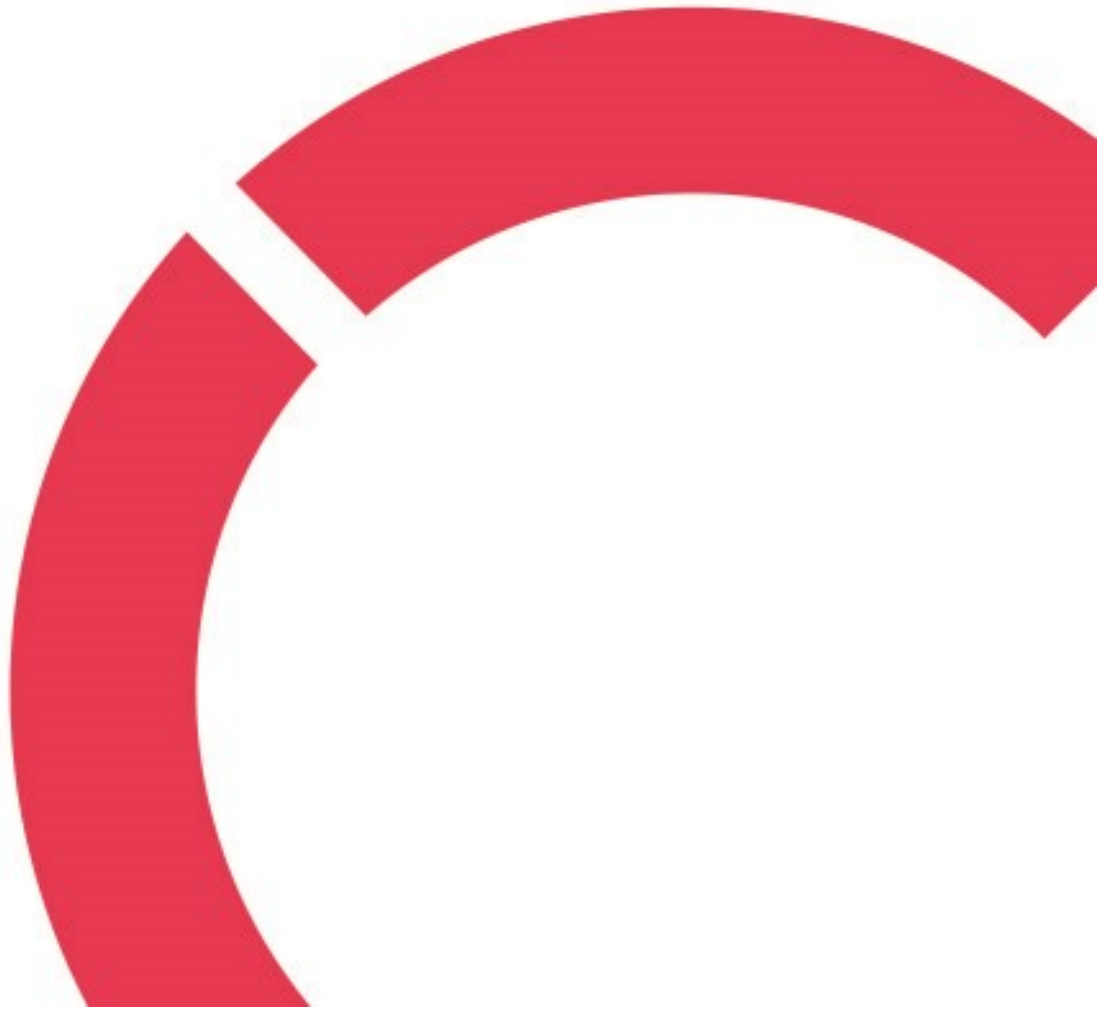


**Katri Tuomikoski**

# **KÄYTÄNNÖN PEREHDYTYSTYÖN KEHITTÄMINEN**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Insinööri, tuotantotalous  
Marraskuu 2023**



<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Marraskuu 2023	<b>Tekijä/tekijät</b> Katri Tuomikoski
<b>Koulutus</b> Insinööri, tuotantotalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
<b>Työn nimi</b> KÄYTÄNNÖN PEREHDYTYSTYÖS KEHITTÄMINEN		
<b>Työn ohjaaja</b> Jukka Kivirinta		<b>Sivumäärä</b> 27
<b>Työelämäohjaaja</b> Petri Maunula		
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin kohdeyrityksen perehdyttämistä etsien kehitettäviä kohteita. Tarkoituksena oli löytää ideoita ja asioita parantamaan käytännön perehdytystyötä. Tutkimuksessa käytettiin kolmea näkökulmaa apuna: työturvallisuus, laatu ja tehokkuus.</p> <p>Tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluin neljälle eri esihenkilölle. Kysymykset olivat yksinkertaisia, jotta saatiin mahdollisimman laajoja vastauksia. Vastauksien avulla löydettiin hyviä kehitettäviä asioita. Pää tavoitteena oli löytää ratkaisuja tapaturmataajuuden laskemiseen, joka kohdeyrityksessä oli vuonna 2021 Työterveyslaitoksen tilastojen keskiarvoakin suurempi. Työturvallisuuden parantamiseen ei suoria ideoita löytynyt. Ideoita löytyi moneen muuhun asiaan, kuten laadun tasaamiseen ja itse perehdyttämisen toiminnan parantamiseen.</p> <p>Tuloksena saatiin hyviä ideoita ja kehitettäviä asioita, joita tullaan esittämään kehitettäväksi kohdeyritykselle. Kohdeyrityksessä suositellaan myös järjestämään vastaavanlaisia tarkasteluja myöhemmin, laajentaen otannan myös perehdyttäjiin ja perehdytettyihin.</p>		
<b>Asiasanat</b> Laatu, perehdyttäminen, tehokkuus, työturvallisuus		

## ABSTRACT

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> November 2020	<b>Author</b> Katri Tuomikoski
<b>Degree programme</b> Bachelor of Engineering, Industrial Management		
<b>Name of thesis</b> DEVELOPMENT OF PRACTICAL INDUCTION WORK		
<b>Centria supervisor</b> Jukka Kivirinta	<b>Pages</b> 27	
<b>Instructor representing commissioning institution or company</b> Petri Maunula		
<p>This thesis examined induction in the company, with the purpose of finding development targets. The main purpose was to find ideas and things to improve induction on the practical level. Three perspectives were used in this thesis, these were occupational safety, quality, and efficiency.</p> <p>The thesis was executed with the individual interview to four supervisors. The questions were kept simple in order to receive as comprehensive answers as possible. Good development targets were found with on the basis of the answers. The main purpose was to be found solutions to lower the company's accident frequency, which was higher than Työterveyslaitos statistics average was in 2021. Any direct idea to improve occupational safety was not found. Ideas were found to many other things, such as equalization of quality and improving the induction itself.</p> <p>As a results, good ideas and development targets were found, which will be used to present to development in the company. It is advisable to arrange a follow-up study in the company about the induction, including inductors and to those who have received orientation.</p>		
<b>Key words</b> efficiency, induction, occupational safety, quality		

## **KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**

### **HSEQ-PÄÄLLIKKÖ**

Health, safety, quality ja environment. Organisaatiossa HSEQ-päällikön tehtäviin kuuluu valvoa ja koordinoita kaikkien terveyteen, turvallisuuteen, laatuun ja ympäristöön liittyviä toimia organisaatiossa. (Navartis)

### **LAATU**

Laadun käsite on laaja ja moniulotteinen. Laadullinen työskentely, laadullinen työn tulos. Hyvän ja onnistumisen käsite. Virheettömyysaste. Asiakkaan kokemus itse tuotteesta tai palvelusta. Laadun erilaisia olemuksia ovat tekninen laatu, kokonaislaatu, sisäinen laatu ja prosessien laatu (Vuori, M).

### **MICROSOFT PLANNER**

Microsoft365-palvelun osa, joka on helppo ja visuaalinen palvelu. Voidaan käyttää projektisuunnitteluun, tiimityön organisointiin sekä tehtävien ja projektien hallintaan. Ohjelmalla voidaan luoda uusia suunnitelmia, järjestää ja määrittää tehtäviä, jakaa tiedostoja, keskustella ja seurata edistymistä. (HAMK)

### **MOTIVAATIOMITTARI**

Kyselynomainen arviointi motivaation mittaamista varten. Voidaan toteuttaa esimerkiksi kyselylomakkeiden avulla. Mittarilla saadaan selville mm. se, miten motivoituneita työntekijät ovat, mihin ovat tyytyväisiä/tyytymättömiä ja mitä ideoita heillä on asian korjaamiseksi. Vain motivoitunut työntekijä tuo yritykselle rahaa

### **OSAAMISMATRIISI**

Taulukko, jossa jokaisen työntekijän osaaminen on arvioitu työtehtävittäin, ja siihen on merkitty myös korttikoulutukset.

### **PEREHDYTTÄMINEN**

Erilaisia toimia, joiden avulla henkilö saadaan osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiä ja oppimaan omat työtehtävät mahdollisimman pian. (Joki 2018, 111)

## **PEREHDYTYSTYYTYVÄISYYSMITTARI**

Kyselynomainen arviointi perehdytyksen toimivuudesta ja onnistumisesta. Voidaan käyttää perehdytyksen aikana ja/tai jälkeen. Tämän avulla saadaan tietoa perehdyttämisen käytännön toimivuudesta ja sisällön oikeellisuudesta.

## **PRO24**

HSEQ-järjestelmä, jonka avulla on helppo hallita kokonaisuutta. Järjestelmä toimii päivittäisten turvallisuus- ja laatujohtamisten työkaluja ja parantaa yrityksen tuottavuutta. Järjestelmää voidaan mukauttaa jokaisen yrityksen tarpeiden mukaan. (Protect) Toimii intran tavoin kohdeyrityksessä.

## **TAPATURMATAAJUUS**

Tapaturmataajuudella tarkoitetaan sattuneiden tapaturmien suhdetta tehtyihin työtunteihin. Suhde on aina miljoonaa työtuntia kohden. (Tilastokeskus) Tapaturmataajuutta voidaan mitata. Suomessa yleisin käytössä oleva on LTIF (Lost Time Incident Frequency), joka kuvaa poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrää. (Työturvallisuuspankki)

## **TEHOKKUUS**

Työn tehokasta tekoa; käytetään mahdollisimman vähän aikaa, materiaaleja ja resursseja työn tekemiseen. Virheetöntä ja joustavaa toimintaa.

## **TIETOTULVA**

On tilanne, jossa asiaa ja tietoa tulee niin paljon, että tilannetta on vaikea hallita. Tietotulva voi aiheuttaa asioiden unohtamista, stressiä ja ahdistusta.

## **TYÖTURVALLISUUS**

Toimintaa, joka parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijän työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennaltaehkäistä ja torjua mm. työtapaturmia ja ammattitauteja työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä terveyshaittoja. (Työturvallisuus)

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 TILANTEEN KUVAUS</b> .....	<b>2</b>
<b>3 PEREHDYTTÄMINEN</b> .....	<b>3</b>
<b>3.1 Työturvallisuus</b> .....	<b>4</b>
<b>3.2 Laatu</b> .....	<b>6</b>
<b>3.3 Tehokkuus</b> .....	<b>8</b>
<b>4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET</b> .....	<b>10</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>11</b>
<b>6 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>13</b>
<b>6.1 Miten koet tämänhetkisen perehdytyksen?</b> .....	<b>13</b>
<b>6.2 Miten turvallisuusasioiden perehdytys toimii?</b> .....	<b>14</b>
<b>6.3 Miten tehokkaiden toimintatapojen perehdytys toimii?</b> .....	<b>16</b>
<b>6.4 Miten laatuasioiden perehdytys toimii?</b> .....	<b>17</b>
<b>6.5 Miten perehdytyksen toteuttaminen ja oppiminen varmennetaan, ja miten ne dokumentoidaan?</b> .....	<b>18</b>
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>20</b>
<b>7.1 Kehitysideoita</b> .....	<b>20</b>
<b>7.1.1 Laatu koulutus</b> .....	<b>21</b>
<b>7.1.2 Laatu osaksi perehdytystä</b> .....	<b>21</b>
<b>7.1.3 Perehdyttäjien kouluttaminen</b> .....	<b>21</b>
<b>7.1.4 Tietotulvan tasaaminen</b> .....	<b>22</b>
<b>7.1.5 Kertaaminen</b> .....	<b>22</b>
<b>7.1.6 Työnjohtajan tuki</b> .....	<b>22</b>
<b>7.1.7 Motivaatiomittari</b> .....	<b>23</b>
<b>7.1.8 Perehdytystyytyväisyysmittari</b> .....	<b>23</b>
<b>7.1.9 Kirjalliset työohjeet</b> .....	<b>23</b>
<b>7.1.10 Vaaranpaikkojen läpikäynti</b> .....	<b>23</b>
<b>7.2 Toimenpide-ehdotukset</b> .....	<b>24</b>
<b>7.3 Jatkotoimenpiteet</b> .....	<b>25</b>
<b>8 YHTEENVETO JA POHDINTA</b> .....	<b>26</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>28</b>
<b>KUVIOT</b>	
<b>KUVIO 1. Laadun käsitteitä</b> .....	<b>6</b>
<b>KUVIO 2. Laadun vaikutus</b> .....	<b>7</b>
<b>KUVIO 3. Perehdytyksen vahvistaminen</b> .....	<b>19</b>
<b>KUVIO 4. Ehdotus aikataulusta</b> .....	<b>25</b>

## **KUVAT**

KUVA 1. Huomiokyltti suojarahusteista kohdeyrityksessä .....	15
--	----

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on kohdeyrityksen käytännön perehdytystyön kehittäminen, eli tarkoituksena ei ole muuttaa itse perehdyttämistä. Tarkoituksena on löytää asioita, joiden avulla saadaan asiat paremmin perille uusille työntekijöille ja vähentämään tapaturmia. Työssäni käytän kolmea näkökulmaa: työturvallisuus, laatu ja tehokkuus, joiden avulla pyrin löytämään kehitettäviä asioita. Kohdeyritys koostuu useammasta laitoksesta, jonka vuoksi asioiden yhdenmukaistaminen vaatii enemmän. Kun saadaan yhdenmukaistettua perehdyttäminen, saadaan tuotettua laadullisesti parempaa tavaraa tehokkaammin turvallisuusasioita unohtamatta. Opinnäytetyö on tehty omasta pyynnöstäni yritykseen, jossa on monia muutoksia ja kehitysprojekteja menossa. Tässä työssä ei yrityksen nimeä ole mainittuna henkilöllisyyksien suojaamiseksi.

Työpaikkaperehdytys ja -opastus on tehtävä jokaiselle työntekijälle uuden työn alkaessa. Työntekijä tulee perehdyttää riittävästi eri asiat huomioiden, häntä tulee ohjata vaarojen ja haittojen osalta sekä antaa opetuksia ja ohjauksia tarpeen tullen lisää (Työturvallisuuslaki, 2:14§). Pieniä työtapaturmia, kuten sormen loukkaamisia, sattuu liian paljon joka vuosi. Työtapaturmat johtuvat epähuomiosta ja liian vähäisestä tietämyksestä. Laadun on oltava riittävä, ja jokaisen linjassa työskentelevän olevan pitää tietää, mitä tavoitellaan. Kolmantena näkökulmana on tehokkuus, keskitytään työn tekemiseen, siihen mikä tuottaa tulosta ja laatua. Tässä ei kuitenkaan haluta säästää aikaa, vaan saada työ sujuvaksi.

Tavoitteena työssä on löytää ongelmakohdat haastattelujen avulla, haastateltavina ovat työnjohtajia tai tehdaspäälliköitä Kalajoen ja Oulaisten toimipisteiltä. Näiden haastattelujen avulla on tarkoitus selvittää, mitä asioita ja millä tavoin muutetaan tai painotetaan halutun tuloksen saamiseksi. Työn tulokseksi halutaan saada entistä parempi tapa perehdyttää uusi työntekijä. Tavoitteena on opettaa, miten vältetään tapaturmilta, miten saadaan laatua aikaa sekä miten tehdään työ tehokkaasti. Haastatteluiden avulla päästään hyvin asian ytimeen ja sieltä löytyykin monenlaisia asioita, joihin kannattaa tarttua kiinni. Pääasiassa kaikkien kanssa saadaan samansuuntaisia ajatuksia aikaan, josta voi päätellä perusasioiden olevan hyvällä ja vakaalla pohjalla.



## 2 TILANTEEN KUVAUS

Tällä hetkellä kohde yrityksessä on hyvä pohja perehdyttämiselle, jota on hiottu viime vuosina. Nykyinen perehdyttämismalli on otettu käyttöön vuonna 2019, minkä jälkeen sitä on pyritty parantamaan askel kerrallaan. Tällä hetkellä dokumentointi ja perehdytyksen tarkastuslistat ovat kunnossa. Itse perehdyttämisen mallissa ei ole tarvetta muutoksille. Kohteena onkin käytännön perehdytystyön sisällön kehittäminen niin, että se tukisi paremmin kohdeyrityksen tavoitteiden toteutumista. Yrityksessä on tarve saada ideoita ja työtapoja eri kohtiin ja niiden käsittelyyn työntekijöiden kanssa, jotta asiat saataisiin paremmin kerrottua ja opastettua työntekijöille. Tämä mahdollistaisi työtapaturmataajuuden laskun. Tilastollisesti vuonna 2021 sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistuksessa tapaturmataajuus oli 44 vahinkoa/miljoona työtuntia, mikä oli kyseisen tilastonlaskelmassa sijalla 8. (Työpaikkatapaturmat). Kohdeyrityksessä tapaturmataajuus oli vielä keskiarvoakin korkeampi vuonna 2021.

Työtä tehdessä huomioon tulee ottaa myös asiakkaan arvostama tuotteen laatu. Tällaisessa yrityksessä, jossa tuotetta seurataan joka työpisteessä silmämääräisesti tiettyjen laatuvaatimusten mukaan, on uuden työntekijän oltava kiinnostunut tekemästään työntuloksesta. Kun laatua seurataan herkeämättä, voidaan mahdollistaa pieni B-laadun määrä ja vika korjata mahdollisimman nopeasti. On myös työpisteitä, joissa tehdään käsin töitä, esim. sitomapaikka. Tämä työpiste on viimeinen ennen lähetystä, mikä tarkoittaa laadunseurannan kannalta hyvin merkittävää roolia. Vaikka laatu olisi tälle pisteelle asti hyvä, on se mahdollista pilata se vielä tässä vaiheessa, ja tätä näkee joskus työntekijän kokemattomuuden tai motivaation puutteen vuoksi tapahtuvan.

Laatuun hyvin läheisesti liittyvä tehokkuus on myös avainasemassa tällaisella linjamaisella työpaikalla. Tehokkuus ei aina ole ajassa mittaamista. Tehokkuuteen vaikuttavia asioita on paljon riippuen työtehtävistä. Tehokkuudella voidaan tarkoittaa myös työtapaa/menetelmää, jolla säästetään aikaa, voimia ja turhia työvaiheita. Haasteita tuottaakin jokakesäinen runsas kesätyöntekijöiden määrä. Kun työntekijät vaihtuvat, lisääntyvät tai työtehtävät muuttuvat, tarvitaan aina joku, joka opettaa asiat hänelle. Työn ohessa opettaminen vaatii paljon tarkkaavaisuutta niin perehdyttäjältä kuin perehdytettävältä, ja se aiheuttaa keskeytyksiä tuotannossa.

### 3 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisestä on laeissa suoria määräyksiä sekä erilaisia viittauksia. Joidenkin normien kohdalla on mahdollista heikentää työntekijän oikeuksia sopimuksilla, mutta perehdyttämisen ja kouluttamisen kohdalla tämä ei ole mahdollista, ja näistä vastuu on työnantajalla. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Työnantajan tulee antaa riittävä perehdytys työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin ennen kuin uusi työ tai työtehtävä alkaa. Työn vaaroista ja haitoista, työhön liittyvien säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöistä ja häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta tulee antaa opetusta ja ohjausta. Näiden kaikkien jälkeen työnantajan on annettava tarvittaessa lisäohjausta ja opastusta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2:14§.)

Perehdyttäminen vie aikaa, ja mitä nopeammin uusi työntekijä pystyy työskentelemään ilman jatkuvaa ohjausta, sitä parempi. Nopeasta perehdyttämisestä hyötyvät kaikki, ja aika, joka kului perehdyttämiseen, maksaa itsensä takaisin. Perehdyttäminen on tärkeää, sillä sen avulla uusi työntekijä oppii työnsä ja tehtävänsä nopeasti ja oikein. Virheiden syntyminen vähenee ja aikaa säästyy niiden korjaamiselta. Perehdyttämisen laajuuteen vaikuttaa työtehtävät sekä työsuhteen pituus. Perehdyttäminen voi olla paikallaan myös silloin, kun työntekijä on ollut kauan pois töistä, esim. perhevapaiden vuoksi. Perehdyttämisen laajuus ja syvyys vaihtelevat roolin, ammatillisen osaamisen, työkokemuksen ja iän mukaan. Tavalla, jolla perehdyttäminen suoritetaan, ei ole suurta merkitystä. Tärkeintä on, että kaikki asiat käydään läpi ja työntekijä saa kaiken tarpeellisen tiedon. Kun perehdytys hoidetaan hyvin, tarkoittaa se työnantajan kiinnostusta uutta työntekijää ja hänen osaamistaan kohtaan. (Joki 2018, 111, 112, 122.)

Perehdytettävälle voidaan kerätä erilaisia yritystä koskevia aineistoja, työohjeita, toimenkuvia ja henkilöstön yhteystietoja yhdeksi tietopaketti. Lisäksi perehdytettävälle voidaan nataa perehdytysohjelma nähtäväksi. Tämän avulla saadaan uusi työntekijä tuntemaan tärkeäksi ja odotetuksi. Perehdyttämisessä on hyvä varmistaa tiedon perille meno asioiden kertaamisella useamman kerran ja antaa aikaa kysymyksille ja niiden vastaamiselle. (Joki 2018, 118–119.) Perehdyttämisen seurannasta on tärkeä huolehtia. Onkin hyvä sopia, milloin istutaan alas ja arvioidaan oppimista ja sopeutumista työyhteisöön. Uusi työntekijä kokee varmuutta siitä, että hänen perehdyttämisensä otetaan vakavasti, kun hänen perehdyttämiseensä panostetaan ja sitä pidetään tärkeänä. Tällainen mahdollistaa myös sen, että on varmistettu hetki, jossa hän voi viimeistään kertoa asioista, jotka eivät suju tai tarvitse lisätukea johonkin. Seurantakeskusteluun on hyvä tehdä perusrunko, jossa kysymyksenä voi olla esimerkiksi:

- Mitä kuuluu?
- Mitkä asiat onnistuvat?
- Oletko päässyt jo työyhteisöön?
- Tarvitsetko johonkin tukea tai apua?
- Hämmästyttääkö jokin täällä?
- Mitä perehdyttäminen on mielestäsi onnistunut? (Joki 2018, 121–122.)

Perehdyttäminen on laissa velvoitettua (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2:14§), ja se voidaan suorittaa suunnitellun ohjelman mukaan tai tapauskohtaisesti luovuutta käyttäen (Joki 2018 122), mutta kumpikaan näistä ei kerro siitä, onko perehdytettävä sisäistänyt asiat. Perehdyttämisen mittaaminen on yksi keino. Mittaaminen voi kuitenkin olla haasteellista. Se, että työtunteja on paljon takana ja kaikki perehdytysmateriaali on käyty läpi, ei takaa, että perehdytys olisi ollut onnistunut tai tehokas. Ainoa ratkaisu on kysyä suoraan työntekijältä. Palaute mahdollistaa perehdytyksen kehittämisen sekä organisaation toimintaa monin tavoin. Paras aika mitata perehdytystyytyväisyyttä on perehdytyksen ollessa vielä käynnissä, sillä näin voidaan vaikuttaa henkilön perehdyttämiseen. Perehdytyksen jälkeen mitattua tulosta voidaan hyödyntää seuraavien henkilöiden perehdyttämiseen. Manuaalisen lisäksi on olemassa myös digitaalisia tyytyväisyysmittaripalveluita. (Intro 2019.)

### 3.1 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki määrittelee lain tarkoituksen seuraavasti:

tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738§.)

Työturvallisuus on tärkeää, ja siksi työnantajan on myös lain mukaan velvollinen huolehtimaan työnteen turvallisuudesta ja työntekijän terveyden vaarantumisen estämisestä (Kupias & Peltola 2009, 23). Työnantajan on määriteltävä henkilösuojainten käyttö tarkoin. Henkilösuojainten määrittelyssä huomiota tulee ottaa suojainten riittävä suojaus vaaroilta, työolosuhteisiin sopivuus, ergonomisuus sekä sopivuus käyttäjälle. Näiden henkilösuojainten tarkoituksena on suojata työn aiheuttamilta turvallisuuteen tai terveyteen kohdistuvilta vaaroilta. (Valtioneuvoston asetus henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 427/2021.) Perehdytyksessä olisi hyvä myös käydä läpi turvallisuuden ja terveyshuollon asiat läpi. Näitä asioita ovat mm. työhöntulotarkastus, yrityksen turvallisuussuunnitelma, ensiapukaappi ja

ensiapuohjeet, tapaturma, sairaskohtaus- ja paloturvallisuusohjeet. (Joki 2018, 116.) Näiden asioiden läpikäynti ei vie kauaa aikaa, mutta voi pelastaa jonkun hengen.

Suurin osa työtapaturmista sattuu tilastojen mukaan yläraajoihin ja niistä nimenomaan sormiin. Otettaessa kaikki alat yhteensä raportoitiin työpaikkatapaturmia 91 159 kappaletta vuonna 2021, joista prosessityöntekijöillä tapaturmia oli 4 566 kappaletta. Näistä 4 566 prosessityöntekijöiden työpaikkatapaturmasta pelkästään sormiin kohdistuvia oli 1 150 kappaletta. Tämä on suuri määrä, ja sen vuoksi on tärkeä opettaa uudelle työntekijälle pienetkin vaaranpaikat. (Työterveyslaitos 2023.)

Työntekeminen muuttuu jatkuvasti monella tapaa. Tapojen, prosessien, olosuhteiden ja työ- ja toimintaympäristöjen muuttuminen aiheuttaa perinteisten riskien rinnalle uusia kuormitus-, haitta- ja vaaratekijöitä. Tämän vuoksi on työturvallisuuden hallinta ja edistäminen vaatii jatkuvaa ja pitkäjänteistä kehittämistä.

Työturvallisuuden hallinta ja edistäminen tarkoittavat käytännössä:

- Työturvallisuuden suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista johtamista
  - ennakoivaa työn ja työympäristön suunnittelua ja kehittämistä
  - työturvallisuuteen liittyvän lainsäädännön, vastuiden ja velvollisuuksien tuntemista
  - toimivia työsuojelu- ja turvallisuuskäytäntöjä, esimerkiksi vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia: kuormitus-, haitta- ja vaaratekijöiden hallintaa sekä voimavaratekijöiden vahvistamista
  - työturvallisuusasioiden säännöllistä, yhteistä käsittelyä
  - reilua ja avoimen turvallisuus- ja toimintakulttuurin luomista
  - sujuvaa yhteistyötä ja osallistumista yhdessä kehittämiseen arjen työssä
- (Työterveyslaitos 2023.)

Luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa ja rohkaisee ihmisiä nostaman asioita esiin, eivät pelkästään toimivat käytännöt. Turvallisuustoiminnan lähtökohtana toimii asioiden avoin ja yhteinen käsittely. (Työterveyslaitos 2023.)

### 3.2 Laatu

Laatu aiheena on ikivanha, hyvin arkinen ja samalla filosofinen käsite, joka voidaan luokitella monella eri tapaa. Laatumäsitteellä on monenlaisia näkemyksiä ja määritelmiä, tällaisia määritelmä luokkia ovat mm. tuoteperusteiset-, tuotantoperusteiset-, rahalliset arvoperusteiset-, reaalityöläoudelliset arvoperusteiset-, heuristiset ja myyttiset määritelmät. Tuoteperusteisten menetelmien kautta ajateltuna laatu tuottaa mitattavia ominaisuuksia. Tällaisessa laatu voi olla nopeutta, tehokkuutta, kultapitoisuutta, jne. Tällaisissa tilanteissa laatu on ymmärrettävissä objektiivisesti, ja laatumäsitteeseen yhdistetään usein hinta ja kustannukset. Näin ollen parempi laatu merkitsee korkeampia tuotantokustannuksia ja on perusteena korkeammalle hinnalle markkinoilla.

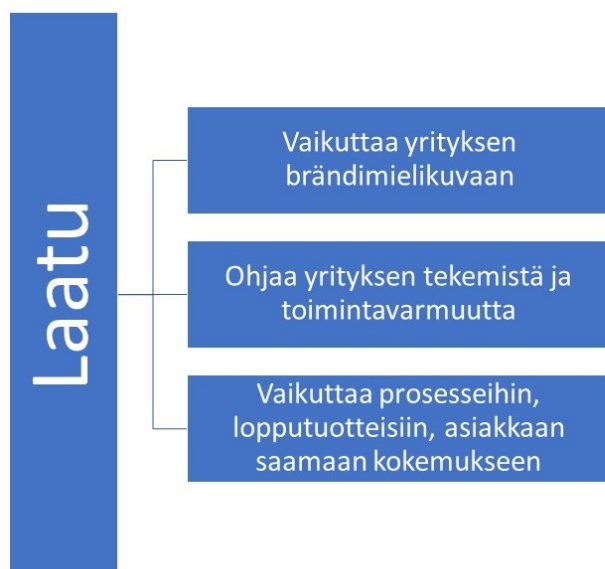
Tuotantoperusteisten menetelmien mukaan laatu on vaatimusten täyttämistä sekä täyttymistä. Perinteisessä laatumäsitteessä käytetään näitä menetelmiä. Laatumäsitteeseen juuret ovat materiaalityöläisten tuotteiden valmistuksessa spesifikaatioiden ja sopimusten mukaisesti, sekä valmistusvirheiden estämisessä. Laatu tarkoittaa sitä astetta, millä tuote täyttää sille asetetut vaatimukset, eli toisin sanoen laatu on virheettömyysaste. Tämän mukaan laatu on objektiivinen ja yksikäsitteisesti mitattavissa oleva suure. Tuotannossa on toimintaohjeena hyvä laatusa tai virheettömyys. Kustannuksien välttäminen vaatii kerralla oikein tekemistä. (Anttila & Jussila 2016.)



KUVIO 1. Laadun käsitteitä

Laatu on laaja käsite, ja usein ymmärretään hienona viimeisteltynä tuotteena, mutta laatu on paljon muutakin. Laadulla työnteossa tarkoitetaan laadukasta työnteoa, laadukkaita materiaaleja ja laadukasta lopputulosta. Laadukkaalla työnteolla vaikutetaan jopa yrityksen brändimielikuvaan. Yrityksen tekemisen ja toimintavarmuuden ohjaajana pidetään laatua. Tämän vuoksi on tärkeää varmistaa perehdytyksessä, että uusi työntekijä omaksuu asiat, joilla vaikutetaan laatuun. Laatu on moniulotteinen käsite, jonka vuoksi se yltää moneen asiaan niin yrityksen sisäisiin prosesseihin, lopputuotteisiin kuin asiakkaan saamaan kokemukseen. (Kruut & Oksala 2021.)

Huono laatu voi koitua kalliiksi yritykselle. Jos prosessit eivät toimi, palvelu on heikkolaatuista tai työntekijöillä on huonot olosuhteet, luovat ne kaikki työympäristöön negatiivisia vaikutteita. Huonon laadun vuoksi tuotteen hinta putoaa, työntekijöitä karkottavat negatiiviset työntekijäkokemukset ja asiakasreklamaatioiden määrää lisäävät huonosti toimivat palveluprosessit. Asiakkaiden tyytymättömyys heijastuu työntekijöihin, sillä ei ole motivoivaa tehdä sellaista, mistä ei tunnu kukaan hyötyvän tai mikä aiheuttaa selvittelyä ja pahoittelua. Näiden ratkaisuja ovat toimivat prosessit, joiden avulla työntekijät tietävät mitä tehdä, missä ajassa ja milloin toimitetaan asiakkaalle. Toimivien prosessien avulla työntekijät tietävät myös omat vastuurajansa, mistä kaikesta voi itse päättää, milloin tarvitsee kysyä lupa ja keneltä. (Kruut & Oksala 2021.)



KUVIO 2. Laadun vaikutus

### 3.3 Tehokkuus

Materiaalit, työvoima ja aika ovat yrityksen resursseja, joiden tehokasta käyttämistä tarkoitetaan tehokkuudella. Yrityksen kannattavuutta voidaan parantaa resurssien käytön tehostamisella. Tämänhetkisen resurssien käyttö voidaan mitata työn tehokkuudella, ja selvittää, miten resurssien käyttöä voidaan kehittää. Heikko tai heikentynyt tehokkuus voi johtua esim. inhimillisistä tekijöistä, konehäiriöistä ja materiaali-ongelmista. Kun tehokkuutta halutaan parantaa, helppo tapa on seurata töitä. Töiden seurannassa kaikki leimaukset voidaan kohdistaa eri tekijöille, kuten tuotantokoneille, töille, projekteille tai yksittäisille työvaiheille. Seurannan avulla voidaan löytää myös syitä sille, miksi jotkin yrityksen asettamat tavoitteet eivät toteudu. (JotBar 2017.)

Työnteossa on tärkeä keskittyä siihen, mihin energian ja ajan käyttää ja jos käytämme nämä resurssit epäoleellisiin asioihin, emme välttämättä ehdi ja jaksaa tehdä tuloksen ja tavoitteen vaatimia tärkeitä tehtäviä. Hukka-aikaa tulee aina, kun työhön opastetaan uutta henkilöä. Hukka-aikaa on monenlaista, kuten asioiden kahteen kertaan tekemistä ja unohtamista, sekä väärinymmärryksiä. Näiden aiheuttajien syitä on monia, kuten kiire, muuttuvat ohjeet ja toisen kuuntelematta jättäminen. (Rytikangas 2008, 52, 83.)

Vaikka yritys kykenee tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa saavuttamaan asetetut taloudelliset tavoitteet, ei siitä käy selville yrityksen kapasiteetin käyttöasteen koko totuus. Yrityksessä yleensä on paljon piilovoimavaroja, joiden hyödyntäminen kannattaa aloittaa heti. Yritykseltä vaaditaan koko ajan lisää. Onnistumisen esteiden purkaminen on helpoin ja nopein tapa tehostaa toimintaa. Tällaisia esteitä on joka yrityksessä. Esteet täytyy vain tunnistaa, eikä kyse ole välttämättä mistään isosta, vaan hyvinkin pienestä ja arkisesta asiasta. Tehokkuuden mittaamiseen voidaan käyttää arvioinnin lähtökohdaksi yrityksen potentiaalia. (Salminen 2020.)

Työntekijöiden lisäksi tehokkuuteen vaikuttaa tuotannon tehokkuus. Tuotantoa voidaan kehittää tuotannonsuunnittelun avulla, jossa automatiikka on yhä vahvemmin tukena. Nykyään voidaan kerätä liiketoiminnan dataa hämmästyttävällä tarkkuudella hämmästyttävän monista paikoista. Tarkkaan datalokseen tarvitaan pitkäaikaista seuranta. Yrityksen halutessa kehittyä valitsemillaan avainmittareilla, tarvitsee yritys tehokkaan tuotannonsuunnittelun ja sitä tukevan järjestelmän keräämään, tallentamaan ja purkamaan tuotantoon liittyvää dataa. Puhuttaessa valmistavasta teollisuudesta ovat mm. tuotannon tehokkuus, toimitusvarmuus ja sitoutunut pääoman hallinta tärkeitä mittareita, joita tuli seurata

tiivisti. Näihin edellä mainittuihin mittareihin voidaan vaikuttaa tehostamalla tuotannon suunnittelua. (Kanninen 2021)

Tuotannosuunnittelun parannuksilla voidaan tehostaa ja nostaa käyntiastetta. Paremman suunnittelun avulla voidaan saavuttaa oikealaisen valmistuksen, optimoida vaihtoajat, vähentää tuottamatonta odotusaikaa ja nopeuttaa läpimenoaikoja. Esimerkiksi asetus- ja vaihtoaikoihin voidaan vaikuttaa tuotannon ajojärjestyksellä. (Kanninen 2021.) Kun tuotannon läpimenoaikaa parannetaan, saadaan yritys tuottamaan paremmin. Toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin voidaan reagoida nopeammin ja tekemisen ketteryys lisääntyy, kun tuotannon läpimenoaika lyhenee. Läpimenoajan lyhentämiseen vaaditaan laadukasta ja ajantasaista tietoa, ja systemaattinen kehitys ja selkeä tilannekuva tuotannon prosesseista ja ongelmakohtista ovat oleellinen osa tätä. (Tervala 2020.)



#### **4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET**

Kohdeyrityksessä perehdytystä on parannettu jo useamman vuoden ajan, mutta ollaan sitä mieltä, että kehitettävää vielä on. Tutkimuksella halutaan selvittää, mihin parannuksia kohdennetaan ja mitä parannuksia ylipäättään nähdään tarvittaviksi. Tutkimuksen tavoitteena onkin käytännön perehdytystyön sisällön kehittäminen siten, että se tukisi paremmin yrityksen tavoitteiden toteutumista. Tarkoituksena ei ole niinkään uudelleen suunnitella perehdytysmallia tai kaavakkeita, vaan sen sijaan löytää eri kohtiin ideoita ja työtapoja, asioiden käsittelyyn työntekijän kanssa, jotta asiat sisäistettäisiin paremmin.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimusta varten tehtiin viisi selkeää kysymystä. Näiden lisäksi kysymyksien alla oli listattuna asioita, joihin eritoten haluttiin painotusta. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla (ja käymällä läpi yrityksen perehdytysmateriaaleja). Haastatteluihin valikoitui neljä henkilöä kolmelta eri osastolta. Heistä kaksi oli työnjohtajia ja kaksi tuotantopäällikköä. Haastateltaville lähetettiin kysymykset etukäteen, jotta heillä oli mahdollisuus hieman miettiä kysymyksiä ja vastauksia niihin. Haastattelut suoritettiin Microsoft Teams -sovelluksen avulla.

Tutkimuksen kysymykset:

1. Miten koet tämänhetkisen perehdytyksen? Tukeeko nykyinen järjestelmä työnjohtajaa perehdytyksen toteuttamisessa? Mitä kehitettävää? (hyvää/huonoa) Heikko kohta
  - Yleisperehdytys (HSEQ-päällikkö)
  - Työpistekohtainen perehdytyskaavake
  - Perehdyttäjän valintaperusteet
  - Osaamismatriisin merkitys
  - Ohjeistus, Pro24
2. Miten turvallisuusasioiden perehdytys toimii?
  - Turvavarusteet
  - Työriskit
  - Turvalliset työtavat,
  - Häiriönpoisto
3. Miten tehokkaiden toimintatapojen perehdytys toimii?
  - Työtehtävän kuvaus
  - Työtavat
  - Koneiden säätö ja asetukset
  - Häiriöiden välttäminen
  - Koneiden päivittäinen huolto
  - Kommunikaatio työkaverien kanssa

4. Miten laatuasioiden perehdytys toimii?

- Riittävä laatutaso
- Tyypillisimmät virheet
- Laatutason mittaaminen
- Oikeat mittausvälineet ja -tavat
- Asiakasvalitusten käsittely ja toimenpiteet

5. Miten perehdytyksen toteutuminen ja oppiminen varmennetaan ja miten se dokumentoidaan?

- Kaavakkeiden täyttö
- Kaavakkeiden tallennus
- Riittävän perehdytyksen varmentaminen
- Allekirjoitukset perehdytyskaavakkeeseen, työntekijä, perehdyttäjä ja esimies

Kysymykset haluttiin pitää yksinkertaisina, jotta vastaajalla on mahdollisuus vastata omien näkemyksiensä mukaan. Kysymyksiä kohdentavien asioiden listoilla haluttiin varmistaa, että jokainen haastattelu pysyy asiassa ja puhuttaisiin mahdollisimman paljon samoista asioista, jolloin asioiden vertailu eri laitosten välillä onnistuu parhaiten.

Aihealueiksi valikoituivat turvallisuus, laatu ja tehokkuus, sillä nämä ovat kolme tärkeää asiaa kyseisessä yrityksessä. Työturvallisuutta on parannettu viime vuosina paljon, mutta edelleen sattuu paljon läheltä piti -tilanteita ja pieniä tapaturmia. Näitä halutaan välttää ja siksi haluttiin kartoittaa, miten saataisiin perehdyttämisen avulla parannettua tilannetta. Laatu on tärkeä osa jokaisen yrityksen toimintaa, mutta eritoten kyseisen yrityksen toimintaa, kun tuotetaan asiakkaiden toiveiden mukaisia tuotteita. Tehokkuus valittiin, jotta saataisiin turhat työt ja ”säheltäminen” pois.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessa käytiin ennalta valitut kysymykset läpi haastatteluiden avulla. Jokainen haastateltava haastateltiin yksin, joten hänen mielipiteeseensä tai arviointiin ei voinut vaikuttaa kukaan muu. Haastateltavilta kysyttiin pääasiassa vain kysymys ja tarvittaessa tarkennettiin haluttuihin asioihin. Tämän avulla mahdollistettiin mahdollisimman laaja vastaus. Tässä kappaleessa on läpi käytyinä jokainen kysymys erikseen ja niihin kirjattuna saatuja vastauksia.

### 6.1 Miten koet tämänhetkisen perehdytyksen?

Ensimmäiseen kysymykseen, jossa käsiteltiin yleisesti tämänhetkistä perehdytyksen tilaa, tuli melko samanlaisia vastauksia. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että perehdyttämisen tilanne on paremmalla mallilla kuin aiemmin ja toimii hyvin. He luottavat HSEQ-päällikön yleisperehdytykseen, jonka jälkeen työpistekohtaiseen perehdytykseen valitaan toistuvasti sama henkilö. Saman henkilön valitseminen varmistaa perehdyttämisen onnistumisen parhaiten. Henkilön, joka perehdyttää, tulisi olla työpisteen osaaja, kokenut ja maltillinen.

Haastateltava 2 kertoi perehdyttämismallin olevan hyvä, mutta hiomista on oikeaoppisen käytön suhteen. Hänestä olisi hyvä, kun käytäntö olisi yhtenäistä eri laitoksilla, eli ei käytettäisi vanhoja lomakkeita, tehtäisiin perehdytykseen liittyvät asiat sovitun mukaisesti ja niihin liittyvät tehtäisiin ajoissa. Haastateltava 4 ehdotti, että työnjohtaja voisi olla mukana yleisperehdytyksessä tuomassa näkökulmaa asioihin kentältä ja tukemassa uutta työntekijää. Haastateltavan 3 mielestä olisi hyvä ottaa viikon tai kahden jälkeen keskustelutuokio työntekijän, työnjohtajan ja HSEQ-päällikön kanssa. Keskusteltaisiin miltä tuntuu, ja kierrettäisiin uudestaan tuotantolaitoksessa, jolloin uusi työntekijä saisi kunnon käsityksen siitä, miten tuotanto toimii. Samalla voisi käydä asioita läpi ja kysellä, jos jokin askarruttaa.

Työpistekohtainen perehdytyskaavake on kaikilla laitoksilla käytössä. Haastateltava 2 mielestä työpistekohtainen perehdytyskaavake on perusteellinen ja riittävän kompakti. Haastateltava 3 kertoi, että ilman perehdytyskaavaketta moni asia jäisi varmasti pimentoon. Työntekijätkin kehuvat perehdytyskaavakkeen olemassa olemista, siitä voi tarkistaa, mitä kertoa uudelle työntekijälle. Myös haastateltava 4 sanoi kaavakkeen tukevan ja hyödyntävän perehdyttäjää. Perehdytyskaavake mahdollistaa yhdenvertaisen perehdytyksen jokaista uutta työntekijää kohtaan, eli kaikilla on teoriassa samat asiat läpi

käytävänä. Hän kertoi kuitenkin haasteeksi sen, että tasoeroja tulee, mikä riippuu perehdyttäjän painotuksesta asioissa perehdytyksen yhteydessä. Haastateltava 1 ei löydä moitittavaa, sillä malli on aika uusi vielä.

Haastateltava 1 kertoi, että heillä (joka laitoksella) on käytössä osaamismatriisi, jota täytetään osaamisien mukaan. Osaamismatriisia pyritään pitämään ajan tasalla sitä mukaan, kun osaamista tulee ja korttikoulutuksia on käyty. Matriisin merkitys korostuu työvuorolistojen teossa työnjohtajalle, ja ylemmälle johdolle korttikoulutuksien toteuttamisia varten. Yrityksen käytössä olevasta toiminnanhallintajärjestelmä Pro24:ssa ei ole perehdytyskaavakkeita, vaikka hän luulee, että niiden pitäisi siellä olla. Sen sijaan turvallisuusasioista löytyy hyvin tietoa. Haastateltava 4 sanoi osaamismatriisin antavan käsityksen henkilöstön osaamistasosta, ja jos työntekijällä herää toive ja ajatus, että haluaa vähän syventää saha-alan osaamista, voidaan taulukosta katsoa, mitä on suorittanut ja mitä haluaa ja/tai olisi hyvä kehittää.

## **6.2 Miten turvallisuusasioiden perehdytys toimii?**

Toinen kysymys ”Miten turvallisuusasioiden perehdytys toimii?” toi paljon positiivisia vastauksia. Haastateltava 2 kertoi, että viime aikoina turvallisuusasioihin ja niiden perehdyttämiseen on panostettu aika paljon. Hän lisäsi, että tämän vuoden tavoitteena onkin saada laskettua tapaturmataajuutta ja tuottaa riskienarviointia ja havainnointia näkyvämmäksi. Haastateltavat kertoivat, että alussa kaikille jaetaan oikeaoppiset varusteet. Turvavarusteista on jo ulko-ovelta lähtien kylttejä, mitä jokaisella tulisi olla yllä astuessaan halliin.



KUVA 1. Huomiokyltti suojavarusteista kohdeyrityksessä

Työriskeiksi haastateltavat luettelevat eri kohtia ja paikkoja laitoksiltaan, joissa voi sattua vahinkoja. Näistä riskeistä kertominen, varottaminen ja muistuttaminen on tehtävä jokaiselle uudelle työntekijälle. Haastateltavat kertoivat myös, kuinka tärkeää on käydä läpi nämä työriskit, vaaranpaikat ja oikeaoppiset työtavat ja muistuttaa niistä. Haastateltava 1 kertoi, että perehdytyksessä painotetaan melun ja pölyn olevan työriskejä. Hän lisäsi vielä, että erityispaikkoja on esim. maalaamon erilaiset kemikaalit, joista on olemassa käyttöturvätiedotteet ja ohjeistukset. Ulkona vaaranpaikkoja ovat trukkiliikenne ja korkeat pinot. Haastateltavan 4 mielestä heikko kohta piilee häiriönpoistoissa. Oikeanoppiseen häiriönpoistoon vaikuttaa paljon perehdytysjakson aikana tulleiden häiriöiden määrä sekä perehdyttäjän kokemus. Haastateltava 3 lisäsi, kuinka tärkeää on, että vanhoilla työntekijöillä on toimintatavat kunnossa. Hän lisäsi, että parannettavaa löytyy riskien, vaaranpaikkojen ja turvallisten työtapojen kanssa, joihin tulisi löytää keino esittää, kuinka asiat tehdään turvallisesti alusta saakka.

Haastateltava 1 kertoi, että yrityksen toiminnanhallintajärjestelmä Pro24:ssa on kaavakkeet läheltä piti-tilanteita ja tapaturmia varten, joita täytetään tarpeen mukaan. Ilmoituksia käytetään tapaturmien

seuraamisten lisäksi tapaturmien aiheuttajien/-paikkojen seuraamisessa, jolloin voidaan tehdä mahdollisia muutoksia linjaan tai työtapoihin. Haastateltava 2 kertasi, että muistuttelua tarvitaan tietotulvan vuoksi.

### 6.3 Miten tehokkaiden toimintatapojen perehdytys toimii?

Kolmas kysymys käsitteli tehokkaiden toimintatapojen perehdyttämistä. Haastateltava 1 kertoi eräästä työnjohtajasta, joka tapasi painottaa työn tekemistä tehokkaammin, ilman että se vaatisi lisäponnisteluja työntekijältä. Haastateltava 1 ei tiennyt pystyvätkö kaikki ajattelemaan samallailla, ja jatkoi, että työnjohtaja painotti juuri sitä, että kaikilla laitteilla, kuljettimilla ja sivusiirroilla olisi oikeat nopeudet ym. Hän myös opetti niitä työntekijöille. Haastateltava 1 toivoi, että ajattelutapa on tarttunut työntekijöihin, mutta uskoi kuitenkin vakituiseen tietyillä työpisteillä työskentelevien tietävän, miten säätää kullekin tuotteelle sopivat säädöt. Ja kun puhutaan tehokkuuden lisäämisestä linjassa, kertoi haastateltava 1, että on paljon asioita, joihin voidaan euron korjauksilla ja investoinneilla saada paljon hyötyä aikaan. Haastateltava 1 kertoi esimerkkinä eräästä työpisteestä, miten siinä eri työntekijöillä on säädöissä ja toimintatavoissa eroja, mikä vaikuttaa tuotteen läpimenoaikaan ja B-laadun määrään. Asiasta on keskusteltu ja yhteistä säveltä yritetään löytää, mutta muutosvastarintaa ilmenee, kun yritetään viedä jotain ideaa läpi, mutta ajan kanssa muutos huomataan hyväksi ja otetaan käyttöön.

Haastateltavat 2, 3 ja 4 ovat sitä mieltä, että perehdyttäjällä on suurin vaikutus tehokkaiden toimintatapojen perehdyttämisessä. Perehdyttäjän tulee olla sellainen, joka tekee työt tehokkaasti, turvallisesti ja huolellisesti, tietää asiat ja osaa tehdä ne oikein, ja vielä opastaakin. Tehokkaat ja oikeaoppiset työtavat saadaan yleensä sellaisilta henkilöiltä, joilla on paljon käytännön kokemusta ja he myös yleensä tietävät yksityiskohtaiset vinkitkin. Haastateltava 3 lisäsi, että erojen tasaaminen on haastavaa. Haastateltava 4 kertoi, että tehokkuudesta kertominen aloitetaan yleisellä tasolla, kuten mikä on sopiva työtahti ja idea ja miksi juuri niin. Uusi työntekijä kierrätetään laitoksen läpi, jotta hän näkee, mitä kukin tekee siellä ja ymmärtää tuotannon idean, mutta pääpainona kuitenkin on henkilön tuleva työpiste ja työtehtävät. Haastateltava 1 kertoi, että yrityksessä seurataan tuotannon tehokkuutta laitoksittain. Tehokkuuden seuranta toimii tuotantopalkkion pohjana. Viikkopalaverissa tulisi enemmän painottaa, mistä palkkio koostuu, sillä kaikki linjat laitoksen sisällä vaikuttavat siihen.

Haastateltava 3 on yrittänyt painottaa uusille työntekijöille kysymisen tärkeyttä, ja sitä, että yksin ei saa jäädä mietiskelemään. Häiriötilanteista hän kertoi, ettei uuden työntekijän tule niitä hoitaa ennen

kuin on nähnyt esimerkkiä ja saanut kokeilla ohjeistetusti. Haastateltava 1 painotti, ettei tuotantolinjalle tule koskaan mennä ilman, ettei turvakytkin ole käännetty 0-asentoon. Haastateltava 4 lisäsi, että turvalaitteiden ja muiden laitteiden toiminnan ymmärtäminen on tärkeää, sillä niiden avulla voidaan ennakoida ja jopa välttää häiriöitä ja tapaturmia. Koneiden päivittäinen huolto on pitkälti käyttäjän vastuulla. Mikäli ilmenee isompia huoltoja, voidaan ne jättää remonttihenkilön hoidettavaksi yövuoroon, haastateltava 1 lisäsi.

Ilmapiiristä haastateltava 4 kommentoi, että sen olevan hyvä tällä hetkellä. Ilmapiiri on vuosien saatossa parantunut paljon. Työntekijät uskaltavat sanoa asioita ääneen ja keskustella, niin keskenään kuin työnjohtajan kanssa, ideoida ja kysyä. Hän lisäsi vielä, kuinka tärkeää on olla hyvä ilmapiiri, sillä se vaikuttaa kaikkeen.

#### **6.4 Miten laatuasioiden perehdytys toimii?**

Neljännessä kysymyksessä keskustellaan laatuasioiden perehdyttämisestä, ja siitä, miten se toimii. Osaltaan haastateltavat sanoivat laatuasioiden perehdytyksen toimivan hyvin. Haastateltava 1 sanoi, että laatutasoa mitataan kyseisellä laitoksella jokaisen asetteen teon jälkeen. Kahden henkilön tulee mitata ja varmistaa tuotteen oikeellisuus ennen tuotannon alkamista. Toisella linjalla toimitaan samoin, eli jokaiselle tuotantosuunnitelmalle tehdään mittauksia ja kirjataan olosuhteet mittareista ylös kaavakeisiin. Haastateltava 1 lisäsi, että kaikki tarvittavat mittausvälineet löytyvät ja tiedetään, miten niitä käytetään. Microsoft Planneriin on koottuna tiedot mittalaitteiden kalibroinneista. Haastateltava 3 kertoi, että uusille työntekijöille on laatukoulutustilaisuuksia, ja vanhat työntekijätkin melko hyvin opettavat tiettyjä laatukriteerejä. Hän kuitenkin kertoi työntekijöiden vaihtuvuuden vaikeuttavan laatutason tuntemiseen. Työpistekohtaisessa perehdytyksessä uudelle työntekijälle on haastava opettaa laatuasioita, kun ei itsekään niitä ole vielä ehtinyt oppia kunnolla. Haastateltava 3 totesikin, että laatutaso on laskenut viimeisen 10 vuoden aikana. Kameroiden käyttö laadun seurannassa heikentää laadullisten asioiden tuntemista, mikä on aiheuttanut laatutason heikkenemistä Hän lisäsi vielä, että tilanteet, joissa pitää mitata tuotteita, osataan asia hoitaa oikein.

Haastateltava 4 kertoi, että heidän osastollaan laatu on yhtenä kohtana työpistekohtaisessa perehdytyksessä. Laadunvalvonta on osa jokaista prosessin tehtävää. Käydään läpi, mitä seurataan ja tarkistetaan, tätä painotetaan alusta asti. Haastateltava 2 kertoi, että tällä hetkellä ei lähtökohtaisesti tule valmiita puualan osajia, ja heitä pyritään työnjohtajan ohjauksessa opettamaan, tai hän itse ainakin on tehnyt



niin. Haastateltava 2 käy alustavasti läpi sahatavaran laatuja ja profiileja uuden työntekijän kanssa ja kertoi, mihin kannattaa kiinnittää huomiota työn aikana. Nämä asiat opitaan toki sitten työssä. Hän kertoi, että heillä on kuvattu toimintaperiaatevideo, joka on lähinnä uusille työntekijöille suunnattu.

Laatuasioiden perehdyttäminen aloitetaan yleensä kertomalla tyypillisimmistä virheistä ja kerrotaan mihin tulee kiinnittää huomiota, totesi haastateltava 1. Hän lisäsi, että on paljon helpompi selittää tekninen laatu kuin kaupallinen laatu, eli mitä millekin asiakkaalle sallitaan meneväksi. Tärkein on tietää, miltä mikäkin profiili näyttää, ja jos profiiliin tulee poikkeamia, pysäytetään tuotanto ja korjataan asia.

Haastateltavat kertoivat, että heille tulee asiakasvalitukset järjestelmän kautta. Reklamaatiot kirjaa myynnin henkilöstö Microsoft Planneriin. Kirjauksesta käy ilmi mitä ja milloin on reklamoitu, ja asia käydään reklamaatioon liittyvällä laitoksella läpi viikkopalaverissa. Läpikäynnissä on tarkoitus selvittää, mistä virhe johtuu ja miten sitä voidaan parantaa. Syyllisiä ei kuitenkaan ole tarkoitus etsiä. Haastateltava 4 kertoi, että akuuteissa laatuhavainnoissa pysäytetään linja, kerätään työntekijät esimerkiksi paikkaan, jossa laatu-poikkeama on sattunut, tai paikkaan, jossa laatu-poikkeaman havaitsisi ja voisi korjata. Haastateltavat kertoivat mm. mittavirheiden, väripoikkeamien ja trukin rikkomien tuotteiden johtavan reklamaatioihin. Reklamaatioihin vastataan tilanteen mukaan. Mikäli tuote on vioittunut, voidaan korvaus tehdä rahallisesti tai toimittaa uusi tuote-erä. Mikäli tuotteessa on väripoikkeama, voidaan tuote maalata uudelleen tai toimittaa asiakkaalle maalialia. Haastateltavat kertoivat, kuinka tärkeää laatuasioiden opastaminen on, eikä sitä tällä hetkellä painoteta riittävästi. Haastateltava 2 kertoi, että eräällä työpisteellä on jonkinlaisia laatuopastuksia. Haastateltava 3 toivoi, että opastuksia olisi läpi organisaation, ainakin tuotannon osalta.

## **6.5 Miten perehdytyksen toteuttaminen ja oppiminen varmennetaan, ja miten ne dokumentoidaan?**

Kaikki haastateltavat sanoivat, että heillä on perehdytyskaavakkeet, joihin merkitään kuittaus opastuksesta, päivämäärä ja allekirjoitukset (KUVIO 4). Tämän jälkeen voidaan osaamismatriisiin merkitä osaamista vastaava merkintä. Haastateltava 1 kertoi, että HSEQ-päällikön pitämä yleisperehdytyksen dokumentoinnit hoitaa HSEQ-päällikkö, ja he (työnjohtajat, laitospäälliköt) hoitavat työpistekohtaisten perehdytysten käsittelyt. Dokumentoinnit ovat kansioissa paperillisina sekä skannattuna sähköiseen muotoon. Haastateltava 1 totesi, ettei vanhojen työntekijöiden työpistevaihdoksien yhteydessä suoritettava perehdytys ole riittäväällä tasolla. Osaamismatriisi toimii hyvin, mutta kaikista

työpistevaihdoksista ei ole perehdytyskaavaketta. Haastateltava 2 totesi samaa, että työpisteelle perehdyttäminen tulee osoittaa juuri tämän perehdytyslistan avulla. Tämä pätee myös vanhoihin työntekijöihin. Heidän tulee myös käydä läpi työpistekohtainen perehdytyslomake työpistevaihdoksen yhteydessä, vaikka työvuosia olisi 20 takana. Työpistekohtaisen perehdytyksen tarkoituksena on selustan turvaaminen ja työnteon varmistaminen.

Vahvistan perehdytyksen annetuksi tämän tarkastuslistan mukaan:

Päiväys: \_\_\_\_\_  
 Työhön opastajan allekirjoitus

Hyväksytäänkö perehdytys:  Kyllä  Ei

\_\_\_\_\_

Esimiehen allekirjoitus

Työntekijän allekirjoitus

### KUVIO 3. Kuvakaappaus kohdeyrityksen työpistekohtaisestaperehdytyskaavakkeesta

Haastateltava 3 kertoi, että hän haastattelee perehdyttäjää, onnistuuko työnteke ja voiko uutta työntekijää jättää yksinään, ja myös hän itse seuraa työn tekemistä. Haastateltava 4 kertoi, että heillä perehdytyksen aikana kierrellään tuotannossa ja mahdollisuuksien mukaan käydään haastattelemassa ja seuraamassa työntekeä. Perehdytysjakso on työtehtäväkohtainen. Perehdytys todetaan suoritetuksi, kun se on riittävällä tasolla. Perehdytyksen taso voidaan varmentaa keskustelemalla uuden työntekijän kanssa. Keskustelussa työntekijä voi ilmaista, jos jokin on vaikeaa ja voidaan jättää se kohta kuittaamatta ja sopia, että asiaa käydään perehdyttäjän kanssa läpi, vaikka perehdytykseen sovittu aika olisikin jo täytynyt. Haastateltava 4 lisäsi, ettei missään vaiheessa uutta työntekijää oleteta pärjäävän heti perehdytysjakson jälkeen yksin. Heillä varaudutaan siihen, että tukiverkostoa on ympäriltä ja painotetaan, että myös esihenkilölle voi soittaa ja keskustella asioista, jos jokin asia mietityttää.

Haastateltava 1 lisäsi, ettei he ole sitten sen kummemmin varmentanut millään erillisellä kaavakkeella, vaan on sitten uuden työntekijän kanssa yhdessä katsonut osaamismatriisiin osaamistaan vastaavan merkinnän. Haastateltava 2 sanoi heillä oppimisen varmentamisen toimivan seuraamalla ja tarkistamalla asiaa. Haastateltava 1 totesi vielä lopuksi, että vakuutusyhtiö velvoittaa nykyään tulityökorttia koko ketjulle, eli tulityön työnsuorittajalle, tulityönluvanmyöntäjälle, tulityönvartijalle sekä tulityön jälkivartijalle, ja he ovat niitä koulutuksia viime aikoina järjestäneet. Työturvallisuuskortti on myös pakollinen ja onkin poikkeuksetta kaikilla voimassa.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli käytännön perehdytystyön kehittäminen. Tutkimuksella haluttiin selvittää perehdytyksen nykyinen taso ja sitä kautta löytää parannuksia vaativia kohteita. Tutkimuksella saatiin selville asioita, joissa on parannettavaa, mutta myös paljon kehuja siitä, mihin on päästy muutaman viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksen tavoitteet toteutuivat hyvin. Tuloksiksi odotettiin enemmän suoraan työturvallisuuteen liittyviä asioita. Toisaalta esimerkiksi perehdyttäjien kouluttaminen on yksi turvallisuutta lisäävä asia. Kun perehdyttäjä tietää turvalliset työtavat ja vaaranpaikat voidaan ehkäistä työtapaturmia myös uuden työntekijän kohdalla.

Perehdyttämiseen vaikuttaa kaikista eniten se, miten hyvin perehdyttäjä ja perehdytettävät ymmärtävät toisiaan, ja tietenkin persoonat vaikuttavat. Niin kuin tutkimuksen aikana tuli esille, aina ei ole mahdollista sen ”ykkösperehdyttäjän” hoitaa perehdytystä, jolloin tulee tasoeroja. Perehdyttämiseen tulee panostaa ja siihen tulee omistautua koko perehdyttämisen ajaksi. Monessa kohtaa lähdemateriaaleja puhuttiin tai ainakin viitattiin työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon, ja näen myös itse, että nämä ovat tärkeitä asioita, jotta työtä jaksaa tehdä. Motivaatio ei ollut kysymyksissäni, sillä jätin sen pois rajatakseni työni aiheita, mutta ei myöskään yksikään haastateltavista maininnut motivaatiota esim. tehokkuutta tai laatua käsittelevien kysymyksien kohdalla. Motivaatiota on helppo lisätä ja sillä saadaan tehokkuutta ja laatua helposti lisää.

### 7.1 Kehitysideoita

Tutkimusta ennen itselläni oli joitain ideoita, joita voisi hyvin tehdä tai joihin voitaisiin kaivata hieman muutosta. Haastatteluissa havaittiin pieniä muutoksia ja ideoita, jotka ovat käytännön tasolla vähän ponnisteluja vaativia, mutta hyvin merkittäviä toimia.

### **7.1.1 Laatukoulutus**

Ainakin 3 haastateltavista oli sitä mieltä, että laatukoulutuksia tulisi olla. Koulutukset voisivat olla pakollisia käytäviä kursseja, jotta laatu olisi tasaisempaa ja kaikilla työntekijöillä olisi sama käsitys laadusta. Ehdottaisinkin siis, että yrityksessä järjestettäisiin laatukoulutuksia niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille. Yksi haastateltavista mainitsikin, että laatu on hieman heikentynyt, kun työntekijät eivät tiedä tarkkoja laatukriteerejä.

### **7.1.2 Laatu osaksi perehdytystä**

Kävi ilmi, ettei kaikilla työpistekohtaisilla listoilla ole laatua erikseen työpistekohtaisessa perehdytyskaavakkeessa, yleisesti vain. On yritykselle tärkeää, että työ on tehty laadukkaasti ja tuotteen laatu on kohdallaan. Jokaiseen työpistekohtaiseen perehdytyskaavakkeeseen voitaisiin lisätä kohta, jossa käydään läpi sen työpisteen vaatimat laatuasiat. Laatu on muutakin kuin lopputuotteen laatu, sillä laadulla täytetään asiakkaan ja organisaation sisäisissä toiminnoissa odotuksia ja vaatimuksia (Kruut & Oksala 2021). Kun laatu on osana perehdytystä, saa uusi työntekijä jo heti alussa oikeanlaisen kuvan tehtävästä työstä ja sen tuottamasta laadusta. Laatukoulutuksien määrän tarve vähenee, vaikkakaan ei poistu kokonaan.

### **7.1.3 Perehdyttäjien kouluttaminen**

Haastateltavat 2, 3 ja 4 kertoivat, kuinka tärkeää on, että perehdyttäjä on tietoinen kaikista asioista, ja että hän on osaava niin työn kuin perehdyttämisen kannalta. Kaikesta huolimatta eroavaisuuksia löytyy, ja tämä vaikuttaa lopputulokseen. Perehdytysten laatuerojen tasaamiseksi olisikin hyvä, jos perehdyttäjiä koulutettaisiin. Kouluttamalla varmistetaan, että perehdyttäjillä on kaikki oleellinen tieto ja taito käytettävissä. Jokainen koulutuksen saanut tietäisi ne asiat.

#### **7.1.4 Tietotulvan tasaaminen**

Haastateltava 2 mainitsi haastattelun aikana useaan otteeseen tietotulvan, ja korosti kertaamisen tärkeyttä. Uutena työntekijällä on paljon opittavaa ja muistettavaa. Uusi työntekijä kuuntelee sujuvasti, mutta muistaa vain vähän kerrotusta asiasta. Tässä voisi hyödyntää yrityksen kuvaamia videoita, kuten yksi haastateltavista totesikin. Itse suosisin myös kirjallisia muistilappuja, joissa olisi selkeästi työpisteiden tärkeimmät työtehtävät, linjasta ilmakehu, työvaiheista lyhyesti yms., mikä koetaan hyödylliseksi. Tässä korostuvat ihmisten erilaiset oppimistyyli. Oppimistyyliin vaikuttavia asioita ovat yksilön omat ominaisuudet, ympäristö sekä opittava asia (Kuntoutussäätiö 2021). Onkin hyvä muistaa, ettei uudelle työntekijälle kerrota aivan kaikkea heti. Suuren tietomäärän vuoksi voi joku kokea ahdistusta ja stressiä.

#### **7.1.5 Kertaaminen**

Tietotulvan vuoksi on vaikea muistaa kaikkea opittua, joten asioiden kertaamisen tärkeyttä ei voi liiaksi korostaa. Perehdytyksestä viikon tai kahden jälkeen voisi ottaa jonkinlaisen keskustelutuokion, johon osallistuisivat työntekijä, esimies ja mahdollisesti HSEQ-päällikkö. Keskustelun aikana käytäisiin tärkeimmän asiat läpi, kierrettäisiin vielä linja/ laitos läpi ja olisi mahdollisuus kysyä ja ennen kaikkea antaa palautetta perehdyttämisestä. Palautteen voisi ajatella annettavaksi sähköisesti kaavakkeella, jolloin jokainen antaisi jotain, sillä kaikki eivät uskalla ääneen sanoa negatiivisia asioita toisesta tai toisen toiminnasta. Palaute on äärimmäisen tärkeä osa kehittymisen kannalta.

#### **7.1.6 Työnjohtajan tuki**

Uuden työntekijän ensimmäinen kontakti yleensä on hänen lähiesihenkilönsä, eli tässä tapauksessa työnjohtaja tai laitospäällikkö, jolloin uudella työntekijällä on jo joku, josta saa tukea. Tämä tuki voisi olla mukana heti uuden työn ja perehdytyksen alkaessa. Työnjohtajalla taikka laitospäälliköllä voisi olla mahdollisuus osallistua yleisperehdytykseen mukaan antamaan tukea ja näkemyksiä kentältä.

### 7.1.7 Motivaatiomittari

Joka vuosi pidetään kehityskeskustelu työntekijöiden kanssa, ja tässä yhteydessä voisi olla jokin motivaatiota mittaava kysely. Kysely voisi olla tietokoneella nimettömänä, jolloin ketään ei voisi tunnistaa, ja saataisiin yleisnäkemys tilanteesta, jota voitaisiin seurata ja parantaa. Kyselyssä voisi olla kysymyksiä siitä, miten kokee tämänhetkisen työnteon, mikä motivoi tekemään töitä tai edes tulemaan töihin, ja onko jotain, mitä kaipaa työn tueksi, yms.

### 7.1.8 Perehdytystyytyväisyysmittari

Perehdyttäminen on pohja osaaville ja motivoituneille työntekijöille sekä laadukkaalle ja turvalliselle työnteolle. Perehdyttämistä on monenlaista ja se vaikuttaa työntekijän osaamiseen. Perehdyttämistä olisikin hyvä mitata tyytyväisyysmittarilla, jotta saataisiin tietoa siitä, onko perehdyttäminen ollut tehokasta tai oikeanlaista. Tämänhetkinen kaavake, johon kuitataan asiat läpikäydyksi, ei mielestäni riitä varmistamaan sitä, että asiat olisivat perehdytetty riittäväällä tasolla. Perehdytystyytyväisyysmittarilla saadun tuloksen avulla voidaan perehdyttämisen laadun lisäksi vaikuttaa organisaation eri osiin.

### 7.1.9 Kirjalliset työohjeet

Vaikka jokainen osaa kertoa työpisteiden tehtävät ja toimintatavat, on niissä paljon eroa. Tämän vuoksi on hyvä, että jokaisella työpisteellä olisi kirjalliset ja miksei myös kuvalliset ohjeet siitä, mitä sillä työpisteellä tehdään. Tässä ohjevihkosessa voisi olla myös kuvattuna vaaranpaikat ja tärkeimmät laatuasiat.

### 7.1.10 Vaaranpaikkojen läpikäynti

Uuden työntekijän kanssa varmasti käydään läpi, mitä voi sattua ja missä, mutta ne olisi hyvä käydä konkreettisesti läpi, varsinkin hänen oman työpisteensä osalta. Esim. jos työpisteellä on mahdollisuus jäädä puristuksiin, ei vain kerrota, että tuolla voi jäädä puristuksiin, vaan käytäisiin näyttämässä missä ei tule olla ja mikä siellä aiheuttaa puristumisen. Vaaranpaikasta tulisi tehdä perusteellinen selvitys, jottei uusi työntekijä kokeile onneaan oikomalla kyseisellä paikalla.

## 7.2 Toimenpide-ehdotukset

Haastattelujen yhteydessä tulleiden ideoiden ja omien pohdintojen pohjalta voidaan todeta, että kehitettävää on. Osa kehityskohteista ovat sellaisia, joita voidaan toteuttaa suoraan, kuten asioiden kertominen ja vaaranpaikkojen läpikäynti. Osa vaatii suunnittelua ennen kuin voidaan toteuttaa, kuten mitareiden käyttö. Ehdottaisin, että työpistekohtaiset kirjalliset ohjeet olisivat ensimmäinen vaihe, joka toteutetaan. Tämän avulla voitaisiin varmistaa, että ainakin nykyiset työntekijät tietävät, mitä työpisteeseen kuuluu ja mitkä ovat heidän pääasialliset tehtävänsä. Tällaiseen ohjeistukseen voidaan lisätä kaikkea sellaista tietoa, mikä nähdään tarpeelliseksi kullekin työpisteelle. Eri työpisteiden työohjeet voivat siis olla sisällöllisesti erilaisia, mutta kuitenkin saman pohjan mukaisesti. Esimerkiksi jonkun työpisteen tehtäviin kuuluu kemikaalien käsittelyä, ja niille luonnollisesti tulee laatia erilaisia ohjeita, joita ei muiden työpisteiden ohjeisiin tarvitse merkitä.

Ohjeiden tulisi olla saatavilla aina kun niitä työssä tarvitaan. Ei voida olettaa ohjeiden välitöntä lukua ja ulkoa muistamista. Ohjeiden laadintaan kannattaa hyödyntää niiden käyttäjää. Lisäksi ohjeiden tulisi olla riittävän selkeät ja silti tarpeeksi tarkat. Ohjeet tulisi käydä aina läpi yhdessä käyttäjien kanssa. (Sakkinen 2021.) Tämän kirjallisten ohjeiden toimenpiteen tulokset näkyvät kaikessa tutkimuksen aiheissa, laadussa, tehokkuudessa ja työturvallisuudessa. Samalla kun ohjeita laaditaan, voidaan asiayhteyksittäin hypätä aina uuteen kehitysvaiheeseen. Esimerkiksi laatu asioita kirjatessa voidaan liittää asioita perehdytysmateriaaliin ja vaaranpaikkojen kirjaamisen yhteydessä voidaan käydä yhdessä ne läpi.

Aikataulun suunnittelu on tärkeä osa kehityksen aloittamista. Aikataulun ollessa liian tiukka jää kehitys helposti liian vajaan, myös aikataulun liiallinen venyttäminen heikentää lopputulosta. Yrityksen kehityskohteiden priorisointiin vaikuttavat monet tekijät, joten ei voida sanoa, että edellä mainitut asiat tulisi olla vuoden sisällä suoritettuja. Itse kuitenkin ehdottaisin, että kehitystyö aloitettaisiin heti ja pyrittäisiin helpoimmat tekemään pikimmiten. Kehityskohteet, jotka vaativat suurempaa ponnistelua, ehdottaisin pilkkomaan pienemmiksi, kuten perehdyttäjien koulutus. Perehdyttäjien koulutuksessa voisi ensin valita vastuuhenkilöt, jotka määrittelevät perehdytyskoulutuksen sisällön. Näin ei kaikki olisi yhden ihmisen tehtävissä.

Ehdottaisinkin, että haastatteluihin osallistuneet henkilöt keskustelisivat näistä kehitysideoista yhdessä. Jo pelkästään yhdessä keskusteleminen ja asioiden yhtenäistäminen kehittää kohteita. Aloituskeskustelun jälkeen voitaisiin ideoiden kehittämistä jatkaa määrittämällä niille vastuuhenkilöt ja määrääjat.

Yhteisiä asioita kehitettäessä välikatsaukset ovat tärkeitä. Välikatsauksissa voi saada hyviä ajatuksia ja näkökulmia toisilta siihen, mihin itse on jumiutunut. Vuoden vaihteessa yrityksellä on paljon pakollisia tehtäviä asioita, mutta toisaalta alkuvuosi on hyvää aikaa tehdä kehitystä kesän varalle. Kesätyöntekijät saisivat heti kunnollista opastusta ja ajantasaista tietoa tässä työssä läpi käydyistä asioista.

Kehityskohde	suunniteltu kesto 3/6/12	Vastuu henkilö	2024											
			Tammikuu	Helmikuu	Maalisku	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu
Aloituspalaveri			suunniteltu aloitus ajankohta											
Kirjalliset ohjeet	3kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Laatu osaksi perehdytystä	3kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Vaaranpaikkojen läpikäynti	3kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Kertaaminen			suunniteltu aloitus ajankohta											
Perehdytystyytyväisyysmittari	12kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Laatukoulutus	6kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Perehdyttäjien koulutus	6kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Tietotulvan tasaaminen	3kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Motivaatiomittari	12kk		suunniteltu aloitus ajankohta											
Työnjohtajan tuki			suunniteltu aloitus ajankohta											

KUVIO 4. Ehdotus aikataulusta

Kuviossa ehdotetut aloitusajankohdat tarkoittavat ajankohtaa, jolloin kohde otetaan käsittelyyn. Suunniteltu kesto on määritelty kohteen kuormittavuuden ja laajuuden mukaan. Aina, niin myös tässä taulukossa, vastuuhenkilöiden määrittäminen on tärkeää. Vastuuhenkilöiden avulla voidaan olla varmoja siitä, kuka on vastuussa asian hoitamisesta. Kehityskohteen sisäisesti voidaan myös määrittellä erilaisia vastuita ja työtehtäviä.

### 7.3 Jatkotoimenpiteet

Ehdottaisin, että tälle tekemälleni työlle tehtäisiin jatkoa tulevaisuudessa. Jatkossa mukaan voisi ottaa sellaisia henkilöitä, jotka ovat toimineen perehdyttäjinä ja jotka ovat vasta perehdytetty ja miksei vanhojakin työntekijöitä. Kauan talossa olleilla työntekijöillä on yleensä paljon käytännön kokemusta ja pientä nippelitietoa, jota olisi erittäin hyvä hyödyntää myös perehdyttämisessä. Mielestäni olisi hyvä, jos tutkimusta toteutettaisiin pitkällä tähtäimellä useampaan otteeseen, jolloin nähdään mahdollinen kehitys ja sen suunta. Tällainen jatkotoimenpide voisi olla loputon jatkumona, ikään kuin jatkuvaa seuranta.



## 8 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tutkimuksen alussa puhuttiin HSEQ-päällikön kanssa, että hyvä olisi löytää keinoja parantaa perehdyttämistä käytännössä, varsinkin turvallisuusasioiden suhteen. Tähän ei ikävä kyllä mitään suoraa keinoa löydetty, mutta paljon muuta hyödyllistä tietoa, joka koski enemmän perehdytyksen koko prosessia, kuten tietotulvan kohtuullistaminen ja asioiden kertaaminen pidemmällä aikavälillä. Laadullisiin asioihin tuli paljon ideoita, kuten koulutuksien pitämistä niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille. Näin voitaisiin yhtenäistää laadullisia eroja ja jopa parantaa laaduntasoa. Laadullinen taso on hieman pudonnut, ainakin eräällä työpisteellä, jossa kamera hoitaa suurimmaksi osaksi työpisteen vaatiman laatueroittelun. Tämä on aiheuttanut, että moni ei edes tiedä kunnolla laadullisia vaatimuksia, ja siksiäkään ei pysty niitä uusille työntekijöille perehdytyksessä kertomaan.

Moniin asioihin oltiin todella tyytyväisiä. Tämänhetkistä perehdyttämisen mallia on alettu työstää jokuunen vuosi sitten, minkä vuoksi moni asia on vielä uutta. Perehdyttämisenmallin ollessa uudehko on vaikea kertoa, mikä todella toimii, eikä kehitysideoitaan tule mieleen. Tämän tyyliä tarkasteluja olisi hyvä tehdä useamminkin, jotta voitaisiin kehittää mallia enemmän. Tutkimusta voisi kohdentaa työntekijöihin. Tutkimustapa tulisi olla arvoa antava, sellainen, johon jokainen vastaa muutakin kuin ”en osaa sanoa” tai ”olen samaa mieltä”. Meistä jokainen on varmasti samaa mieltä jostain, ja kuitenkin siellä on se jokin pieni mutta, jota ei tämän tyyliä tutkimuksessa voisi edes kertoa. Haastattelu tai mahdollisuus antaa vastaus kirjallisena voisivat toimia.

Vaikka työturvallisuuteen ei suoria toimintamalleja tullut esille, on laadun ja tehokkuuden parannuksilla merkitystä myös työturvallisuuteen. Tällaisessa työympäristössä jokainen toimintamalli tulee huomioida myös turvallisuuden osalta. Emme siis voi uudistaa jotain työtehtävän osaa ilman, että olemme miettineet, aiheuttaako tämä vaaraa muulle toiminnalle, työntekijälle tai tuotteelle. Kun työnteossa toimintatavat ja prosessit muuttuvat, syntyy uusia kuormitus-, haitta- ja vaaratekijöitä. Työn muuttuminen edellyttää jatkuvaa ja pitkäjänteistä työturvallisuuden hallintaa ja edistämistä. (Työterveyslaitos.) On hirmuisen tärkeää, että työilmapiiri on luottamuksellista ja toiminta yhteistä ja avointa, jotta voidaan toimia työturvallisuuden kehittämisen kannalta laadukkaasti (Työterveyslaitos). Työturvallisuus ei ole vain vaarojen poistamista tai tunnistamista, vaan työntekijät tarvitsevat tietoa, motivaatiota ja osallistumista kehittämiseen. Yksi toimintamalli on ottaa käyttöön yrityksessä Nolla tapaturmaa-ohjelma, jonka tarkoituksena on nimensä mukaisesti päästä tapaturmista eroon.

Opinnäytetyön teko oli omalla tavalla haastavaa, mutta toisaalta hyvin opettavainen prosessi. Lähteiden etsiminen tuotti vaikeuksia aluksi, kun ei tiennyt, minkälaista tietoa pitäisi etsiä ja vieläpä kirjoista. Kirjoittaminen prosessina vei mukanaan ja oli mahtava huomata, miten työ etenee. Siitä huolimatta välillä piti pysähtyä miettimään, onko tieto lähteestä vai omaa pohdintaa. Opinnäytetyön aikana tuli myös paljon hetkiä, kun kirjoittaminen ei edennyt, tai oli kirjoittanut paljon, mutta aivan asian vierestä. Itse koen tällaisen työn aika haastavaksi, kun ei ollut tietämystä siitä, mitä opinnäytetyö käytännössä on. Kun olin työssä edennyt, tuntui ettei työtä ole vielä kunnolla edes vielä aloittanut ja tietoa on aivan liian vähän. Koen, että aiheajaus oli se, mikä oli vaikea pitää. Välillä huomasin myös, että kirjoittamani teksti lähti harhailemaan jo hieman liian kauas itse perehdytykseen liittyen. Esim. työturvallisuusasioihin olisi voinut kirjoittaa mm. työsuojelusta ja sen vaikutuksesta työhön, mutta on aiheena jo hieman erillään perehdytystä ajatellen. Opinnäytetyön teko oli kokonaisuutena aika yksinkertainen, kun vain tiesi, mitä tekee.

## LÄHTEET

- Anttila, J. & Jussila, K. 2016. *Mitä laatu on?* Saatavissa: <https://sfs.fi/mita-laatu-on/>. Viitattu 18.10.2023
- HAMK. *Planner tehtävien hallinnointiin*. Saatavissa: <https://digipedaohjeet.hamk.fi/ohje/planner/>. Viitattu 8.11.2023
- Intro. 2019. *Mistä tietää onko perehdytys onnistunut?* Saatavissa: <https://intro.fcgtalent.fi/blogit/mista-tiedan-onko-perehdytys-onnistunut/>. Viitattu 17.10.2023
- Joki, M. 2018. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 6., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari
- JotBar. 2017. *Työn tehokkuuden mittaaminen eri työvaiheissa*. Saatavissa: <https://materiaalit.jotbar.fi/ajankohtaista/tyon-tehokkuuden-mittaaminen-eri-tyovaiheissa>. Viitattu 11.5.2023
- Kanninen, K. 2021. *Tehokas tuotannosuunnittelu parantaa menestystä avainmittareissa*. Saatavissa: <https://blog.pinja.com/tuotannosuunnittelu-parantaa-menestysta-avainmittareissa>. Viitattu 18.10.2023
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. 1.painos. Helsinki: Talentum
- Kruut, R. & Oksala, A. 2021. *Mitä sinulle tulee mieleen sanasta laatu?* Saatavissa: <https://teamlaaminen.fi/miten-maaritella-laatu/>. Viitattu 16.10.2023
- Kuntoutussäätiö. 2021. *Oppimistyyli on itsetuntemusta*. Saatavissa: <https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/tietoa-oppimisesta/oppimistyyli-on-itsetuntemusta/>. Viitattu 20.10.2023
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. *Perehdyttämisen pelikentällä*. 1.painos. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press
- Navartis. *HSEQ Manager Jobs*. Saatavissa: <https://www.navartisglobal.com/HSQE-Manager-jobs>. Viitattu 7.11.2023
- Protect. *PRO24 on skaalautuva ja monipuolinen HSEQ-työkalu*. Saatavissa: [https://protect.fi/pro-24/?gclid=Cj0KCQiAgK2qBhCHARIsAGACuzlr0IPYRP9zsg\\_wUYFW1kTBf9WG2LhLGQRkky-JONPbYeKYOju4vvsIaAgMXEALw\\_wcB](https://protect.fi/pro-24/?gclid=Cj0KCQiAgK2qBhCHARIsAGACuzlr0IPYRP9zsg_wUYFW1kTBf9WG2LhLGQRkky-JONPbYeKYOju4vvsIaAgMXEALw_wcB). Viitattu 8.11.2023
- Rytikangas, I. 2008. *Tehokas ajankäyttö*. 1.painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari
- Sakkinen, M. 2021. *Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>. Viitattu 19.10.2023
- Salminen, J. 2020. *Mikä on organisaatiosi tehokkuus tällä hetkellä? Arvioi 3 ulottuvuuden avulla*. Saatavissa: <https://brik.fi/brik-lehti/mika-on-organisaatiosi-tehokkuus/>. Viitattu 18.10.2023
- Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio*. 1.painos. Helsinki: Tietosanoma

- Tervalta, M. 2020. *Tavoitteena lyhyempi tuotannon läpimenoaika?* Saatavissa: [https://blog.pinja.com/tavoitteena-lyhyempi-tuotannon-lapimenoaika?utm\\_term=&utm\\_campaign=Perf.+Max+-+Pinja&utm\\_source=adwords&utm\\_medium=ppc&hsa\\_acc=8097879798&hsa\\_cam=17354685837&hsa\\_grp=&hsa\\_ad=&hsa\\_src=x&hsa\\_tgt=&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gclid=Cj0KCQjwhL6pBhDjA-RIIsAGx8D5\\_egb1aemRh\\_3vMqZxqL1Ow6hifCKY47g\\_Xx7aTtxaxjUjk--hpWD8aAmo2EALw\\_wcB](https://blog.pinja.com/tavoitteena-lyhyempi-tuotannon-lapimenoaika?utm_term=&utm_campaign=Perf.+Max+-+Pinja&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=8097879798&hsa_cam=17354685837&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCQjwhL6pBhDjA-RIIsAGx8D5_egb1aemRh_3vMqZxqL1Ow6hifCKY47g_Xx7aTtxaxjUjk--hpWD8aAmo2EALw_wcB). Viitattu 19.10.2023
- Tilastokeskus. *Tapaturmataajuus*. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/tapaturmataajuu.html>. Viitattu 13.11.2023
- Työterveyslaitos. *Työpaikkatapaturmat*. Saatavissa: <https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/accidents-at-work>. Viitattu 16.10.2023
- Työterveyslaitos. *Työturvallisuuden kehittäminen*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/tyoturvaluus-kehittaminen>. Viitattu 17.10.2023
- Työturvallisuuslaki. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>. Viitattu 11.5.2023
- Työturvallisuuspankki. *Turvallisuustavoitteet ja -mittarit*. Saatavissa: <https://xn--tyturvaluuspakki-r6b.fi/turvallisuustavoitteet-ja-mittarit/>. Viitattu 13.11.2023
- Valtioneuvoston asetus henkilösuojausten valinnasta ja käytöstä työssä. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210427>. Viitattu 11.5.2023
- Verkkokoulu. *Työturvallisuus*. Saatavissa: <https://verkkokoulu.com/tyoturvaluus/>. Viitattu 1.5.2023
- Vuori, M. *Laatu pähkinänkuoressa*. Saatavissa: <https://www.mattivuori.net/kehittaminen/laatu-pahkinankuoressa/index.htm>. Viitattu 8.11.2023