

Tommi Mikkonen

MEKAANIKON PEREHDYTYSSUUNNITELMA

MEKAANIKON PEREHDYTYSSUUNNITELMA

Tommi Mikkonen
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Konetekniikan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Konetekniikan koulutusohjelma, auto- ja kuljetustekniikka

Tekijä: Tommi Mikkonen
Opinnäytetyön nimi: Mekaanikon perehdytysuunnitelma
Title of thesis: Introduction plan for mechanics
Työn ohjaaja: Janne Ilomäki
Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: syksy 2019
Sivumäärä: 24 + 1 liite

Opinnäytetyössä suunniteltiin mekaanikolle suunnattu perehdytysuunnitelma. Opinnäytetyön teoriaosiossa käydään läpi perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö sekä perehdytysuunnitelman laatimiseen vaikuttavat asiat. Tavoitteena oli laatia mekaanikolle suunnattu perehdytysuunnitelma, jonka avulla perehdyttäminen olisi sujuvaa ja järjestelmällistä.

Työn tilaajana toimi Scania Suomi Oy Oulun toimipiste, joka on Scanian merkivaltuutettu korjaamo ja jälleenmyyjä. Perehdyttämällä pyritään vähentämään työtapaturmia ja virheitä. Lisäksi se auttaa työntekijää pääsemään talon tavoille ja oppimaan mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työhön. Mekaanikon perehdyttämisen puutteellisuus on yleistä monilla korjaamoilla, ja sen tärkeys korostuu raskaan kaluston korjaamolla työturvallisuuden kannalta.

Työssä hyödynnetään toimeksiantajan nykyistä perehdytysuunnitelmaa ottamalla huomioon myös perehdyttämisen lainsäädännön ja tilaajan antamat vaatimukset. Työssä käydään läpi perehdytysuunnitelman laatimisen prosessi, jonka vaiheita ovat lähtötilanteen selvittäminen, työn aikataulutus, teoreettisen osuuden laatiminen, perehdytysuunnitelman raakaversioon laatiminen, raakaversioon esitys toimeksiantajalle ja perehdytysuunnitelman viimeistely. Toimivuutta kokeillaan käytännössä perehdyttämällä uusi mekaanikko perehdytysuunnitelman mukaisesti.

Mekaanikolle suunnattu perehdytysuunnitelman laatiminen oli hieman haastavaa, koska suurin osa työhön perehdyttämisestä tapahtuu töitä tekemällä toisen mekaanikon kanssa tai ohjatusti. Raskaan kaluston korjaamolla laitteita ja erikoistyökaluja on paljon, ja niitä tarvitsee vain tietyn työn tekemiseen, joten niiden käyttöön perehtyminen tulee tarpeen vaatiessa. Perehdytysuunnitelma oli toimiva, koska sen avulla perehdyttäminen on sujuvaa ja sitä on helppo muokata tarpeen vaatiessa. Se myös jäi yrityksen käyttöön uusien tulokkaiden perehdyttämistä varten.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytysuunnitelma, mekaanikko

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Mechanical and production engineering, option Vehicle and Transportation Engineering

Author: Tommi Mikkonen
Title of thesis: Introduction plan for mechanics
Supervisor: Janne Ilomäki
Term and year when the thesis was submitted: autumn 2019
Number of pages: 24 + 1 appendice

The subject of this thesis was to design an Introduction plan for mechanics. The theory section of the thesis covers the legislation on introduction and the issues that influence the preparation of the introduction plan. The aim was to develop a mechanics introduction plan that would provide a smooth and systematic induction.

The work was commissioned by Scania Suomi Oy's Oulu office, a Scania authorized repairer and dealer. The goal of the introduction plan is to reduce accidents and mistakes at work, and it helps the worker to get accustomed to the workplace and learn faster to work independently. Insufficient training and introduction for mechanics or the total lack of it is widespread in many workshops. Its importance is emphasized in heavy equipment repairers work in terms of occupational safety. In work the client's current introduction plan is utilized, also considering the introduction legislation and the requirements of the client. The work goes through the process of preparing an introduction plan and tests its functionality in practice.

Developing an introduction plan for a mechanic was a bit challenging because most of the job orientation is done by working with another mechanic or under the guidance of a supervisor. The heavy equipment workshop has a lot of equipment and special tools that you just need for specific jobs, so introduction for their use comes up only when the situation calls for it. The introduction plan was functional and easy to modify as needed. It also remained at the company's disposal for the induction of newcomers in the future.

Keywords: introduction, introduction plan, mechanic

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT.....	4
SISÄLLYS.....	5
1 JOHDANTO	6
2 PEREHDYTTÄMINEN	7
2.1 Perehdytyksen lainsäädäntö	8
2.1.1 Laki yhteistoiminnasta.....	8
2.1.2 Työsopimuslaki	8
2.1.3 Työturvallisuuslaki	9
2.2 Perehdyttämisen vaiheet	10
2.3 Perehdyttämisen suunnittelu	13
2.4 Perehdyttämiskonseptit ja roolit	14
2.5 Seuranta ja kehittäminen	17
3 MEKAANIKON PEREHDYTYSSUUNNITELMA.....	18
3.1 Lähtötilanne ja tavoitteet.....	18
3.2 Perehdytyssuunnitelman laatiminen	19
3.3 Tulosten arviointi	21
4 POHDINTA.....	23
LÄHTEET.....	24
LIITTEET	
Liite 1 Perehdytyssuunnitelma	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä suunnitellaan mekaanikolle suunnattu perehdytysuunnitelma Scania Suomi Oy Oulun toimipisteelle. Raskaan kaluston korjaamolla työturvallisuus on tärkeää, joten perehdyttäminen on toteutettava suunnitelmallisesti ja huolellisesti. Hyvällä perehdytysuunnitelmalla työntekijä oppii nopeammin ”talon tavoille” ja omiin työtehtäviin sekä tutustuu nopeammin työyhteisöön. Perehdytys on lakisääteistä, ja sitä tarvitaan aina, kun uusi työntekijä saapuu yritykseen.

Toimeksiantajalla oli ennestään perehdytysuunnitelma, jota ei käytetty. Nykyinen perehdytysuunnitelma oli tarkoitettu käytettäväksi yleisen perehdytysohjelman jälkeen mekaanikon roolikoh-
taiseen perehdyttämiseen. Sen sisältö oli turhan laaja mekaanikon tarpeisiin, eikä sitä ollut järjestelmällisesti laadittu. Perehdytysuunnitelman tulisi olla käytännöllinen ja sen avulla perehdyttäminen tulisi olla sujuvaa.

Perehdytysuunnitelman suunnittelussa hyödynnettiin nykyistä perehdytysuunnitelmaa ja siinä huomioidaan myös perehdyttämiseen vaikuttava lainsäädäntö. Työn laatimisessa käytetään apuna perehdyttämisen vaiheita sekä perehdyttämiskonsepteja yrityksen toimintakonseptin mukaan. Perehdytysuunnitelmaa testataan käytännössä ja sen toimivuutta arvioidaan.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisen käsite on laajentunut ajan saatossa pitämään sisällään sekä työnopastuksen että alku- ja yleisperehdyttämisen. Käsite merkitsee kuitenkin eri asioita eri organisaatioissa. Työntekijän perehdyttäminen on lakisääteinen velvollisuus, joka koskee jokaista työnantajaa yrityksestä riippumatta. Perehdyttämistä ei liitetä pelkästään työsuhteen alkuun vaan sitä käytetään silloinkin, kun henkilöä perehdytetään uusiin työtehtäviin samassa työpaikassa. (1, s. 18 - 19.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja tukea, joiden avulla kehitetään uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä. Sillä taivoin, että työntekijä pääsisi mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti pärjäämään työssään itsenäisesti. Perehdyttäminen voi parhailaan kehittää uuden työntekijän lisäksi koko organisaatiota ja työyhteisöä. (1, s. 18 - 19.)

Yleisin tapaturman syy on huono perehdytys ja työhönopastus. Perehdyttäminen ja työnopastus on ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Erityisen tärkeää on perehdyttää työuraansa aloittavat nuoret työntekijät. (2.)

Hyvässä perehdyttämisessä otetaan huomioon uuden työntekijän osaaminen ja sitä pyritään hyödyntämään koko perehdyttämisprosessin ajan. Aiemman osaamisen hyödyntäminen auttaa työnantajaa, työntekijää ja koko työyhteisöä. Perehdyttämiseen osallistuvat monesti useammat tahot työyhteisön jäsenet, nimetyt perehdyttäjät sekä henkilöstöammattilaiset. Esimies on kuitenkin viime kädessä vastuussa perehdyttämisestä. Kaikkea ei ole mahdollista perehdyttää kerralla, mitä työtehtävässä mahdollisesti tarvitsee. Perehdyttämisessä otetaan myös huomioon yrityksen toimintatapa ja pelisäännöt. Perehdyttämisessä on eroja riippuen työn luonteesta. Vastuulliseen itsenäiseen työhön perehdyttäminen eroaa rutiiniluonteisen työn perehdyttämisestä. Perehdyttämisessä on paljon myös kansantaloudellisia hyötyjä. Työntekijä pysyy tyytyväisenä, sairastaa vähemmän ja pysyy kunnossa. Työntekijä myös huolehtii näin paremmin työn tuottavuudesta. (1, s. 20.)

2.1 Perehdytyksen lainsäädäntö

Perehdyttämistä käsitteleviä lakeja ovat laki yhteistoiminnasta, työsopimuslaki sekä työturvallisuuslaki. Lainsäädännöt velvoittavat työnantajan ohjeistamaan ja opastamaan työntekijää tekemään työnsä turvallisesti. Perehdyttäminen ei koske vain uutta työntekijää, myös kokenut työntekijä tulee perehdyttää aloittaessaan työt uudessa työpaikassa. Uuden työntekijän aiempi kokemus ja koulutus vaikuttaa velvoitteiden sisältöön. Lainsäädännön noudattaminen on kaikille yrityksille vähimmäisvaatimus, työehtosopimukset täydentävät tätä lainsäädäntöä monella alalla. Työlainsäädännössä oleva toiminta on työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa. (1, s. 21.)

2.1.1 Laki yhteistoiminnasta

Yhteistoimintaa on määritelty laajasti lainsäädännössä. Laki yhteistoiminnasta määrää neuvottelemaan, kun henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia on tapahtumassa. Lain tavoitteena on edistää viestintää, vuorovaikutusta, tiedotusta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijöiden tulee tietää, miten he saavat koulutusta ja opastusta työtehtäviä vaihtaessaan. Neuvottelujen vaikutus lisää luottamusta työntekijän lisäksi myös koko työyhteisöön. (1, s. 26.)

Työnantajan on noudatettava työhönotossa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 4. lukua yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet. 15§ sisältää työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt (3): ”Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä:

- 1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä;
- 2) työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot sekä
- 3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.”

2.1.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslain yleisvelvoite koskee myös muitakin kuin uusia työntekijöitä. Työnantajalle on asetettu vaatimus, että työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä

kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Tämä vaatimus ei kuitenkaan aina toteudu, koska perehdyttäminen on ollut nopeaa tai vajaata. Oppiminen työntekijälle on karvasta ja työnantajalle kallista, jos se tapahtuu virheitä korjaamalla. Työntekijällä ja työnantajalla voi olla eri näkemys siitä, miten työntekijä työstään suoriutuu. Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut työnantajan ja työntekijän välillä on asia, jolla suoriutumista ja osaamista pohditaan yhdessä. (1, s. 21.)

Työsopimuksessa täytyy noudattaa työsopimuslain 26.1.2001/55 2. luku työnantajan velvollisuuksista. 1§ sisältää yleisvelvoitteen (4): ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.”

Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää mielivaltaisesti, mutta puutteellinen ammattitaito on mainittu työsopimuslaissa irtisanomisperusteena. Kun puutteellisuutta arvioidaan, katsotaan työntekijän mahdollisuudet parantaa ammattitaitoaan. Työnantaja ei voi myöskään vedota tähän perusteseen, jos hän on tiennyt ammattitaidon puutteen olevat työntekijää palkatessaan. Rekrytoinnista vastaavan henkilön on myös suunniteltava työhönottovaiheessa, miten nämä puutteet paikataan perehdyttämisellä tai koulutuksella. Työntekijälle on myös annettava asiallisesti mahdollisuus osoittaa ammattipätevyytensä. Koeajan aikana on seurattava työntekijän osaamisen kehittymistä ja osaamista on aina arvioitava annettua perehdyttämistä vasten. (1, s. 21.)

2.1.3 Työturvallisuuslaki

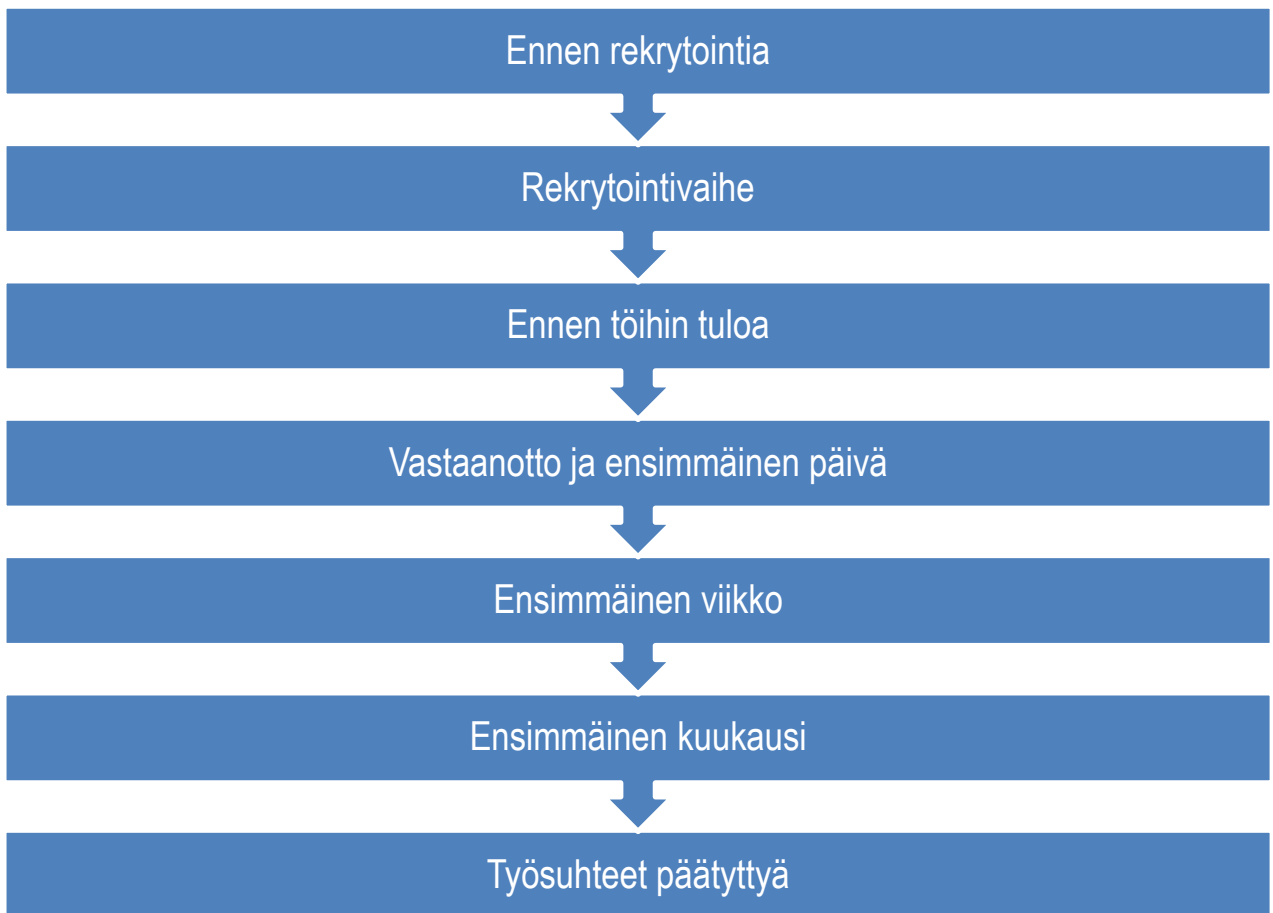
Työturvallisuuslain mukaan on huolehdittava, että työolosuhteet ja työnteko on turvallista eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Työntekijän opastuksessa on tiedotettava riittävästi työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Tärkeä osa perehdyttämistä on työturvallisuus ja nykyisin huomioon tulee ottaa myös ergonomia. Työvälineet on sijoitettava ja mitoitettava niin, ettei työntekijä tarpeettomasti kuormitu. Kokenut työntekijä osaa itsekin havaita työpaikalla olevat vaara- ja haittatekijät, joten ohjauksen ja opastuksen määrä riippuu suuresti työntekijän koulutuksesta, osaamisesta ja kokemuksesta. Työturvallisuus ei koske pelkästään fyysistä turvallisuutta, koska myös henkinen turvallisuus on varmistettava. Työpaikan riskitekijät ja käytännöt tulee kartoittaa ja ottaa huomioon perehdytysuunnitelmassa vuosittain. (1, s. 23.)

Työnantajan täytyy noudattaa työturvallisuuslain 23.8.2002/738 2. lukua työnantajan yleisen velvollisuudet. 14§ sisältää työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (5): ”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.”

2.2 Perehdyttämisen vaiheet

Kupias - Peltola (1, s. 102) määrittelee perehdyttämisen prosessiksi, joka sisältää kuvassa 1 olevat vaiheet. Perehdyttäminen alkaa jo ennen työntekijän rekrytointia olevista valmisteluista.



KUVA 1. Perehdyttämisen vaiheet (1, s. 102)

Perehdyttämiseen kuuluvat seuraavat vaiheet (1, s. 102):

- Ennen rekrytointia perehdyttämistä aletaan jo valmistella ja mietitään tulevan tehtävän tarvittavaa osaamista sekä siinä tarvittavia vaatimuksia. Tehtävä saatetaan yrityksessä tietää jo melko tarkkaan, joten tiedetään valmiiksi, millaista henkilöä tehtävään haetaan.
- Rekrytointivaiheessa haastattelun aikana hakijalle kerrotaan tehtävän ja työyhteisön vaatimuksista ja erityispiirteistä. Yritys saa tietoa samalla hakijan näkemyksistä, potentiaalista ja mahdollisesta osaamisesta tehtävässä.
- Ennen töihin tuloa mietitään perehdyttämisen mahdollinen painopiste, joka on riippuvainen tulevasta tehtävästä. Painopiste perehdytyksessä on dialoginen, jos tulokas tulee organisaatioon sen osaamista täydentävänä henkilönä. Jos tehtävä on selkeärajainen, painopiste on silloin tehtävän vaatimuksissa ja sen perehdyttämisessä. Henkilön valinnan jälkeen olisi hyvä, jos perehdyttämistä vetävä henkilö olisi yhteydessä tulokkaaseen. Tällöin perehdyttäjä voisi kertoa ensimmäisestä päivästä ja vastaavasti tulokas kysyä epäselviä

asioita työhön liittyen. Perehdyttäjä on todennäköisesti vastassa häntä ensimmäisenä päivänä, joten uuteen työhön on paljon mukavampi tulla, kun vastassa on tuttu henkilö.

- Vastaanotto ja ensimmäinen päivä on tärkeä tulokkaan kannalta, koska se antaa hyvän ensivaikutelman työyhteisöstä ja tulokas tuntee itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi. Ensimmäisenä päivänä annetaan avaimet työpaikalla kulkua varten ja työtehtävissä tarvittavat työvälineet ja luvat. Tulokkaalle esitellään yrityksen tilat, oma työpiste ja työtoverit. Ensimmäisenä päivänä tietoa ei saa tulla niin paljon, ettei sitä pysty omaksumaan.
- Ensimmäisen viikon aikana on tärkeää, että tulokas saa kokonaiskuvan uudesta työstä ja pääsee tutustumaan organisaatioon sekä työyhteisöön. Perehdyttäminen tulee olla mahdollisimman tarkoituksenmukaista. On tärkeää, että tulokas pääsee mahdollisimman nopeasti kiinni tulevaan työtehtäväänsä ja perehdyttämisen voi yhdistää siihen. Yrityksessä on hyvä olla perehdytysuunnitelma, jota voi muokata tulokkaan tarpeiden mukaisesti, näin tulokas tietää mihin tulee perehtyä suoriutuakseen tehtävästä. Perehdyttämisohjelman kannalta ensimmäinen viikko saa olla tiivis, mutta pitää huomioida, paljonko tietoa tulokas voi omaksua pienessä ajassa. Kaikkia yksityiskohtia ei millään voi omaksua lyhyessä ajassa ja ohjelma on liian tiivis, jos tulokas ei ehdi tekemään tulevia töitään.
- Ensimmäisen kuukauden aikana on hyvä pitää palaute keskustelu, jossa käydään läpi perehdyttämistä ja perehtymistä. Palautekeskustelun perusteella voidaan parantaa perehdyttämistä sekä tulokas saa palautetta toiminnastaan, jota voi muokata vielä ennen koeajan loppumista. Samalla tarkastetaan, onko tulokkaalla riittävät mahdollisuudet onnistua työssään organisaation katsomalla tavalla. Kuukauden aikana tulokas on päässyt jo sisälle työhön ja työyhteisöön ja vastuu alkaa vähitellen siirtyä perehtyjälle itselleen.
- Työsuhde voi päättyä yllättäen tai ennalta arvaamattomasti irtisanomisperusteesta tai koeaikapurusta johtuen. Työsuhteen päättäminen ei aina tapahdu toivotulla tavalla. Lähtökeskustelu on syytä pitää ja työntekijältä tulee pyytää palautetta myös perehdyttämisen onnistumisesta. On myös tärkeää, että haastattelu suoritetaan arvostavasti. Lähtevä työntekijä on myös potentiaalinen asiakas ja hän on oppinut paljon yrityksestä.

2.3 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttämisen määrittelyssä ei oteta kantaa siihen, milloin tulokas on päässyt mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään tai, millaisia ovat mahdolliset toimenpiteet ja tuki, joilla työntekijän työympäristöä kehitetään. Määrittelyssä ei myöskään ole milloin tulokas pystyy selviytymään työstä tarvittavan itsenäisesti, nämä asiat tulee selvittää tapauskohtaisesti organisaatiossa. Perehdyttämisen tulee sisältää tulokkaan osaamisen kehittämisen ja käytännön toimet, jotka helpottavat alkuun pääsemistä. Perehdyttämisen suunnittelussa huomioidaan toimenpiteet ja tuki, joilla työtä omaksuvan henkilön työympäristöä ja työtä kehitetään sekä rajataan perehdyttämisen kesto, milloin se on riittävä ja katsotaan loppuun suoritetuksi. (1, s. 87)

Perehdyttämisen suunnittelussa systemaattista suunnittelua on, kun suunnitellaan koko organisaation tai työyksikön tasolla ja laaditaan perehdytysuunnitelmia. Toisissa organisaatioissa perehdytysuunnitelmia voi käyttää laajemmin, esimerkiksi töissä, joissa on iso joukko työntekijöitä samantyyppisissä työtehtävissä. Suunnitelmia tulee yksilöllistää joissain määrin, koska tulokkaat poikkeavat osaamisesta ja taustoistaan. (1, s. 88.)

Perehdytysuunnitelmasta on iso apu organisaatiossa, vaikka ei sitä sellaisenaan suoraan käytettäisi. Suunnitelmaa voi muokata tapauskohtaisesti ja siitä on iso apu perehdyttämistyötä tekeväille. Perehdyttämisessä kehitetään ja hyödynnetään tulokkaan aikaisempaa osaamista. Työtehtävät vaikuttavat, voidaanko näitä hyödyntää perehdyttämisessä. (1, s. 88.)

Perehdyttämisen suunnittelussa otetaan huomioon organisaatiossa tehdyt osaamiskartat ja osaamiskuvaukset, jos sellaisia on. Karttojen avulla on helppo arvioida tulokkaan osaaminen ja niiden pohjalta on myös helppo tehdä perehdyttämissuunnitelma. Tulokkaan osaamisen arvioinnin jälkeen voidaan keskittää perehdyttäminen niille osa-alueille, joissa on puutteita. Perehdyttämisvaiheessa on käytännön alkujärjestelyjä, jotka on hoidettava kuntoon ennen ensimmäistä työpäivää. Näihin järjestelyihin kuuluu työsopimuksen laatiminen, joka määrittää myös työtehtävät. (1, s. 89.)

2.4 Perehdyttämiskonseptit ja roolit

Perehdyttämiskonsepti valitaan yrityksen toimintakonseptin mukaan. Perehdyttämiskonseptia valittaessa on hyvä muistaa eri tehtävien toimintaperiaatteiden erilaisuus, joissakin työrooleissa voidaan vaatia tulokkaalta yleisestä toimintakonseptista poikkeavaa työtettä. Eri perehdyttämiskonsepteja ovat vierihoitoperehdyttäminen, malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen ja dialoginen perehdyttäminen. Taulukossa 1 on kuvattu eri perehdyttämiskonseptien keskeisimmät asiat. (1, s. 36)

TAULUKKO 1. Perehdyttämiskonseptit (1, s. 36 - 42.)

Vierihoitoperehdyttäminen
<ul style="list-style-type: none">- Käsityömäinen perehdyttämiskonsepti- Tulokas seuraa kokeneemman työntekijän toimintaa- Perehdyttäjä suuressa roolissa onnistumisen kannalta- Tulokas perehtyy työntekemisen yhteydessä
Malliperehdyttäminen
<ul style="list-style-type: none">- Perehdyttämisen yhtenäistäminen ja standardisointi massatuotannon suuntaan- Luodaan erilaisia toimintamalleja perehdyttämisen tueksi- Saman mallin mukainen perehdytys jokaiselle tulokkaalle- Työnopastus ja työyhteisöön tutustuminen jäävät työyksikössä hoidettaviksi- Oppimisen tukena selkeät työn- ja vastuujon määrittelyt- Yksilöllinen työnopastus jää usein vähemmälle
Laatuperehdyttäminen
<ul style="list-style-type: none">- Jatkuva laadun parantaminen perehdyttämisessä- Vastuuta voi olla esimiehellä tai koko vastuutiimillä- Prosessin on hyvin kuvattu ja etenemistä on seurattava tarkasti sen kehittämiseksi- Jatkuva kehittäminen pitää sisällään hyvän ohjauksen (vierihoitoperehdyttäminen), sekä erilaiset mallit ja apuvälineet (malliperehdyttäminen)

(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)

Räätälöity perehdyttäminen
<ul style="list-style-type: none">- Perehdyttämiseen liittyvät palvelut ja tuotteet jaetaan moduuleihin ja niistä rakennetaan kokonaisuus yksilön tarpeiden mukaisesti- Jonkun henkilön tai tahon on toimittava perehdyttämisen koordinoijana- Pitää sisällään hyvän ohjauksen ja kaikki aiemmin tuotetut palvelut perehdyttämistä varten- Edellyttää että perehdyttäminen on jo yrityksessä hyvin jäsennetty, sekä koordinoijalta erityisosaamista- Jatkuva prosessien kehittäminen
Dialoginen perehdyttäminen
<ul style="list-style-type: none">- Tulokas tulee tehtävään, jonka hän itse tulee muokkaamaan yrityksen tarpeiden yhteistuloksena- Tulokkaan ja työyhteisön yhteiskehittely- Perehdytysuunnitelma laaditaan yhdessä tulokkaan kanssa- Yrityksellä oltava dialoginen toimintatapa- Tulokkaan osaaminen korostuu jo perehdyttämisvaiheessa- Koko yritys on mukana perehdyttämässä ja perehdyttämässä- Pysyvät asiat, kuten yrityksen arvot tulee perehdyttää

Perehdyttäminen ja työyhteisön osaamisen kehittäminen kuuluu esimiehen tehtäviin. Esimies voi kuitenkin nimetä toisen henkilön perehdyttämään tulevan työntekijän. Usein nimetty perehdyttäjä on osaamisen kehittämisen alueella esimiehen tärkein toimintakumppani. Perehdyttäminen vaatii paljon ammattitaitoa, mutta suurimman hyödyn organisaatio saisi, jos perehdyttämiseen osallistuisi koko työyhteisö. (1, s. 53 - 54)

Perehdyttämiskonsepteissa on toimijoilla erilaiset roolit, vastuusuhteet ja keskinäinen yhteistyö poikkeaa konseptien välillä. Taulukossa 2 on kuvattu toimijoiden rooleja eri perehdyttämiskonsepteissa ja siitä on helppo huomioida eroavaisuudet suhteessa toisiin perehdyttämiskonsepteihin. (1, s. 48.)

TAULUKKO 2. Toimijoiden roolit perehdyttämiskonsepteissa (1, s. 49.)

	Vierihoido- perehdytys	Malli- perehdytys	Laatu- perehdytys	Räätälöity -perehdytys	Dialoginen- perehdytys
Esimies	Toimii ohjaajana	Työnjohdollinen esimies- rooli	Koordinoi perehdyttä- mis- prosessin kehittä- mistä tiimityön kautta	Sovittaa yhteen tulokkaan osaamisen ja perehdyttä- misen moduulit	Luo edellytyksiä dialo- gille ja kehittää työyh- teisön dialogiosa- amista
Perehtyjä	Hiljaisen tiedon siirtä- misen kohteena	Sopeuttavan perehdyttä- misen kohteena	Oppii prosessit ja jat- kuvan laadun paranta- misen	Osallistuu perehdyttämisen- suunnitelman laatimiseen	Osallistuu dialogiin ja tuo omaa osaamista työyhteisön hyödyn- nettäväksi
Henkilöstö-am- mattilainen	Ei aktiivista roolia	Hoitaa yleisperehdyttä- misen. Tuottaa materiaa- lia, ohjeita ja suunnittelee	Tuottaa tarvittavaa yh- teistä materiaalia ja tu- kea tiimeille	Kehittää perehdyttämisen moduuleja ja antaa tukea työyksikölle	Luo edellytyksiä dialo- gille koko organisaa- tiossa ja nostaa sitä esille
Työyhteisö	Joku kollegoista voi toimia mentorina	Kollegat osallistuvat työ- panostukseen työjaon mukaisesti	Tiimi keskeisessä ase- massa perehdyttämi- sen laadun kehittäjänä ja toteuttajana	Kollegat osallistuvat sovit- tujen osa-alueiden pereh- dyttämiseen	Koko työyhteisö osal- listuu dialogiin ja on halukas kehittämään ja kehittymään
Nimetty pereh- dyttäjä	Ei yleensä käytetä. Mahdollisesti ohjaa- jana	Varmistaa sovitun laisen työnopastuksen ja pereh- dyttämisen yhdenmukai- suuden	Voi olla tiimissä esi- miehen apuna	Kuten esimies, mutta ei työnjohdollista roolia	Osallistuu dialogiin ja tuo oppimiseen liittyviä asioita esille ja tukee dialogisuuden kehitty- mistä

2.5 Seuranta ja kehittäminen

Oppimisen seuraaminen on helpointa tarkistus- ja muistilistojen avulla sekä pitämällä kehityskeskusteluja ja arviointikeskusteluja. Tarkistuslistaan tehdään kuittaus yhdessä, kun asia on todettu opituksi. Listan voi täyttää perehdyttäjä tai itse perehtyjä. Perehdyttäminen on vuorovaikutuksellista oppimista, työskentelyn ohessa voi palautetta saada ja antaa. Perehdyttämisohjelmaan tai suunnitelmaan kannattaa merkitä seurantakeskustelut. Seurantakeskustelun voi merkitä ennen tai jälkeen tietyn asian oppimista. Seurantakeskusteluissa käydään perehdyttämiseen liittyviä asioita läpi esimerkiksi perehdyttämisen onnistuminen ja toteutus. Seurantakeskusteluissa käydään myös asiat, joita työntekijä on oppinut tai tarvitsee mielestään vielä opetusta ja ohjausta, aikataulu ja keinot, miten edetään tästä eteenpäin. Seurantakeskusteluissa selvitetään eri osa-alueiden oppimistilanne. (6, s. 17 - 18.)

Palauttekeskustelu käydään uudestaan läpi perehdyttämisen jälkeen. Keskustelussa arvioidaan perehdyttämisen onnistumista yhdessä. Keskustelussa selvitetään myös haasteellisimmat kohdat perehdytyksessä, joiden perusteella suunnitelmaa voidaan kehittää. Myös tieto onnistumisesta on tärkeää, ettei toimivaa suunnitelmaa muokata liikaa ja väärään suuntaan. Keskusteluun osallistuu perehdyttäjä ja perehtyjä, myös esimies voi osallistua tähän. (7, s. 198 - 199.)

Perehdyttämisen kehittämiseksi tulee selvittää aina alkutilanne perusteellisesti, josta selviää tärkeimmät kehityskohteet. Haastatteluiden avulla saadaan tietoa ja kokemuksia perehdyttämisen toimivuudesta. Kehittämisen tarpeisiin on tärkeää saada monenlaista eri näkökulmaa, jotta kehittämisen tarpeet selviää. Esimies ja työntekijä voi kokea perehdytyksen täysin erin lailla. Kehittämistarpeiden selvittämisen jälkeen tehdään kehittämisohjelma, johon asetetaan tavoitteet, vaadittavat toimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulu. (6, s. 25 - 26.)

Pitkäaikaisen henkilöstön kehittymistä tulee myös seurata, ja tämänkin takia on perehdyttämisohjelmia ja suunnitelmia hyvä kehittää ja ylläpitää. Henkilöstön kehittäminen ja ylläpitäminen vähentää koulutusresursseja perehdyttämisen tullessa ajankohtaiseksi. Perehdyttäjälle tulee muistuttaa kannustamaan ja rohkaisemaan omatoimisuuteen sekä vastuunottoon. (8, s. 7.)

3 MEKAANIKON PEREHDYTYSSUUNNITELMA

Opinnäytetyön päätuotos on suunnitella käytännöllinen perehdytysuunnitelma Scania Suomi Oy:lle Oulun toimipisteeseen. Yrityksellä oli ennestään jo perehdytysuunnitelma, joka ei ollut käytössä sen epäselkaisuuden takia. Perehdytysuunnitelma on tarkoitettu raskaankaluston mekaanikon perehdyttämiseen, jossa korostuu erityisesti työturvallisuus asiat. Perehdytysuunnitelman tarkoituksena on parantaa perehdyttämisen laatua ja sitä, että kaikki perehdyttämiseen liittyvät asiat käytyä läpi tulokkaan kanssa.

Raskaankaluston korjaamolla on paljon vaaraa aiheuttavia asioita. Pienestä virheestä voi tulla suuret kustannukset yritykselle, joten huolellinen perehdytys on todella tärkeässä roolissa. Perehdytys tapahtuu käytännössä ”talo tutuksi” -menetelmällä, jossa tutustutaan talon tavoille ja työyhteisöön. Työhön perehdyttäminen on käytännössä vierihoitoperehdytystä ja hyvällä seurannalla sekä tarkistuslistan avulla huolehditaan, että kaikki asiat on käyty läpi. Perehdytysuunnitelmaa testataan toukokuussa 2019, ja sen perusteella voidaan vielä muokata suunnitelmaa.

3.1 Lähtötilanne ja tavoitteet

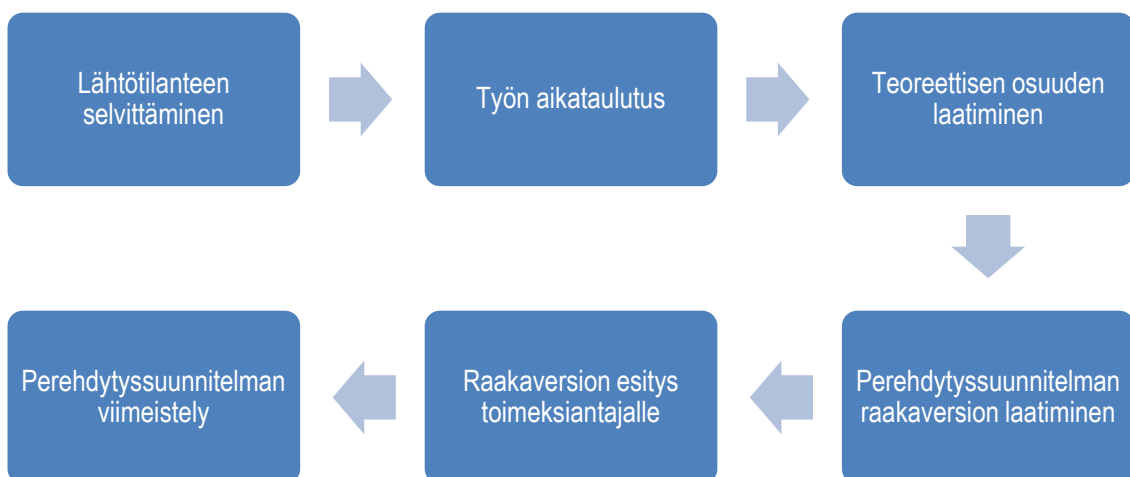
Perehdytysuunnitelman parantamiseksi aluksi tuli selvittää lähtötilanne yrityksessä. Jo opinnäytetyön aihetta kysyessä huomattiin perehdytysuunnitelman olevan epäkäytännöllinen. Nykyinen perehdytysuunnitelma oli tarkoitettu käytettäväksi yleisen perehdytysohjelman jälkeen mekaanikon roolikohtaiseen perehdyttämiseen. Nykyisessä perehdytysuunnitelmassa myös perehdytettävät asiat ovat epäloogisessa järjestyksessä, mikä tekee suunnitelmasta epäkäytännöllisen.

Tavoitteena oli tehdä perehdytysuunnitelma, joka on toimiva ja helppolukuinen, jonka avulla perehdytys on sujuvaa. Suunnitelmaan tulisi sisällyttää erikseen ennen työaloitusta liittyvät asiat sekä ensimmäisen päivän kulku. Suunnitelma tehdään ensisijaisesti uuden työntekijän käyttöön. Perehdytysuunnitelma laaditaan nykyisen suunnitelman tietoja hyödyntäen ja lisäämällä siihen myös perehdyttämiseen oleellisia kohtia. Toimeksiantaja asetti perehdytysuunnitelmalle tavoitteeksi, että se olisi käytännöllinen ja sen avulla perehdyttäminen olisi sujuvaa. Perehdytysuunnitelmassa tulee olla myös sarake, johon voi kynällä merkitä, kun kyseinen kohta on perehdytetty.

Suunnitelma tulisi olla valmis toukokuuksi, jotta sitä päästäisiin kokeilemaan ja sen perusteella voitaisiin tehdä muutoksia.

3.2 Perehdytysuunnitelman laatiminen

Perehdytysuunnitelman laatiminen alkoi työn aikataulutuksella sekä teoreettisen osuuden laatimisella. Ensimmäisessä palaverissa käytiin läpi projektin tavoitteet, nykyinen perehdytysuunnitelma ja aikataulu, joka laadittiin heti työn tilaamisen jälkeen. Teoreettisessa osuudessa selvitettiin perehdyttämistä käsittelevä lainsäädäntö, perehdyttämisuunnitelman rakenne sekä perehdyttämiskonseptit ja roolit. Perehdytysuunnitelman sisällön laatimisen ensimmäinen vaihe oli keskeisten perehdytysmateriaalia koskevien haastattelutulosten läpikäyminen. Perehdytysuunnitelman prosessi on kuvattu kuvassa 2.



KUVA 2. Perehdytysuunnitelman prosessin kuvaus

Perehdytysuunnitelman rakenteen suunnittelussa hyödynnettiin Kupias - Peltolan (1, s. 102) perehdyttämisen vaiheita, jotka ovat kuvassa 1. Näistä perehdyttämisen vaiheista karsiutui osa pois, koska osa perehdyttävistä osa-alueista tarvitsee tietyn työn, jossa asia tulee perehdytettyä. Rakenteesta tuli todella tiivis, josta työnjohtajan on todella helppo katsoa, mikä osa-alue on vielä pe-

rehdytettävä ja sen perusteella kohdistaa tämän osa-alueen töitä mekaanikolle. Tässä perehdytys-suunnitelmassa tulee olla samat asiat, kuin nykyisessäkin perehdytys-suunnitelmassa. Liian tiivistäkään rakennetta ei voi tehdä, jotta perehdyttäminen olisi vielä sujuvaa.

Perehdytys-suunnitelman rakenne tiivistyi aikaan ennen töiden aloitusta, ensimmäiseen päivään, ensimmäiseen kuukauteen sekä työsuhteen jälkeisiin asioihin. Koska kyseessä on mekaanikolle suunnattu perehdytys-suunnitelma, jäivät siitä pois rekrytointiin liittyvät asiat. Ennen töiden aloitusta osio on hyvä perehdyttäjälle itselleen muistilistaksi, että jokainen asia tulee käytyä läpi. Ensimmäiseen päivään on tiivistetty vain välttämättömät asiat, joita työntekijä tarvitsee töihin tullessa. Ensimmäisen päivän osio oli pidettävä mahdollisimman suppeana, ettei tietoa tule kerralla liikaa, jolloin osa tiedosta valuu hukkaan.

Ensimmäisen kuukauden aikana käydään loput perehdytys-suunnitelman asioista. Ensimmäisen kuukauden asioista perehdytetään osa jo ensimmäisellä viikolla, mutta asioita ei kannata jakaa viikkoihin perehdytys-suunnitelman selkeyden kannalta. Perehdytys-suunnitelman lopussa on kohta työsuhteen päättyessä, johon liittyy lähtökeskustelu. Lähtökeskustelussa käydään läpi perehdyttämisen onnistumista, joka on tärkeä osa perehdytys-suunnitelman kehittämistä varten.

Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työntekijä saa riittävästi perehdytystä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työn tilaajan kanssa käytiin läpi turvallisuusasiat, joita tulokkaan kanssa tulee käydä ennen töiden aloittamista. Perehdytys-suunnitelmaan lisättiin työturvallisuusasiat käytäväksi ensimmäisenä päivänä ennen työnteon aloittamista. Mekaanikon tulee tietää korjaamolla olevien ensiapupakkausten sijainnit, hätäuloskäynnit sekä toimintaohjeet tapaturman sattuessa. Työvälineiden turvalliseen käyttöön perehtyminen tulee siinä vaiheessa, kun tulokas menee kokeneen mekaanikon mukaan tutustumaan töihin. Tulokkaalle on kerrottava, miten laitteita käytetään turvallisesti. Raskaan kaluston korjaamolla erikoistyökaluja ja laitteita on paljon, joten kaikkea ei voi kerralla perehdyttää, vaan niiden käyttöohjeet ja käyttökohteet käydään laitteen tarpeen tullen.

Perehdytys-suunnitelmassa hyödynnettiin Kupias - Peltolan (1, s. 36) laatimia perehdyttämiskonsepteja, jotka näkyvät taulukossa 1. Perehdyttämiskonseptina tässä toimintakonseptissa on vierihoitoperehdyttäminen, jossa työntekijä seuraa kokeneemman työntekijän työntekoa sekä tekee ohjatusti töitä tämän kanssa. Tässä perehdytyskonseptissa suureen osaan jää perehdyttäjä, joka on

vastuussa onnistumisessa perehdyttämisen kannalta. Työnjohtaja toimii tällöin ohjaajana ja suunnitaa tarvittavan perehdyttämisen osa-alueen töitä mekaanikolle, johon perehdytettävä henkilö menee mukaan. Perehdytyskonseptien toimihenkilöiden roolit on kuvattu taulukossa 2.

Perehdytysoppaasta laadittiin raakaversio palaverien ja tietoperustan perusteella. Raakaversio esitettiin toimeksiantajalle ja muokattiin sitä saatujen parannusehdotusten ja toiveiden mukaisesti. Tämän jälkeen tietojen oikeellisuus varmistettiin toimeksiantajalta.

3.3 Tulosten arviointi

Perehdytys suunnitelman toimivuutta kokeiltiin käytännössä perehdyttämällä uusi mekaniikko. Perehdyttäminen alkoi perehdytys suunnitelman mukaisesti jo ennen töiden aloitusta, jolloin käytiin läpi työtehtävät, palkka, työajat, työsopimus, verokortti ja tilattiin työvaatteet. Myös ennen töiden aloitusta mekaanikolle luodaan Reflex-järjestelmä ja sähköpostitunnukset, jotka olivat jääneet ensimmäisessä perehdytys suunnitelman versiossa ensimmäisen päivän osioon. Tämä osio toimi todella hyvin muistilistana perehdyttäjälle, koska samalla epäselvät asiat tulee kysytyä tietyn osa-alueen esille ottamisen kohdalla.

Ensimmäisenä päivänä vastassa oli sama esimies, jonka kanssa käytiin läpi asiat ennen töiden aloitusta. Uuteen työhön on helpompi tulla, kun vastassa on osittain jo tutuksi tullut henkilö. Ensimmäinen päivä alkoi yritykseen tutustumisella esimiehen esittelemänä, tällöin käytiin läpi myös ensimmäisen päivän kulku, jolloin tulokaskin tietää mitä tapahtuu seuraavaksi.

Perehdyttäminen jatkui työyhteisöön sekä työympäristöön tutustumisella. Samalla kun yrityksen toimitiloissa kulkee ja esittelee henkilöstöä ja toimitiloja, käydään läpi myös turvallisuuteen liittyvät asiat korjaamalla, kuten palosammuttimien ja ensiaputarvikkeiden sijainti sekä turvallisuusohjeistus ja varauloskäynnit. Nämä asiat on hyvä käydä samalla kierroksella, jotta välttyy turhalta kävelemiseltä korjaamon tiloissa.

Työvaatteiden ja suojainten saamisen jälkeen perehdyttäminen jatkui vierihoidoperehdyttämis tyylisesti toisen mekaanikon mukana, mitä ennen käytiin läpi työnjohtajan kanssa Automasterin käyttöä sekä toimipisteen leimaamiskäytäntö. Normaalit määräaikaishuollot ovat yleensä töitä, joita suunnataan tulokkaalle. Näissä tehtävissä tarvitaan SDP3 järjestelmää vikamuistin lukemiseen

sekä huoltoilmoituksen asettamiseen, joten sen käyttöön tutustuminen on hyvä aloittaa heti, jos on mahdollista.

Työn valmistuttua käydään läpi työmääräyksen palauttaminen sekä laskutus, josta on hyvä ymmärtää vaikkei mekaanikko itse laskuta töitä vaan työnjohtaja. Ensimmäisen päivän osio perehdytysuunnitelmassa pysyi suppeana, ettei asiaa tule liikaa kerralla. Myös perehdyttäminen oli järjestelmällistä. Vierihoitoperehdyttäminen on mekaanikon perehdyttämiseen toimiva perehdytyskonsepti, koska asiat tulevat tutuiksi nopeasti tekemisen ohella ja mekaanikko pääsee nopeasti tekemään itsenäistä työtä.

Toisena päivänä käytiin läpi työturvallisuuden liittyviä asioita työsuojelusta vastaavan henkilön kanssa, mitkä ovat raskaankaluston korjaamolla todella tärkeitä. Esimerkiksi ilma-alustaisen auton alle ei saa mennä ilman auton tukemista pukeilla, jos alustasta pääsee ilma karkaamaan letkurikon tai pussin vuoksi auto tipahtaa mekaanikon päälle. Ensimmäisen viikon aikana mekaanikolle tulee jo tutuksi työyhteisö sekä hän pääsee kiinni tuleviin työtehtäviin. Perehdytyksen ohjaajana ensimmäisen päivän jälkeen toimii työnjohtaja, joka on mekaanikon lähin esimies. Työnjohtajan on helppo suunnata monipuolisesti erilaisia töitä tulokkaalle, jolloin korjaamolla olevat yleisimmin tarvittavat koneet ja laitteet tulisivat tutuiksi. Työnjohtajan tulee nopeasti tutuksi, jolloin on helppo välillä pitää palautekeskustelua sekä tarkistaa asiat, mitkä ovat vielä käymättä läpi.

Perehdytysuunnitelma oli toimiva ja sen avulla perehdyttäminen oli sujuvaa. Tulevaisuudessa jos mekaanikot saavat henkilökohtaiset diagnostiikka tietokoneet tai tabletit, voisi perehdytysuunnitelmasta tehdä pienen ohjelman, jota mekaanikko voi seurata omalta laitteeltaan. Ohjelmaan voisi sisällyttää omien osa-alueiden taakse tietoa ja tarvittaessa videon kyseisestä aiheesta.

4 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheena oli mekaanikolle suunnatun perehdytysuunnitelman suunnittelu. Työn tavoitteena oli perehdytysuunnitelma, jonka avulla perehdyttäminen olisi sujuvaa ja järjestelmällistä. Perehdytysuunnitelman tulisi myös olla selkokielineen. Työssä tehty perehdytysuunnitelman vastasi työntilaajan vaatimuksia sekä se oli toimiva. Mekaanikolle suunnattu perehdytysuunnitelman laatiminen oli hieman haastavaa, koska suurin osa työhön perehdyttämisestä tapahtuu töitä teke-mällä toisen mekaanikon kanssa tai ohjatusti. Raskaan kaluston korjaamalla laitteita ja erikoistyökaluja on paljon, ja niitä tarvitsee vain tietyn työn tekemiseen, joten niiden käyttöön perehtyminen tulee tarpeen vaatiessa.

Perehdytysuunnitelmaa on helppo muokata tulokkaan tarpeiden tai sen mukaan, jos mieleen tulee siinä olevia puutteita. Perehdytysuunnitelmasta voisi jakaa ensimmäisen kuukauden asiat viikkoihin ja osa-alueiden sisältöä hieman aukaista, mutta tämä tarkoittaisi myös suunnitelman paisu-mista. Työ tuli myös hyvään tarpeeseen, koska vanha perehdytysuunnitelma oli sekava.

Perehdytysuunnitelmaa laadittaessa korostui perehdyttämisen tärkeys raskaan kaluston korjaa-molla. Laadukas perehdyttäminen varmasti vähentää työssä tapahtuvia työtaturmia verrattuna siihen, jos perehdyttämistä ei olisi. Monilla korjaamoilla on harmillinen tapa laittaa mekaanikko suo-raan töihin, jolloin tapahtuu enemmän virheitä kuin huolellisella perehdyttämisellä. Raskaan kalus-ton korjaamalla myös nämä virheet maksavat yritykselle paljon enemmän verrattuna henkilöauto-jen korjaamoihin. Perehdytysuunnitelmaa kokeiltiin toukokuussa 2019, ja se jäi yrityksen käyttöön tulevien mekaanikkojen perehdyttämiseen. Perehdytysuunnitelma on muokattavissa myös mui-den toimihenkilöiden perehdyttämiseen.

LÄHTEET

1. Kupias, Päivi. - Peltola, Raija. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
2. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus. Hakupäivä 23.9.2019.
3. L 26.1.2001/55. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Finlex. 2007. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334#L4P15>. Hakupäivä 23.9.2019.
4. L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Finlex. 2001. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>. Hakupäivä 23.9.2019.
5. L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Finlex. 2002. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>. Hakupäivä 23.9.2019.
6. Kangas, Pirkko. - Hämäläinen, Juha. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.
7. Hyppänen, Riitta. 2009. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
8. Penttinen, Aulikki. - Mäntynen, Jukka. 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Perehdytysuunnitelma Scania Suomi Oy

Perehdytyssuunnitelma

Esimies:	Työntekijä
Työn aloitus (pvm):	Työsuhde:

Ennen töiden aloitusta

Aihe	Tarkennus	Perehdyttäjä	Kuittaus
Työtehtävät	Käydään läpi työtehtävät ja toimenkuva Henkilön edellytykset ja tavoitteet		
Palkka	Mekaanikon palkka ja suoritepalkkaus Työehtosopimus		
Työajat	Työajat ja työvuorot		
Työsopimus	Käydään läpi työsopimus ja allekirjoitetaan		
Verokortti	Verokortin toimitus palkkayhdyshenkilölle		
Työvaatteet	Työvaatteiden ja tarvikkeiden tilaus		
Tunnukset	Työntekijälle luodaan Reflex- ja sähköpostitunnukset		

Ensimmäinen päivä

Aihe	Tarkennus	Perehdyttäjä	Kuittaus
Tutustuminen yritykseen	Yrityksen ja toimintatapojen esittely Ensimmäisen päivän läpikäynti Toimipisteen esittely Muut henkilöstöpalvelut ja edut Salassapito Työterveys		
Tutustuminen työyhteisöön	Henkilöstön esittely Palkkayhdyshenkilö Työsuojeluorganisaatio		
Tutustuminen työympäristöön	Kulkureitit Henkilöstöravintola Pukuhuoneet Korjaamotilat		
Turvallisuus asiat	Käydään läpi turvallisuuteen liittyvät asiat korjaamalla Turvallisuusohjeet Riskienhallintaohjeet Palosammuttimet ja ensiaputarvikkeet Varauloskäynnit Työsuojelu		

Työvaatteet ja suojaimet	Työntekijälle annetaan työvaatteet ja suojaimet sekä ohjeistetaan niiden käyttöön		
Kokeneen mekaanikon mukaan seuraamaan	Perehdyttäminen jatkuu kokeneen mekaanikon mukana		
Työmääräykseen tutustuminen	Käydään läpi työmääräys		
Leimaus	Leimaaminen ja tutustuminen AutoMasteriin		
Omiin tehtäviin tutustuminen	Tutustuminen työtehtäviin ja SDP3 järjestelmään		
Työn valmistuminen	Työmääräyksen palauttaminen ja laskutus		

Ensimmäinen kuukausi

Aihe	Tarkennus	Perehdyttäjä	Kuittaus
Työturvallisuus	Työsuojelu Työergonomia		
Koneet, laitteet ja työvälineet	Laitteiden käyttöohjeet ja turvallisuus Työkalujen ja työvälineiden sijainti sekä käyttökohteet		
Prosessien ymmärtäminen	Korjaamoprosessin omaksuminen Asiakaspalveluprosessin tiedostaminen		
Työhön liittyvät käytännöt	Vuorojen vaihto Keskeneräiset työt Lisätyöt Kampanjat		
Työmääräys	Työmääräyksen sisällön ymmärtäminen Laskutuksen ymmärtäminen		
Järjestelmät	Oppii käyttämään SDP3, VCI ja AutoMaster Autojen toimintatiedot Korjaamoraportti Multi FRAS-raportointi		
Tietokannat	ScanNetin sisällön tiedostaminen Reflex Lati Scaniatuubi Scaniaforum		
Koulutusohjelmat	MyCompass		

Työsuhteen päättyessä

Aihe	Tarkennus	Perehdyttäjä	Kuittaus
Lähtö keskustelu	Perehdytyksen onnistumisen arviointi		