aikaa oli varattu tarpeeksi ja asiat käytiin yksityiskohtaisemmin ja kattavammin läpi. Mielestäni on hyvä, että vuoden 2015 perehdytyksestä oli otettu opiksi ja vuoden 2016 perehdyttämistä oli kehitetty paljon eteenpäin. Osa vastaajista ei osannut sanoa mikä perehdytys on ollut kattavin. Vastauksista sai kuitenkin esille tärkeimmän: perehdyttämisen kehitys on mennyt oikeaan suuntaan. Yksi vastaajista kertoi ensimmäisen perehdyttämisen olleen kattavin. Kyseinen vastaaja oli saanut ensimmäisen perehdyttämisen vuonna 2012, jolloin itsekin sain oman perehdytykseni. Oli hyvä huomata, että joku muukin oli pitänyt samaa perehdytystä hyvänä, jonka itsekin sain. Vastaajista suurin osa koki, että useampaan perehdyttämiseen osallistuminen on ollut hyvä asia, sillä muutoksia on tapahtunut. Osa vastaajista ei kuitenkaan pitänyt tarpeellisena osallistua useaan perehdyttämiseen. Yksi vastaajista toi esille, että Walker ajoleikkurin koulutus jäi kokonaan pois. Tämä oli tärkeä asia nostaa esille, sillä niiden jotka leikkasivat nurmikkoa, pitäisi mielestäni saada koulutus ajoleikkureihin. Perehdyttämistä ei ole koneiden osalta viety siis loppuun asti. Halusin selvittää myös, miten vastaajat olivat kokeneet perehdyttämisen ja sen muutokset vuosien aikana. Moni vastaajista jätti kuitenkin vastaamatta tähän kysymykseen, enkä saanut tarpeeksi vastauksia huomatakseni selkeitä eroja perehdyttämiskysymykseen.

Sain toivotusti kaikilta työntekijöiltä vastaukset kyselyyn. Aika oli kyselyn vastaamiseen rajallinen, mutta kaikki työntekijät ehtivät kuitenkin vastamaan. Vastauksia olisi voinut saada enemmänkin, mikäli olisin toteuttanut kyselyn kesäaikaan. Tuolloin työntekijöitä olisi ollut enemmän työpäikällä. Kysely toteutettiin syksyllä 2016, samana vuonna kuin perehdytys oli uusittu. Ajankohta oli toteutukselle hyvä, sillä vastauksista näkyi perehdytyksen kehittyminen oikeaan suuntaan.

6.3 Haastattelun tulokset ja analysointi

Valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tueksi kvalitatiivisen tutkimuksen, sillä halusin selvittää, minkälaisia näkemyksiä esimiehellä on perehdytyksestä ja tukevatko ne työntekijöiden vastauksia. Kvalitatiivinen tutkimus auttaakin ymmärtämään paremmin tutkimuskohdetta esimerkiksi yritystä ja sen käyttäytymistä ja syitä (Heikkilä, 2014). Tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä on muun muassa henkilökohtainen haastattelu, osallistuva havainnointi tai ryhmähaastattelu, joista itse valitsin henkilökohtaisen haastattelun. Valitsin yksilöhaastattelun, koska keskustelua voi käydä vapautuneemmin ja luontevammin. Haastattelussa on tärkeää olla tavoite, johon pyritään kysymysten avulla, joihin haastateltava vastaa (Kajaanin ammattikorkeakoulu, n.d.). Haastattelun tein ISS Viherpalveluiden esimiehelle.

Haastattelurunko perustui kysymyksiin, jotka oli jaettu kahteen teemaan: taustatiedot ja perehdyttäminen. Kysymyksiä oli yhteensä 15, joista ensimmäiset neljä kysymystä kartoitti esimiehen taustatietoja ja loput 11 kysymystä ISS Viherpalveluiden perehdyttämistä. Haastattelun tavoitteena oli selvittää ISS Viherpalveluiden esimiehen näkemys perehdyttämiseen ja kuinka tärkeänä asiana hän sitä pitää. Toimitin haastattelukysymykset etukäteen esimiehelle, jotta hän pystyi miettimään tulevia kysymyksiä. Nauhoitin haastattelun, jotta keskustelun sisältöä oli mahdollista analysoida luotettavasti jälkikäteen. Muistiinpanojen tekeminen haastattelun aikana olisi ollut työlästä. Haastattelu kesti noin tunnin ja kaikki kysymykset ehdittiin käymään hyvin läpi. Myöhemmin litteroin haastattelun, jolloin aineistoa oli helpompi analysoida.

Haastateltava on työskennellyt ISS Viherpalveluilla vuodesta 2012. Aloittaessaan viherpalveluilla haastateltava työskenteli tiiminvetäjänä, jonka jälkeen hänestä tuli palveluohjaaja. Oman esimiehen irtisanouduttua haastateltava päätti hakea esimiehen paikkaa. Esimiehenä haastateltava on ollut kaksi vuotta. Ennen ISS Viherpalveluilla tuloa haastateltava työskenteli kuusi vuotta viherrakennusyrityksessä.

ISS Viherpalveluilla esimiehellä on ollut kesäkaudella noin 30 työntekijää. Vakituksia on noin kymmenen. Esimiehen työtehtäviin kuuluu henkilöstöasiat eli esimerkiksi työsuhteasiat ja palkanmaksu. Esimies on paljon tekemisissä asiakkaiden kanssa ja vastaa yhdessä palveluohjaajan kanssa

käytännön toiminnasta. Esimiehelle kuuluu ISS Viherpalveluissa koko viherpalveluiden kehittäminen.

” Esimiehellähän kuuluu tosi tärkeänä asiana talouspuoli ja seurata että toiminta on kannattavaa. Se on se hyvin tärkeä asia”

Esimes kuvaili ISS Viherpalveluiden perehdyttämistä niin, että se on vaihdellut paljon vuosittain. Itse olen samaa mieltä esimiehen kanssa, mutta työntekijöiltä en saanut vastausten perusteella tarpeeksi selkeää eroa eri perehdyttämisien välille. Haastateltava kertoi, että viherpuolella perehdyttämiskaava on ollut vapaamuotoinen ja sitä on saanut muokata viherpalveluille sopivaksi. Perehdytyksessä esitellään viherpalvelun toimintatapoja ja turvallisuusasioita sekä tutustutaan työkoneisiin. Työntekijät nosivat kyselyssä samat asiat esille, mitä perehdyttämisessä käydään. Hyvä asia on se, että asiat joita perehdyttämisessä on käyty läpi, on selkeästi kerrottu työntekijöille niin, että he ovat ymmärtäneet samat asiat. Muilla yksiköillä haastateltava kertoi käytettävän ISS diaesitystä, jonka jälkeen työntekijät lähtevät töihin. Haastateltava olisi toivonut, että ylemmältä taholta olisi tullut enemmän ohjeistusta sekä selkeämpi pohja perehdytyksen pitämiseen.

” Siitä lähtien kun mä oon ISS:lle tullu niin viherpalveluiden perehdytykseen on otettu mitä halutaan. Sit on tietenkä ollu tämmönen perehdytysopas, joka pätee kaikissa yksiköissä useammassa kaupungissa.”

Haastateltava aloitti kanssani samaan aikaan työskentelemään ISS Viherpalveluilla ja sai näin ollen saman perehdytyksen kuin minä. Haastateltava piti tätä perehdytystä erittäin hyvänä, niin kuin itse pidin ja moni muu työntekijöistä. Perehdyttämisen kehittämisen lähtökohdat ovat hyvät, sillä esimies on itse saanut hyvän perehdytyksen aloittaessaan ja tietää mitä se vaatii. Esimiehenä aloittaessaan haastateltava ei kuitenkaan saanut kunnollista perehdytystä. Perehdytysmateriaalia aloitettiin käymään läpi, mutta se jäi kesken, eikä perehdyttämistä viety loppuun asti. Haastateltava kertoi oppineensa työn käytännön kautta. Hän olisi toivonut, että perehdyttämistä olisi jatkettu ja esimiehen perehdyttämiseen keskityttäisiin jatkossa paremmin. Näin esimies kertoi omasta perehdytyksestään:

” Silloin kun musta tuli esimies, niin se silloinen mun esimies piti mulle tunnin tai kahden perehdytyksen. Käytiin perehdytyskortista muutama kohta läpi. On asioita mitä pitäisi uudelle esimiehelle käydä läpi niin me ehdittiin käymään siitä ehkä pari kohtaa läpi ja sitten vaan puhuttiin et jatketaan myöhemmässä vaiheessa eikä sitä ikinä tapahtunut. Et sitä perehdytystä ei ikinä viety loppuun asti mitenkään mikä oli mun mielestä aika huono asia.”

Haastateltava kertoi, että pystyy esimiehenä vaikuttamaan paljon perehdyttämiseen. Hän itse haluaisi vaikuttaa niin, että perehdytys paranisi entisestään eikä perehdyttämisen laatu vaihtelisi niin paljon. Jotta perehdyttämisen laatu pysyisi hyvänä, perehdyttämismateriaali tulisi käydä vuosittain kokonaan läpi ja päivittää. Samalla mietittäisiin, miten edellisenä vuonna on onnistuttu ja mitä parannettavaa on. Kehitystyölle otettaisiin kunnolla aikaa. Perehdyttäminen tulisi myös esimiehen mielestä suunnitella hyvissä ajoin ennen työntekijöiden tuloa, ettei sitä joudu kiireessä tekemään. Mielestäni esimies on selkeästi ymmärtänyt vastuunsa perehdyttämistä kohtaan ja hän on kiinnostunut kehittämään perehdyttämistä edelleen. Uskon että ISS Viherpalveluille tekemäni perehdyttämisen kehittämissuunnitelma auttaa yritystä kehittämään perehdyttämistä ja sen käytäntöjä tulevina vuosina.

Perehdyttämisen ajan ja paikan järjestäminen oli esimiehen mielestä haasteellista. Hän koki myös hankalaksi työntekijöiden erilaiset töiden aloitus ajankohdat. Perehdyttämistilaisuudessa tarvitaan myös vanhojen työntekijöiden apua ja kiireellisinä aikoina heidän siirtäminen pois viheristöistä on haastavaa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

ISS Viherpalveluilla perehdyttäminen hoidetaan pääsääntöisesti hyvin. Esimies on huomionnut perehdyttämisen haasteet ja ymmärtää, että perehdyttäminen vaatii aikaa. Esimiehelle järjestettävä perehdyttäminen vaatii isompia muutoksia kuin työntekijöiden, mutta myös työntekijöiden perehdyttämisestä löytyi kehitettäviä asioita. Työntekijöille toteutetun kyselyn perusteella, työtehtävien yksilölliseen opastukseen tulisi keskittyä paremmin. Työntekijöillä on erityisesti toiveita myös siihen, että perehdyttämistä jaettaisiin useammalle päivälle ja, että perehdyttäminen järjestettäisiin heti ensimmäisinä työpäivinä. Näin ollen tiiminvetäjän vastuulta jäisi pois uuden työntekijän perehdyttäminen. Positiivista oli huomata, että monilla työntekijöillä oli kehittämisideoita. Palautteen kerääminen perehdyttämistilaisuudesta voisi tuoda esimiesten tietoon työntekijöiden kehittämisideat.

Työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä siihen, miten perehdyttäminen on järjestetty, mutta kokevat, että tiettyjen osa alueiden kehittäminen olisi kuitenkin tärkeä ja aiheellinen. Toimeksiantajayrityksen esimies on saanut vaikuttaa paljon viheryksikön perehdyttämiseen, mutta yrityksen johto voisi keskittyä luomaan yhtenäisen perehdyttämispohjan koko yritykselle. Yhtenäistä perehdyttämispohjaa voisi muokata yksiköiden mukaan, kuitenkin niin, että jokaisen yksikön perehdyttämisessä käytäisiin yhtenäisiä asioita läpi. Yhteisten toimintamallien luomista kannattaisi harkita, jotta

perehdytyksen valmistautumista ei tarvitsisi aina aloittaa alusta. Mielestäni koko perehdyttämisen prosessi rekrytoinnista ensimmäisiin viikkoihin vaatii kehittämistä. Aiemmin ei ole käytetty aikaa paljoakaan perehdyttämisen suunnitteluun ja käytännön asioiden hoitamiseen. ISS Viherpalvelulle tulee vuosittain uusia työntekijöitä, joten perehdyttämisen onnistuminen on todella tärkeää. Erilaisten oppimismenetelmien käyttäminen perehdyttämistilaisuudessa mahdollistaisi jokaisen työntekijän oppimisen. Perehdytysopasta on syytä päivittää vuosittain, ja varmistaa, että se palvelee uusia ja vanhoja työntekijöitä.

Kyselyn avulla saatiin tietoa työntekijöiden toiveista ja näkemyksistä perehdyttämiseen. Haastattelu toi esimiehen näkökulmaa tuloksiin. Vastauksen pohjalta laadin kehittämissuunnitelman, joka pohjautui saatuihin vastauksiin. Kehittämissuunnitelma auttaa tilaajaa kehittämään perehdyttämistä entistä parempaan suuntaan. Suunnitelmassa näkyy myös työntekijöiden ja esimiehen kehittämisideat. Kehittämissuunnitelmassa otetaan paremmin huomioon uuden työntekijän tulo yritykseen. Perehdyttämisen suunnittelu ennen uuden työntekijän tuloa on todella tärkeää. Käytännön asioita, kuten henkilökortin tilaaminen, voidaan hoitaa myös etukäteen, jotta uusi tulokas saa käyttöönsä heti tarvittavat välineet. ISS Viherpalveluilla tulisi myös kiinnittää entistä paremmin uuden työntekijän ensimmäiseen päivään. Työntekijän pitää kokea itsensä tervetulleeksi ja saada tarvittavat ohjaus ja perehdyttäminen ennen kuin hän lähtee viheralueille työskentelemään.

Opinnäytetyössä saavutettiin asetetut tavoitteet ja keskityin luomaan sellaisen kehittämissuunnitelman, joka palvelee toimeksiantajayritystä pitkään. Toimeksiantaja saa varmasti suuren hyödyn toteutetusta opinnäytetyöprosessista, sillä perehdyttämisen valmistelut on esitetty portaittain ja esimiehen ei tarvitse muuta kuin toteuttaa suunnitelma. ISS Viherpalveluille luotu kehittämissuunnitelma ja aikajana ovat sellaisia, joista muutkin ISS Palvelut Oy yksiköt pystyvät ottamaan mallia.

Aiheena perehdyttäminen oli mielenkiintoinen, sillä olen itse kokenut sekä perehdyttävän että perehdyttäjän roolin. Perehdyttäminen on iso prosessi ja siihen tulisi keskittyä kunnolla. Opinnäytetyötä tehdessäni huomioni kiinnittyi työturvallisuuteen ja sen vaikutukseen perehdyttämisen prosessissa. Perehdyttäminen ei ole vain tiedon jakamista, vaan se lisää myös työpaikan ja työntekijöiden turvallisuutta. Oma perehdytykseni keskittyi nimenomaan työturvallisuuteen ja siihen, että työntekijät opetettiin käyttämään työkoneita turvallisesti. Tähän pitäisi mielestäni kiinnittää erityistä huomiota ja opettaa työkoneiden käyttö alusta asti asianmukaisesti.

Opinnäytetyötäni aihe oli kiinnostava, ja työtä voisi jatkaa esimerkiksi seuraamalla ISS Viherpalveluiden perehdyttämistä ja perehdyttämisen prosessia. Miten tekemääni kehittämissuunnitelmaa hyödynnetään, miten sitä kehitetään ja miten perehdyttämiskäytäntöjä kehitetään. Lisäksi voisi

tutkia esimiesten perehdyttämistä tarkemmin, ja tutkia miten he omalla toiminnallaan vaikuttavat yrityksen perehdyttämiskäytäntöjen asianmukaiseen toteutukseen.

LÄHTEET

Aaltonen, M. (2006). *Puutarha ja työturvallisuus*. 1.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ammattinetti (n.d.). Puutarha- ja viherala. Haettu 23.4.2017 osoitteesta http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/8/120_ammattiala

Borgman M. & Packalén E. (2002). *Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Brändimanaali (n.d.). Kokonaispalvelua vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Haettu 25.4.2017 ISS Intranet.

Duunioppi (2005). Työturvallisuus. Haettu 29.3.2017 osoitteesta <https://www11.edu.fi/duunioppi/index.php?id=153>

Elinkeinoelämän keskusliitto (2017). Työturvallisuus (työterveyshuolto ja työsuojelu). Haettu 29.3.2017 osoitteesta <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/yritysturvallisuus/tyoturvallisuus-tyoterveyshuolto-ja-tyosuojelu/>

Erialaisten oppijoiden liitto ry (n.d.). Oppimisvaikeudet työelämässä. Haettu 27.3.2017 osoitteesta http://www.erilaistenoppijoidenliitto.fi/?page_id=137

Eronen, C. (2007). *Turvallista työtä viheralalla*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Eskola, R. (2003). *Viheralueiden rakennuttaminen ja valvonta*. Hämeenlinna: Viherympäristöliitto ry.

Harjanne K., Höykinpuro T., Lehtoranta T., Luukkanen T., Mäkinen K., Rauramo P., Savinko L., Sipilä R., Virta S. & Yli-Kaitala K. (n.d.) Työturvallisuuskeskus. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Haettu 1.5.2017 osoitteesta https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Harju, R. (2015). ISS Way- tapamme toimia. Haettu 25.4.2017 ISS Intranet.

Heikkilä, T. (2014). Kvantitatiivinen tutkimus. Haettu 20.3.2017 osoitteesta <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Helsilä M. (2002). *Käytännön henkilöstötyö*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Häggman, B. (2007). Viheralueiden hoitoluokitus taajama-alueiden maankäytön ja viheralueiden suunnittelussa. Haettu 6.5.2017 osoitteesta <http://www.metla.fi/tapahtumat/2007/kuntametsien-suunnittelu/bjarne-haggman-tapio.pdf>

Hämäläinen J., Mäkeläinen J. & Santalahti M. (2005). *Opastus lyhytaikaiseen työsuhteeseen*. 1.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Hämäläinen J. & Kangas P. (2008). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. 2.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

ISS Palvelut Oy (n.d.). ISS yrityksenä. ISS Palveluiden esittely. Haettu 16.3.2017 osoitteesta <https://www.fi.issworld.com/iss-palvelut-yrityksena-about/iss-palveluiden-esittely>.

ISS Palvelut Oy (n.d.). Perehdytyskäytäntö ISS Palveluissa. Haettu 24.5.2017 ISS Intranet.

ISS Palvelut Oy (n.d.). Viherpalvelu konsepti. Sisäinen. Haettu 24.5.2017 ISS Intranet.

Kajaanin ammattikorkeakoulu (n.d.). Opinnäytetyöpakki. Haastattelu. Haettu 21.4.2017 osoitteesta <https://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmät/Haastattelu>

Kangas, P. (2000). *Perehdyttäminen palvelualoilla*. 1.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Palveluryhmä.

Kauhanen, J. (2003). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. 8.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kuikko, T. (2003). *Uusi työturvallisuuslaki*. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Kuntatyönantajat (2011). Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Haettu 19.3.2017 osoitteesta <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/osaaminen/perehdyttaminen/Sivut/default.aspx>

Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Gaudeamus Helsinki University Press/Palmenia.

Kytölä, J. (2016). Perehdytysprosessi. Haettu 25.4.2017 ISS Intranet.

Laki nuorista työntekijöistä 1993/998. Haettu 1.5.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20nuorista%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4>

Lepistö, I. (2000). *Työpaikkakouluttajan käsikirja*. 1.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Leppälä J., Lätti M. & Tuure V. (2010). TTS tutkimus. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. Haettu 18.3.2017 osoitteesta <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/108099Loppuraportti.pdf/1b2b43f9-4d15-4975-b54c-b20baa00d4d7>

Leppälä J. & Lätti M. (2010). TTS tutkimus. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. Haettu 1.5.2017 osoitteesta <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/108099Loppuraportti.pdf/1b2b43f9-4d15-4975-b54c-b20baa00d4d7>

Lännen maisemarakennus (n.d.). Viherrakentaminen. Haettu 1.5.2017 osoitteesta <http://www.maisemarakennus.fi/index.php/viherrakentaminen>

Mertanen, V. (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Tampere: Työterveyslaitos.

Moisalo, V-P. (2010). *Käytännön esimiestyötä. Arjen johtaminen*. Vantaa: Infor Oy.

Mäkelä, E. (2016). Viheralueiden hoitoluokitus. Haettu 1.5.2017 osoitteesta <http://docplayer.fi/9356527-Viheralueiden-hoitoluokitus.html>

Mönkkönen, K. & Roos, S. (2010). *Työyhteisötaidot*. 2.painos. Helsinki: UNIPress.

Nieminen, T. & Tajakka H. (2012). Hyvä työssäoppiminen viheralalla – opas. Haettu 23.4.2017 osoitteesta http://www.puutarhaliitto.fi/index.php?action=download_resource&id=186&module=resourcesmodule&src=%40random4f2bf5ab64746

Oulun kaupunki (n.d.). Viheralueiden hoito. Haettu 5.5.2017 osoitteesta <https://www.ouka.fi/oulu/ymparisto-ja-luonto/yllapito>

PAM (2014). Työtapaturmat. Haettu 8.4.2017 osoitteesta <https://www.pam.fi/wiki/tyotapaturmat.html>

Paunonen-Ilmonen M. (2001). *Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. 1.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. (2009). Työturvallisuuskeskus TTK. Haettu 19.3.2017 osoitteesta <http://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaali->

[pankki/Docu-ments/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf](#)

Puutarhaliitto. 2008. Tilastoja puutarha-alalta, julkaisu nro 350. Helsinki: Puutarhaliitto.

Saalasti, T. (2016). Onnistunut perehdytys alkaa rekrytoinnista. Blogijulkaisu 18.10.2016. Haettu 22.4.2017 osoitteesta <https://www.elbit.fi/fi/blogi/perehdytys/onnistunut-perehdytys/>

Saarikko, S. (2015). Työelämä. *Uuden työntekijän perehdytys – näin se käy* 8/2015. Haettu 19.3.2017 osoitteesta <http://www.talouselama.fi/uutiset/uuden-tyontekijan-perehdytys-nain-se-kay-3447516>

Saloheimo, J. (2003). *Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja*.

Soini, T. (2009). *Viherrakentajan käsikirja*. Tampere: Viherympäristöliitto.

Soininen, T. (2017). Perehdytyskortti. Haettu 25.4.2017 ISS Intranet.

Tamlander T. (2016). Työ+palkka. *Mikä on työtapaturma* 5/2016. Haettu 8.4.2017 osoitteesta <https://www.taloustaito.fi/Tyo-palkka/Mika-on-tyotapaturma/>

Tammisto, M. (2016). ISS Palveluiden toimintapolitiikka. Haettu 25.4.2017 ISS Intranet.

Tapaturmavakuutus keskus (2017). Tilastot. Työtapaturmat. Haettu 1.4.2017 osoitteesta <http://www.tvk.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisut/>

TTK digijulkaisut (n.d.). Perehdyttäminen ja työnopastus. Ennakoivaa työsuojelua. Haettu 18.3.2017 osoitteesta http://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2016). Työtapaturmat. Haettu 1.4.2017 osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotapaturmat>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2017). Nuori työntekijä. Haettu 1.5.2017 osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (2017). Työsuojelu työpaikalla on yhteistyötä. Haettu 5.5.2017 osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>

Työturvallisuuskeskus (2013). Viiden askeleen menetelmä. Haettu 27.4.2017 osoitteesta https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua

Työterveyslaitos. Turvallinen työympäristö. Työturvallisuus. Haettu 28.3.2017 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvaluus/>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 1.5.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvaluuslaki>

Välimäki, E. (2016). *Työturvallisuus puutarha-alalla*. 1.painos. Työturvallisuuskeskus TTK, Maatalousalojen työalatoimikunta.

Yrittäjät (2016). Työturvallisuus- ja suojeļu. Haettu 5.5.2017 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/yrittajat/yksinyrittajat/a/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoturvaluus-ja-suojelu-316630>

Österberg, M. (2005). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 2.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy

HAASTATTELUT

Esimies. ISS Viherpalvelut. Haastattelu 3.3.2017, Helsinki.

Kyselylomake

Perehdyttäminen ISS Viherpalveluilla

Perehdyttämisen ytimenä on aina työtehtävä ja tehtäväkohtainen työnopastus. Työturvallisuuslaissa edellytetään muun muassa, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Onnistuneen perehdyttäminen voidaan nähdä myös lisäävän työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. Kyselyn avulla on tarkoitus saada tietoa ISS Viherpalveluiden perehdyttämistä ja kehittää sitä jatkossa.

1. Oletko

mies

nainen

2. Minkä ikäinen olet?

alle 20 20-25 25-30 30-35 35-40 40-45 45-

3. Kuinka kauan olet työskennellyt ISS Viherpalveluilla?

4. Onko sinut perehdytetty? Milloin?

5. Oliko perehdyttäminen mielestäsi kattava?

kyllä

ei – miksi ei?

6. Onko perehdyttämisestä ollut hyötyä sinulle?

7. Kertoisitko perehdyttämisen hyvät ja huonot puolet

Haastattelurunko

TAUSTATIEDOT:

1. Minkäkokoinen organisaatio, kuinka monta alaista keskimäärin?

2. Kuinka kauan olet ollut esimiehenä viheralalla, miten päädyit nykyiseen asemaasi?
 - koulutuksesi:

 - aikaisempi viheralan kokemuksesi:

3. Kuvaile nykyisiä työtehtäviäsi

4. Millaiseksi esimieheksi kuvaillet itseäsi?

PEREHDYTTÄMINEN

5. Miten kuvailisit ISS Viherpalveluiden perehdyttämistä?

6. Millaisen perehdytyksen sait, kun aloitit työskentelemään ISS Viherpalveluilla?

7. Entä kun aloitit esimiehenä?

8. Onko perehdyttämisen laatu vaihdellut vuosien aikana?

9. Kenen vastuulla perehdyttäminen on?

10. Tietääkö kyseinen henkilö perehdyttämisen tärkeyden?

11. Mistä perehdyttämisen järjestäminen on kiinni?

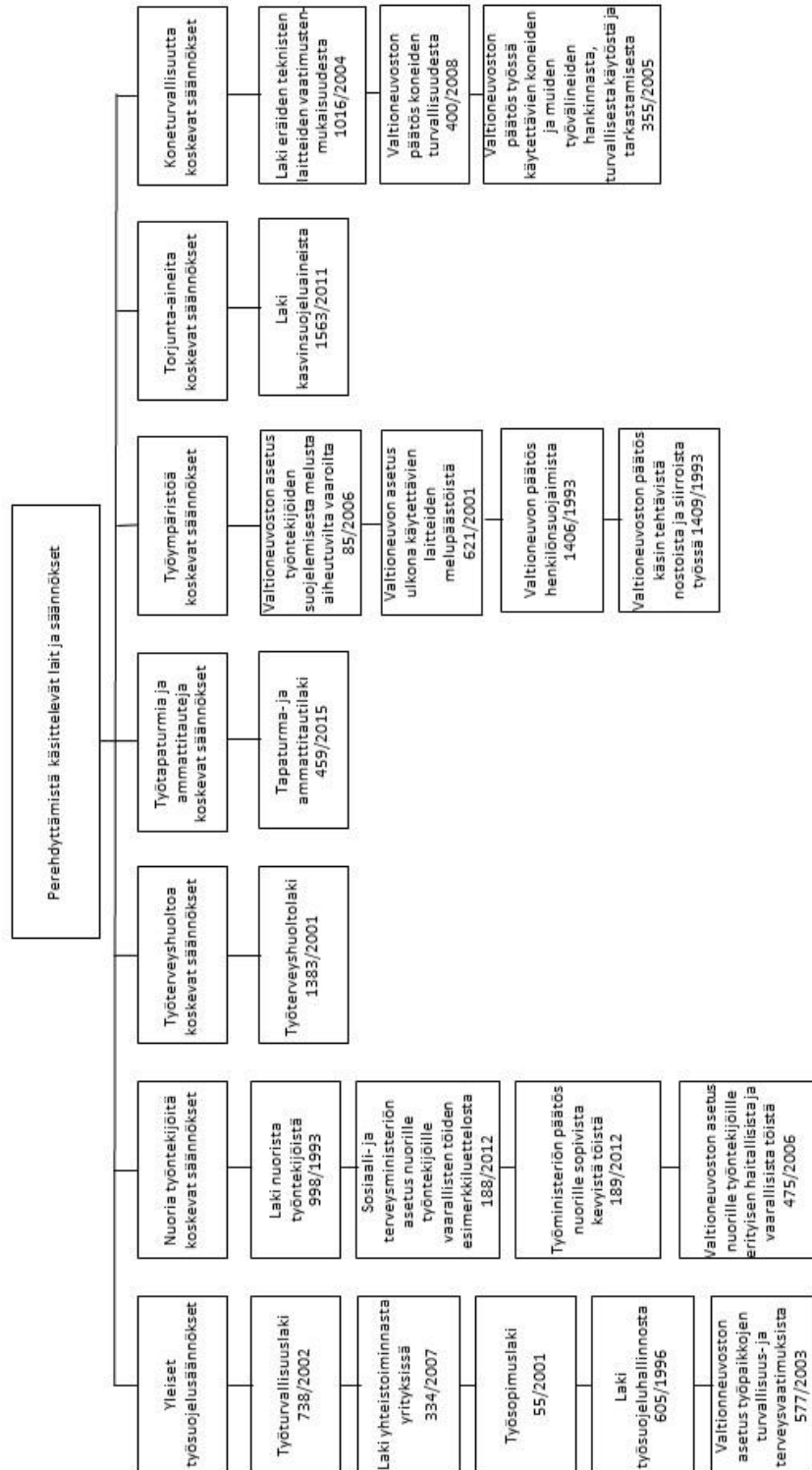
12. Mitä laadukas perehdyttäminen mielestäsi vaatii?

13. Mikä on haasteellisinta perehdyttämisessä? Entä sen järjestämisessä?

14. Miten haluat ja pystyt vaikuttamaan viherpalveluiden perehdyttämiseen?

15. Miten pystyt varmistamaan omalta osaltasi, että perehdyttäminen pysyy laadukkaana tulevina vuosina?

Perehdyttämistä käsittelevät lait ja säännökset



Perehdyttämisen kehittämissuunnitelma



Aikajana

