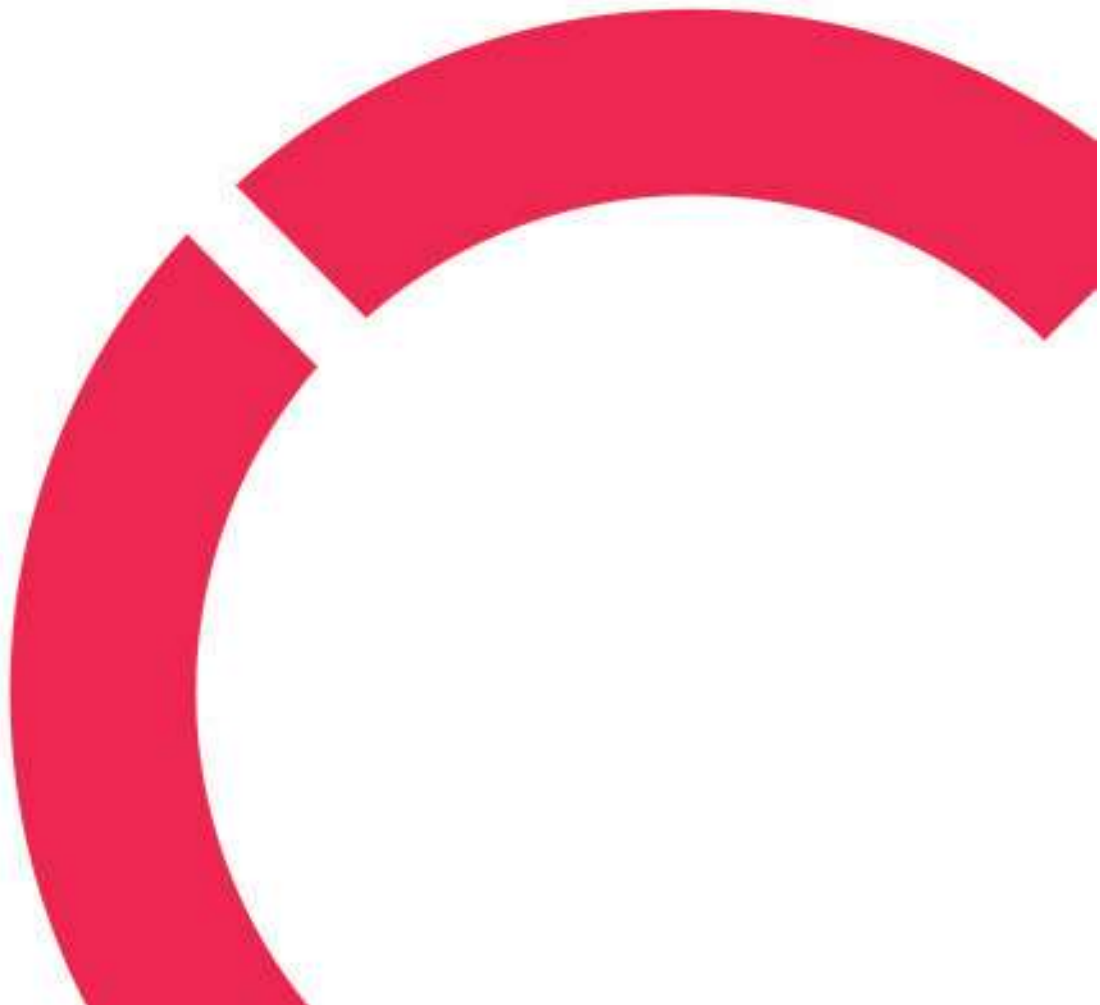


Ville Syrjä

**YLEISET PEREHDYTTÄMISOHJEET JA TYÖHÖNOPASTUS
VERKOSTON PUTKIASENTAJILLE**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tuotantotalouden koulutus
Marraskuu 2023**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Marraskuu 2023	Tekijä/tekijät Ville Syrjäjä
Koulutus Tuotantotalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi YLEISET PEREHDYTTÄMISOHJEET JA TYÖHÖNOPASTUS VERKOSTON PUTKIASENTAJILLE		
Työn ohjaaja Markku Mäkitalo		Sivumäärä 15
Työelämäohjaaja Minna Väisänen ja Antti Mäki		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa yleiset perehdyttämisohteet ja työhönopastus Kokkolan Veden verkoston putkiasentajille. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka teoriaosuudessa esitellään tarkemmin perehdyttämisen periaatteet ja lainsäädäntö. Toiminnallinen osuus sisältää yksikkökohtaisen perehdyttämisoppaan. Opinnäytetyön tavoitteena on jatkossa helpottaa uusien verkoston putkiasentajien perehdyttämistä.</p> <p>Kokkolan Vesi on kunnallinen liikelaitos, joka on Kokkolan kaupungin omistama. Kokkolan Veden päätehtäviä ovat veden hankinta, puhdistus ja jakelu, sekä jätevesien johtaminen ja puhdistaminen. Kokkolan Vesi toimii vesilaitosjohtokunnan alaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyössä kerrotaan perehdyttämistä perehdyttäjän, perehdytettävän sekä perehdytyksen tavoitteiden näkökulmasta. Perehdyttäminen on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä ja koulutusta. Perehdyttäminen on osa työntekijöiden palkkaamisprosessia ja auttaa vahvistamaan työntekijöiden sitoutumista organisaation arvoihin ja toimintaan. Perehdyttämisen avulla työntekijä saa tietoa työtehtävistään ja tietää, mitä odottaa organisaatiossa.</p> <p>Opinnäytetyö käsittelee Kokkolan Veden työaikoja ja vuosilomia, varallaoloa, työterveyshuoltoa, työsuojaimia, henkilöstöetuuksia ja työsuojelua, jotka ovat uuden työntekijän näkökulmasta keskeisiä perehdytykseen kuuluvia asioita. Opinnäytetyössä käydään läpi myös verkoston putkiasentajille työhönopastus asiakkailta tehtävissä töissä, kaivantotöissä ja liikenteessä työskentelyssä.</p>		
Asiasanat Perehdytysopas, työhönopastus, verkoston putkiasentaja		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date November 2023	Author Ville Syrjälä
Degree programme Industrial Management		
Name of thesis GENERAL ORIENTATION INSTRUCTIONS AND WORK GUIDE FOR PIPE FITTERS		
Centria supervisor Markku Mäkitalo	Pages 15	
Instructor representing commissioning institution or company Minna Väisänen and Antti Mäki		
<p>The main goal of the thesis was to design and implement general orientation instructions and job guidance for the pipe fitters of the Kokkola Vesi. The thesis was implemented as a functional thesis, the theory part of which presents the principles and legislation of orientation in more detail. The operational part includes a unit-specific orientation guide. The aim of the thesis was to facilitate the orientation of new pipe fitters in the future.</p> <p>Kokkolan Vesi is a municipal utility that is owned by the city of Kokkola. The main tasks of Kokkola Vesi are the procurement, purification and distribution of water, as well as the management and purification of wastewater. Kokkolan Vesi operates under the water utility board.</p> <p>The thesis discusses orientation from the point of view of the orientation provider, the person being oriented, and the goals of the orientation. Orientation is an important part of personnel development and training. Initiation is part of the employee hiring process and helps to strengthen employees' commitment to the organization's values and operations. With the help of orientation, the employees get information about their work tasks and know what to expect in the organization.</p> <p>The thesis discusses with Kokkola Vesi working hours and annual vacations, redundancy, occupational health care, work protection, personnel benefits and occupational health and safety, which from the point of view of a new employee are central issues of family retraining. In the thesis, we will also go through work-to-work guidance for the pipe fitters in work done for customers, trenching work and working in traffic.</p>		

Key words

Job guide, pipe fitter, Orientation guide

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PEREHDYTTÄMINEN	2
2.1 Perehdyttäjä.....	2
2.2 Perehdytettävä.....	2
2.3 Perehdytyksen tavoitteet	3
3 LAINSÄÄDÄNTÖ	4
4 KOKKOLAN VESI	5
4.1 Työajat ja vuosilomat	6
4.2 Varallaolo ja palkkaus.....	6
4.3 Työterveyshuolto ja henkilöstöedut.....	6
4.4 Työsuojaimet	8
4.5 Työsuojelu.....	8
5 TYÖHÖNOPASTUS VERKOSTON PUTKIASENTAJILLE	9
5.1 Työtehtävien kuvaus	9
5.2 Turvallisuusohjeet.....	9
5.2.1 Kaivantotyöt.....	9
5.2.2 Liikenteen seassa työskentely	11
5.3 Asiakkaalla tehtävät työt.....	12
6 JOHTOPÄÄTÖKSET & POHDINTA	15
LÄHTEET	15
LIITTEET	
KUVAT	
KUVIO1. Organisaatiokaavio.....	5
KUVA 1. Kaivantotyöt vesijohtovuodolla	10
KUVA 2. Liikenteen seassa työskentely	11
KUVA 3. Asiakkaalla kulmaventtiilin vaihto.....	13

1 JOHDANTO

Kokkolan Vedellä on ollut organisaatiomuutoksia, joiden myötä on jouduttu rekrytoimaan uusia verkoston putkiasentajia. Kokkolan Vedellä on tarve päivitetuille perehdytysohjeille. Tämä opinnäytetyö vastaa Kokkolan Veden tarpeisiin uusista perehdytysohjeista. Työssä käsitellään perehdyttämistä, lainsäädäntöä, Kokkolan Veden henkilöstöohjeita ja työhönopastusta verkoston putkiasentajille. Kokkolan Vesi on tämän työn toimeksiantaja.

Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä yleiset perehdyttämisohjeet ja käydä läpi, mitkä ovat verkoston putkiasentajan perehdyttämisen keskeiset tekijät. Opinnäytetyössä käsitellään myös verkoston putkiasentajien työhönopastusta. Opinnäytetyössä kerrotaan myös perehdyttämisen tärkeydestä, joka on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä ja koulutusta. Perehdyttäminen on osa työntekijöiden palkkaamisprosessia ja auttaa vahvistamaan työntekijöiden sitoutumista organisaation arvoihin ja toimintaan. Perehdyttämisen avulla työntekijä saa tietoa työtehtävistään ja tietää, mitä odottaa organisaatiossa. (Joki 2021; Kokkolan kaupungin intra 2023a.)

Opinnäytetyön yhteydessä toteutettiin tuotoksena perehdytysopas Kokkolan Veden verkoston putkiasentajille. Materiaali opinnäytetyöhön ja oppaaseen on kerätty kirjallisuudesta sekä haastatteluista. Opas luovutettiin Kokkolan Veden käyttöön joulukuussa 2023.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Hyvä perehdytys on työturvallisuuden perusta (Työturvallisuuslaki 738/2002). Perehdyttämisellä autetaan uusi työntekijä sisälle organisaation tapoihin ja opetetaan hänelle kuuluvat työtehtävät. Perehdyttäminen on aikaa vievää, mutta mitä nopeammin perehdyttämisen asiat uusi työntekijä sisäistää, se helpottaa työntekijää, perehdyttäjää ja organisaatiota. (Joki 2021.) Taloudellisesti ajateltuna hyvä perehdyttäminen on organisaatiolle investointi. Hyvä perehdytys luo parempaa työturvallisuutta sekä lisää työssä viihtyvyyttä (Työterveyslaitos 2023a).

Työhön perehdyttäminen on yleisluonteisempaa, kuin työhönopastus ja se esittelee toimintamalleja yleisellä tasolla. Vastuut työturvallisuudesta riippuvat henkilön tehtävistä, toimivaltuuksista ja asemasta työpaikalla. (Liikennevirasto 2014.) Työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että työpaikan työolot ovat asianmukaiset ja valvoa, että työntekijät noudattavat velvollisuuksiaan (Liikennevirasto 2014).

2.1 Perehdyttäjä

Lähiesihenkilö vastaa perehdyttämisestä organisaation ohjeiden mukaisesti, jos organisaatiossa ei ole erikseen nimettyä perehdyttäjää. Perehdyttäjällä voi olla käytössä omaan organisaatioon tehty oma tarkastuslista tai perehdytysalusta. Perehdyttäjä kannustaa ja opastaa samalla kun perehdyttää työntekijää organisaation tapoihin ja toimintaan. Perehdyttäjän vastuulla on myös tarkistaa perehdytettävän asioiden sisäistäminen. (Työturvallisuuskeskus 2022; Kokkolan kaupungin intra 2023a.) Uuden työntekijän ensimmäisinä päivinä järjestetään hänen kanssaan aloituskeskustelu, jossa käydään läpi hänen työtehtävänsä, työkaverinsa ja muiden keskeisten käytäntöjen yksityiskohdat. Samoin menetellään, mikäli verkoston putkiasentajalla työnkuva muuttuu. (Mannermaa 2022).

2.2 Perehdytettävä

Perehdytettävän asenne ja aktiivisuus on tärkeässä roolissa (Lahden ammattikorkeakoulu 2007). Perehdytettävän henkilön vastuulla on ottaa selvää perehdytyksessä käydystä asioista ja seurata omaa oppimistaan. Perehdytettävän vastuulla on kysyä asioista, joita ei ymmärrä tai ole oppinut. (Työturvallisuus-

keskus 2022.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti perehdytettävän työntekijän vastuulla on noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän ajattelutapa voi vaikuttaa myös negatiivisesti perehdyttämisen oppimiseen, joten perehdytettävän asenteen tulee olla oikea. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007). Työntekijän toiminnalla omassa työssä on merkittävä rooli turvallisuuden toteutumisessa (Liikennevirasto 2014).

2.3 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdyttämisen ensimmäisenä tavoitteena on uuden työntekijän vastaanottaminen ja organisaatiosta kertominen. Organisaation esittelyn jälkeen tutustutaan työpaikan ja työyhteisön toimintatapoihin. Uudelle työntekijälle kerrotaan hänen työtehtävänsä työpaikassa ja se, mikä hänen roolinsa on organisaatiossa. Perehdyttäjä voi antaa aikaa uudelle työntekijälle siten, että annetaan hänen seurata hetki sivusta työyhteisöä ja työntekoa. Tämän jälkeen uusi työntekijä voi osallistua oman osaamisen rajoissa työtehtäviin opastettuna. Hyvän perehdytyksen myötä työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistä itsenäisesti. (Joki 2021.)

Perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä osaa tulevan työtehtävänsä hyvin ja organisaation resurssit paranevat, työ tehdään nopeammin, taloudellisemmin ja työturvallisesti (Joki 2021; Työturvallisuuslaki 738/2002). Uuden työntekijän osaamista ja perehdytyksen tavoitteiden täyttymistä voidaan seurata tarkistuslistan avulla (Työturvallisuuskeskus 2022).

3 LAINSÄÄDÄNTÖ

Oleellinen osa perehdyttämistä on lainsäädännöllisten asioiden läpikäyminen. Lainsäädäntö käsittelee sekä työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja vastuita. Perehdytyksen kannalta tärkeät lait ovat työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki.

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on turvata työntekijöiden työkykyä, ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia ja ammattitauteja sekä parantaa työolosuhteita. Lain mukaisesti työntekijälle on annettava riittävästi perehdytystä työhön, työolosuhteisiin sekä työvälineiden turvalliseen ja oikeaan käyttöön. Laissa on määritelty, että työntekijälle on mahdollisuus saada lisää perehdytystä tarvittaessa. Työnantajan vastuulla on tarvittavilla toimenpiteillä tarkistaa ja huolehtia työntekijän turvallisuus työssä. Tämä sisältää myös, että työnantaja huomioi, priorisoi, tarkistaa ja toteuttaa työntekijän työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan täytyy huomioida ja tiedostaa, että erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa aiheuttavia työtehtäviä saa teettää vain siihen osaavalla ja pätevällä työntekijällä tai toisella työntekijällä, jos valvojana on tähän työtehtävään pätevä työntekijä. Vaara-alueelle pääsy on turvattava siten, että ulkopuolisten pääsy on estetty. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työntekijän on noudatettava hänelle annettujen työtehtävien ja työolojen vaatimaa tarkkaavaisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava omasta ja työympäristön turvallisuudesta. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työympäristössään havaitsemiaan vioista ja puutteista työnantajalle tai hänen lähiesihenkilönsä. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti työskentelemään työsopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti, esimerkiksi palkkaa vastaan työnantajalle ja on tämän valvonnan alaisena. Lakia on pakko soveltaa, vaikka työntekijän palkasta tai muusta korvauksesta ei ole sovittu, jos käy ilmi, että työ ei ole vastikkeetonta työtä. Alalla edustavana pidetty yleissitova työehtosopimus velvoittaa työnantajaa noudattamaan sopimuksen mukaisia määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista. Työnantajan on otettava huomioon ja kohdeltava kaikkia työntekijöitä, myös osa-aikaisia ja määräaikaisia samantarvoisesti. (Työsopimuslaki 55/2001.)

4 KOKKOLAN VESI

Kokkolan Vesi on Kokkolan kaupungin liikelaitos. Kokkolan Veden tarkoituksena on vastata talousveden hankkimisesta, puhdistamisesta ja toimittamisesta toiminta-alueella asuville asukkaille. Talousvesiverkoston Kokkolassa on n. 540 kilometriä. Raaka-vettä pumpataan Patamäen ja Saarikankaan pohjavesiintymistä. Kokkolan vesi hoitaa jäteveden oikeaoppisen puhdistamisen ja johtamisen. Kokkolan Veden vastuualueina on talous- ja hallintopalvelut, laitokset sekä verkostot. (Kokkolan Vesi 2023.)

Kokkolan Vesi minimoi jatkuvasti omasta toiminnasta johtuvaa hiilijalanjälkeä ja suojelee kaupungin vesistöjä. Kokkolan Vesi suunnittelee ja hoitaa saneeraukset kaupungin kanssa yhteistyössä, jotta katua ei tarvitse kaivaa monta kertaa lyhyen ajan sisään. (Kokkolan Vesi 2023.)



KUVIO 1. Organisaatiokaavio (Kokkolan Vesi 2023)

4.1 Työajat ja vuosilomat

Kokkolan Vedellä noudatetaan kunta-alan yleisistä virka- ja työehtosopimusta. Verkoston putkiasentajat kuuluvat teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Verkoston putkiasentajalla työaika on 38,25 tuntia viikossa. Vuosilomat noudattavat kunta-alan yleisiä virka- ja työehtosopimuksia. Loma-oikeutta kertyy 28 päivää, kun on työskennellyt 0–10-vuotta. 10–15-vuotta työskennelleillä lomaoikeus nousee 2 päivää vuodessa eli lomaoikeutta on 30 päivää. Kun 15 vuotta on tullut täyteen, saa verkoston putkiasentaja täydet lomaoikeudet, 38 päivää vuodessa. (Viiliäinen 2023.)

4.2 Varallaolo ja palkkaus

Varallaolossa työntekijän täytyy olla tavoitettavissa, jotta hänet saadaan kutsuttua töihin. Varallaolossa ei vaadita työntekijän olemista työpaikalla. Varallaolo aika ei ole työaikaa, mutta tämän kesto ja toistuminen ei saa haitata työntekijän vapaa-ajan viettoa. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021.)

Työnantajan on kerrottava työntekijälle varallaolosta maksettavan korvauksen määrä ja se, mistä tämä varallaolokorvaus määräytyy. Työnantajan tulee myös antaa kirjallisesti nämä tiedot, jossa on sisällytetynä työntekijän vastuut ja velvollisuudet. Jos sattuu, että työntekijä hälytetään varallaolosta töihin, tämä lasketaan työajaksi ja varallaolo korvauksen maksu keskeytyy. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2020-2021b.)

Varallaolosta maksetaan korvaus jokaiselta varallaolotunnilta. Korvaus on 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Päivystävä työnjohtaja hälyttää työntekijän töihin ja työntekijän tulee olla viimeistään tunnin sisällä puhelusta sovitussa paikassa. Työntekijällä on käytössä työauto, jotta työntekijä pääsee mahdollisimman nopeasti paikanpäälle. Varallaolo viikko tulee n.1 kerran kuukaudessa. (Viiliäinen 2023.)

Verkoston putkiasentajan palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, henkilökohtaisesta lisästä ja ammattialan lisästä. Palkkaan sisältyy myös mahdollinen varallaolokorvaus, ylityökorvaukset ja paikallisesti sovitut olosuhdelisät. (Viiliäinen 2023.)

4.3 Työterveyshuolto ja henkilöstöedut

Työnantajan on velvollisuus järjestää ennaltaehkäisevä, työkykyä suojeleva ja edistävä työterveys- huolto. Työnantaja voi järjestää myös sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluita. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.) Työnantajan terveyshuoltopalveluita saa käyttää vain virka- ja työsuhteessa. Kokkolan kau- pungin työntekijät saavat käyttää Työplus Oy:n palveluita. Uusille työntekijöille, joilla työsuhde on yli 6 kuukauden määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tehdään huumetesti ja työhöntulo- tarkastus. Tarkastus tehdään kuukauden sisään töiden alkamisajankohdasta. (Kokkolan kaupungin intra 2023b.)

Lakisääteiset säännölliset tarkastukset suoritetaan 1–3 vuoden välein, riippuen työn altisteista. Tarkas- tuksia tehdään seuraavien tekijöiden osalta:

- Biologiset tekijät
- Kemialliset tekijät
- Fysikaaliset tekijät
- Yötyö
- Väkivallan uhka (Kokkolan kaupungin intra 2023b.)

Terveystarkastuksessa työterveyslääkäri laatii lausunnon työstä, jossa on erityisiä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä. (Kokkolan kaupungin intra 2023b.)

Työterveyshuollon näkökulmasta työssä esiintyvien altistustekijöiden tarvittavia rokotuksia hoidetaan THL:n ja TTL:n suositusten mukaisesti työterveyslääkärillä. Riskiryhmiin kuuluvia henkilöitä rokote- taan influenssaa, hepatiitti A- ja hepatiitti B- vastaan. (Kokkolan kaupungin intra 2023b.)

Kokkolan Vedellä on käytössä samat henkilöstöedut kuin Kokkolan kaupungilla. Henkilöstöetuihin kuu- luvat:

- Liikunta ryhmät
- Kaupungin omistamat loma-asunnot
- Verkkoreeni
- Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu ePassi
- Taukoliikunta
- Palkitseminen ja muistamiset
- Työhyvinvointitapahtumat
- Työsuohdepyörä
- Yritysten tarjoamat etuudet (Kokkolan kaupungin intra 2023c.)

4.4 Työsuojaimet

Työntekijä on velvollinen käyttämään hänelle annettuja suojavälineitä/vaatteita (Työturvallisuuslaki 738/2002). Henkilökohtaiset suojaimet työntekijä saa työnantajalta. Työsuojelussa työskentelevät auttavat tarvittaessa valitsemaan oikeat henkilösuojaimet. (Kokkolan kaupunki 2022). Kokkolan Vedellä työvaatetus on tärkeä työsuojain. Töissä, joissa on olemassa kuulolle, silmille tai putoamiselle vaara, on käytettävä tähän sopivia suojaimia. Työsuojaimien täytyy olla EY-vaatimusten mukaiset. Henkilösuojaimiin ei tule kiinnittää tarroja tai merkkejä, jotka voivat aiheuttaa sekaannusta EY-merkinnän kanssa. Muita merkintöjä voi liittää henkilösuojaimen tai sen pakkaukseen, kunhan ne eivät heikennä EY-merkinnän havaittavuutta ja luottavuutta. (Valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista 1406/1993.)

Kokkolan Vedellä verkoston putkiasentajat käyttävät suojavarusteita, joihin kuuluu turvakengät nauhanastumissuojaimilla, työhousut, paita ja takki huomioväreillä. Kokkolan Veden verkoston putkiasentajalla kuuluu olla myös suojakypärä kuulosuojaimilla. Silmille riskialttiissa työtehtävässä tarvitsee olla silmäsuojaimet käytössä. (Räinä 2023.)

4.5 Työsuojelu

Kokkolan kaupungilla on työsuojelun yhteistoimintaryhmä, joka huolehtii työsuojelun toteutumisesta. Työsuojeluorganisaatioon Kokkolan kaupungilla kuuluu työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Lisäksi jokaisella työntekijällä on vastuu omalta osaltaan huolehtia ja varmistaa työsuojelun toteutuminen. Kokkolan kaupungilla on käytössä vaarojen- ja haittojen tunnistamiseen ja ilmoittamiseen alusta, jonka nimi on PRO 24. PRO 24- sivulla tehdään työn, työnympäristön ja työolojen riskiarvioinnit. Työsuojeluorganisaatio seuraa tehtyjä turvallisuusilmoituksia ja niiden määriä ja analysoi ilmoituksia. (Kokkolan kaupunki 2022.)

5 TYÖHÖNOPASTUS VERKOSTON PUTKIASENTAJILLE

Työnopastuksessa pyritään varmistamaan, että työntekijä omaksuu työtehtävänsä, ymmärtää käytettävät koneet ja työvälineet sekä pystyy reagoimaan tehokkaasti mahdollisiin häiriö- ja poikkeustilanteisiin. Tavoitteena työhönopastuksella on varmistaa, että työntekijä on valmis suoriutumaan tehtävästään turvallisesti ja tehokkaasti. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työhönopastuksessa on tärkeä nostaa esille turvallisia työtapoja ja tuoda esiin mahdolliset vaaratekijät, jotka saattavat ilmetä työssä. Työhönopastajan on hallittava perusteellisesti opettamansa työt, erityisesti liittyen turvallisuuteen liittyviin käytännön seikkoihin. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

5.1 Työtehtävien kuvaus

Verkoston putkiasentajan työtehtäviä Kokkolassa ovat vesijohtojen ja jätevesiviemärien kunnossapitotyöt. Yleisiä ovat vesijohtovuotokorjaukset ja jätevesiverkostossa tukosten selvittely sekä jätevesipumppaamoiden tarkastus- ja huoltokäynnit. Työ pitää sisällään myös verkostoon liitettävien kiinteistöjen vesi- ja viemäriliitosten töitä. Kunnossapitotyöt ovat iso osa verkoston putkiasentajan työtä, ja pääasialliset työtehtävät ovat vesimittareiden ja kulmaventtiilien asentaminen uusiin kiinteistöihin tai vanhemmissa kiinteistöissä niiden vaihtotyöt. Verkoston putkiasentajan työhön kuuluu myös varallaolo. (Räinä 2023.)

5.2 Turvallisuusohjeet

Verkoston putkiasentajan työtehtävät sisältävät erilaisia altistuksia isoille tapaturmavaaroille. Tapaturmille altistavia tekijöitä esiintyy kaivannoissa tai liikenteen yhteydessä työskenneltäessä. Verkoston putkiasentaja kohtaa työssään sekä biologisia että fysikaalisia haittatekijöitä. Biologisia haittatekijöitä ovat esimerkiksi näkymättömät mikrobit jätevesissä. Fysikaaliset vaarat ovat pumppaamoiden pumput, koneiden melutasot ja sähkövaarat. (Työterveyslaitos 2023b.) UV-säteily on fysikaalinen riskinlähde, jota aiheutuu hitsauksessa. Myös vaihtelevat olosuhteet, kylmyys, veto ja pimeys aiheuttavat epäsuorasti terveys- ja tapaturmariskin. (Työterveyslaitos 2023c.)

5.2.1 Kaivantotyöt

Kaivannoissa työskennellessä on erittäin tärkeä ottaa huomioon kaivannon turvallisuus ja sitä on tarkkailtava jatkuvasti (Skanska 2020). Kaivannot pyritään eristämään vähintäänkin raskasta ajoneuvoliikennettä varten tarkoitetuilla suojavarusteilla tiensivulla ja kevyen liikenteen osalta kevytliikennesuojilla. Kaivantojen täytyy olla luiskattuna tai tuettuna ennen kuin työtä voidaan mennä suorittamaan. Kaivuusta tulleita maa-aineksia ei saa nostaa kaivannon reunalle. (Turun Vesihuolto 2022.) Kaivantoon ei saa mennä muuta reittiä kuin sille tarkoitettu paikka (Skanska 2020). Työkoneiden luona turhaa joutenoloa pitää välttää, ja alueella, jossa työskentelee koneita, pitää asentajan olla jatkuvasti konekuskin näköetäisyydellä (Työterveyslaitos 2023b).



KUVA 1. Kaivantotyöt vesijohtovuodolla

5.2.2 Liikenteen seassa työskentely

Liikenteen seassa työskentelevillä täytyy olla Tieturva 1 -kurssi käytyinä ja voimassa. Työkohde on aina suojattava siten, että työntekijät suojataan liikenteeltä, liikenne suojataan työmaatoiminnoilta ja liikenteen osapuolet suojataan toisiltaan. Verkoston putkiasentajalla on oikeus jättää sellaiset työt tekemättä, jotka aiheuttavat vakavaa henkeen tai terveyteen kohdistuvaa vaaraa itselle tai muille työntekijöille. Liikenteen seassa riski onnettomuuksille kasvaa työntekijän tottuessa liikenteessä oleviin vaaroihin. Työntekijän on oltava jatkuvasti valppaana, jotta hän kykenee huomioimaan vaaratilanteet. (Liikennevirasto 2014.)

Työt liikenteen seassa tulee aloittaa aina liikennejärjestelyillä, joita varten on oltava ennalta laadittu suunnitelma. Suunnitelmassa tulee olla sisällytettynä tiedot tietyömerkkien pystytyksestä ja niiden järjestyksestä, työmaan aloitus- ja lopetusajankohdat. Liikennejärjestelyistä ja mahdollisista muutoksista tulee ilmoittaa kaikille työmaalla työskenteleville. Näillä toimilla varmistetaan työkohteen ja työntekijän turvallisuus. (Liikennevirasto 2014.)

Verkoston putkiasentajan tulee totella työturvallisuuslakia ja esimiehen sen nojalla antamia ohjeita. Verkoston putkiasentajan on puettava työtehtävään asianmukaiset työvaatteet. Kaikessa tiellä suoritettavassa työssä on noudatettava standardien SFS-EN 471 tai SFS-EN ISO 20471 mukaista heijastavaa suojarustusta. (VNa 205/2009 71§). Tämän suojarustuksen luokka määräytyy fluoresoivan tai näkyvän materiaalin vähimmäispinta-alan perusteella ja se on oltava vähintään 2. (Liikennevirasto 2015.)



KUVA 2. Liikenteen seassa työskentely

5.3 Asiakkaalla tehtävät työt

Verkoston putkiasentaja tekee paljon työtä asiakkaan kotona. Esimerkiksi uudiskohteeseen käydään asentamassa kulmaventtiili ja vesimittari. Paljon on myös vanhempia kohteita, joissa käydään tekemässä kunnossapitotöitä. (Räinä 2023.) Työnantajan velvollisuutena on ottaa huomioon työturvallisuuslainsäädäntö ja varmistaa työntekijöidensä turvallisuus sekä terveys työympäristössä. Töissä, jotka suoritetaan toisten kotona, on otettava huomioon kotirauha. Työnantajan on välttämätöntä sopia etukäteen asiakkaan kanssa työn sisällöstä ja työskentelymenetelmistä. (Työsuojelu 2023). Verkoston putkiasentajan tulee huomioida asiakkaan luona kohtelias käyttäytyminen ja siisteys, ja myös muistaa itse huomioida ja arvioida, täyttyvätkö työkohteen turvallisuusseikat. (Viiliäinen 2023.)

Laadukas asiakaspalvelu edellyttää myös optimaalista työhyvinvointia ja turvallista työympäristöä sekä tarvittavaa osaamista, mukaan lukien asianmukainen perehdytys työtehtäviin. Asiakkaalta voidaan odottaa kohteliasta vuorovaikutusta verkoston putkiasentajan kanssa. Toisinaan hyvät käytöstavat saattavat unohtua erityisesti tilanteissa, joissa tunteet kuumenevat. On kuitenkin tärkeää, että asiakkaalla on oikeus ja mahdollisuus ilmaista mielipiteensä esimerkiksi palvelun laadusta tai koetuista epäkohdista. Kohtaaminen kiukkuisen tai häiritsevän asiakkaan kanssa voi olla henkisesti vaativa tilanne. On keskeistä, että verkoston putkiasentaja pyrkii säilyttämään malttinsa eikä provosoidu asiakkaan käytöksestä. (Rauramo.2021.)



KUVA 3. Asiakkaalla kulmaventtiilin vaihto

6 JOHTOPÄÄTÖKSET & POHDINTA

Työskentelin Kokkolan Vedellä verkoston putkiasentajana ja näin hyväksi opinnäytetyöaiheeksi perehdyttämisen. Vesilaitosjohtaja Minna Väisänen ja käyttöpäällikkö Antti Mäki olivat samaa mieltä siitä, että tästä aiheesta on hyvä kirjoittaa, mutta opinnäytetyö vaatii jotain lisäksi, joten sovittiin työnohjaajan ja työelämäohjaajien kanssa opinnäytetyöhön lisäksi verkoston putkiasentajille perehdytykseen ja työhönopastukseen liitetiedosto, jolla on helppo perehdyttää. Opinnäytetyön tulisi helpottaa jatkossa uusien työntekijöiden perehdyttämistä ja selventää kaikille verkoston putkiasentajille työtehtäviään työnopastuksella. Opinnäytetyön yhteydessä tehty perehdytys ja työhönopastuksen ohje on hyvin olennainen ja tärkeä. Tavoitteena on, että opinnäytetyö tullaan ottamaan käyttöön ja se tulisi helpottamaan uuden verkoston putkiasentajan töissä aloittamista.

Opinnäytetyötä kirjoittaessa huomasin, kuinka paljon asiaa perehdyttäminen pitää sisällään. Hyvä perehdyttäminen vaatii paljon aikaa ja sitä, että aika käytetään järkevästi. Myös pitkään työpaikassa olleille verkoston putkiasentajille itsestään selvät asiat olisi hyvä käydä läpi. Perehdytystä voisi parantaa sillä että, esihenkilö voisi käyttää enemmän aikaa muilta töiltä perehdyttämiseen.

Lainsäädäntö kohdassa mainitsin, että työnantajan on otettava huomioon ja kohdeltava kaikkia työntekijöitä, myös osa-aikaisia ja määräaikaisia samantarvoisesti. Jäin pohtimaan asiaa, että yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu kuuluu kaikille työntekijöille.

Opinnäytetyön tekemisen yhteydessä jäin pohtimaan, että Kokkolan Vesi voisi kehittää perehdyttämistä paremmaksi siten, että uusi työntekijä täyttäisi parin kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta kyselyn, jossa arvioidaan perehdytykseen liittyvää tyytyväisyyttä. Näiden tyytyväisyyskyselyiden tulosten perusteella Kokkolan Vesi voisi keskittyä parantamaan havaittuja ongelmakohtia ja varmistamaan työntekijän tyytyväisyyden ja osaamisen.

Asiakkaalla tehtävissä töissä Kokkolan Vesi voisi määritellä selkeät toimintatavat tilanteisiin, joissa asiakas käyttäytyy aggressiivisesti, häiritsevästi tai epäasiallisesti.

LÄHTEET

Joki, M. 2021. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 7. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja) Viitattu 11.3.2023.

Kokkolan kaupunki. 2022. *Työsuojelun toimintaohjelma 2022–2025*. Viitattu 12.3.2023.

Kokkolan kaupungin intra. 2023a. *Uuden työntekijän perehdytysalusta*. Saatavissa: https://kokkola.navigo.fi/intra/henkilostoasiat/perehdytys/fi_FI/Perehdytysalusta/?u4.highlight=perehdytys Viitattu 11.3.2023.

Kokkolan kaupungin intra. 2023b. *Työterveys*. Saatavissa: https://kokkola.navigo.fi/intra/tyoterveys/fi_FI/tyoterveys/ Viitattu 12.3.2023.

Kokkolan kaupungin intra 2023c. *Henkilöstöetuudet*. Saatavissa: <https://kokkolafi365.sharepoint.com/sites/Meillatyossa/SitePages/Henkil%C3%B6st%C3%B6edut.aspx> Viitattu 5.11.2023

Kokkolan Vesi. 2023. *Tietoa vedestä*. Saatavissa: <https://www.kokkola.fi/asuminen-ja-ymparisto/vesihuolto/kokkolan-vesi/tietoa-vedesta/> Viitattu 11.3.2023.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2020-2021. *4 § Työaika*. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/tyoajaksi-luettava-aika> Viitattu 11.4.2023

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2020-2021b. *4 § Työaika*. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/tyoajaksi-luettava-aika> Viitattu 11.4.2023.

Lahden ammattikorkeakoulu. 2007. *Hyvä perehdytys -opas*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B, oppimateriaalia, osa 4. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-046-4> Viitattu 11.3.2023.

Liikennevirasto. 2014. *Tieturva 1: Tiellä työskentelyn turvallisuuskoulutus*. Kurssilaisen opas. Saatavissa: https://peda.net/jao-ammattillinen/jamsa/kortit/tieturva/tieturva-1:file/download/2b435c80902a3e0fa51a69c34fcfd76e0617a25e/Tieturva_1.pdf Viitattu 14.10.2023.

Liikennevirasto. 2015. *Liikenne työmaalla – Yleiset käytännöt ja turvallisuusvaatimukset*. Liikennevirasto ohjeita 2/2015. Saatavissa: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/121154/lo_2015-02_978-952-317-044-5.pdf Viitattu 25.10.2023.

Mannermaa K. 2022. *Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja*. Alma Talent Helsinki. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAXBBXATBB-HEE#kohta:Ty\(\(f6\)turvallisuuden\(\(20\)ja\(\(20\)ty\(\(f6\)hyvinvoinnin\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja/piste:t3D0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAXBBXATBB-HEE#kohta:Ty((f6)turvallisuuden((20)ja((20)ty((f6)hyvinvoinnin((20)k((e4)sikirja/piste:t3D0) Viitattu 1.11.2023

Rauramo, P. 2021. *Asiakas ja palvelija*. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: <https://ttk.fi/2021/02/15/asiakas-ja-palvelija/> Viitattu 3.11.2023.

Räinä, J. 2023. Henkilökohtainen tiedonanto, puhelinkeskustelu verkoston putkiasentajien luottamusmiehen kanssa. 12.3.2023.

Skanska. 2020. Kaivantotyöt. Saatavissa <https://www.skanska.fi/4adb2c/siteassets/tietoa-skanska/yhteistyokumppaneille/sopimusasiakirjat-ja-ohjeistukset/kaivantotyot.pdf> Viitattu 7.10.2023.

Turun Vesihuolto. 2022. Tonttijohtojen liitostöiden asiakasohje. Saatavissa: <https://www.turunvesihuolto.fi/app/uploads/2022/03/Tonttijohtojen-liitostoiden-asiakasohje-2021.pdf> Viitattu 7.10.2023.

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> Viitattu 11.3.2023.

Työsuojelu. 2023. Toisen kotona tehtävä työ. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/toisen-kotona-tehtava-tyo> Viitattu 15.10.2023.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> Viitattu 12.3.2023.

Työterveyslaitos. 2023a. *Perehdytys lähtee suunnittelusta*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta> Viitattu 11.3.2023.

Työterveyslaitos. 2023b. Vesihuoltolaitosten työturvallisuusopas. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/vesihuoltolaitosten-tyoturvaluusopas/riskien-tunnistus-ja-hallintakeinot> Viitattu 7.10.2023

Työterveyslaitos. 2023c. LVI-asentaja. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/lvi-asentaja> Viitattu 20.10.2023.

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. 11. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/> Viitattu 7.10.2023.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 11.3.2023.

Valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista. 22.12.1993/1406. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931406> Viitattu 12.3.2023.

Viiliäinen, A. 2023a. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköpostitse luottamusmiehen kanssa. 25.3.2023.

Viiliäinen, A. 2023b. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköpostitse luottamusmiehen kanssa. 25.3.2023.

Viiliäinen, A. 2023c. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköpostitse luottamusmiehen kanssa. 25.3.2023.

