

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

PEREHDYTYKSEN JA TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTÄMINEN

TEKIJÄ Heidi Liukkonen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Heidi Liukkonen			
Työn nimi Perehdytyksen ja työturvallisuuden kehittäminen			
Päiväys	24.3.2024	Sivumäärä/Liitteet	39/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Pro-Tot Oy			
<p>Opinnäytetyön aiheena oli toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessin kehittäminen ja työturvallisuuden parantaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia perehdytyksen ja työturvallisuuden nykytilannetta ja antaa tulosten pohjalta kehitysehdotuksia toiminnan kehittämiseksi. Tutkimuskysymykset olivat "Kuinka perehdyttäminen toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?" sekä "Kuinka työturvallisuus toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?". Työn toimeksiantajana toimi eteläsavolainen teollisuusalan yritys Pro-Tot Oy.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui perehdyttämisen ja työturvallisuuden teoretiedosta. Työn tutkimus toteutettiin monimenetelmäisenä tapaustutkimuksena yhdistämällä laadullisia eli kvalitatiivisia sekä määrällisiä eli kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Teoriaviitekehysten sekä tutkimuskysymysten pohjalta luotiin kvantitatiivinen kyselytutkimus ja toteutettiin puolistrukturoitu haastattelu. Kyselytutkimuksen avulla kartoitettiin työntekijöiden kokemusta perehdyttämisestä ja työturvallisuudesta kohdeyrityksessä. Teemahaastattelulla puolestaan kartoitettiin yrityksen näkemystä perehdyttämisestä ja työturvallisuudesta. Kyselytutkimuksesta ja teemahaastattelusta saatua tietoa täydennettiin tutustumalla yrityksen olemassa oleviin kirjallisiin materiaaleihin.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voitiin todeta toimeksiantajayrityksen työturvallisuuden olevan hallinnassa ja hyvällä tasolla. Haasteena työturvallisuudessa nähtiin yksilöiden henkilökohtainen asenne turvallisuusmääräyksiä ja -ohjeita kohtaan. Perehdytyksestä esille nousi työturvallisuutta enemmän kehitystarpeita. Perehdytysprosessia ei ollut kuvattu, joten perehdytyksen tasossa oli paljon vaihtelevuutta. Perehdytyksen tai sen onnistumisen seuranta oli vähäistä. Kiinnittämällä tulevaisuudessa huomiota havaittuihin epäkohtiin on yrityksen turvallisuuskulttuuria ja perehdytysprosessia mahdollista parantaa.</p>			
Avainsanat perehdytys, työturvallisuus			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Heidi Liukkonen	
Title of Thesis Development of Orientation and Occupational Safety	
Date March 24, 2024	Pages/Appendices 39/4
Client Organisation /Partner Pro-Tot Oy	
<p>The subject of the thesis was development of the company's orientation process and occupational safety. The purpose of the thesis was to study the current situation of the orientation and occupational safety in the company and provide development proposals based on the results of the research conducted in the thesis. The research questions were "How is orientation realized in the target company and how could it be developed?" and "How is occupational safety achieved in the company and how could it be developed?". The study was commissioned by a Finnish medium-sized industrial company Pro-Tot Oy.</p> <p>The theoretical framework of the thesis consists of orientation and occupational safety. The research was conducted as a mixed method case study, which combines qualitative and quantitative research methods. Based on the theoretical framework and research questions, a semi-structured interview was conducted, and a questionnaire survey was created. The theme interview mapped out the perspectives of the company. The survey was intended to determine the current situation of the company from employees' point of view. Information from the survey and interview was supplemented by the company's written documents.</p> <p>Based on the results of the study, it was possible to establish the company's occupational safety to be under control and at a good level. The challenge of occupational safety was seen in the attitude of employees towards safety regulations. More development needs emerged from the orientation. The orientation process had not been documented so there was a lot of variation in the level of orientation. There was only little monitoring of the orientation or its success. It is possible to improve the company's safety culture and orientation process by paying attention to the identified problems.</p>	
Keywords orientation, occupational safety	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	PEREHDYTYS.....	6
2.1	Perehdytyksen merkitys.....	6
2.2	Perehdytysprosessi	7
3	TYÖTURVALLISUUS	10
3.1	Työnantajan vastuut ja velvollisuudet.....	10
3.2	Turvallisuusjohtamien ja ISO 45001-standardi	12
3.3	Riskienhallinta	13
3.4	Työsuojelun yhteistoiminta	13
3.5	Työntekijän vastuut ja velvollisuudet.....	14
4	TUTKIMUS.....	16
4.1	Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät	16
4.2	Tutkimustulokset	18
4.2.1	Haastattelu	18
4.2.2	Yrityksen kirjallinen materiaali	20
4.2.3	Kyselytutkimus	21
4.2.4	Kyselyn tulokset	21
5	YHTEENVETO	29
5.1	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	29
5.2	Työn eettisyys	31
5.3	Työn luotettavuus	32
6	POHDINTA	34
	LÄHTEET	37
	LIITE 1: HAASTATTELUN RUNKO.....	40
	LIITE 2: WEBPROPOL KYSELY	41
	LIITE 3: PEREHDYTYSPROSESSI.....	44
	LIITE 4: PEREHDYTYKSEN SEURANTA -LOMAKE	46

1 JOHDANTO

Perehdytys on merkittävässä osassa jokaista työpaikkaa ja onnistuessaan se hyödyttää niin työntekijää kuin yritystäkin. Yksilön kannalta laadukas perehdyttäminen mahdollistaa työn nopean oppimisen ja työyhteisöön osaksi sopeutumisen. Onnistuneella perehdytyksellä on yhteys parempaan työhyvinvointiin ja työssä viihtyvyyteen. Perehdytyksen tavoitteena yrityksen näkökulmasta on minimoida uuden työsuhteen tuottamaton työaika ja saada rekrytointiin sijoitettu pääoma nopeasti takaisin. On yrityksen edun mukaista saada uusi työntekijä sitoutettua organisaatioon. Pitkällä tähtäimellä on huomattavasti kannattavampaa perehdyttää yksi työntekijä kunnolla kuin useampi vähän sinne päin.

Hyvä perehdyttäminen on edellytys työturvallisuudelle. Työntekijälle tulee taata valmiudet suoriutua työstään turvallisesti aiheuttamatta vaaraa itselleen tai muille. Työnantajan vastuulla on opastaa työntekijä turvalliisiin työskentelytapoihin. Tässä opinnäytetyössä työturvallisuutta tutkitaan ja käsitellään yleisellä tasolla ilman syventymistä esimerkiksi kemikaalien käyttöturvallisuuteen, organisatoriseen ergonomiaan tai nostotyön aiheuttamiin vaatimuksiin. Myöskään työehtosopimusten alakohtaisia vaatimuksia ei käsitellä.

Tämä opinnäytetyö on tutkimus- ja kehittämistyö perehdytyksestä ja työturvallisuudesta kohdeyritykselle. Työn tarkoituksena on löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin: "Kuinka perehdyttäminen toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?" sekä "Kuinka työturvallisuus toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?". Opinnäytetyö toteutetaan yhdistämällä laadullista ja määrällistä tutkimusta. Työn tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle tietoa yrityksen nykytilanteesta ja antaa kehitysehdotuksia tulevaisuutta varten.

Työn toimeksiantajana toimii eteläsavolainen teollisuusalan yritys Pro-Tot Oy. Opinnäytetyön aihe on valittu yhdessä kohdeyrityksen kanssa. Yrityksessä on tunnistettu tarve kehittää perehdytysprosessia. Kohdeyrityksen toiveena on tarkastella perehdytyksen merkitystä työturvallisuuden näkökulmasta. Pro-Tot Oy on keskisuuri, vuonna 2008 perustettu, voimakkaassa kasvussa oleva yritys. Yritys tarjoaa kokonaisvaltaista osaamista teollisuuden tarpeisiin. Palveluvalikoimaan kuuluu valmistus-, asennus- ja kunnossapitopalvelut eri osa-alueineen.

Henkilökohtainen kiinnostus tutkimuksen tekijällä juuri perehdyttämistä kohtaan on herännyt oman aiemman työkokemuksen kautta. Vastaan on tullut monen tasoista perehdytystä ja kokemusta on karttunut myös perehdyttäjänä toimimisesta. Henkilökohtaisina tavoitteina on opinnäytetyöprosessin aikana kehittää ja syventää osaamista sekä ymmärrystä perehdytyksestä ja perehdytysprosessista. Tavoitteena on myös syventää ymmärrystä työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tekeminen opettaa tutkimusprosessin kulkua ja laajempien kirjallisten töiden tekoa.

2 PEREHDYTYS

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle riittävän perehdytyksen työhön, työolosuhteisiin ja turvallisiin työskentelytapoihin sekä opastamaan työssä tarvittavien välineiden oikeaoppisen käytön. Työnantajan on niin ikään opastettava työntekijää vaarojen ja haittojen ennaltaehkäisyssä sekä annettava opastusta häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.

(Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 §.) Turvallisuuden näkökulmasta on työnantajan vastuulla huolehtia, että työntekijä on perehdytetty työsuojelumääräyksiin ja turvallisiin työskentelytapoihin. Työnantajan tehtävänä on myös valvoa, että työntekijä noudattaa hänelle annettuja ohjeita. (Mannermaa 2022, luku 2.5.)

Perehdyttäminen on hyvän työsuhteen perusta. Perehdytyksen tavoitteena on antaa työntekijälle valmius hoitaa menestyksekkäästi tehtävää, johon hänet on palkattu. Perehdyttäminen koskee uusia työntekijöitä sekä vanhoja työntekijöitä heidän siirtyessä uusiin työtehtäviin. Perehdyttämisen tulee toteutua riippumatta siitä, millä organisaatiosalla työntekijä aloittaa. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Perehdytys ja työnopastus ovat tarpeen myös tilanteissa, joissa työmenetelmät tai työhön käytettävät koneet vaihtuvat, turvallisuusohjeita rikotaan tai tapahtuu työtaturma. Laadukas perehdyttäminen on osa ennakoivaa työsuojelua ja edistää työturvallisuutta. Perehdytyksessä työntekijä oppii tuntemaan työpaikan ja sen toimintatavat, tutustuu työyhteisöön sekä saa käsityksen työhönsä liittyvistä odotuksista. Olennainen osa perehdytystä on työnopastus.

Työnopastus käsittää itse työn tekemiseen liittyvät osa-alueet, eli mistä vaiheista työ koostuu sekä millaista tietoa ja taitoa työstä suoriutuminen edellyttää. Työnopastuksen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä hallitsee työnsä ja tuntee työssään tarvittavat koneet, laitteet ja muut tarvittavat välineet. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

2.1 Perehdytyksen merkitys

Onnistuneella perehdytyksellä on vaikutusta työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Suunnitelmallisen perehdytyksen avulla työntekijä sisäistää ja oppii työtehtävänsä nopeammin. Mitä lyhyemmässä ajassa uudet työtehtävät sujuvat työntekijältä, sitä pienempi notkahdus yrityksen tehokkuudessa tapahtuu. Myös perehdyttäjän ja kollegoiden työpanos saadaan nopeammin yrityksen muiden osa-alueiden käyttöön, kun tarve ohjaukselle ja virheiden korjaamiselle vähentyy. (Joki 2018, 111.) Onnistunut perehdytys parantaa työpaikan turvallisuuskulttuuria lisäämällä positiivista turvallisuusasennetta (Mannermaa 2022, luku 2.5).

Yleisin syy heikkoon perehdytykseen on kiire. Uuden työntekijän perehdyttämiseen ei ole välttämättä varattu ollenkaan erillistä aikaa, vaan perehdytys tapahtuu perehdyttäjän oman työn ohessa. Huonoimmassa tapauksessa perehdyttämistä ei tapahdu ollenkaan. (Eklund 2018, 142.) Huonosti hoidetulla perehdytyksellä saatetaan alentaa yrityksen tehokkuutta jopa pysyvästi. Puutteellisen perehdytyksen saanut työntekijä ei välttämättä kykene optimaaliseen työsuoritukseen pitkänkään työssäolon jälkeen. Heikko perehdytys voi myös johtaa tiuhaan vaihtuvuuteen yrityksen henkilökunnassa ja tätä kautta nostaa perehdytyksen sekä rekrytoinnin aiheuttamia kokonaiskustannuksia. (Eklund 2018, 33–34.) Kangas ja Hämäläinen (2008, 4) toteavat, että

perehdytyksen laadulla on yhteys työtaturmien määrään. Heikko perehdytys nostaa työssä tehtävien virheiden ja työtaturmien riskiä.

Laadukas perehdyttäminen edesauttaa positiivisen yrityskuvan syntymistä. Yrityskuvalla tarkoitetaan mielikuvaa yrityksestä, työntekijöistä sekä yrityksen tarjoamista tuotteista ja palveluista. Negatiivisten mielikuvien muuttaminen voi olla hankalaa, joten lyhyissäkin työsuhteissa perehdyttämisen laatuun tulee panostaa. (Joki 2018, 114.) Työntekijät ovat avainasemassa yrityskuvan ja työnantajamielikuvan luomisessa sekä levittämisessä. Ihmiset keskustelevat eniten työpaikoistaan juuri niiden vaihdon yhteydessä. Huonoista kokemuksista kerrotaan todennäköisemmin kuin hyvistä. (Hyppänen 2013, luku 7.)

2.2 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessi alkaa perehdytyksen suunnittelusta ja päättyy perehdytyksen onnistumisen arviointiin. Esihenkilö on vastuussa perehdytyksestä ja perehdytysprosessin läpi viemisestä. On äärimmäisen tärkeää varata perehdytykseen riittävästi aikaa ja muita tarvittavia resursseja. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Hyvä perehdytysprosessi on läpinäkyvä, tasalaatuinen ja oikeudenmukainen. Näillä kriteereillä voidaan antaa kaikille työntekijöille samanlainen mahdollisuus onnistua uudessa työssään. (Eklund 2018, 31.) Perehdytysprosessin seuraamiseen on suositeltavaa käyttää muistilistaa. Näin kaikki olennaiset asiat tulevat varmasti käsiteltyä. (Hyppänen 2013, luku 7; Mannermaa 2022, luku 2.5.) Perehdytyksen tukimateriaalina voivat toimia erilaiset käsikirjat ja ohjeet, prosessikuvaukset, läheltä piti -tilastot tai riskiarvioinnit (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdytyksen tukena voidaan hyödyntää myös erilaisia teknologisia ratkaisuja. Sähköisten oppimisolustojen ja sovelluksien avulla voidaan vahvistaa perehdytystä. Digiratkaisuja ei tule kuitenkaan jättää ainoaksi perehdytyksen muodoksi. Sosiaalinen perehdyttäminen vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka työntekijä pääsee kiinni työtehtäviinsä. (Pirinen 2023, luku 1.)

Vaikka perehdytyksen rungon tulee olla yhtenäinen, on sisältöä hyvä räätälöidä työntekijän tarpeiden ja osaamisen mukaan. Kokenut työntekijä pääsee usein nopeammin työtehtäviin kiinni kuin uraansa vasta aloitteleva nuori. (Pirinen 2023, luku 1.) Perehdytyksen laajuuden suunnittelussa on siis huomioitava perehdytettävän osaamisen taso, aiempi työhistoria ja tuleva työnkuva (Joki 2018, 112). Myös työsuhteen pituus on räätälöintiin vaikuttava tekijä. Kesätöihin tai sijaiseksi tulevan työntekijän perehdyttämisen painopiste on työturvallisuuden lisäksi rutiinitehtävien nopeassa oppimisessa. Pidemmissä työsuhteissa puolestaan panostetaan työntekijän sitouttamiseen enemmän, esimerkiksi varmistamalla työyhteisöön sopeutuminen ja työssä viihtyminen. (Eklund 2018, 28–29.)

Perehdytysprosessi käynnistyy jo ennen uuden työntekijän aloitusta uudessa työpaikassa. Prosessin alkupisteenä voidaan pitää työsopimuksen allekirjoittamista. Ennen työn aloitusta järjestetään työntekijälle hänen työssään tarvitsemat laitteet, välineet, työvaatteet ja mahdollinen työpiste. Uudelle työntekijälle luodaan tarvittavat tunnukset, kulkuluvat ja esimerkiksi sähköpostiosoite. Ennakoinnin ansiosta itse perehdyttäminen voidaan käynnistää heti työsuhteen ensimmäisenä päivänä. On suositeltavaa laatia kirjallinen perehdytysohjelma. Ohjelmaan aikataulutetaan

perehdytykseen kuuluvat asiat ja nimetään niistä vastuussa olevat henkilöt. (Hyppänen 2013, luku 7.) Kirjallisen suunnitelman avulla perehdytyksen etenemistä on helpompi seurata. Hyvällä suunnittelulla sujuvoitetaan koko perehdytysprosessia. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Vaikka esihenkilöllä on päävastuu uuden henkilön perehdyttämisestä, on prosessiin hyvä osallistuttaa myös muita tahoja esimerkiksi tulevia kollegoja. Uuden työntekijän kanssa samankaltaisessa toimenkuvassa työskentelevillä on usein tarjottavana erilaista näkemystä työhön vaikuttaviin seikkoihin kuin esihenkilöllä. Perehdytyksen vastuunjaon on kuitenkin oltava selkeä. Selkeällä vastuunjaolla vältetään turha toisto ja estetään unohdukset. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, luku 3.)

Varsinaisen perehdytyksen aluksi työntekijä tutustuu esihenkilön johdolla organisaatioon yleisesti. Läpi käytäviä asioita ovat yrityksen historia, missio, visio, arvot, toiminta-ajatus, strategia ja tärkeimmät sidosryhmät. Yritysesittely ei ole syväluotaava, vaan sen tarkoituksena on antaa työntekijälle perustiedot uudesta työpaikasta. Yhdessä työntekijän kanssa käydään läpi yleiset työsuhdetta koskevat asiat. Näitä ovat työajat, palkanmaksu, ruokailu, tauot, lomat, työterveyshuolto ja yrityksen yhteiset pelisäännöt sekä mahdolliset työsuhte-edut ja luottamusmiesjärjestelmä. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Perehdyttävän kanssa tulee käydä läpi tämän tuleva toimenkuva ja sen linkittyminen organisaation toimintaan (Joki 2018, 113). Uusi työntekijä esitellään myös työyhteisölle. Mikäli yrityksen työntekijät ovat jakautuneet laajalle alueelle, voidaan esittely hoitaa esimerkiksi sisäisissä viestintäkanavissa. Yrityksen toimitilat esitellään perehdyttävälle. Toimitilojen lisäksi on tärkeää käydä läpi myös hätäpoistumistiet ja kokoontumispaikka. (Hyppänen 2013, luku 7). Mannermaa (2022, luku 2.5) lisää perehdyttävien asioiden listaan vielä päihdeohjelman läpi käynnin, siisteyteen liittyvät asiat sekä liikkumisen työpaikan sisä- ja ulkotiloissa.

Kun yleiset asiat on käyty läpi, on vuorossa työnopastus. Työopastus kattaa työn suorittamista koskevat asiat. Tähän kuuluvat työn sisältö, työvaiheet, koneiden ja laitteiden oikeaoppinen käyttö sekä työympäristöön liittyvät muut tekijät. Olennaisena osana työopastusta ovat työpaikan turvallisuus- ja toimintaohjeet päivittäisessä työssä sekä häiriötilanteissa. Perehdyttämisen aikana on hyvä tuoda ilmi, miten ja millaisilla mittareilla tai muilla kriteereillä työtä arvioidaan. (Hyppänen 2013, luku 7; Mannermaa 2022, luku 2.5.)

Esihenkilötasolla perehdyttäessä tulee perehdyttämiseen panostaa alempia organisaatiotasoja enemmän. Tulevan esihenkilön, esimerkiksi työnjohtajan, kanssa tulee käydä läpi hänen vastuunsa ja velvollisuutensa yrityksessä. Läpi käydään myös käytännöt ja roolit viestinnässä, päätöksenteossa, uusien henkilöiden rekrytoinnissa, perehdytyksessä, työnopastuksessa ja budjetoinnissa. (Joki 2018, 113.) Esihenkilöiden perehdytyksessä työturvallisuuskoulutus on merkittävässä osassa. Esihenkilöllä on työturvallisuuslain määräämä velvollisuus huolehtia työolojen turvallisuudesta. (Mannermaa 2022, luku 2.5.)

Usein työ on paras opettaja. Yrityksissä on paljon niin kutsuttua hiljaista tietoa eli kokemuksen muodostamaa, dokumentoimatonta tietoa. Hiljaista tietoa pidetään usein itsestäänselvytenä, eikä sitä välttämättä ymmärretä tuoda julki. Hiljaisen tiedon välittäminen eteenpäin edellyttää työyhteisöltä hyvää sosiaalista ilmapiiriä ja avointa vuorovaikutusta. (Kupias ym. 2014, luku 3.)

Aloittavalle työntekijälle on usein hyödyllistä nimetä työnohjaaja tai mentori. Näin uusi työntekijä tietää kenen puoleen voi kääntyä, mikäli hän kokee tarvitsevansa apua. Tuen ja palautteen saaminen auttaa työntekijää sopeutumaan uuteen työhön nopeammin. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Perehdytysvaihe kestää usein koko koeajan. Työntekijän kanssa on hyvä keskustella jo ennen perehdytyksen päättymistä siitä, miten perehdytys on sujunut. Viimeistään perehdytysvaiheen päättyessä on tärkeää kysyä työntekijän kokemus perehdytyksestä. (Hyppänen 2013, luku 7.) Keskustelemalla perehdytettävän kanssa voidaan arvioida, kuinka henkilö on omaksunut uudet työtehtävät ja sopeutunut työyhteisöön. Seurantakeskustelussa perehdytettävän on myös mahdollista tuoda esille havaitsemiaan ongelmia tai kehityskohteita perehdytysprosessissa, itse työssä tai työympäristössä. (Joki 2018, 121.)

3 TYÖTURVALLISUUS

Vuosittain maailmanlaajuisesti kuolee 2,8 miljoonaa ihmistä työtapaturmissa tai työperäisen sairauden seurauksena. Työtapaturmia tapahtuu vuodessa 374 miljoonaa. Tämä tarkoittaa yli 700 työtapaturmaa joka minuutti. (ISO 2018, 1.) Suomessa vuonna 2021 palkansaajille tapahtui 110 100 työtapaturmaa. Teollisuuden alalla eniten työtapaturmia aiheutuu käsikäyttöisten työkalujen käytöstä ja esineiden käsittelystä. Yleisempiä ovat sormi- ja silmätapaturmat. Karkeasti arvioituna yksi työtapaturma maksaa työnantajalle noin 6000 euroa. Kustannus muodostuu muun muassa hoitokuluista, sairauspäivistä, menetetyn työajan kustannuksista, liikevaihdon menetyksestä ja tapauksen selvitykseen kuluva ajasta. (Mannermaa 2022, luku 2.5.)

Työturvallisuutta voidaan pitää yhtenä perusarvona. Jokaisella työtä tekevällä on oikeus palata töiden jälkeen terveenä kotiin. Turvallisuuskulttuurin luominen ja ylläpitäminen vaativat tekoja niin työnantajalta kuin työntekijältä. (Mannermaa 2022, luku 1.) Työn turvallisuus on monen tekijän summa. Työturvallisuutta suunniteltaessa, toteuttaessa ja johtaessa on osattava tarkastella asioita useista eri näkökulmista. Pieneltä ja yksinkertaisilta kuulostavat seikat ovat usein merkitykseltään suuria, kun puhutaan turvallisuudesta. Onnettomuudet ja tapaturmat syntyvät usein monen tekijän yhteisvaikutuksesta. (Hollnagel 2014, luku 7.)

Työn turvallisuuden ja terveellisyyden vaatimuksia säätelee työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojella työntekijää tapaturmilta ja ammattitaudeilta. Nykyinen laki velvoittaa työnantajan huomioimaan edellä mainittujen lisäksi työn henkisen kuormittavuuden, väkivallan uhan, häirinnän, yksintyöskentelyn ja yötyön vaikutukset. (Saloheimo 2016, luku 1.2.) Lain perusajatuksena on turvallisuuden hallinta kokonaisuutena (Saloheimo 2016, luku 5.1).

3.1 Työnantajan vastuut ja velvollisuudet

Turvallisuudesta huolehtiminen ja sen kehittäminen lisää yrityksen houkuttelevuutta työntekijän silmissä, parantaa yrityskuvaa ja yrityksen tehokkuutta sekä tuo pitkällä aikavälillä kustannussäästöjä (Mannermaa 2022, luku 1.1). Hyvät työolot parantavat työturvallisuuden lisäksi työilmapiiriä, tuotannon laatua ja työn tuottavuutta. Turvallisessa työpaikassa on vähemmän sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia. (Saloheimo 2016, luku 2.3.)

Juridinen päävastuu työturvallisuudesta on työnantajalla. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työympäristön ja työolosuhteiden turvallisuudesta kokonaisuudessaan. Lain määritelmä terveydestä kattaa työntekijän fyysisen ja henkisen terveyden. (TTurVL 1 luku 1 §). Työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen tarkkailuvelvoite. Velvoite koskee työympäristöä, työyhteisön tilaa ja sosiaalisia suhteita, työn fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä sekä työskentelytapojen turvallisuutta. (Saloheimo 2016, luku 5.2.) Lisäksi työtapaturma- ja ammattitautilaki velvoittavat työnantajan vakuuttamaan työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 1 luku 4 §).

Työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät ohjeet erilaisten työssä tarvittavien koneiden ja laitteiden käytöstä. Ohjeistuksessa on otettava huomioon työntekijän ammattitaito ja työkokemus. Työnantajan on valvottava, että kaikkien laitteiden käsittely tapahtuu oikein ja laitteita käytetään

vain asianmukaisiin tarkoituksiin. (TTurvL 5 luku 41 §.) Työnantajan vastuulla on huolehtia, että työpaikalla käytettävät koneet ja laitteet ovat turvallisia ja työhön sopivia. Koneissa olevia suojalaitteita ei saa poistaa. (Mannermaa 2022, luku 4.3.)

Työpisteen ja työskentelyasentojen tulee olla ergonomisesti toimivia ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottavia. Työpistettä tulisi esimerkiksi pystyä säätämään työntekijän fyysisten ominaisuuksien, kuten pituuden, mukaisesti. Ylimääräinen fyysinen kuormitus tulee minimoida. (TTurvL 5 luku 24–25 §.) Fyysiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa staattinen työasento ja toistotyö, työympäristön layout ja lämpöolot sekä työntekijän fyysinen kunto ja vireystila. Kuormituksen hallintakeinoja ovat esimerkiksi työn suunnittelu, työn tauotus ja työnkierto. (Mannermaa 2022, luku 3.4.)

Työympäristön tulee olla rakenteeltaan turvallinen ja terveellinen. Työympäristössä liikkuminen ei saa aiheuttaa vaaraa työntekijälle itselleen tai muille työntekijöille. Uloskäyntien sekä pelastusteiden tulee olla avoimia ja selkeästi merkittyjä. (TTurvL 5 luku 32 §.) Myös tavaroiden siirtäminen, käsittely ja varastointi tulee järjestää niin, ettei se aiheuta haittaa työntekijän turvallisuudelle (TTurvL 5 luku 35 §).

Työnantajan tulee hankkia työntekijälle tarvittavat ja vaatimukset täyttävät henkilönsuojaimet kuten suojakypärä, kuulonsuojaimet, hengityksensuojain ja turvajalkineet, mikäli työskentelyolosuhteet edellyttävät niiden käyttöä (TTurvL 2 luku 15 §). Henkilönsuojaimien tulee olla laadukkaita ja ergonomisesti käyttäjälleen sopivia. Väärän kokoiset, huonosti istuvat tai muuten epäsojivat henkilönsuojaimet voivat muodostaa työturvallisuusriskin sen poistamisen sijaan. Henkilönsuojaimet ovat usein henkilökohtaisia. Työnantajan tulee perehdyttää työntekijät henkilönsuojaimien oikeaoppiseen käyttöön ja valvoa suojainten käytön toteutumista. (Mannermaa 2022, luku 4.7.)

Työnantajan tulee huolehtia työpaikan ilmanvaihdon ja valaistuksen tarkoituksenmukaisuudesta ja riittävydestä (TTurvL 5 luku 33–34 §). Työntekijöiden altistuminen terveydelle haitallisille kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille tekijöille sekä ilman epäpuhtauksille tulee minimoida. Työntekijälle tulee antaa riittävästi ohjeistusta vaarallisten aineiden käsittelystä. Myös sähkölaitteista ja sähkön käytöstä aiheutuvan vaaran työntekijän turvallisuudelle tulee olla mahdollisimman vähäinen. (TTurvL 5 luku 37–40 §.) Fysikaalisista tekijöistä melu on merkittävä ammattitauteja aiheuttava tekijä. Muita työturvallisuuden kannalta seurattavia fysikaalisia tekijöitä ovat värinä, lämpöolosuhteet, säteily ja valaistus. (Mannermaa 2022, luku 3.6.)

Työnantajan tulee huolehtia myös työn psykososiaalisen kuormituksen määrästä. Psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi vaikeat vuorovaikutustilanteet, väkivallan uhka, häirintä, yksintyöskentely ja yötyö. Psykkistä hyvinvointia uhkaavat tekijät tulee huomioida työpaikan riskien arvioinnissa samalla tavalla kuin fyysiset kuormitustekijät. (Saloheimo 2016, luku 5.8.) Kuten fyysinen kuormittuneisuus, myös psykososiaalinen kuormittuneisuuden kokemus on yksilöllistä. Työntekijän ikä, sukupuoli ja ammattitaito voivat vaikuttaa kuormittumiseen. Työntekijän palautuminen on yksi mittari koetulle kuormittumiselle. Mikäli työntekijä ei palaudu työstään riittävästi, alkaa se vaikuttamaan työn suorittamiseen heikentävästi. (Mannermaa 2022, luku 5.4.)

Työturvallisuuslain lisäksi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki luovat työturvallisuuteen vaikuttavia velvoitteita työnantajalle. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on edistettävä toiminnallaan työpaikan yhdenvertaisuutta. Lainvastaisia toimia ovat esimerkiksi syrjintä, erityiskohtelu ja häirintä kaikissa muodoissa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 luku 7 §.) Työturvallisuuslain ja tasa-arvolain mukaan työnantajan on puututtava sukupuoliseen tai seksuaaliseen häirintään välittömästi tiedon saatuaan (Saloheimo 2016, luku 5.9). Vuonna 2023 voimaan astunut laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (1171/2022) eli ilmoittajansuojelulaki velvoittaa vähintään 50 henkeä työllistäviä organisaatioita ottamaan käyttöön sisäisen ilmoituskanavan. Kanavan kautta työntekijä tai muu yrityksen sidosryhmiin kuuluva henkilö voi ilmoittaa työnsä yhteydessä havaitsemastaan yleisen edun vastaisesta toiminnasta, kuten esimerkiksi häirinnästä. Ilmoituksen teon ei tarvitse olla anonyymia, mutta ilmoittajan henkilöllisyys on salassa pidettävää tietoa. Ilmoittajaan ei saa kohdistaa vastatoimia. Laki perustuu EU:n niin kutsuttuun whistleblower-direktiiviin. (Valtioneuvoston oikeuskansleri julkaisuaika tuntematon.)

3.2 Turvallisuusjohtamien ja ISO 45001-standardi

Turvallisuusjohtamisella työturvallisuudesta huolehtiminen voidaan kytkeä osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa. Jotta turvallisuuden hallinta onnistuu tehokkaasti ja kitkattomasti, täytyy työnantajan olla perillä työympäristön tilasta. Tämä onnistuu vaarojen arviointimenetellyllä, työympäristön aktiivisella seurannalla ja ennakoivalla suunnittelulla sekä laadittua työsuojelun toimintaohjelmaa noudattamalla. (Saloheimo 2016, luku 5.2.) Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on saavuttaa toimiva työympäristö, jossa jokainen työntekijä tietää oman vastualueensa (Mannermaa 2022, luku 2.1).

Yrityksen johdolla ja esihenkilöillä on tärkeä rooli organisaation turvallisuuskulttuurin luomisessa. Esihenkilö näyttää omalla toiminnallaan esimerkkiä yrityksen arvoista ja määräysten noudattamisesta. Vahvalla johtajuudella voidaan muokata turvallisuuskulttuuria haluttuun suuntaan. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.) Myös perehdytyksellä on merkittävä rooli turvallisuuskulttuurin luomisessa. Mikäli työntekijä ei ymmärrä omia vastuita ja velvollisuuksiaan työturvallisuuden suhteen, on sillä negatiivinen vaikutus koko organisaation toimintaan. Turvallisuuskulttuurin parantaminen vaatii vastuunottoa koko työyhteisöltä. On tärkeä saada koko henkilöstö ymmärtämään turvallisuustoiminnan olevan osa päivittäistä työtä. (Kiwa julkaisuaika tuntematon a.)

ISO 45001-standardi on kansainvälinen työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmä. Se asettaa maailmanlaajuiset vähimmäisvaatimukset työntekijöiden työterveyden ja työturvallisuuden suojelemiselle. Standardin mukaisella toiminnalla voidaan edistää myös YK:n asettamia kestävä kehityksen tavoitteita. ISO 45001 korostaa ennakoivaa ajattelua terveys- ja turvallisuusasioiden suunnittelussa, hallinnassa, mittaamisessa ja parantamisessa. (SFS julkaisuaika tuntematon.)

Standardin vaatimustenmukaisen johtamisjärjestelmän tavoitteena on estää työtapaturmien ja työperäisten sairauksien aiheutuminen sekä varmistaa turvallinen ja terveellinen työympäristö. Noudattamalla standardin vaatimuksia parannetaan mahdollisten riskien tunnistamista ja ennaltaehkäistäjän työtapaturmia. Standardi lisää turvallisuusjohtamisen järjestelmällisyyttä sekä

työntekijöiden työhyvinvointia. Sertifioimalla työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmänsä yritys osoittaa käyttämänsä johtamisjärjestelmän laadun ja puolueettomuuden myös ulkopuolisille toimijoille. (Kiwa julkaisuaika tuntematon b.)

Olenainen osa ISO 45001 -standardin mukaista toimintaa on eri organisaatiotasojen osallistaminen. Yrityksen päällikkö- ja työntekijätasolla voi olla hyvin erilaiset näkemykset turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Kaikkien tasojen osallistaminen edistää yrityksen tasa-arvoisuutta. Vaikuttamisen mahdollisuus ja kuulluksi tuleminen parantavat henkilöstön motivaatiota. (Mannermaa 2022, luku 2.12.)

3.3 Riskienhallinta

Työolojen turvallisuus ja toimivuus tulee varmistaa ennen työn aloitusta. Ennakointi on korjaavia toimenpiteitä tehokkaampaa ja edullisempaa. (Saloheimo 2016, luku 5.5.) Hollnagelin (2014, luku 7) luoman Safety II -ajattelumallin mukaan työturvallisuutta kehittävä investointi nähdään kannattavana, mikäli sen avulla voidaan estää onnettomuuden synty. Safety II -ajattelumalli korostaa ennakkointia työturvallisuuden kehittämisen välineenä.

Ennakointia voidaan toteuttaa riskienhallinnan kautta. Mannermaa (2022, luku 2.3) määrittelee riskin ei-toivotun tapahtuman todennäköisyyden ja seurauksen yhdistelmäksi. Riskienhallinnan kautta pyritään estämään vaaratilanteiden syntyminen ja minimoimaan seuraukset, mikäli vaaratilanne pääsee syntymään ennakoinnista huolimatta. Riskienhallinnan kokonaisuus muodostuu kolmesta vaiheesta. Ensin täytyy tunnistaa vaarat ja haitat, joita työympäristössä mahdollisesti esiintyy. Tunnistaminen tapahtuu riskianalyysin avulla. Kun riskit on tunnistettu, toisena vaiheena arvioidaan niiden merkitystä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. (Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon a.) Riskianalyysin eli vaaran laadun arvioimisella selvitetään riskin todennäköisyyttä ja sen toteutumisen aiheuttamia seurauksia. Arviointi tulee dokumentoida. (Saloheimo 2016, luku 5.2.) Useimmiten riskin arvioinnissa käytetään kolmiportaista BS:8800-standardin mukaista asteikkoa (Mannermaa 2022, luku 2.4). Kolmantena ja viimeisenä vaiheena riskienhallinnassa on riskien poistaminen tai pienentäminen. Ensisijaisesti työnantajan tulee poistaa työhön liittyvät riskit ja vaaratekijät. Mikäli poistaminen ei ole mahdollista työn luonteen tai muun seikan vuoksi, tulee syntyvän riskin vaikutukset minimoida mahdollisimman vähäiseksi. Esimerkiksi hitsaaja ei voi työssään välttää UV-säteilylle altistumista. Riskien pienentämisen keinona voidaan tässä tapauksessa käyttää vaatimuksenmukaisia henkilönsuojaimia. (Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon a.) Vaarojen arviointi voi toimia työturvallisuuden mittaamisen välineenä. Muita turvallisuusmittareita ovat esimerkiksi läheltä piti -tilanteiden määrä, tapaturmataajuusmittari ja turvallisuuskoulutusten määrä. (Mannermaa 2022, luku 2.11.)

3.4 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä työn terveellisyden ja turvallisuuden edistämiseksi. Yhteistoiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää työturvallisuutta. Jatkuvan kehityksen myötä myös yritysten toimintaympäristö ja asiakkaiden vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Olenaisena osana työsuojelun yhteistoimintaa on ennakoida

näitä muutoksia ja hyödyntää olemassa olevia voimavaroja tulevien turvallisuusriskien ehkäisyssä. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Yhteistoiminta voidaan jakaa välilliseen ja välittömään yhteistoimintaan. Välillistä yhteistoimintaa harjoittaa työsuojelutoimikunta. Välillinen yhteistoiminta kattaa työpaikkaa yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat. Esimerkkinä voidaan mainita koko työyhteisöä koskeva toimintatapojen muutos. Välitön yhteistoiminta puolestaan tapahtuu työntekijän ja tämän esihenkilön välillä. Välittömässä yhteistoiminnassa käsitellään yksilön työturvallisuuteen liittyviä asioita esimerkiksi työntekijän toistuvia sääntörikkomuksia. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

Jokaiseen yritykseen on nimettävä työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojelupäällikön rooli ei vaadi erillistä koulutusta. Tehtävässä toimivan on kuitenkin tunnettava työpaikan olosuhteet ja työsuojelua koskeva lainsäädäntö. Työsuojelupäällikön tehtävänä on tukea työnantajaa tarvittavan työsuojeluosaamisen varmistamisessa, ylläpitämisessä ja kehittämisessä sekä tehdä yhteistyötä työsuojeluviranomaisen ja työterveyshuollon kanssa. Työsuojelupäällikön ei tarvitse kuulua työsuojelutoimikuntaan. (Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon b.)

Yli kymmenen henkilöä säännöllisesti työllistävässä yrityksessä tulee nimetä työsuojelupäällikön lisäksi työsuojeluvaltuutettu. Valtuutetun tehtävänä on edustaa työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetun valinta tapahtuu vaaleilla ja toimikausi on kerrallaan enintään kaksi vuotta. Työsuojeluvaltuutettu perehtyy työympäristön turvallisuuteen ja työsuojelusäännöksiin sekä osallistuu työsuojelutarkastuksiin. Toiminnallaan valtuutetun tulee edistää työn turvallisuutta ja terveellisyyttä lisääviä toimintatapoja. (Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon c.)

Vähintään 20 henkilöä säännöllisesti työllistävässä yrityksessä on perustettava työsuojelutoimikunta. Toimikunnan tehtävänä on käsitellä työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkyvyn ylläpitoon liittyviä asioita. Tarpeen vaatiessa työsuojelutoimikunta voi antaa työnantajalle kehitysehdotuksia edellä listattujen asioiden parantamiseksi. (Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon d.) Mikäli työsuojelutoimikuntaa ei ole, kuuluu yhteistoiminta-asioiden käsittely työsuojeluvaltuutetun vastuulle. Valvovana viranomaisena työsuojeluasioissa toimii aluehallintovirasto. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon.)

3.5 Työntekijän vastuut ja velvollisuudet

Lähtökohtana työturvallisuuslaissa voidaan pitää työnantajan ensisijaisen vastuun periaatetta. Työturvallisuuslaki sisältää huomattavasti enemmän velvoitteita työnantajaa kuin työntekijää kohtaan. Työntekijää koskevat velvoitteet eivät myöskään lievennä työnantajan vastuuta. (Saloheimo 2016, luku 5.12.) Jokaisella työntekijällä on kuitenkin velvollisuus huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon).

Työturvallisuuslain neljäs luku käsittelee työntekijän velvollisuuksia. Laki velvoittaa työntekijää noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Samoin työntekijän on pyrittävä toiminnallaan ylläpitämään työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä huolehtimaan omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta mahdollisuuksien mukaan. (TTurvL 4 luku 18 §.)

Työntekijän tulee viipymättä ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuutta koskevista puutteista tai vioista työnantajalle. Ilmoituksen alaisia ovat viat ja puutteet työvälaineissä tai -olosuhteissa, koneissa tai laitteissa sekä henkilösuojaimissa. Mikäli ilman lisävaaran syntymistä on mahdollista, on työntekijän pyrittävä poistamaan havaitsemansa vaaraa aiheuttava tekijä. (TTurvL 4 luku 19 §.)

Työvälaineiden ja vaarallisten aineiden käsittelyssä työntekijän tulee noudattaa työnantajaltaan saamia ohjeita. Mikäli työkoneissa on erillisiä suojalaitteita tai turvarajoja, on niiden irrottaminen tai ohittaminen kiellettyä. Työntekijän tulee käyttää ohjeiden mukaisesti myös hänelle annettuja henkilönsuojaimia. (TTurvL 4 luku 20–22 §.) Mikäli työntekijä arvioi, että työstä syntyy hänelle tai muille vakavaa vaaraa, voi hän pidättäytyä tekemästä työtä (TTurvL 4 luku 23 §).

Työntekijän toiminnalla on suuri merkitys yrityksen turvallisuuskulttuuriin. Turvallisuuskulttuuria kuvastaa työntekijän suhtautuminen yrityksen turvallisuuskäytäntöihin ja se, kuinka hyvin hän noudattaa saamiaan turvallisuusohjeita. (Mannermaa 2022, luku 2.1.) Työturvallisuus voi heikentyä merkittävästi yksilön piittaamattomuuden takia. Työntekijän on tärkeää ymmärtää toimintansa vaikutus muihin työntekijöihin ja koko yrityksen turvallisuuden tasoon. (Kiwa julkaisuaika tuntematon a.) Ymmärryksen perustana ovat hyvät työntekijätaidot. Työntekijätaidoilla ei tarkoiteta vain työn fyysistä suorittamista, vaan asennetta työtä ja työyhteisöä kohtaan. Taitava työntekijä on avoin muutoksille ja kiinnostunut itsensä sekä organisaation kehittämistä. Työntekijätaitojen pohjana ovat luottamus, sitoutuneisuus ja motivaatio. Hyvät työntekijätaidot omaava toimii työyhteisön edun mukaisesti, pitää kiinni sovitusta sekä kohtelee tasa-arvoisesti muita työyhteisön ja sidosryhmien jäseniä. (Anttonen 2018.)

4 TUTKIMUS

Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastaukset tutkimuskysymyksiin:

- Kuinka perehdyttäminen toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?
- Kuinka työturvallisuus toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?

4.1 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmäisesti yhdistämällä laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja kehittää kohdeyrityksen perehdytysprosessia ja työturvallisuutta. Työn aineistonkeruumenetelmiksi valikoituivat yrityksen olemassa oleviin aineistoihin ja toimintatapoihin tutustuminen, teemahaastattelu ja kyselylomake. Tutkimuksen aineisto koostui primääri- ja sekundääriaineistosta. Vilka (2007, 33–34) määrittelee primääriaineiston kyseessä olevaa tutkimusta varten tutkijan itse keräämäksi aineistoksi ja sekundääriaineiston jo olemassa olevaksi aineistoksi.

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ja selittää tarkastelun kohteena olevaa toimintaa tai ilmiötä teoriaan pohjautuen. Sen tarkoituksena ei ole löytää yhtä ainoaa totuutta tai luoda yleispätevää tilastoa. Kerättyä tietoa ei pyritä yleistämään, vaan tarkoituksena on ymmärtää tutkimuksen kohdetta syvällisemmin. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukossa määrää tärkeämpi arvo on tutkittavien tietämys tutkitusta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.) Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä painottaa mitä- ja miten- kysymyksiä. Tutkittavia aineistoja ei pyritä erottamaan kontekstistaan, vaan aineistoja on tarkoitus tulkita ihmislähtöisesti. (Juhila julkaisuaika tuntematon.)

Tutkimusaineistona voivat olla erilaiset haastattelut, tekstiaineistot, dokumentit, päiväkirjat, valokuvat ja lehtiartikkelit. Haastattelu on yksi yleisimmistä tiedonkeruun muodoista laadullisessa tutkimuksessa. Menetelmänä haastattelu tuottaa tehokkaasti syvällistä tietoa. Se on kuitenkin verraten hidas vaihtoehto laajalle tutkimusjoukolle. Yksi haastattelun toteutustavoista on teemahaastattelu. Teemahaastattelussa erotellaan tutkimusongelman pääkohdat ja muodostetaan suuntaa antavat haastattelukysymykset niiden ympärille. Pääkysymyksiä on mahdollista tarkentaa lisäkysymyksillä ja kysymysten esittämisjärjestyttä voidaan muokata haastattelun edetessä. Teemahaastattelua voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. (Vilka 2021, luku 5.) Mikäli mahdollista, on haastattelu järkevää nauhoittaa. Näin voidaan luoda parempaa vuorovaikutusta ja keskittyä kuuntelemaan haastateltavaa. Äänitteeseen palaaminen mahdollistaa syvemmän ymmärtämisen annettuja vastauksia kohtaan. Äänite on suositeltavaa litteroida jatkokäyttöä varten. (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2015, luku 4.) Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun puheen tai haastateltavan itsensä käsin kirjoittaman tekstin puhtaaksi kirjoittamista. Tutkimuksen aihe ja tavoite määrittelevät millä tarkkuudella aineisto on tarpeen kirjoittaa puhtaaksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä toteutui tässä opinnäytetyössä teemahaastattelulla kohdeyrityksen kehitysjohtajalle sekä tutustumalla yrityksen käytössä oleviin perehdytysmateriaaleihin, ohjeistuksiin ja tilastoihin. Haastattelu toteutettiin marraskuussa 2023 videotapaamisena Microsoft Teamsin

välityksellä ja se nauhoitettiin. Nauhoite litteroitiin yleiskielelle haastattelun luotettavuuden säilyttämiseksi. Sanasta sanaan puhtaaksi kirjottamiselle ei nähty tarvetta. Haastattelun kesto oli 45 minuuttia. Haastattelu sisälsi kysymyksiä yrityksen nykyisistä käytännöistä, toimintamalleista sekä tilastoista koskien perehdytystä ja työturvallisuutta. Puolistrukturoitu haastattelu mahdollisti keskustelun etenemisen luontevasti, ilman turhaa toistoa ja helpotti tarkentavien kysymysten esittämistä. Haastattelun tarkoituksena oli tutkia yrityksen nykytilannetta työnantajan näkökulmasta. Olemassa oleviin dokumentteihin, kuten perehdytysmateriaaliin ja turvallisuuspoikkeamatilastoihin tutustumisella, oli tarkoitus syventää haastattelun antamaa tietoa ja ennaltaehkäistä päällekkäisyyksiä kehitysehdotuksissa.

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla saadaan kerättyä numeerisesti tarkasteltavaa dataa, jolloin tutkimustulokset ovat aseteltavissa mitattavaan ja selkeästi ymmärrettävään muotoon. Näin on helpompi tutkia muuttujien välisiä suhteita ja eroavaisuuksia. Tutkijan tehtävänä on tehdä numeerisista tuloksista sanallinen tulkinta. Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä suuri vastaajien määrä. Suuremmalla otannalla saadaan realistisempi kuva tutkittavasta asiasta. Toinen tutkimuksen todenmukaisuuteen vaikuttava ominaisuus on objektiivisuus. Tutkimusprosessin on oltava puolueeton, eikä tutkimustulos saa olla riippuvainen tutkijasta. (Vilka 2007, 14–17.)

Määrällisessä tutkimuksessa yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, haastattelu ja systemaattinen havainnointi. Määrällisen tutkimuksen kyselyssä kaikille vastaajille esitetään samat kysymykset samassa järjestyksessä eli sen muoto on vakioitu. Kysely on edellä mainituista vaihtoehdoista puolueettommin, sillä se toteutetaan joko postitse lähetettävällä tai sähköisellä lomakkeella. (Vilka 2007, 28.) Kyselytutkimus on nopea tapa kerätä suuri määrä numeerista dataa. Kyselyn heikkoutena on kerätyn aineiston pinnallisuus ja se, etteivät mahdolliset tulkintavirheet tule ilmi. (Ojasalo ym 2015, luku 4.) Määrällisessä tutkimuksessa tutkijan on myös syytä varautua katoon eli tietojen puuttumiseen. Kyselytutkimuksessa tyypillinen vastausprosentti on ainoastaan 25–30 %. (Vilka 2007, 59.)

Määrällistä tutkimusotetta opinnäytetyössä edusti yrityksen työntekijöille toteutettu kyselytutkimus. Toimeksiantajayrityksen toiveesta kysely oli kohdennettu kaikille suorittavaa työtä tekeville työntekijöille ja työnjohtajille. Kohdejoukon ulkopuolelle rajautuivat ylemmät toimihenkilöt. Linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin kohdeyrityksen toimesta 41 työntekijälle sähköpostitse. Tutkimuksen otantana käytettiin kokonaisotantaa. Kokonaisotannasta puhutaan, kun koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen. Kokonaisotantaa on suositeltavaa käyttää, mikäli perusjoukko koostuu alle sadasta henkilöstä. (Vilka 2007, 52.) Samassa viestissä kerrottiin kyselyyn osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja nimettömyydestä sekä kyselyn tekijästä ja tarkoituksesta. Vastausaika oli kaksi viikkoa ja ajankohta sijoittui joulukuuhun 2023. Ensimmäisen viikon jälkeen kohdejoukolle lähetettiin muistutusviesti. Kyselyyn osallistumisesta muistutettiin myös yrityksen viikoittain päivitettävällä infonäytöllä. Tutkimuksen kohdeyritys on kooltaan keskisuuri, joten määrällinen tutkimusote on tulosten analysoinnin kannalta toimivampi vaihtoehto kuin laadullinen tutkimusote. Kaikkien työntekijöiden haastattelu olisi vienyt huomattavasti enemmän aikaa ja resursseja kuin sähköisen kyselyn toteuttaminen. Lisäksi haastattelujen toteuttaminen olisi heikentänyt tutkimuksen

puolueettomuutta ja mahdollisesti myös luotettavuutta, sillä vastaaminen ei olisi onnistunut nimettömästi.

Kyselytutkimuksella oli tarkoitus kartoittaa työntekijöiden mielipidettä saamastaan perehdytyksestä ja yrityksen nykyisen työturvallisuuden tasosta. Kyselyssä hyödynnettiin Likertin asteikkoa 4-portaisessa muodossa. Likertin asteikko on yksi asenneasteikon muoto, jolla mitataan yksilön kokemuksen muodostamaa mielipidettä (Vilka 2007, 45–46). Kysely toteutettiin lomakekyselynä Webropolin kautta. Suljetuissa kysymyksissä vastaajan tehtävänä oli valita itselleen parhaiten sopiva vastausvaihtoehto. Syvällisemmän tiedon saamiseksi ja syy-seuraussuhteiden kartoittamiseksi mukana oli joitakin avoimen vastauksen kysymyksiä. Avoimet vastaukset eivät anna mitattavaa dataa, joten ne luettiin osaksi määrällistä tutkimusmenetelmää.

4.2 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset muodostuivat haastattelusta ja kyselystä saatujen vastausten sekä sekundääriaineiston perusteella. Haastattelulla tutkittiin toimeksiantajan nykytilannetta työnantajan näkökulmasta. Haastattelusta saatuja tietoja täydennettiin tutustumalla yrityksen olemassa oleviin materiaaleihin.

Kyselyllä puolestaan tutkittiin nykytilannetta työntekijän näkökulmasta. Kyselyn tuottamat numeeriset tulokset on esitetty pylväs- ja ympyrädiagrammien muodossa tulkinnan ja tutkimuksen seuraamisen helpottamiseksi. Diagrammeista on mahdollista nähdä kunkin vastauksen moodi eli eniten vastattu vaihtoehto.

4.2.1 Haastattelu

Opinnäytetyön kvalitatiivisen tutkimusosuuden otantana oli yksi henkilö, kohdeyrityksen kehitysjohtaja. Yritys itse valitsi haastateltavan perustuen tämän vahvaan tietämykseen haastattelun aihepiiristä. Kyseessä oli niin kutsuttu eliittiotanta. Eliittiotannassa kohdejoukon valintaan vaikuttaa henkilöiden tietämys tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88). Haastattelun pohjana käytetty kysymyspatteristo on opinnäytetyön liitteenä (liite 1). Teemahaastattelussa käytetty runko pohjautui teoriaviitekehukseen.

Keskustelun aluksi kerrattiin opinnäytetyön aihe ja tutkimuskysymykset sekä haastattelun sisältö. Yhdessä käytiin läpi, saako haastateltava olla tunnistettavissa valmiista työstä ja kuinka haastattelusta saatua aineistoa tullaan käsittelemään. Itse haastattelussa keskityttiin ensimmäiseksi perehdytykseen liittyviin asioihin työnantajan näkökulmasta. Nykyinen perehdytysprosessi käynnistyy työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen valmistautumisella työntekijän saapumiseen. Työntekijälle hankitaan valmiiksi hänen työssään tarvitsemat vaatteet ja työvälineet, työpuhelin sekä hänelle avataan työsähköpostiosoite. Kun työntekijän ensimmäinen työpäivä koittaa, aloittaa esihenkilö tämän perehdyttämisen yrityksen sisäisillä asioilla. Perehdytyksen tukena käytetään Työturvallisuuskeskuksen luomaa ”Perehdyttäjän tarkastuslistaa”. Erittäin tärkeänä yrityksessä pidetään uuden työntekijän tutustuttamista yrityksen asiakaslähtöisiin arvoihin. Yritys ja sen toiminta esitellään PowerPointin avulla.

Pro-Tot Oy:lla ei ole käytössään varsinaista perehdytyskansiota. Yrityksellä on kuitenkin käytössään intranet, johon on koottu hyödyllisiä tietoja yrityksen toimintatavoista sekä noin 50 erilaista ohjetta ja lomaketta käytännön työn tueksi. Yrityksen sisäisestä verkosta löytyvät esimerkiksi ohjeet poikkeamailmoituksen tekoon ja elintarviketurvallisuuteen asiakasympäristössä.

Toimenkuvakohtaista perehdytysmateriaaleja ei juurikaan ole. Intranettiä on mahdollista käyttää kaikilla yrityksen tietokoneilla ja kaikille työntekijöille annettavilla työpuhelimilla. Haastattelusta kuitenkin ilmenee, että harva työntekijä todellisuudessa hyödyntää näitä tiedostoja käytännössä. Syynä saattaa olla tiedostojen hankala saavutettavuus. Sisäisten asioiden läpi käymiseen varataan yleensä uuden työntekijän ensimmäinen työpäivä tai osa siitä.

Työntekijätasolla työhön opastaminen tapahtuu osaston työnjohtajan ja kollegoiden johdolla. Työntekijän taitotaso pyritään huomioimaan työnopastuksen määrässä ja sisällössä. Yksittäistä työnopastajaa aloittavalle työntekijälle ei nimetä. Toimihenkilötasolla perehdyttäminen jatkuu ensimmäisten viikkojen ajan muun muassa IT-järjestelmiin tutustumisella ja palaveriinin osallistumisella. Työnopastukseen ei ole käytössä yhtenäistä linjaa, vaan perehdytyksen taso ja laajuus ovat riippuvaisia perehdyttäjistä.

Nykyiselle perehdytykselle kokonaisuutena on hankala määrittää tarkkaa kestoa. Kohdeyrityksen toimintamallina on määritellä jokaiselle toimenkuvalle arvioitavat osaamisvaatimukset. Arviointiasteikko on 1–5. Yksi tarkoittaa, että henkilö on kuullut asiasta ja viisi tarkoittaa, että henkilö osaa asian hyvin ja osaa myös opettaa sen. Työsuhteen alussa määritellään työntekijän nykyinen osaamistaso ja suunnitellaan tarvittavat toimenpiteet tavoitetasoon pääsemiseksi. Toimenpiteitä voivat esimerkiksi olla työn oppiminen tekemällä tai erilaisten koulutusten käyminen. Kolmen ja kuuden kuukauden työskentelyn jälkeen tehdään uudet arvioinnit. Työntekijätasolla tavoitteet ovat usein helpompia ja nopeampia saavuttaa. Mitä ylempänä henkilö on organisaatiokaaviossa, sitä kauemmin prosessi kestää. Perehdytyksen onnistumista ei seurata tai dokumentoida muilla tavoin.

Pro-Tot Oy:lla on toimipisteet kolmella eri paikkakunnalla. Suurin osa suorittavasta työstä tapahtuu asiakkaiden tiloissa eri puolella Suomea. Esihenkilö vastaa perehdyttämisestä myös asiakkaiden luona. Asiakkaiden puolelta saattaa olla tarjolla koulutuksia koskien esimerkiksi laatujärjestelmiä tai tuotteita, mutta työturvallisuudesta huolehtiminen on työntekijäyrityksen vastuulla.

Haastattelun jälkimmäinen osa käsitteli työturvallisuutta työnantajan näkökulmasta. Haastateltu kehitysjohtaja toimii yrityksen työturvallisuuspäällikkönä. Yrityksessä on nimetty työsuojelutoimikunta, johon kuuluvat työnantajan edustajan lisäksi yksi toimihenkilö ja kaksi työntekijää. Jokaiseen yrityksen kolmesta toimipisteestä on nimetty työsuojeluvaltuutettu.

Perehdytyksen yhteydessä työntekijöitä ohjeistetaan yrityksen työturvallisuuskäytännöistä ja vaatimuksista. Yleiset ohjeet löytyvät kirjallisena intranetistä. Jokaisella työntekijällä tulee olla suoritettuna työturvallisuuskortti ja hätäensiapukurssi. Työturvallisuuskortti® on valtakunnallinen työpaikan työturvallisuuteen perehdyttävä koulutus, jota hallinnoi Työturvallisuuskeskus (Mannermaa 2022, luku 2.5). Muita koulutustarpeita, kuten tulityölupaa, määrittelee työntekijän toimenkuva. Työpaikkaselvityksen mukaiset ensiaputarvikkeet löytyvät yrityksen kaikista

toimipisteistä. Poistumis- ja pelastustiet sekä sammutusvälineet ja tulityöalueet ovat selkeästi merkitty yrityksen tiloissa. Yrityksessä on sitouduttu työturvallisuuden edistämiseen ja ylläpitoon vahvasti. Yrityksen tavoitteena on sertifioida ISO 45001 Työterveys- ja työturvallisuusstandardi vuoden 2024 loppuun mennessä.

Yrityksessä työtapaturma määritellään tilanteeksi, joka vaatii sairauspoissaolon tai käynnin työterveydessä. Muut onnettomuudet luokitellaan läheltä piti -tilanteiksi. Molempia seurataan jatkuvasti. Yrityksellä on esimerkiksi käytössään tapaturmataajuus-mittari TRIF. Mittari jakaa työpaikatapaturmat miljoonalla tehdyllä työtunnilla (Työturvallisuuspakki julkaisuaika tuntematon). Sattuneet tapaturmat tutkitaan ja käydään läpi asianosaisten kanssa. Tapaturmien juurisyy pyritään löytämään viisi kertaa miksi -toimintamallin avulla. Työtapaturmia tapahtuu suhteessa tehtyihin tunteihin vähän. Enemmän on läheltä piti -tilanteita, mutta niidenkin kokonaismäärä on maltillinen. Moni tapaturma ja läheltä piti -tilanne on ollut seurausta piittaamattomuudesta turvallisuusohjeita kohtaan.

Turvallisuuskulttuurissa merkittävässä roolissa on yrityksen sisäinen poikkeamailmoituslomake. Lomakkeella työntekijät ilmoittavat tapahtuneista tapaturmista, läheltä piti -tilanteista ja muista turvallisuushavainnoista. Lomakkeella voi ilmoittaa myös positiivisista yllätyksistä, esimerkiksi erityisen siistiksi jätetystä työpisteestä. Poikkeamailmoitukset esikäsitellään henkilöstöhallinnon toimesta. Jatkokäsittely määräytyy tilanteen vakavuuden tai toistuvuuden mukaan. Viikoittain päivittyvällä infonäytöllä tiedotetaan tapahtuneista poikkeamista koko henkilökunnalle. Oman poikkeamailmoituslomakkeen lisäksi yrityksessä on käytössä whistleblowing-kanava, jossa ilmoittaminen vastaavanlaisista asioista voidaan tehdä nimettömästi, ja se on myös muiden sidosryhmien käytettävissä.

4.2.2 Yrityksen kirjallinen materiaali

Yrityksen antamalla suostumuksella tutustuttiin kohdeyrityksen intranetistä löytyviin materiaaleihin. Tämän vaiheen tarkoituksena oli kartoittaa lisää yrityksen perehdytyksen ja työturvallisuuden nykytilannetta sekä ehkäistä päällekkäisyyksien syntyminen kehitysehdotuksia annettaessa.

Intranetistä löytyi kattavasti yrityksen yleisiä toimintaohjeita ja tiedotteita koskien muun muassa työterveyspalveluja, sairauspoissaolokäytäntöjä ja työsuhde-etuja. Myös useimmista turvallisuuskäytännöistä ja -määräyksistä löytyi kirjallinen ohje. Näiden lisäksi nähtäväksi saatiin esimerkiksi listaus tehdyistä poikkeamailmoituksista ja tapaturmataajuus-mittarin tulokset.

Työympäristön vaara- ja haittatekijöitä on selvitetty Pro-Tot Oy:lla järjestelmällisesti. Riskiarvioinnin dokumentaatiota oli saatavilla esimerkiksi käytössä olevista kemikaaleista ja tulitöistä. Turvattomaan toimintaan puuttumisen keinona poikkeamailmoituslomake oli aktiivisessa käytössä. Lisäksi yrityksessä oli pyritty tekemään jatkuvaa turvallisuushavainnointia säännöllisten turvallisuus- ja siisteyskierrosten muodossa. Työsuojelutoimikunnan laatima työsuojelusuojelun toimintaohjelma oli ajantasainen. Yrityksellä oli laadittuna työterveyshuoltolain mukainen päihdeohjelma. Sisäistä ja ulkoista auditointia tehdään yrityksessä säännöllisesti ja näiden dokumentaatio oli myös nähtävillä. Yritys on sertifioinut ISO 9001 Laadunhallintastandardin vuonna 2022.

4.2.3 Kyselytutkimus

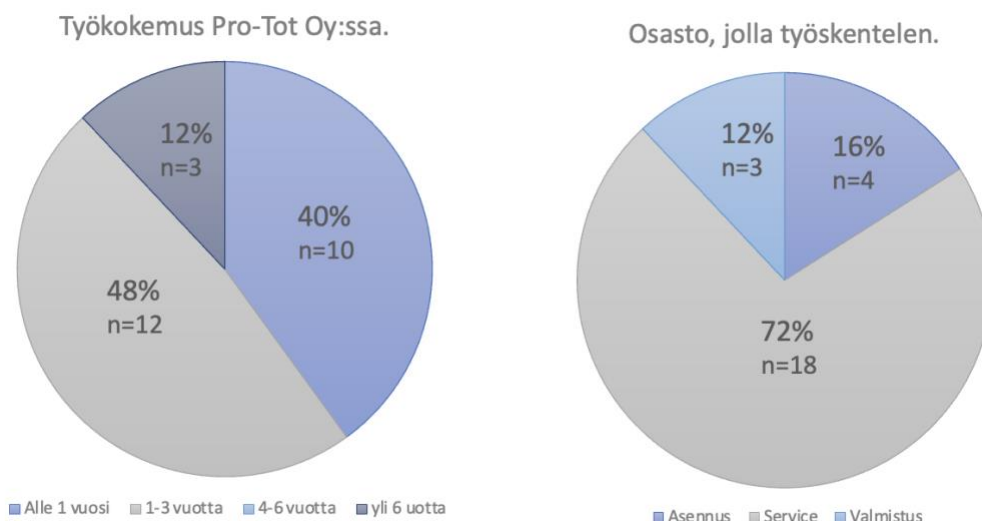
Kysely laadittiin tutkimuskysymysten määrittelemän teoriaviitepohjan ympärille. Kyselyn sisältöä tarkennettiin teemahaastattelun jälkeen. Haastattelussa selvisi työnantajan näkemys perehdytyksestä ja työturvallisuudesta kohdeyrityksessä. Kyselyllä tutkittiin, kokevatko työntekijät asioita samalla tavalla ja mitkä ovat heidän näkemyksensä tutkimuksen aiheista.

Kysely koostui kolmesta osiosta. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin demografisia taustatietoja. Näitä olivat työssäoloaika kohdeyrityksessä ja osasto, jolla henkilö työskentelee. Näiden kahden kysymyksen tarkoituksena oli auttaa työn luotettavuuden arvioinnissa. Toinen osio käsitteli perehdyttämistä ja kolmas osio työturvallisuutta. Kysely sisälsi 24 kysymystä ja väittämää. Kyselyn runko ja vastausvaihtoehdot ovat työn liitteenä (liite 2). Kaikkiin kohtiin ei ollut pakollista vastata. Vastaamisen vapaaehtoisuudella haluttiin ehkäistä kyselyn keskeyttämistä.

Saatekirje ja linkki Webropol-kyselyyn lähetettiin kohdeyrityksen kaikille suorittavaa työtä tekeville työntekijöille ja työnjohtajille. Tutkimuksen otanta oli 41 henkilöä. Tavoiteltu vastausprosentti oli 50 %. Kyselyn toteutunut otos oli 25 henkilöä, joten vastausprosentiksi saatiin 61 % ja katoprocentiksi 39 %. Kaikki vastaajat vastasivat vähintään 17 kysymykseen. Saatekirjeessä kohdejoukolle kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, sisällöstä ja tutkimuksen tekijästä. Vastaamisen kerrottiin olevan vapaaehtoista, tapahtuvan anonymyminä ja vievän aikaa 5–10 minuuttia. Samalla kerrottiin, että vastaukset tultaisiin käsittelemään luottamuksellisesti ja kerättyä tietoa hyödynnettäisiin ilman, että yksittäinen henkilö voitaisiin tunnistaa. Saatekirjeen ja linkin lähettäminen vastaajien sähköpostiin tapahtui kohdeyrityksen toimesta. Kyselylinkki oli avoinna kaksi viikkoa. Ensimmäisen viikon jälkeen vastaajille lähetettiin muistutusviesti kyselystä. Kerätyn aineiston tarkistaminen suoritettiin vastausten palautustahdissa. Yhtäkään vastauslomaketta ei ollut tarve hylätä.

4.2.4 Kyselyn tulokset

Kuvasta 1 ilmenee, että kaikki vastaajat vastasivat ensimmäisen osion kysymyksiin. Vastaajista suurin osa (88 %) oli työskennellyt kohdeyrityksessä yli vuoden. Yrityksen työntekijät työskentelevät kolmella eri osastolla; asennus, valmistus ja service eli kunnossapito. Eniten vastaajia (72 %) työskenteli kunnossapidon osastolla.

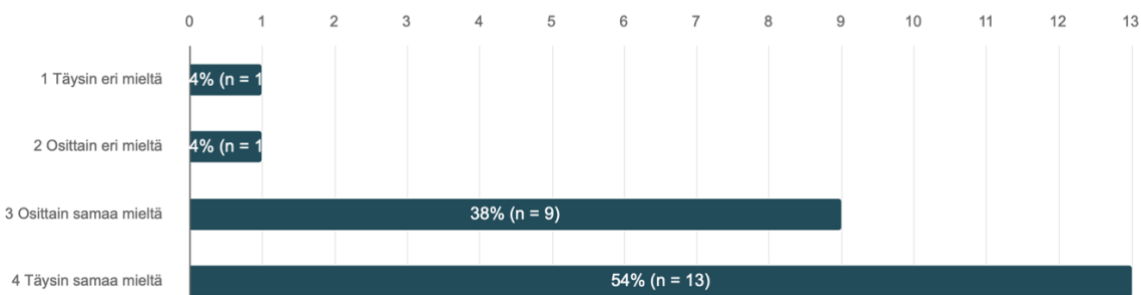


KUVA 1. Työkokemus Pro-Tot Oy:ssa ja osasto, jolla työskentelen.

Ensimmäisessä perehdytysosion väittämässä vastaajia kehoitettiin pohtimaan, perehdyttiinkö heidät yrityksen toimintaan, käytäntöihin ja arvoihin (kuva 2). Yli puolet (54 %) kokivat väittämän pitävän täysin paikkaansa. 38 % puolestaan koki väittämän pitävän osittain paikkansa.

Minut perehdytettiin yrityksen toimintaan, käytäntöihin ja arvoihin.

Vastaaajien määrä: 24

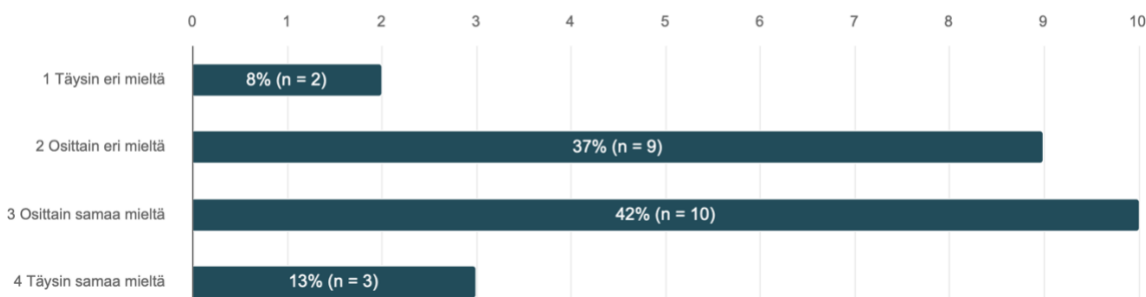


KUVA 2. Minut perehdytettiin yrityksen toimintaan, käytäntöihin ja arvoihin.

Seuraavaksi vastaajat ottivat kantaa, perehdyttiinkö heidät työtehtävien pariin. Kuvasta 3 näkee, että väittämä aiheutti edellistä väittämää enemmän hajontaa. 13 % vastaajista koki väittämän pitävän täysin paikkansa. Enemmistö (42 %) oli väittämän kanssa osittain samaan mieltä.

Minut perehdytettiin työtehtäviini.

Vastaaajien määrä: 24



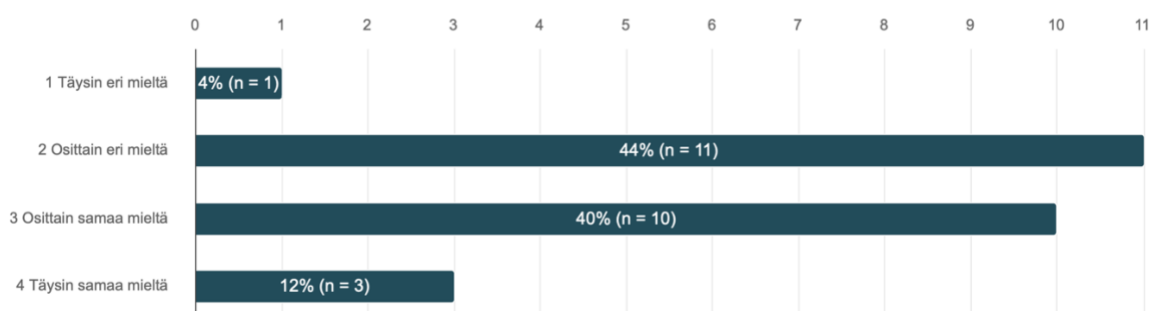
KUVA 3. Minut perehdytettiin työtehtäviini.

Kyselyn ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vastaajat saivat kertoa kuinka kauan heidän perehdytyksensä kesti. Kysymykseen vastasi 20 henkilöä. Kaksi vastaajista koki, etteivät he olleet saaneet lainkaan perehdytystä. Pisimmäksi perehdytyksen kestoksi mainittiin kaksi kuukautta. Eniten vastauksissa toistui perehdytyksen kestäneen yhden päivän.

Kuvasta 4 ilmenee vastaukset väittämään perehdytyksen riittävydestä. 44 % oli väittämästä osittain eri mieltä. Lähes yhtä suuri osa vastaajista, 40 %, oli väittämästä osittain samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli yksi (4 %) vastaaja.

Perehdytys oli mielestäni riittävä.

Vastaajien määrä: 25

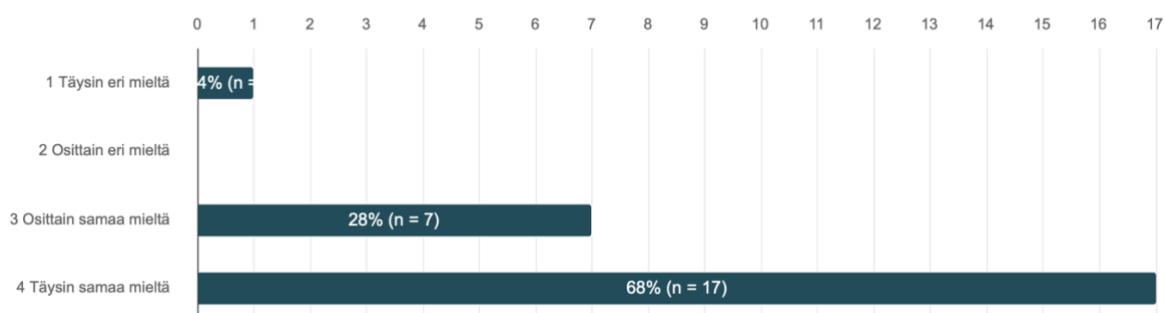


KUVA 4. Perehdytys oli mielestäni riittävä.

Seuraavassa väittämässä pyydettiin ottamaan kantaa, tietävätkö vastaajat keneltä he voivat pyytää apua työpaikalla. Kuva 5 osoittaa, että 96 % vastasi olevansa täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä. Yksi (4 %) vastaajista oli väittämästä täysin eri mieltä.

Tiedän kenen puoleen kääntyä, mikäli tarvitsen apua työssäni.

Vastaajien määrä: 25

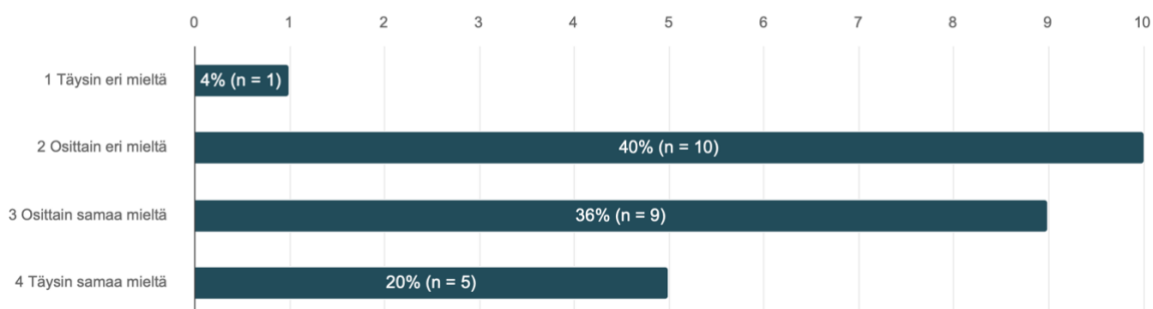


KUVA 5. Tiedän kenen puoleen kääntyä, mikäli tarvitsen apua työssäni.

Perehdytysosion toiseksi viimeisessä väittämässä vastaajien tuli pohtia työnkuvansa selkeyttä. Kuvasta 6 näkee viidenneksen (20 %) vastaajista pitävän työnkuvaansa täysin selkeänä. Suurin osa (40 %) vastaajista oli väittämästä osittain eri mieltä.

Työnkuvani on selkeä.

Vastaajien määrä: 25



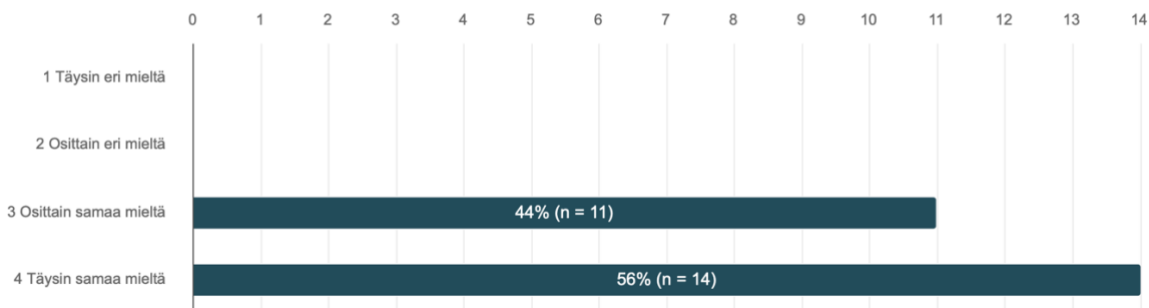
KUVA 6. Työnkuvani on selkeä.

Viimeisenä perehdytysosiossa kysyttiin avoimella kysymyksellä kehitysehdotuksia perehdytyksen parantamiseksi. Kysymykseen vastasi 15 henkilöä. Kahden vastaajan mielestä perehdyttämistä ei tarvitse parantaa ja yksi vastaajista ei osannut nimetä parannusehdotusta. Perehdytykseen toivottiin käytettävän enemmän aikaa ja lisäksi sen toivottiin olevan syvällisempää. Esille nousi myös ehdotus kirjallisesta perehdytyskansiosta ja uuden työntekijän työskentely kokoneemman työntekijän työparina. Käytössä oleviin sähköisiin järjestelmiin toivottiin parempaa opastusta.

Työturvallisuutta käsittelevässä osiossa vastaajia pyydettiin ensimmäiseksi ottamaan kantaa työympäristön turvallisuuteen (kuva 7). Yli puolet (56 %) vastaajista koki työympäristön täysin turvalliseksi. Loput vastaajista (44 %) olivat väittämästä osittain samaa mieltä.

Työympäristö on mielestäni turvallinen.

Vastaajien määrä: 25

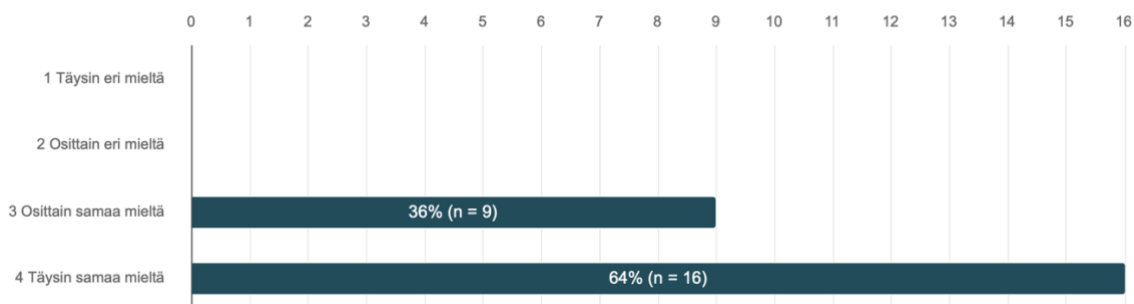


KUVA 7. Työympäristön turvallisuus.

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin pohtimaan, kokevatko he voivansa tehdä työtään turvallisesti. Kuvasta 8 käy ilmi, että yli puolet (64 %) vastaajista olivat väittämästä täysin samaa mieltä. Loput (36 %) vastaajat olivat väittämästä osittain samaa mieltä.

Koen voivani tehdä työni turvallisesti.

Vastaajien määrä: 25

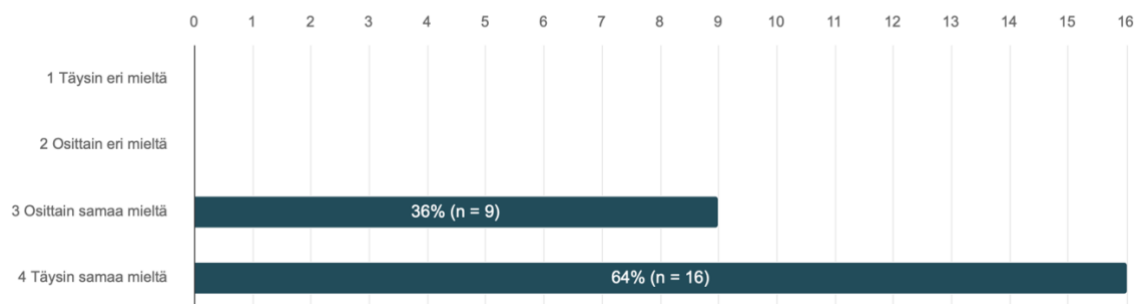


KUVA 8. Koen voivani tehdä työni turvallisesti.

Kysyttäessä, huolehtiiko työnantaja riittävällä tasolla työturvallisuudesta (kuva 9), olivat kaikki vastaajat väittämän kanssa ainakin osittain samaa mieltä. Enemmistön mielestä väittämä piti täysin paikkansa.

Työnantaja huolehtii työturvallisuudesta riittävällä tasolla.

Vastaajien määrä: 25

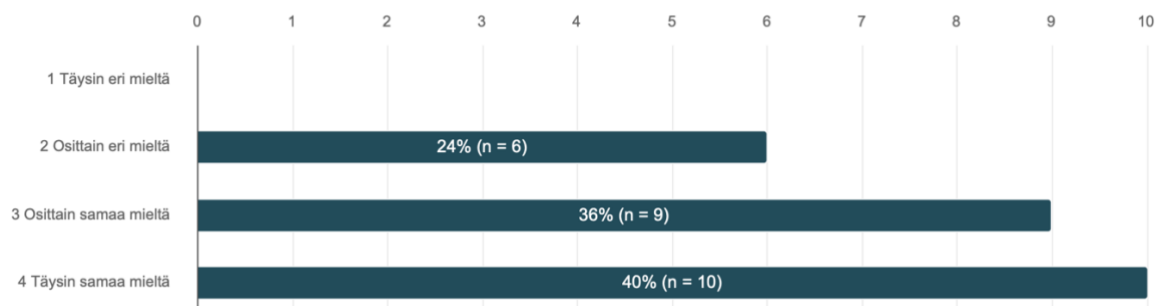


KUVA 9. Työnantaja huolehtii turvallisuudesta riittävällä tasolla.

Vastaajista suurin osa (40 %) koki työvälineiden, -laitteiden ja -koneiden olevan ajantasaisia ja turvallisia käyttää (kuva 10). 36 % oli väittämästä osittain samaa mieltä ja 24 % osittain eri mieltä.

Työvälineet, -laitteet ja -koneet ovat ajantasaisia ja turvallisia käyttää.

Vastaajien määrä: 25



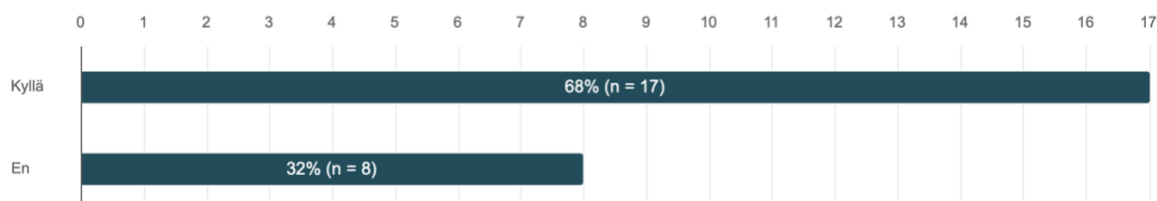
KUVA 10. Työvälineet, -laitteet ja -koneet ovat ajantasaisia ja turvallisia käyttää.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, ovatko he havainneet puutteita tai rikkomuksia työturvallisuudessa viimeisen vuoden aikana (kuva 11). Vastausvaihtoehtoina oli "Kyllä" ja "Ei". Mikäli vastaukseksi antoi "Kyllä", avautui kaksi lisäväittämää: "Olen ilmoittanut havaintoni eteenpäin." ja "Ilmoitukseeni reagoitiin.". Molemmissa väittämässä vastausvaihtoehtoina olivat "Kyllä, joka kerta.", "Kyllä, joskus."

ja "Ei.". Kuvasta 11 ilmenee 68 % havainneen puutteita tai rikkomuksia työturvallisuudessa viimeisen vuoden aikana. Lisäväättämät avautuivat 17 vastaajalle.

Olen havainnut puutteita tai rikkomuksia työturvallisuudessa viimeisen vuoden aikana.

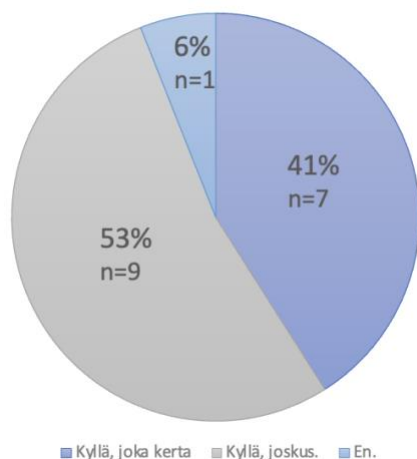
Vastaajien määrä: 25



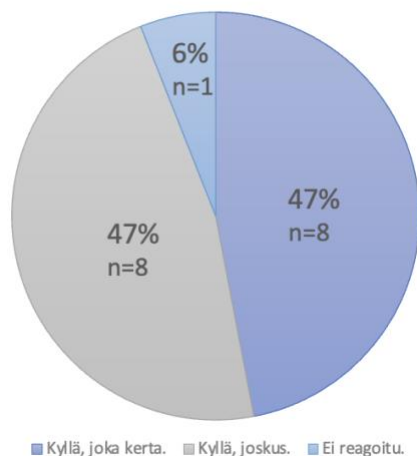
KUVA 11. Olen havainnut puutteita tai rikkomuksia työturvallisuudessa viimeisen vuoden aikana.

Kuvassa 12 näkyvät vastaukset lisäväättämiin. Molempiin väittämiin otti kantaa 17 henkilöä. Vastaajista 53 % ilmoitti vieneensä havaitsemansa työturvallisuuspuutteet eteenpäin joka kerta. 41 % oli vienyt asian eteenpäin joskus. 47 % vastaajista kertoi, että heidän tekemäänsä ilmoitukseen oli reagoitu aina. Samansuuruinen otanta kertoi, että heidän ilmoitukseensa oli reagoitu joskus.

Olen ilmoittanut havainnostani eteenpäin.



Ilmoitukseeni reagoitiin.

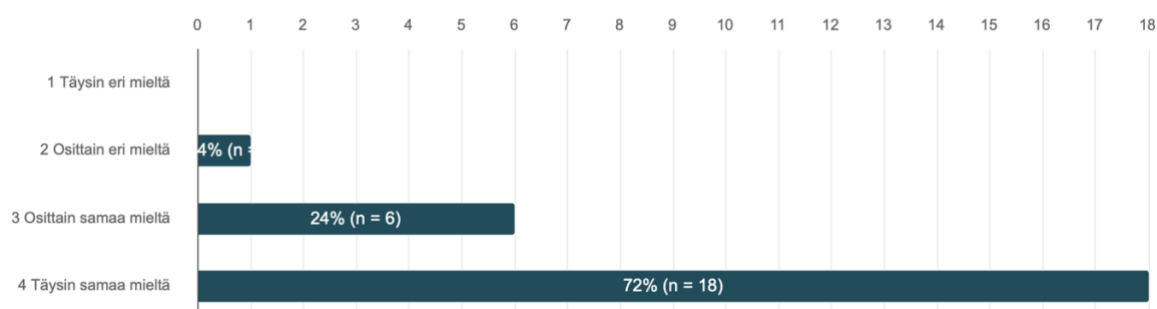


KUVA 12. Olen ilmoittanut havainnoistani eteenpäin ja ilmoitukseeni reagoitiin.

Seuraava väittämä esitettiin jälleen kaikille vastaajille. Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa työnantajan turvallisuusvaatimusten selkeyteen (kuva 13). Enemmistö (72 %) piti turvallisuusvaatimuksia täysin selkeinä. 24 % koki vaatimusten olevan melko selkeitä. Yksi vastaajista (4 %) oli väittämästä osittain eri mieltä.

Työnantajan turvallisuusvaatimukset ovat selkeät.

Vastaajien määrä: 25

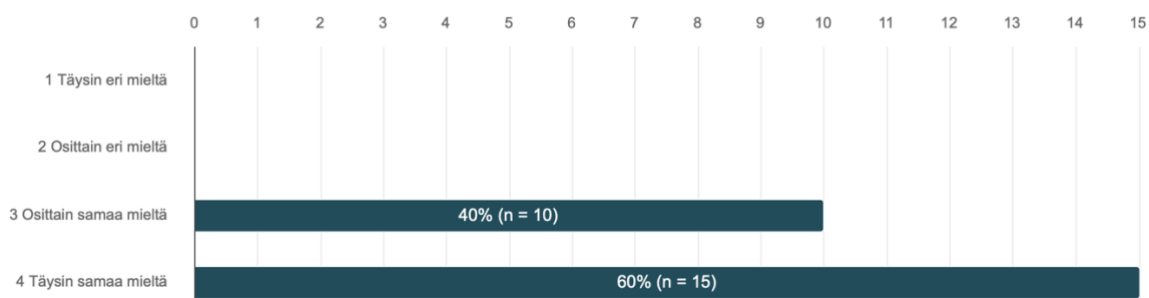


KUVA 13. Työnantajan turvallisuusvaatimukset ovat selkeät.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin noudattavatko he työnantajan määrittelemiä turvallisuusohjeita (kuva14). Väittämästä täysin samaa mieltä oli 60 %. Loput vastaajat olivat osittain samaa mieltä. Mikäli kysymykseen vastasi muuta kuin ”4 Täysin samaa mieltä”, avautui lisäkysymys. Avoimella vastauksella sai kertoa missä tilanteissa ja miksi on jättänyt ohjeita noudattamatta. Lisäkysymys avautui 10 vastaajalle, joista kahdeksan vastasi kysymykseen. Ohjeita oli jätetty noudattamatta esimerkiksi suojalasien, turvakenkien ja rakennustelineiden käytössä. Syinä mainittiin työvaiheiden helpottaminen ja ”nopeat hommat”.

Noudatan työnantajan antamia turvallisuusohjeita.

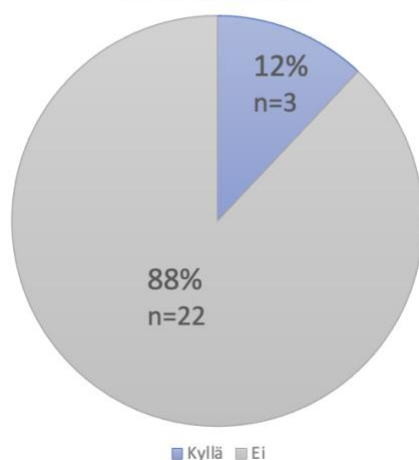
Vastaajien määrä: 25



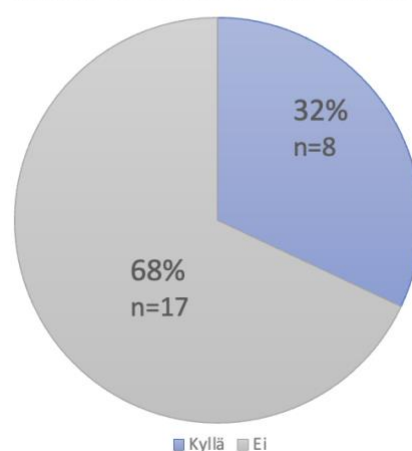
KUVA 14. Noudatan työnantajan antamia turvallisuusohjeita.

Seuraavana kaikilta vastaajilta kysyttiin, oliko heille viimeisen vuoden aikana tapahtunut työtapaturmaa tai läheltä piti -tilannetta (kuva 15). Työtapaturmaksi yrityksessä määriteltiin tilanne, joka vaatii sairauspoissaolon tai käynnin työterveydessä. Muut onnettomuudet luokiteltiin läheltä piti -tilanteiksi. Molempiin kysymyksiin vastasi 25 henkilöä. Kolmelle (12 %) oli tapahtunut työtapaturma viimeisen vuoden aikana. Kahdeksan (32 %) vastaajaa oli kokenut läheltä piti -tilanteen viimeisen vuoden aikana.

Minulle on sattunut työtapaturma viimeisen vuoden aikana.



Minulle on sattunut läheltä piti -tilanne viimeisen vuoden aikana.

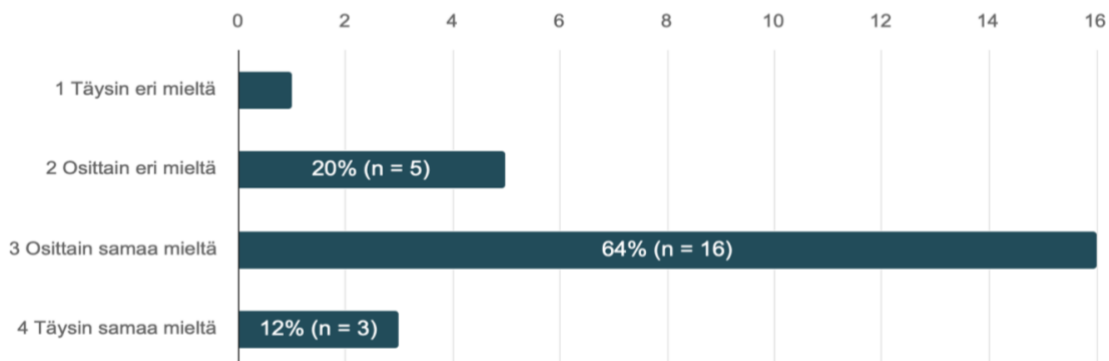


KUVA 15. Minulle on sattunut työtapaturma tai läheltä piti -tilanne viimeisen vuoden aikana.

Kuvasta 16 ilmenee vastaukset väittämään työn kuormittavuudesta. Enemmistön (64 %) mielestä väittämä piti osittain paikkansa. 12 % oli väittämästä täysin samaa mieltä ja 4 % puolestaan oli väittämästä täysin eri mieltä.

Työni ei ole liian kuormittavaa.

Vastaajien määrä: 25

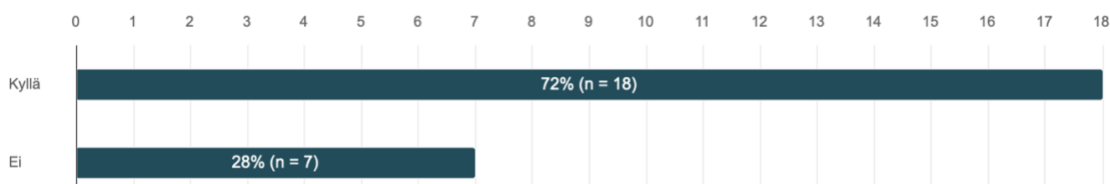


KUVA 16. Työni ei ole liian kuormittavaa.

Kyselyn toiseksi viimeinen kohta koski hätäensiapukurssia (kuva 17). 72 % oli suorittanut kurssin. Vastaajista lähes kolmannes (28 %) ei ollut suorittanut kurssia.

Olen suorittanut hätäensiapukurssin.

Vastaajien määrä: 25



KUVA 17. Olen suorittanut hätäensiapukurssin.

Viimeisenä vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä kehitysehdotuksia työturvallisuuden parantamiseksi. Kysymykseen vastasi 13 henkilöä. Kaksi vastaajista ei kokenut tarvetta parannuksille. Muissa vastauksissa nousi esille tiedottamisen lisääminen ja säännöllisyys. Lisäksi esille nousi työvaatteiden sopimattomuus tulitöihin ja työntekijöiden piittaamaton asenne turvallisuuskulttuuria kohtaan.

5 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kohdeyrityksen perehdytyksen ja työturvallisuuden nykytilannetta sekä antaa kehitysehdotuksia tulevaisuuteen. Tutkimuskysymykset olivat:

- Kuinka perehdyttäminen toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?
- Kuinka työturvallisuus toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?

5.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tutkimustulokset osoittivat kohdeyrityksen työturvallisuustoiminnan olevan hyvällä tasolla, vaikka pieniä kehitystarpeita ilmeni. Turvallisuutta pidetään yrityksessä ensiarvoisen tärkeänä ja sitä halutaan kehittää jatkuvasti. Tämä ilmenee muun muassa yrityksen käytössä olevista mittareista ja tavoitteesta saavuttaa ISO 45001-standardin mukainen sertifikaatti. Turvallisuusasioita käsitellään yrityksessä avoimesti ja läpinäkyvästi. Turvallisuudessa ilmeneviä ongelmia tai haasteita ei niin sanotusti lakaista maton alle, vaan niiden syyt pyritään selvittämään. Myös korjaavia toimenpiteitä tehdään, mikäli ne nähdään tarpeellisiksi.

Mielenkiintoista oli, että perehdytyksessä tutkimustulokset osoittivat huomattavasti enemmän kehittämisen tarvetta. Turvallisuusasiat ovat kuitenkin merkittävä osa perehdytystä ja niiden koettiin olevan hallinnassa. Eli ainakin turvallisuuden osalta perehdytyksen voidaan arvioida olevan onnistunutta yrityksessä. On toki mahdollista, ettei esimerkiksi turvallisuusohjeiden läpikäymistä mielletä osaksi perehdytystä.

Kokonaisuutena perehdyttämisen koetussa tasossa ilmeni työntekijöiden keskuudessa jonkin verran hajontaa. Osa koki saaneensa hyvän ja riittävän perehdytyksen, mutta osa koki, etteivät he olleet saaneet perehdytystä oikeastaan ollenkaan. Myös työnantaja tunnisti tarpeen perehdytysprosessin kehittämiseen. Perehdyttämisen suurimmaksi ongelmakohtaksi nousi sen koordinoimattomuus. Yrityksellä ei ole käytössä riittävän yhtenäistä linjaa siitä, kuinka perehdyttäminen tulisi viedä läpi. Yrityksen yleisperehdytys hoidetaan kohtuullisen hyvin. Työnopastuksessa sen sijaan nousee esille selkeitä haasteita. Perehdytysprosessia ei ole aukikirjoitettu, eikä perehdyttämisen eri vaiheille ole nimetty vastuuhenkilöitä. Näin ollen yksittäisiä pieniä asioita saattaa jäädä perehdyttämättä ja työntekijä joutuu myöhemmin kyselemään niiden perään. Nykyisin käytössä olevan Työturvallisuuskeskuksen tarkastuslistan käyttö usein jää ensimmäisen päivän jälkeen unohduksiin. Tarkastuslista sisältää myös kohdeyritykselle tarpeettomia kohtia kuten esimerkiksi työsuhdeasumisen ja anniskelupassin.

Ensimmäinen kehitysehdotus on **perehdytysprosessin kuvaaminen** ja sitä kautta **perehdytyksen yhdenmukaistaminen**. Sekä haastattelussa että kyselyssä nousivat esille perehdytyksen vaihteleva kesto ja laajuus. Yrityksen olisi hyvä auki kirjoittaa mitä asioita perehdytyksen tulisi kattaa, millä aikataululla ja kuka niistä on vastuussa. Esimerkki prosessin kulusta: ennen työntekijän aloitusta tapahtuvat asiat, ensimmäisenä päivänä tapahtuvat asiat, ensimmäisellä viikolla tapahtuvat asiat, ensimmäisen kuukauden aikana tapahtuvat asiat ja perehdytyksen päättäminen. Liitteenä esimerkki perehdytyksen kulkuun (liite 3). Tällä hetkellä työnantajan näkemys perehdytyksen kestosta poikkeaa huomattavasti työntekijöiden kokemuksesta.

Mahdollinen syy ristiriidalle saattaa olla se, etteivät työntekijät koe perehdyttämiseksi muuta kuin ensimmäisen päivän PowerPoint-esityksen yrityksen yleisistä asioista. Todellisuudessa perehdyttämistä kuitenkin tapahtuu myös tämän jälkeen. Visuaalisella kuvauksella, kuten aikajanalla, prosessi saadaan näkyväksi myös työntekijöille. Ymmärrys prosessin kulusta tuo lisäarvoa perehdytettävälle.

Tutkimuksessa nousivat esille myös perehdytysmateriaalin puute ja hankala saavutettavuus. Tällä hetkellä materiaalia on hajanaisesti intranetissä, eikä se yleensä löydy silloin kuin tarve olisi suurin. Perinteiset paperiset perehdytyskansiot ovat tänä päivänä jo melko aikansa eläneitä ja raskaita kokonaisuuksia. Toinen kehitysehdotus on intranetin lisänä **digitaalisten oppimislustojen hyödyntäminen** perehdyttämässä. Oppimislustalle on mahdollista luoda erilaisia oppimispolkuja ja samalla alusta mahdollistaa suoritusten etenemisen seuraamisen. Seurannan avulla voidaan varmistaa, että kaikki työntekijät käyvät läpi vaaditut portaat perehdytyksessä. Oppimispolkuun materiaali voidaan jaksottaa kevyisiin ja helposti sisäistettäviin kokonaisuuksiin. Digitaalisessa muodossa oleva perehdytysmateriaali varmistaa tasalaatuisen perehdytyksen. Digialustat mahdollistavat materiaalin räätälöinnin esimerkiksi osastokohtaiseksi, jolloin työntekijälle näkyvät vain häntä koskevat materiaalit. Sähköinen perehdytysmateriaali kulkee kätevästi mukana työpuhelimessa, jolloin siihen on tarvittaessa helppo palata. Alustoja voi hyödyntää myös turvallisuuden näkökulmasta. Esimerkiksi uusista turvallisuusohjeista on mahdollista luoda pienimuotoisia tenttejä, joilla varmistetaan työntekijän ymmärrys häntä koskevista vaatimuksista.

Työntekijätasolla kohdeyritys voisi hyötyä **mentoroinnista** ja tästä saadaankin kolmas kehitysehdotus. Mentoroinnissa uudelle työntekijälle nimetään työnohjaaja kokeneempien työntekijöiden joukosta. Näin perehtyminen työtapoihin ja -käytäntöihin tapahtuu itse työn lomassa. Hiljainen tieto sekä talon tavat välittyvät hyvin ja aloittavalla työntekijällä on matalampi kynnyksen avun pyytämiseen. Kupias ja Peltola (2009, 36) käyttävät menetelmästä nimitystä vierihoidoperehdyttäminen. Menetelmän onnistuminen riippuu ohjaajan valinnasta. Vierihoidoperehdyttäjän tulee hallita opastettavat työtehtävät riittävällä tasolla osatakseen ohjata myös uuden työntekijän niiden pariin. Lisäksi perehdyttäjän tulee pystyä jättämään henkilökohtaiset mielipiteensä työstä taka-alalle. Muuten riskinä on mahdollisten virheellisten toimintatapojen ja ajattelumallien siirtyminen eteenpäin uudelle työntekijälle.

Neljäntenä kehitysehdotuksena on **perehdytyksen seuranta**. Nykyisessä perehdytyskäytännössä ei kerätä dataa perehdytyksen onnistumisesta. Systemaattisen seurannan avulla perehdytysprosessi viedään kokonaisuutena varmemmin läpi. Samalla työntekijöiltä saataisiin kerättyä arvokasta tietoa prosessin onnistumisista ja epäonnistumisista. Näin prosessi pysyisi ketteränä ja palvelisi parhaiten tarkoitustaan. Viimeistään koeajan päättyessä on tärkeää kerätä palautetta perehdytyksestä. Liitteenä esimerkki perehdytyksen seurantalomakkeesta (liite 4). Lomaketta on mahdollista hyödyntää perehdytysprosessin aikana tai hieman sanamuotoja muuttaen perehdytyksen päättyessä. Lomakkeen täyttäminen ei yksinään riitä perehdytyksen seurantaan, vaan keskustelussa ilmi tulleet asiat tulee viedä myös eteenpäin ja mahdollisuuksien mukaan käytäntöön asti.

Tutkimustulosten perusteella työturvallisuuden näkökulmasta kohdeyrityksen isoin kehittämistarve on turvallisuuskulttuurissa. Tämä ilmeni niin yrityksen edustajalta kuin työntekijöiltä saaduista

vastauksista. **Turvallisuuskulttuurin kehittäminen** lähtee liikkeelle nykytason kartoittamisesta. Mittaamalla turvallisuuskulttuurin nykytasoa pystytään paremmin tunnistamaan yrityksen vahvuudet ja heikkoudet. Heikkouksien tunnistaminen mahdollistaa kehitystoimenpiteiden kohdentamisen oikeisiin asioihin. Syyt piittaamattomuuteen voivat löytyä esimerkiksi puutteellisesta perehdyttämisestä turvallisuuskäytäntöihin tai heikoista työntekijätaidoista. Syynä voi olla myös ”sokeutuminen” omalle työlle ja työympäristölle. Osana turvallisuuskulttuurin kehittämistä on **psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskiarviointi** ja korjaavat toimenpiteet. Työn psykososiaalista kuormitusta ei ole juurikaan huomioitu aiemmin yrityksen riskienhallinnassa. Psykososiaalinen kuormitus vaikuttaa kuitenkin merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointiin. Kyselytutkimuksen vastaukset tuovat esille mahdollisuuden psykososiaaliseen kuormittuneisuuteen. Esimerkiksi työnkuvaansa piti selkeänä vain 20 % vastaajista.

5.2 Työn eettisyys

Vilkan (2007, 90–91) mukaan hyvä tutkimus noudattaa aina hyvää tieteellistä käytäntöä. Tällöin mikään osa tutkimustyöprosessia ei loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä tai hyvää tieteellistä tutkimustapaa. Eettisesti kestävässä tutkimuksessa tutkimusaiheesta tulee olla hyötyä tutkittavalle joukolle, aineistonkeruun tulee tapahtua perustellusti ja osallisia tulee tiedottaa asianmukaisesti.

Ennen opinnäytetyön aloitusta tutustuttiin Savonian ammattikorkeakoulun verkkosivuilta löytyviin eettisiin ohjeisiin ja tietosuojaohjeistuksiin. Näitä noudatettiin läpi koko työn. Ennen työn aloitusta solmittiin toimeksiantajayrityksen kanssa opinnäytetyösopimus.

Tutkimukseen sisältynyt teemahaastattelu toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä ja se nauhoitettiin. Ennen tallennuksen aloitusta pyydettiin haastateltavalta siihen lupa. Haastateltavalle kerrottiin nauhoituksen syy ja se, että nauhoite tullaan hävittämään viimeistään työn valmistuttua. Yhteisesti sovittiin, että vastaaja saa olla tunnistettavissa valmiista työstä.

Sekä haastattelun, että kyselylomakkeen kysymykset hyväksyttiin opinnäytetyön varsinaisella ohjaajalla ennen toteutusta. Näin varmistettiin, että kysymykset antavat vastauksia nimenomaan tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeen rakenteellinen optimaalisuus varmistettiin opinnäytetyön toiselta ohjaajalta. Kyselylomakkeen ymmärrettävyys ja selkeys testattiin opinnäytetyön ulkopuolisella henkilöllä. Lisäksi kyselylomakkeen ja -linkin tekninen toimivuus testattiin puhelimella sekä tietokoneella ennen kyselylinkin välittämistä kohdejoukolle. Testaamisella varmistettiin lomakkeen toimivan odotusten mukaisesti.

Kyselyn kohdejoukko oli tietoinen tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Tutkittaville informoitiin osallistumisen olevan vapaaehtoista ja tapahtuvan anonyymisti. Kohdejoukolle kerrottiin, ettei yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Tutkimuksen kannalta ei ollut oleellista kerätä työntekijöiden suoria tunnistetietoja, joten vastaaminen kyselylomakkeeseen tapahtui nimettömästi. Kyselyn välittäminen kohdejoukolle tapahtui toimeksiantajayrityksen henkilöstöhallinnon toimesta. Näin tutkijan ei ollut tarpeellista käsitellä tai säilyttää vastaajien suoria tunnistetietoja missään tutkimuksen vaiheessa. Kyselyn ensimmäisessä osiossa vastaajista saatiin välillisiä, epäsuoria tunnistetietoja. Annettuja vastauksia hyödynnettiin kuitenkin ainoastaan yleisellä

tasolla, eikä yksittäistä vastaajaa voinut tunnistaa opinnäytetyöstä. Myöskään tutkijalla ei ollut mahdollisuutta tunnistaa vastaajia. Yksityisyyden suojaamiseksi, avoimista vastauksista ei otettu suoria lainauksia työhön. Yhteenvedo kyselytutkimuksen vastauksista luovutettiin kohdeyritykselle opinnäytetyösopimuksen mukaisesti. Myöskään yhteenvedosta ei ollut tunnistettavissa yksittäisten henkilöiden vastauksia. Muut kerätyt aineistot hävitettiin työn valmistumisen jälkeen.

Haastattelun ja kyselyn kautta saatuja tietoja täydennettiin tutustumalla yrityksen intranetistä löytyvillä materiaaleilla. Näiden käyttöön ja hyödyntämiseen oli pyydetty lupa kohdeyritykseltä. Mitään salassa pidettäviä tietoja ei tuotu julki.

5.3 Työn luotettavuus

Teoriaviitekehukseen tietoa haettiin useista, toisiaan tukevista ja luotettavista internet- ja kirjalähteistä. Lähteiden laatua arvioitiin ennen niiden käyttöä ja mukaan pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoreita julkaisuja. Kaikki käytetyt lähteet on merkitty työhön ja lähdeluetteloon. Läpi työn noudatettiin yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimuksen aikana tutustuttiin yrityksen intranetissä oleviin materiaaleihin. Kaikki opinnäytetyössä hyödynnety intranetmateriaalit olivat yrityksen johdon tai henkilöstöhallinnon laatimia tai hyväksymiä.

Kuten edellä on mainittu, tutkimuksen aikana toteutettu haastattelu nauhoitettiin. Lähes heti haastattelun jälkeen tallenne litteroitiin tekstimuotoon. Haastattelun puhtaaksi kirjoitus luetutettiin läpi vastaajalla. Näin varmistettiin, että vastaukset oli ymmärretty kuten vastaaja oli ne tarkoittanut. Tulkintavirheitä ei ilmennyt. Tämä koettiin tärkeäksi vaiheeksi tutkimuksen validiteetin kannalta, sillä haastattelun otantana oli vain yksi henkilö. Kohdejoukon rajaaminen oli tietoinen riski. Pienessä kohdejoukossa virheen mahdollisuus korostuu, sillä vastauksille ei ole suoraa vertailukohtaa. Haastateltavan soveltuvuus tutkimukseen arvioitiin kohdeyrityksen toimesta perustuen haastateltavan tietämykseen työn aiheesta ja asemasta yrityksessä. Vastaajan asema yrityksessä tulee ilmi myös opinnäytetyöstä, sillä sen koettiin lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelun ja kyselyn tulokset tukivat toinen toisiaan, joten haastattelun voitiin arvioida olevan luotettava kohdejoukon koosta huolimatta.

Sähköisesti toteutettua kyselyä voitiin pitää puolueettomana, sillä tutkijalla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa vastaajiin. Kyselyn kohdejoukko oli 41 henkilöä, joista 25 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi saatiin 61 %. Kahden ensimmäisen väittämän vastauksien perusteella voitiin otoksen todeta kuvaavan yrityksen työntekijätason henkilöstörakennetta melko hyvin. Näin ollen kyselyn lopputulosta voitiin pitää validina ja kohdejoukkoa kuvaavana.

Lomakekyselyn riskinä olivat mahdolliset tulkintavirheet kysymyksissä tai vastausvaihtoehdoissa. Annetuista vastauksista ei kuitenkaan ilmennyt tulkintavirheisiin viittaavia suuria ristiriitaisuuksia. Toinen riski luotettavuuden suhteen kyselytutkimuksessa oli vastaajien vilpillisyys. Ei ollut mahdollista todentaa, vastasivatko henkilöt kyselyyn totuuden mukaisesti. Tämän tutkimuksen kohdalla ei kuitenkaan ollut syytä epäillä annettuja vastauksia, sillä tutkittavat aiheet eivät olleet erityisen sensitiivisiä ja vastaaminen tapahtui nimettömästi. Kyselyn luotettavuuteen ja onnistumiseen viittasi myös kaikkiin kysymyksiin vastanneiden määrä. Yli 70 % kysymyksistä sai 25 vastausta. Kyselyä ei kuitenkaan voida pitää täysin reliabelina, sillä kyselyssä esitetyt väittämät ja

kysymykset käsittelivät suurimmaksi osaksi vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia eikä esimerkiksi numeerisia faktoja. Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Vilka 2007, 173). Myös vastausvaihtoehtojen sävyerot on voitu tulkita eri tavalla, kuin on tarkoitettu. Kokonaisuutena tutkimusta voidaan kuitenkin pitää luotettavana.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi keväällä 2023. Etukäteen oli selvää, että haluan toteuttaa työn yhteistyössä olemassa olevan yrityksen kanssa. Näin työstä olisi konkreettista hyötyä myös muille kuin minulle. Aihealueita, joiden osaamista tahdoin syventää olivat perehdyttäminen, viestintä, työturvallisuus ja työhyvinvointi. Näiden aihealueiden merkitys työelämässä kasvaa mielestäni jatkuvasti etenkin nuorten aikuisten keskuudessa. Työ ei ole ainoastaan tulonlähde, vaan siellä halutaan viihtyä ja voida hyvin.

Haastaakseni itseäni vielä vähän lisää, halusin löytää toimeksiantajayrityksen minulle vieraalta toimialalta. Omat vahvuuteni liiketaloudessa ovat aiemmin olleet myynti ja kuluttaja-asiakaspalvelu. Uskoin uuden aluevaltauksen lisäävän työn mielenkiintoisuutta ja pitävän motivaatiota paremmin yllä. Henkilökohtaisten verkostojen kautta löysin yhteistyökumppanin opinnäytetyön toteutukselle teollisuuden alalta. Ensimmäinen Teams-palaveri opinnäytetyön kohdeyrityksen kanssa pidettiin toukokuussa 2023, jolloin keskusteltiin heidän tarpeistaan. Toin esille omat kiinnostuksen kohteeni työn suhteen. Opinnäytetyön aiheiksi valikoituivat perehdyttäminen ja työturvallisuus. Sain itse vaikuttaa siihen, mistä näkökulmasta näitä aiheita tutkisin. Työn toteutus sovittiin aloitettavaksi seuraavana syksynä. Kesän jälkeen allekirjoitettiin opinnäytetyösopimus.

Syksyllä 2023 opinnäytetyön varsinainen työstäminen alkoi aiheen tarkemmalla rajaamisella. Aiheen rajaus tuotti hieman päänvaivaa ja sitä piti pohtia tarkasti. Asiaa tuli sparrattua myös opinnäytetyöpajoissa. Aihealueena perehdytys ja työturvallisuus olivat erittäin laajoja, joten myös opinnäytetyötä olisi voinut laajentaa loputtomiin. Aiheeksi rajautui toimeksiantajan perehdytyksen ja työturvallisuuden nykytilanteen kartoittaminen sekä kehittäminen. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat ”Kuinka perehdyttäminen toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?” sekä ”Kuinka työturvallisuus toteutuu kohdeyrityksessä ja miten sitä voitaisiin kehittää?”. Näiden kysymysten koettiin vastaavan kohdeyrityksen tarpeisiin parhaiten.

Ensimmäisenä laajempaa kokonaisuutena prosessissa oli tutustuminen valitun aihealueen teoriaan ja asiasta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Kohdeyrityksessä perehdyttämisestä tai työturvallisuudesta ei ollut aiemmin tehty varsinaisia tutkimuksia. Teoriaa ja muualla tehtyjä tutkimuksia työturvallisuudesta ja perehdyttämisestä sen sijaan löytyi todella laajasti. Olennaista oli onnistua rajamaan aineisto tarkoituksenmukaiseksi ja näin välttää opinnäytetyön turha rönsyily. Tämä asia onnistui mielestäni hyvin, vaikka se tuntuikin aika ajoitin haastavalta. Mitä enemmän teoriaan ja tutkimusmenetelmiin uppoutui, sitä enemmän löytyi kiinnostavia näkökulmia. Johonkin oli kuitenkin vedettävä raja.

Teoriaviitekehyksen työstäminen oli opettavaista ja palkitsevaa. Aihe oli mielenkiintoinen ja vei helposti mukanaan. Mitä enemmän aineistoa kävi läpi, sitä paremmin teorian ymmärrys parantui. Aiheeseen paneutuminen vahvisti jo aiemmin opittua, mutta toi myös paljon uutta tietoa. Entuudestaan tutuille asioille löytyi perusteluita ja vahvaa teoriapohjaa. Koen teorian työstämisen ehdottomasti vahvistaneen ammattitaitoani aihealueen suhteen ja pystyn varmasti hyödyntämään oppimaani tulevaisuudessa, työskentellessäni sitten työntekijänä tai työnantajan edustajana. Teoreettisen tiedon työstäminen itsessään oli toki tuttua aiemmista opinnoista, mutta opinnäytetyön

laajuus antoi siihenkin uutta syvyyttä. Asioita oli tarpeen tarkastella huomattavasti laajemmin kuin perinteisissä kurssitöissä.

Tutkimuksen onnistuminen mietitytti etukäteen paljon. Saadaanko tuotua esille olennaista tietoa ja saadaanko sitä riittävästi. Teorian työstämisen ja teoriaviitekehityksen pohjalta oli kuitenkin selkeää lähteä rakentamaan runkoa työn tutkinnalliselle osuudelle. Vahva teoriapohja auttoi hahmottamaan mitä asioita haastattelussa ja kyselyssä kannattaa nostaa esille, jotta vastaukseksi saadaan mahdollisimman olennaista tietoa. Tutkimuksella löydettiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulosten perusteella muodostetut johtopäätökset nivoutuivat hyvin teoriaviitepohjaan ja niiden avulla oli mahdollista löytää kehitysehdotuksia kohdeyritykselle.

Kyselyn sisältöä ei hyväksytetty etukäteen kohdeyrityksellä. Tällä toimintatavalla haluttiin välttää vastaajien ohjailua ja saada kyselystä mahdollisimman objektiivinen. Jälkikäteen pohdittuna kysely olisi voinut vastata vieläkin paremmin yrityksen tarpeisiin, mikäli se olisi käyty yhdessä etukäteen läpi. Kysely toteutettiin joulukuun puolessavälissä. Kyselyn olisi voinut myös ajoittaa hieman aikaisemmaksi, jolloin vastaaminen ei olisi jäänyt mahdollisten joulukiireiden alle.

Samana työn pyörittely viikosta ja kuukaudesta toiseen toi omat haasteensa. Kun omaa tuotosta luki uudelleen ja uudelleen läpi, nousi väistämättä silloin tällöin mieleen kysymys ”Onkohan tässä mitään tolkkua?”. Tästä syystä työ luetutettiin aika ajoin läpi ulkopuolisella, asiaan perehtymättömällä taholla. Näin varmistettiin tekstin eteneminen johdonmukaisesti ja ymmärrettävästi. Sparraaminen loi varmuutta omaan osaamiseen. Myös opinnäytetyönohjaajan kanssa käydyt keskustelut selkeyttivät ajatuksia ja kannustivat eteenpäin.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi oli vaativa. Opinnäytetyö on iso kokonaisuus ja se oli minulle kokemuksena uusi. Ennen aloitusta työmäärä tuntui suurelta ja sitä se olikin. Pilkkomalla prosessin pienemmiksi paloiksi, työn tekeminen osoittautui kuitenkin hallittavissa olevaksi kokonaisuudeksi. Luonnollisesti paljon aikaa kului yleisesti tiedonhakuun, aineiston läpikäyntiin ja teknisten yksityiskohtien varmisteluun. Mikäli opinnäytetyön kaltainen projekti olisi ajankohtaista tehdä uudestaan, tekisi kokemus prosessista varmasti joutuisamman. Toki näin laajan työn ajoittaminen muualle kuin esikoisen vauvavuoteen olisi voinut myös jouduttaa työn etenemistä.

Opinnäytetyö vaati aikatauluttamista. Toimivin ratkaisu aikataulujen suhteen oli jättää niihin tarpeeksi liikkumavaraa. Työ myös jaksotettiin alusta alkaen pidemmälle aikajänteelle henkilökohtaisen elämän muiden vaatimusten vuoksi. Työn tuomaa stressiä vähensi huomattavasti, kun mikään deadline ei ollut kiveen hakattu. Luonteelleni ominaisempaa olisi kuitenkin ollut toteuttaa työ huomattavasti nopeammassa ja tiiviimmässä aikataulussa. Välillä pitkäksi venähäneet tauot työskentelyssä hidastivat seuraavan työstökerran vauhtiin pääsemistä, kun oli ensin selvitettävä itselleen mitäs sitä olikaan tehty ja mihin jääty. Pitkistä tauoista oli myös hyötyä. Edellisen kerran haasteet ratkesivatkin lähes itsestään, kun niihin oli saanut hieman etäisyyttä. Opinnäytetyö oli alustavasti tarkoitus saada valmiiksi tammikuun 2024 loppuun mennessä tai viimeistään saman vuoden keväänä. Työharjoittelun ajankohdan aikaistuminen lykkäsi työn valmistumisen tammikuulta maaliskuulle.

Yhteistyö toimeksiantajayrityksen kanssa sujui vaivattomasti läpi opinnäytetyöprosessin. Yhteydenpito oli sujuvaa ja sain tukea tarvittaessa. Viestintää käytiin sähköpostilla ja kasvotusten. Kohdeyrityksessä oltiin kiinnostuneita työn etenemisestä ja valmistumisesta. Ennen työn lopullista palautusta, sen luki läpi kolme yrityksen eri tason edustajaa. Saamani palautteen perusteella opinnäytetyö oli kokonaisuutena hyvä ja selkeä. Tekstiä oli helppo seurata ja tutkimustulokset olivat asetettu ymmärrettävään muotoon. Toimeksiantaja oli tyytyväinen saamiinsa konkreettisiin kehitysehdotuksiin ja aikoo toteuttaa niitä lähitulevaisuudessa.

Läpi työn vaivanneesta huijarisyndroomasta huolimatta, opinnäytetyötä voidaan mielestäni pitää onnistuneena kokonaisuutena. Sain paneutua syvällisesti itseäni aidosti kiinnostaviin asioihin ja koen henkilökohtaisesti oppineeni prosessin aikana paljon. Ymmärsin, kuinka laajoja ja moniulotteisia kokonaisuuksia perehdytys ja työturvallisuus ovat. Yhden opinnäytetyön toteutuksen pohjalta en voi kutsua itseäni vielä kummankaan alueen ammattilaiseksi, mutta vahva pohja on luotu.

Tutkimuksen tekeminen oli minulle uutta. Opinnäytetyö antoi hyvät perustiedot tutkimuksen teosta. Olen tyytyväinen, että hyödynsin työssä sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Näin pääsin tutustumaan kumpaankin. Mikäli tulevaisuudessa on tarve tehdä tutkimuksia, onnistuu niiden tekeminen nyt, kun taustalla vaikuttavat asiat ovat tulleet tutuiksi.

Erittäin tärkeää työn onnistumisen kannalta on myös se, että toimeksiantajayritykselle pystyttiin tuottamaan tietoa toiminnan nykytilasta, sekä tarjoamaan kehitysehdotuksia tulevaisuuteen. Opinnäytetyön sisällön ja kehitysehdotusten perusteella, minulle tarjottiin harjoittelupaikkaa toimeksiantajayrityksestä. Pääsin siis itse viemään ehdottamiani toimenpiteitä käytäntöön suoraan kohdeyritykseen ja samalla hyödyntämään opinnäytetyöprosessin antamaa osaamista. Harjoittelun pääpainopisteinä ovat olleet perehdytysprosessin kuvaaminen ja materiaalia luominen tulevaisuuden digitaalisten oppimispolkujen pohjaksi. Työn teoriaviitekehityksen työstämisessä opituista tiedoista on ollut paljon hyötyä harjoittelussa.

LÄHTEET

- Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Työturvallisuuskeskus 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#Käsitteet-ja-perehdyttamisen-vaiheet>. Viitattu 17.10.2023.
- Anttonen, Minna 2018. Taitava alainen. *Insinööri-lehti* 3.1.2018. Verkkojulkaisu. <https://insinööri-lehti.fi/tasta-on-kysymys/taitava-alainen/>. Viitattu 26.2.2024.
- Eklund, Anniina 2018. Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Hollnagel, Erik 2014. *Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management*. E-Kirja. Englanti: Taylor & Francis Group. Viitattu 8.1.2024.
- Hyppänen, Riitta 2013. *Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä*. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 20.11.2023.
- ISO 2018. Occupational health and safety ISO 45001. PDF-tiedosto. Julkaistu 19.2.2018. <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100427.pdf>. Viitattu 1.3.2024.
- Joki, Maritta 2018. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Kauppakamari.
- Juhila, Kirsi julkaisuaika tuntematon. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa *Laadullinen käsikirja*. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 15.11.2023.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2008. *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Työturvallisuuskeskus: Helsinki.
- Kiwa julkaisuaika tuntematon a. 6 askelta kohti parempaa turvallisuuskulttuuria. Verkkojulkaisu. <https://kiwaimpact.com/ajankohtaista/6-askelta-kohti-parempaa-turvallisuuskulttuuria/>. Viitattu 10.2.2024.
- Kiwa julkaisuaika tuntematon b. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sertifiointi (ISO 45001). Verkkojulkaisu. https://www.kiwa.com/fi/fi/palvelumme2/sertifiointi-arviointi-ja-todentaminen/tyoterveys-ja-tyoturvallisuusjarjestelman-sertifiointi-iso-45001/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAloavBhBOEiwAbtAJO3VAWqpkdTtBHmBypA4nnHjfd73uXX24Y5mRHPbX3pL8MhB5L9OA8BoCLOIQAvD_BwE. Viitattu 1.3.2024.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. *Perehdyttämisen pelikenttä*. Tampere: Juvenes Print.
- Kupias, Päivi, Peltola, Raija & Pirinen, Jorma 2014. *Esimies osaamisen kehittäjänä*. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 30.12.2023.
- Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 1171/2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221171>. Viitattu 30.12.2023.
- Mannermaa, Katri 2022. *Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja*. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 8.11.2023.
- Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritakoski, Jarmo 2015. *Kehittämistyön menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 13.11.2023.
- Pirinen, Helka 2023. *Esihenkilö muutoksen johtajana*. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 30.12.2023.

- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html. Viitattu 5.2.2024.
- Saloheimo, Jorma 2016. Työturvallisuus Perusteet, vastuu ja oikeusturva. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 19.11.2023.
- SFS julkaisuaika tuntematon. ISO 45001 Työterveys- ja työturvallisuusjohtaminen. Verkkojulkaisu. <https://sfs.fi/standardeista/tutustu-standardeihin/suositut-standardit/iso-45001-tyoterveys-ja-tyoturvallisuusjohtaminen/>. Viitattu 1.3.2024.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E- kirja. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi 2018. Viitattu 8.11.2023.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. Viitattu 10.1.2024.
- Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 9.1.2024.
- Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon a. Riskien hallinta. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>. Viitattu 29.12.2023.
- Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon b. Työsuojelupäällikkö. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojelupaallikko>. Viitattu 29.12.2023.
- Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon c. Työsuojeluvaltuutettu. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>. Viitattu 29.12.2023.
- Työsuojelu.fi julkaisuaika tuntematon d. Työsuojelutoimikunta. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojelutoimikunta>. Viitattu 29.12.2023.
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>. Viitattu 20.3.2024.
- Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Työsuojelu on yhteistoiminta. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/>. Viitattu 26.2.2024.
- Työturvallisuuslaitos julkaisuaika tuntematon. Työturvallisuuden tavoitteellinen johtaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/tyoturvallisuuden-kehittaminen/tyoturvallisuuden-tavoitteellinen-johtaminen>. Viitattu 11.1.2024.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 17.10.2023.
- Työturvallisuuspakki julkaisuaika tuntematon. Turvallisuustavoitteet ja -mittarit. Verkkojulkaisu. <https://tyoturvallisuuspakki.fi/turvallisuustavoitteet-ja-mittarit/>. Viitattu 29.12.2023.
- Valtioneuvoston oikeuskansleri julkaisuaika tuntematon. Ilmoittajansuojelu. Verkkojulkaisu. <https://oikeuskansleri.fi/tietoa-ilmoittajansuojelusta>. Viitattu 9.1.2024.
- Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 5.11.2023.
- Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Tampere: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 1352/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 10.2.2024.

LIITE 1: HAASTATTELUN RUNKO

PEREHDYTTÄMINEN:

- Kuinka perehdyttäminen tällä hetkellä tapahtuu, kauan kestää ja kuka siitä vastaa?
- Missä perehdytys tapahtuu? Yrityksen omat tilat / Asiakkaan tilat.
- Millaista perehdytysmateriaalia on käytössä?
 - Onko työntekijöiden käytettävissä perehdytyksen jälkeen?
 - Milloin se on päivitetty? Miten usein päivitetään?
 - Onko eri toiminta-alueille oma materiaali?
- Kuinka perehdytyksen onnistumista seurataan?

TYÖTURVALLISUUS:

- Miten työturvallisuudesta huolehditaan?
 - Henkilönsuojaimet, turvallisuuskoulutukset?
- Miten työturvallisuuden toteutumista seurataan? Riskinarviointi?
- Miten työturvallisuuteen liittyvistä asioista viestitään?
- Miten mahdollisiin puutteisiin/rikkeisiin/läheltä piti- tilanteisiin puututaan?
 - Paljonko rikkeitä tapahtuu/puutteita ilmenee?
- Mahdollisten työtapaturmien määrä?
- Poissaolojen määrä johtuen työtapaturmista?
- Työntekijöiden oma ilmoittaminen/havainnointi? Miten?

LIITE 2: WEBPROPOL KYSELY

1. Työkokemus Pro-Tot Oy:ssa.
 - a. alle 1 vuosi
 - b. 1–3 vuotta
 - c. 4–6 vuotta
 - d. yli 6 vuotta
2. Osasto, jolla työskentelen:
 - a. Asennus
 - b. Valmistus
 - c. Service
3. Minut perehdytettiin yrityksen toimintaan, käytäntöihin ja arvoihin.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
4. Minut perehdytettiin työtehtäviini.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
5. Kuinka kauan perehdytys kesti?
Avoin vastaus
6. Perehdytys oli mielestäni riittävä.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
7. Tiedän kenen puoleen kääntyä, mikäli tarvitsen apua työssäni.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
8. Työnkuvani on selkeä.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
9. Miten perehdytystä voitaisiin mielestäsi parantaa Pro-Tot Oy:ssa?
Avoin vastaus

10. Työympäristö on mielestäni turvallinen.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
11. Koen voivani tehdä työni turvallisesti.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
12. Työnantaja huolehtii työturvallisuudesta riittävällä tasolla.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
13. Työvälineet, -laitteet ja -koneet ovat ajantasaisia ja turvallisia käyttää.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
14. Olen havainnut puutteita tai rikkomuksia työturvallisuudessa viimeisen vuoden aikana.
 - a. Kyllä
 - b. En
15. Ole ilmoittanut havaintoni eteenpäin.
 - a. Kyllä, joka kerta
 - b. Kyllä, joskus
 - c. En
16. Ilmoitukseeni reagoitiin.
 - a. Kyllä, joka kerta
 - b. Kyllä, joskus
 - c. Ei reagoitu
17. Työnantajan turvallisuusvaatimukset ovat selkeät.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä
18. Noudatan työnantajan antamia turvallisuusohjeita.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Osittain eri mieltä
 - c. Osittain samaa mieltä
 - d. Täysin samaa mieltä

19. Missä tilanteissa olet jättänyt ohjeita noudattamatta ja miksi?

Avoim vastaus

20. Minulle on sattunut työtaturma viimeisen vuoden aikana.

- a. Kyllä
- b. Ei

21. Minulle on sattunut läheltä piti -tilanne viimeisen vuoden aikana.

- a. Kyllä
- b. Ei

22. Työni ei ole liian kuormittavaa

- a. Täysin eri mieltä
- b. Osittain eri mieltä
- c. Osittain samaa mieltä
- d. Täysin samaa mieltä

23. Olen suorittanut hätäensiapukurssin.

- a. Kyllä
- b. Ei

24. Miten työturvallisuutta voitaisiin mielestäsi parantaa Pro-Tot Oy:ssä.

Avoim vastaus

LIITE 3: PEREHDYTYSPROSESSI

Ennen työntekijän aloitusta

- Tarvittavien käyttäjätunnusten luominen/avaaminen
- Tarvittavien työvälineiden hankinta
- Avainten teettäminen

Ensimmäinen päivä

- Yritys
 - o Toimiala, historia
 - o Missio, visio, strategia ja arvot
 - o Organisaatorakenne
 - o Tärkeimmät sidosryhmät
 - o Yrityksen toimitilat (tuotanto, toimisto, sosiaalilat, pukuhuoneet, hätäuloskäynnit, kokoontumispaikka)
 - o Henkilöstö, lähimmät kollegat
- Työsuhteen yleiset asiat
 - o Toimenkuva, työntekijän vastuut ja velvollisuudet
 - o Työaika ja työajanseuranta
 - o Palkka-asiat
 - o Työterveyshuolto (kuka tarjoaa, mitä sisältää), mahdollinen terveystarkastus
 - o Lomat, poissaolot, tauot työaikana
 - o Henkilöstöedut
 - o Työsopimuskohtaiset asiat (koeaika, sivutoimiset työt)
 - o Varhaisen tuen malli, päihdeohjelma
- Käytännön asiat
 - o Avaimet ja kulkuluvat
 - o Puhelin, tietokone ja käyttäjätunnukset
 - o Työvaatteet, henkilösuojaimet
 - o Työturvallisuuskortti ja muut tarvittavat kortit
 - o Tuleva työkohde
 - o Työnohjaaja
 - o Sisäinen viestintä

Ensimmäinen viikko

- Työn aloitus työnohjaajan kanssa
- Turvallisuusvaatimukset
 - o Työn turvallinen suorittaminen
 - o Vaatetus, henkilösuojaimet
 - o Työkoneiden/laitteiden turvallinen käyttö
 - o Ergonomia
 - o Toiminta häiriötilanteissa

- Oman toimenkuvan kytkeytyminen organisaatioon
- Sähköiset järjestelmät (intranet, työajanseuranta, toiminnanohjausjärjestelmä ym.)
- Tutustuminen työyhteisöön
- Vaarojen/riskien arviointi päivittäisessä työssä
- Turvallisuushavainnoista ilmoittaminen
- Toimiminen työpaikalla ja asiakaskohteissa
- Viestintä ja graafinen ohjeistus
- Työsuojelu
- Siisteys ja järjestyksen ylläpito

Ensimmäinen kuukausi

- Osaamisen seuranta ja varmistaminen
- Työntekijän henkilökohtaiset vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet
- Eettinen ohjeistus
- Ympäristöasiat
- Pelastussuunnitelma

Perehdytyksen päättyminen esimerkiksi koeajan päättyessä

- Perehdytyksen onnistumisen seuranta ja arviointi (palautekeskustelu)
- Perehdytysprosessin kehittäminen
- Työsuhteen jatkuminen tai työsuhteen purkaminen
- Työntekijän sopeutuminen osaksi työyhteisöä ja yritystä
- Työntekijän jatkokoulutus

LIITE 4: PEREHDYTYKSEN SEURANTA -LOMAKE

Työntekijä:	
Työsuhteen aloitus pvm:	
Osasto:	
Toimenkuva:	
Esihenkilö:	
Pvm:	

Koetko saaneesi riittävästi ohjausta työntekoon? Missä toivoisit saavasi lisäohjausta?

Koetko saaneesi riittävästi palautetta työstäsi?

Asteikolla 1–5, kuinka motivoivaksi koet työsi? Mitkä asiat motivoivat sinua? Mitkä asiat laskevat motivaatiotasi?

Miten olet sopeutunut osaksi työyhteisöä ja sisäistänyt yhteiset pelisäännöt?

Missä asioissa koet esihenkilösi/työnohjaajasi onnistuneen? Miten hän voisi kehittää toimintaansa?

Miten perehdytysprosessia voitaisiin mielestäsi kehittää tulevaisuudessa?