

# Perehdyttämisen hyödyt betonituoteteollisuudessa

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Veikko Juvonen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 25	Valmistumisaika 2024
Työn nimi <b>Perehdyttämisen hyödyt</b> Betonituoteteollisuudessa		
Tutkinto ja koulutusala Rakennusmestari (AMK)		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille perehdyttämisestä saatavia hyötyjä ja tarkastella niiden vaikutuksia yritykseen, työntekijään ja työyhteisöön ja yhdenmu- kaistaa toimipisteen perehdyttäminen.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin perehdyttämistä, perehdyttämiskäytäntöjä ja niistä saatuja hyötyjä yleisellä tasolla. Kaikki hyöty mitä perehdyttämisestä saadaan, on myös käy- tettävissä betonituoteteollisuudessa. Perehdyttäminen on kokonaisuus, josta hyötyvät niin uusi työntekijä, työyhteisö ja työnantaja.</p> <p>Perehdyttämisohjelmaa laadittaessa käytettiin hyväksi olemassa olevaa kirjallisuutta sekä työpaikalta saatavaa tietoa. Perehdyttäminen kannattaa suunnitella aina yksikön tarpeiden mukaan. Perehdyttämiseen kannattaa sisällyttää myös jossain muodossa psykososiaalisten riskien tunnistamista yhdessä työterveyshuollon kanssa sillä psyko- sosiaaliset kuormitustekijät kulkevat käsi kädessä työhyvinvoinnin kanssa.</p>		
Asiasanat Perehdyttäminen, perehdyttämisohjelma, betonituoteteollisuus,		

## Abstract

Author(s) Veikko Juvonen	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2024
	Number of Pages 25	
Title of Publication <b>Benefits of the job orientation</b> In the Concrete product industry		
Degree, Field of Study Bachelor of Construction Management		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract <p>The aim of this thesis was to highlight the benefits of orientation and examine their effects on the company, the employee, and the work community and harmonizes the orientation of the office.</p> <p>In the thesis, familiarization, familiarization practices and the benefits obtained from them were studied at a general level. All the benefits that can be obtained from the training are also available in the concrete product industry. Orientation is a whole that benefits both the new employee, the work community, and the employer.</p> <p>When creating the orientation program, I made use of existing literature and information from the workplace. Orientation should always be planned according to the needs of the unit. The orientation should also include some form of identifying psychosocial risks together with occupational health care, because psychosocial stress factors go hand in hand with occupational well-being.</p>		
Keywords Job orientation, Orientation Program, Concrete product industry		

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Perehdyttämiseen liittyvät lait .....	2
2.1	Työturvallisuuslaki .....	2
2.2	Työsopimuslaki .....	4
2.3	Yhdenvertaisuuslaki .....	4
2.4	Lain noudattaminen .....	5
3	Perehdyttäminen .....	6
3.1	Perehdyttämisen periaatteet .....	6
3.2	Perehdyttämisen tavoitteet ja kohteet .....	7
3.3	Perehdyttämisen osa-alueet .....	7
4	Perehdyttämisen viisi askelta .....	9
4.1	Perehdyttämisen vaiheet .....	9
4.2	Hyvän perehdyttämisen tunnuspiirteitä .....	11
4.3	Tavoitteiden yhdistäminen .....	11
5	Psykososiaalinen kuormitus .....	13
6	Työtehtävät betonituotetehtaalla .....	16
7	Perehdyttämisen hyödyt työnantajalle .....	19
8	Perehdyttäminen uuden työntekijän näkökulmasta .....	21
9	Yhteenveto ja pohdinta .....	23
	Lähteet .....	25

## 1 Johdanto

Työntekijän perehdyttäminen on osa onnistunutta työvoimanhallintaa ja toiminnan tehokkuutta. Opinnäytetyössä pyritään korostamaan perehdyttämisen merkitystä ja sen tuomia hyötyjä. Betonituoteteollisuus on yksi tärkeimmistä rakennusalaista tukevista aloista, ja sen menestyksen perusta on ammattitaitoisten ja pätevien työntekijöiden varassa.

Työskentelen betonielementtitehtaassa työnjohtajana ja olen kiinnittänyt huomiota uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessiin. Prosessissa on joitakin asioita, jota voidaan kehittää ja parantaa. Tässä opinnäytetyössä keskitytään perehdyttämisen hyötyihin elementtitehtaalla, tämän opinnäytetyön yhteydessä laadin perehdyttämissuunnitelman. Tehtaalla on jo ennestään tietynlainen perehdyttämiskäytäntö, jota hieman kehittämällä ja järjestelmällä siitä saadaan toimiva ja yhtenäinen kokonaisuus toimipisteelle. Tavoitteena on sujuvoittaa perehdyttämisprosessia.

Kiteen betonielementti tehtaalla työskentelee yhteensä neljäkymmentäkaksi työntekijää ja toimihenkilöä. Tehtaalla valmistetaan elementtejä betonituoteteollisuuteen. Kiteen tehdas on osa Ruduksen laajaa tehdasverkostoa Suomessa. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin vain Kiteen tehtaan perehdyttämisen kehittämiseen.

Perehdyttäminen on prosessi, jolla uudet työntekijät opastetaan ja valmistellaan työskentelemään tehokkaasti betonituotteiden valmistuksen ja käsittelyn parissa. Tavoitteena on, että perehdyttämishjelmasta saadaan esiin ne seikat, jotka ovat keskeisemmässä roolissa työnjohdon näkökulmasta betonielementtitehtaalla. Näitä ovat työturvallisuus, vastuullisuus, laatu, suoritusvarmuus sekä siisteys ja järjestys.

Uuden työntekijän perehdyttäminen on työnantajan lähiesimiehen vastuulla. Tämä vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Lähiesimiehen delegoidessa perehdyttämisen ja opastuksen työhönopestajalle, säilyy vastuu kuitenkin aina esimiehellä.

Työnjohtajan kannalta hyvin perehdytetty työntekijä tuo tuotannollista varmuutta. Tämä puolestaan vähentää päivittäistä stressiä työnjohdolta. Hyvin toteutettu perehdytys on sijoitus, joka maksaa itsensä takaisin pitkällä aikavälillä. Kun kaikki työntekijät ovat ymmärtäneet yrityksen säännöt ja heihin kohdistuneet odotukset työtehtävissä, konfliktit ja väärinkäsitykset ovat epätodennäköisempiä, ja työnjohto voi keskittyä omaan perustehtäväänsä tehtaassa.

## 2 Perehdyttämiseen liittyvät lait

### 2.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tavoitteena on parantaa työpaikkojen ympäristöä ja olosuhteita varmistakseen työntekijöiden työkyvyn säilymisen ja suojellakseen heitä työtapaturmilta, ammattitaudeilta ja muilta työstä ja työympäristöstä johtuvista haitoista. (Työturvallisuuslaki Luku 1, §1)

Yritykset osoittavat kasvavaa kiinnostusta yhteiskuntavastuuseen, joka perustuu lainsäädäntöön. Tämä tarkoittaa sitä, että vastuullinen yritys ei pelkästään noudata lakia, vaan ottaa huomioon myös muita laajempia näkökohtia toiminnassaan. Yrityksen yhteiskuntavastuu käsittää taloudellisen, sekä ympäristö- ja sosiaalisen vastuun, joissa sosiaalinen vastuu liittyy muun muassa henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin. Hyvin hoidettu yhteiskuntavastuu varmistaa yrityksen pitkäjänteisen kannattavuuden, maineen ja kehittymisen. Hyvä yrityskansalainen yhdistää liiketoimintatavoitteensa vastuulliseen toimintaan, mukaan lukien työntekijöiden kohtelun. (Kupias & Peltola 2009, 14.)

Työlainsäädäntö asettaa velvoitteita työnantajalle työntekijöiden perehdyttämisen ja koulutuksen suhteen. Tämä ilmenee erityisesti työsopimuslaista, työturvallisuuslaista ja yhteistoimintalaista. Työlainsäädännön tavoitteena on suojella työntekijöitä ja varmistaa heidän sopeutumisensa työympäristöön. Yhteistoimintalaki korostaa dialogista perehdyttämistä ja neuvotteluvollisuutta työnantajan ja työntekijän välillä. Säännösten ja sopimusehtojen huolellinen noudattaminen on tärkeää, sillä se lisää luottamusta ja tukee yrityksen mainetta työnantajamarkkinoilla. Näin ollen huolellisesti hoidettu perehdyttäminen ei ainoastaan tue yrityksen strategian toteutumista, vaan myös edistää hyvää ja reilua mainetta työnantajana. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

#### **Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite**

Työnantajan on vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla, ja hänellä on velvollisuus toteuttaa tarvittavia toimenpiteitä tämän varmistamiseksi. Tämä sisältää huomioimisen työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät tekijät sekä työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet. Erityisesti on otettava huomioon, että yksilölliset tekijät voivat vaatia räätälöityjä työturvallisuustoimia työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseen. Työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijöistä rajoittavat tekijät sisältävät poikkeukselliset ja ennakoimattomat tilanteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä odottamattomat tapahtumat, joiden vaikutuksia ei olisi voitu välttää riippumatta toteutetuista turvatoimista. Työnantajan on otettava käyttöön tarvittavat toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi, mukaan lukien suunnittelu, valinta, mitoitus ja toteutus. Toimenpiteitä

suunnitellessaan työnantajan on pyrittävä noudattamaan seuraavia periaatteita. Näitä ovat vaara- ja haittatekijöiden poistaminen tai korvaaminen vähemmän vaarallisilla ja haitallisilla sekä yleisten työsuojelutoimenpiteiden toteuttaminen ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. Työnantajan on myös jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta ja työntekijöiden terveyttä sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta. (Työturvallisuuslaki Luku 2, §8)

Työnantajan tehtävänä on kehittää ohjelma työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tukemiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tämä ohjelma kattaa työpaikan tarpeet parannettaessa työoloja ja huomioitaessa työympäristön vaikutuksia (työsuojelun toimintaohjelma). Näiden toimintaohjelmasta johdettujen turvallisuuden ja terveyden edistämisen sekä työkyvyn ylläpitämisen tavoitteiden tulee ohjata työpaikan kehittämistoimia ja suunnittelua. Näistä tavoitteista on neuvoteltava yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. (Työturvallisuuslaki Luku 2, §9)

### **Työntekijän yleiset velvollisuudet**

Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, jotka kuuluvat tämän toimivaltaan. Lisäksi hänen on pidettävä huolta työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä ylläpitämällä asianmukaista järjestystä, siisteyttä sekä osoittamalla huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän tulee työskennellä kokemuksensa, saamansa koulutuksen ja ammattitaitonsa perusteella huolehtien omasta sekä muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä parhaansa mukaan. Työntekijän tulee välttää työpaikalla sellaista käytöstä, joka häiritsee muita työntekijöitä tai aiheuttaa heille turvallisuus- tai terveystarpeita. (Työturvallisuuslaki Luku 4, §18)

Työntekijän on heti ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan työolosuhteiden, työmenetelmien, koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten tai muiden laitteiden vioista ja puutteista, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden. Työntekijän on omien taitojensa ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet sekä ilmoitettava niistä, vaikka olisi itse korjannut ne. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle toimenpiteistä, joita on tehty tai suunnitellaan asiassa. Jos työskentely tapahtuu toisen henkilön kodissa tai vastaavissa olosuhteissa, ilmoitus tehdään myös tilan omistajalle tai haltijalle, jos mahdollista. Tarkemmat ohjeet ilmoitusvelvollisuudesta annetaan tarvittaessa valtioneuvoston asetuksella. (Työturvallisuuslaki Luku 4, §19)

## 2.2 Työsopimuslaki

Työsopimus voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Se pysyy voimassa toistaiseksi, ellei erityistä syytä ole tehdä sitä määräaikaiseksi. Mikäli työnantaja solmii määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä, se tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Mikäli työnantaja tarvitsee työvoimaa pysyvästi, toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, kun näiden työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto viittaa siihen, että työvoimaa tarvitaan vakinaisesti. (Työsopimuslaki Luku 1, §3)

Työsuhteen alussa työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta, joka kestää enintään kuusi kuukautta. Koeaikana työntekijä voi olla poissa työstä esimerkiksi työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi. Tällöin työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella jokaista 30 kalenteripäivän poissaoloa kohden. On tärkeää, että työnantaja ilmoittaa työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. (Työsopimuslaki Luku 1, §4)

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on maininta koeajasta, työnantajan on kerrottava työntekijälle tästä määräyksestä työsopimusta solmittaessa. Koeaikana työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. On kuitenkin tärkeää, että purkuperusteet eivät ole syrjiviä tai muutoin epäasiallisia koeajan tarkoituksen kannalta. Lisäksi työnantajan on noudatettava ilmoitusvelvollisuuttaan, jotta työsopimuksen purkaminen on pätevä. (Työsopimuslaki Luku 1, §4)

Työnantajan on otettava huomioon työntekijöiden väliset suhteet ja edistettävä hyviä työyhteisösuhteita. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi selviytyä työstään myös silloin, kun yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmää muutetaan tai kehitetään. Työnantajan tulisi myös tukea työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan kykijensä mukaan (Työsopimuslaki Luku 2 §1)

## 2.3 Yhdenvertaisuuslaki

Työnantajan on tarkasteltava, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla ja otettava huomioon työpaikan tarpeet. Tämän jälkeen on kehitettävä työolosuhteita ja niitä toimintatapoja, joita käytetään henkilöstön valinnassa ja päätöksenteossa, ottaen huomioon työympäristö, resurssit ja muut olosuhteet. Kaikkien edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksen mukaisia ja oikeassa suhteessa.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämän suunnitelman toteutusta ja vaikutusta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamusmiehellä tai, mikäli tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa määritellyllä luottamusvaltuutetulla tai muulla henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimenpiteiden suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietoa siitä, mitä toimenpiteitä työnantajan edustaja on toteuttanut yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Saman oikeuden saa myös työsuojeluvaltuutettu. (Yhdenvertaisuuslaki Luku 2, §7)

Yhtiössä on myös käytössä työntekijöiden hyvinvointiohjelma, jonka tarkoituksena on keskittyä joihinkin taikka kaikkiin seuraavista.

- Sydämen ja verenkierron terveys esimerkiksi: verenpaineenmittauksen tarjoaminen.
- Työelämän tasapaino / mielenterveys: tiedon ja tuen tarjoaminen.
- Kroonisten sairauksien ehkäisy: tiedon ja testien tarjoaminen esimerkiksi, diabetes.
- Terveellinen ravinto: tiedon ja tuen tarjoaminen.
- Liikuntaohjelmat: tiedon ja tuen tarjoaminen.

Toimipisteellä on käytössä Influenssarokote-kampanja, jokaisessa yhtiössä/yksikössä on varmistettava, että työntekijällä on mahdollisuus saada niin halutessaan rokote.

## 2.4 Lain noudattaminen

Työlainsäädännön noudattaminen on tärkeää, koska se suojaa työntekijää ja varmistaa oikeudenmukaisen toiminnan työpaikoilla. Laittomasta toiminnasta voi seurata erilaisia haittoja ja ongelmia, kuten työtaisteluita. Työlainsäädännön noudattaminen on tärkeää kaikille työntekijöille, mukaan lukien vakinaiset, määräaikaiset, etätyöläiset ja vuokratyöntekijät.

Valvontaa suorittavat muun muassa esimiehet, työsuojeluviranomaiset, luottamusmiehet, ja työsuojeluvaltuutetut. Epäonnistuminen työlainsäädännön noudattamisessa voi johtaa suuriin menetyksiin, kuten työntekijöiden lähtöön ja tuottavuuden laskuun. Huolellinen perehdyttäminen on tärkeää työntekijöiden onnistumisen kannalta ja yrityksen menestyksen tukemiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

### 3 Perehdyttäminen

#### 3.1 Perehdyttämisen periaatteet

Perehdyttämisen periaatteet ovat tärkeitä uusien työntekijöiden sujuvan ja tehokkaan organisaation integroitumisen varmistamiseksi. Perehdyttäminen tulee olla suunniteltua ja järjestelmällistä. Se tulee aloittaa heti työsuhteen alussa ja sisältää selkeän aikataulun ja tavoitteet. Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon yksilölliset tarpeet ja taustat. Uusien työntekijöiden osaaminen, kokemus ja oppimistyyli voivat vaihdella ja perehdyttäminen tulisi olla joustavaa näiden tekijöiden suhteen. Perehdyttämistä jatketaan niin kauan, kunnes perehdytettävä sekä työnantajan edustaja ovat yhtä mieltä perehdytyksen onnistumisesta.

Perehdytysprosessin keskeiset vaiheet alkavat jo ennen työntekijän työssä aloitusta, kun suunnitellaan perehdytysohjelma. Perehdytyksen vähimmäisvaatimuksena on käydä läpi työpaikan toiminta ja tavoitteet, työnteon välineet sekä työntekijän tehtävät ja niihin liittyvät tavoitteet. Lisäksi on käsiteltävä työsuhteen perusasiat sekä työturvallisuuden ja työterveyteen liittyvät aiheet. Työtehtäviin liittyvä perehdytys tulee suorittaa aina tarvittaessa, esimerkiksi tehtävien muuttuessa. Kokonaisuudessaan perehdytysprosessi jatkuu pidempään kuin ensimmäiset 2–4 viikkoa ja siihen voidaan sisällyttää muun muassa työntekijän osaamisen kehittämistä. (Piilo- osaajat 2024)

Perehdytys on prosessi, jossa uudet työntekijät oppivat uusia asioita ja soveltavat niitä käytännössä. Tehokas perehdytys edistää organisaation ja uuden työntekijän välistä vuorovaikutusta, mahdollistaen kysymysten esittämisen ja vastausten saamisen. On tärkeää, että perehdytyksen osapuolet tuntevat toisensa hyvin, jotta he voivat ymmärtää toistensa tarpeita ja odotuksia.

Perehdyttäminen ja työhönopastus ovat usein sekoitettuja käsitteitä, mutta niillä on erilaiset painotukset. Työhönopastus keskittyy nimenomaan työtehtävien suorittamiseen ja työn tekemiseen. Se on käytännönläheistä ohjausta, jossa opetetaan konkreettisia työvaiheita. Toisaalta kokonaisvaltainen perehdyttäminen on laajempi käsite. Se sisältää paitsi työhönopastuksen myös muun tärkeän tiedon. Tämä voi kattaa yrityksen toimintatavat, organisaation rakenteen, työpaikan säännöt ja työyhteisön jäseniin tutustumisen. Tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta.

Vaikka perehdyttämisen sisältö olisi kunnossa, on tärkeää välttää asennetta, että ”kyllä työ tekijäänsä opettaa”. Tehokas perehdytys vaatii vuorovaikutusta ja avointa kysymysten esittämistä. Näin uusi työntekijä voi saada tarvitsemansa tuen ja ymmärtää paremmin organisaation toimintaa. Jos tässä epäonnistutaan eikä vuorovaikutusta ja dialogia onnistuta ylläpitämään, niin uusi työntekijä saattaa jo tässä vaiheessa miettiä kannattaako tähän

työpaikkaan panostaa ja sitoutua. Periaatteessa tässä vaiheessa on jo menetetty mahdollinen resurssi yrityksessä, vaikka uusityöntekijä olisikin päättänyt jäädä taloon, niin ainakin resurssien tuominen tuottavaan työhön hidastuu.

Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että perehdytettävä oppii omat työtehtävät ja yrityksen yhteiset toimintatavat ja käytänteet sekä löytää oman paikkansa työyhteisössä. Tällä varmistetaan, että uudesta työntekijästä saadaan mahdollisimman nopeasti riskitön ja tuottava työntekijä, joka on sopeutunut yrityksen työyhteisöön, toimintatapoihin ja käytänteisiin. (Työturvallisuuskeskus 2024 a)

### 3.2 Perehdyttämisen tavoitteet ja kohteet

Perehdyttämisen merkitys betonituoteteollisuudessa näkyy monilla tavoin. Esimerkiksi betonituotteiden valmistus ja käsittely vaatii erityistä tietoa ja taitoa, mitä ei voida opiskella missään kouluissa. Työntekijän tavoitteellisella perehdyttämisellä varmistetaan, että hän ymmärtää raaka-aineiden käsittelyn, betonituotteiden valmistusprosessin ja laadunvalvonnan perusteet. Tämä puolestaan vähentää inhimillisten virheiden riskiä ja parantaa tuotteiden laatua. Betonituoteteollisuus voi olla vaarallinen työympäristö, jossa työntekijät altistuvat erilaisille riskeille. Oikeanlaista perehdyttämistä noudattamalla voidaan vähentää työtapaturmien mahdollisuutta. Turvallisuusohjeiden ja käytäntöjen tarkka noudattaminen, josta ohjeet perehdytyksessä saadaan, voi pelastaa monelta työtapaturmalta ja parhaassa tapauksessa jopa henkeä uhkaavalta vahingolta, mikä puolestaan säästää yritykseltä suuria kustannuksia.

Perehdyttäminen kannattaa tehdä uusille työntekijöille, pitkään poissa olleille, alihankkijoille, työtehtävien muuttuessa, uusien laitteiden, koneiden käyttöön ottamisen yhteydessä ja työtapojen muuttuessa. (Työturvallisuuskeskus 2024 b)

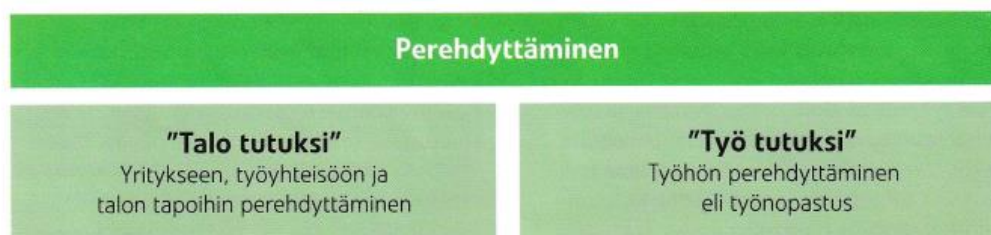
### 3.3 Perehdyttämisen osa-alueet

Perehdyttämisessä aiemmin keskityttiin pääasiassa työhön opastukseen. Laajempaa perehdyttämistä, joka sisältää yrityksen ja työyhteisön tuntemisen, ei pidetty yhtä tärkeänä aluksi, johtuen työympäristöjen vähäisestä monimutkaisuudesta. Myöhemmin sitä ei pidetty tarpeellisena, sillä tehtävät eivät vaatineet laajempaa yhteyttä työn suorittamiseksi. Käsi-työläisten ammattikuntalaitos vahvisti ammatti-identiteettiä Suomessa 1600–1800-luvulla, kun oppipojat kehittyivät oppijoina ja osajoina, samalla kasvatettiin itsetuntoa. Oppivuosien tavoitteena oli varmistaa yrittäjien taloudelliset edut ja tarjota kuluttajalle laadukkaita tuotteita. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Oppipoika ja kisällimallissa perehdyttäminen oli luonnollinen osa toimintaa, vaikka siitä ei perehdyttämisenä puhuttukaan. Kun systemaattinen ohjeistus puuttui niin opastus ei myöskään ollut kovin tasalaatuista.

Perehdyttämisen tueksi on tehty useita kirjoja, joista kannattaa ottaa esimerkkiä perehdyttämisen rungon muodostamiseen, ja niin kuin aiemmin todettiin, niin työhönopastukseen tarvitaan myös tulokkaasta jonkinlainen käsitys, että perehdyttäminen saadaan yksilöllistettyä uutta tulokasta kohtaan, huomioiden yksilölliset tarpeet.

Perehdyttäminen voidaan jakaa karkeasti kahteen osa-alueeseen; perehdyttämiseen ja työhönopastukseen. Pääsääntönä on, että perehdyttämisen suorittaa työnantajan edustaja ja työhönopastuksen, työhönopastaja ja työnantajan edustaja yhdessä. Kuvassa 1 lyhyesti esitettyinä perehdyttämisen peruseriaatteet (Kangas & Hämäläinen 2007, s. 2) Kuva 1.



Kuva 1 (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

### **Kokonaisvaltainen perehdytys**

Tärkeää on, että tulokas saa käsityksen yrityksestä, sen arvoista, toiminnasta, omistussuh-teista ja organisaatiosta. Uusi työntekijä tutustuu työtovereihin ja mahdollisesti asiakkaisiin saadakseen tarvittavaa tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista. Perehdytyksen tukena ovat mahdolliset resurssit, kuten tervetuloa -oppaat, toimintakertomukset, yritysesitteet, videot ja intranet. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

## 4 Perehdyttämisen viisi askelta

### 4.1 Perehdyttämisen vaiheet

Yksi yleisimmistä työopastuksen strategioista on viiden vaiheen lähestymistapa (Kangas & Hämäläinen 2007, s. 15). Tämä menetelmä on visualisoitu kuvassa 2.



Kuva 2 (Kangas & Hämäläinen 2007, 15.)

#### **Opetustilanteen aloittaminen**

On tärkeää oppimisen kannalta luoda myönteinen asenne ja motivaatio. Opastaja voi edistää tätä luomalla kannustavan ja luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen alusta alkaen, mikä helpottaa kysymysten esittämistä ja vastauksen saamista. Ensimmäinen vaihe sisältää aiheen ja oppimistavoitteiden selvittämisen sekä lähtötason arvioinnin. Esimerkiksi, jos opastuksen aiheena on työmenetelmä, jota opastettava on käyttänyt aiemmin, opastaja voi pyytää näyttämään tekemisen. Samalla opastaja voi arvioida sujumista. Jos opastettava hallitsee asian hyvin, aikaa ei tuhleta siihen enempää, vaan siirrytään seuraavaan aiheeseen. Jos puutteita ilmenee, opastajan kannattaa aloittaa opetus alusta varmistaakseen, että opastettava oppii asian kunnolla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 15.)

## **Opetus**

Toisessa vaiheessa tavoitteena on varmistaa, että opastettava saa kattavan kuvan tehtävistä ja siihen liittyvistä keskeisistä ohjeista ja säännöistä. Laaja kokonaisuus jaetaan osiin, ja opastaja ohjaa yhtä osaa kerallaan, sekä ottaa opastettavan mukaan keskusteluun ja tekemiseen mahdollisimman paljon. Opastaja varmistaa, että opastettava ymmärtää yhden vaiheen kokonaisuudessaan ennen kuin siirtyään seuraavaan. Perusteleminen tukee oppimista. Opastaja voi myös pyytää opastettavaa perustelemaan asioita. Liiallinen opastajan esillä olo voi haitata opastettavan pysymistä mukana. Kun opastaja ottaa opastettavan aktiivisesti mukaan, kysymällä, kuuntelemalla, kokeilemalla ja näyttämällä, hän pystyy samalla arvioimaan oppimisen edistymistä. Opastaja huomaa tarvittaessa heti, jos jokin asia on jäänyt epäselväksi tai siinä on korjattavaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 15.)

## **Mielikuvaharjoittelu**

Mielikuvaharjoittelu on menetelmä, joka auttaa kehittämään sisäisiä malleja ja ohjaamaan toimintaa automaattisesti. Se tapahtuu keskittymällä ajatuksissaan esimerkiksi tilanteeseen ja sen vaiheisiin, jota on harjoitellut aiemmin, ja kertomalla siitä ääneen tai mielessään. Tämä auttaa hahmottamaan tilanteen yksityiskohtaisesti ja kehittämään sisäisiä malleja toiminnan ohjaamiseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 16.)

## **Taidon kokeilu ja harjoittelu**

Taitojen oppiminen vaatii käytännön harjoittelua, ja taitoja kehitetään käytännön tekemisen kautta. Opastettava suorittaa koko työvaiheen alusta loppuun omassa tahdissaan, ja opastaja seuraa työskentelyä. Kun työ on valmis, opastettava arvioi ensin itse työn tuloksen ja sen jälkeen opastaja tekee oman arvionsa. Itsenäinen arviointi auttaa opastettavaa oppimaan myös oman työnsä arvioimista. Tämän jälkeen opastaja arvioi tuloksen ja perustelee mielipiteensä. Rakentavassa keskustelussa molemmat osapuolet saavat palautetta. Harjoittelu jatkuu tarpeen mukaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 16.)

## **Opitun varmistaminen**

Varmistaakseen että asia on opittu, opastettava osoittaa oppimansa tiedot ja taidot itsenäisesti, ja opastaja seuraa tilannetta tarvittaessa. Opastettava voi myös harjoitella taitojaan muissa samantapaisissa tilanteissa tai opettaa oppimaansa toiselle, jolloin nähdään, kuinka hyvin asia on opittu. (Kangas & Hämäläinen 2007, 16.)

## 4.2 Hyvän perehdyttämisen tunnuspiirteitä

Kun me valmennamme uusia perehdyttäjiä, niin usein kysymme heiltä: Millaista on hyvä perehdyttäminen? Miten se näkyy käytännössä? Saadaan yleensä hyvää tietoa siitä, millaisia kattavia kuvauksia hyvästä perehdyttämisestä annetaan. Osa vastauksista keskittyy perehdyttämisen laatuun ja siihen, mitä uudet työntekijät ovat siitä mieltä. Tyypillisiä vastauksia ovat: Perehdyttäminen räätälöidään sopimaan juuri kyseisen työntekijän tarpeisiin, perehdyttäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa, perehdyttäjä on pätevä ammattilainen tai uudet työntekijät ilmaisevat tyytyväisyytensä perehdytykseen antamalla positiivista palautetta. (Kupias & Peltola 2009, 112.)

Osa vastauksista kuvaa sitä, mitä uudet työntekijät oppivat tai oivaltavat perehdyttämisen kuluessa. Tyypillisiä vastauksia ovat: Uudet työntekijät todella omaksuvat uutta tietoa tai He osallistuvat aktiivisesti tiedonhakuun. He saavat kattavan käsityksen omasta roolistaan työssä, työyhteisöstään ja organisaatiostaan tai he tietävät, mistä hakea lisää informaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 112.)

Usein vastaukset hyvän perehdyttämisen tunnuspiirteistä kuvaavat sitä, millaista toiminnan muutosta perehdyttäminen saa aikaan. Tyypillisiä vastauksia ovat: Uudet työntekijät toimivat jatkossa työssään ja työyhteisössään itsenäisesti, he hankkivat jatkossa itse lisätietoa tai he toimivat työyhteisöjensä aktiivisina jäseninä. (Kupias & Peltola 2009, 112–113.)

Harvemmin kuitenkin tuodaan esille hyvän perehdyttämisen vaikutuksia koko työyhteisöön tai vielä harvemmin koko organisaatioon. Työyhteisön hyvää perehdyttämistä leimaa esimerkiksi se, että koko tiimi parantaa toimintatapojaan tai onnistunut perehdyttäminen innostaa koko työyhteisön arvioimaan ja parantamaan toimintaansa. (Kupias & Peltola 2009, 113.)

Organisaation sisäiset vaikutukset näkyvät taloudellisina seurauksina ja tukevana roolina organisaation ydintehtävässä sekä toiminnan laadun ylläpitämisessä ja parantamisessa. Nämä näkökulmat saattavat jäädä huomaamatta, kun tarkastellaan hyvän perehdyttämisen tunnusmerkkejä, mutta ne tulevat kyllä esiin, kun puhutaan perehdyttämisen hyödyistä. (Kupias & Peltola 2009, 113.)

## 4.3 Tavoitteiden yhdistäminen

Perehdytys ja johtaminen vaativat oikean tasapainon löytämistä eri tekijöiden välillä. Perehdytys on monitahoinen ja tilannesidonnainen ilmiö, jota ei voi lähestyä yksinkertaisilla toimintaohjeilla. On tärkeää ymmärtää hiljaista tietoa ja lukea tilannetta taitavasti perehdyttäessä, sillä ratkaisuvaihtoehtoja on aina useita riippuen tilanteesta ja ihmisistä.

Perehdyttämiseen liittyy monia eri osapuolia ja tavoitteita, joiden yhdistäminen on keskeistä. Yksi tärkeimmistä tavoitteista on yhteisön ja yksilön tavoitteiden yhdistäminen. Uudistava perehdyttäminen vaatii esimiehiltä kykyä hallita paradokseja ja näennäisiä ristiriitoja samanaikaisesti. Ryhmän toiminta kyky ja tavoitteet ovat ensisijaisia, mutta yksilön ainutlaatuisuus ja suunta tulee tunnistaa ja hyödyntää organisaatiossa parhaalla mahdollisella tavalla. Esimies, joka edistää uudistumista, tukee työntekijöiden perehtymistä organisaation toimintaan ja toisiinsa sekä panostaa itse työntekijöiden tuntemiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 250.)

Sitoutuminen on molemminpuolista. Henkilöstö ei yleensä sitoudu organisaatioon täysimääräisesti, ellei organisaation johto osoita selkeästi sitoutumista niin tavoitteisiin kuin henkilöstöön. Vakaa ja turvallinen työsuhte on harvoin taattu nykypäivänä. Organisaation on löydettävä keino osoittaa sitoutumista työntekijöihin, jotta työntekijät voivat sitoutua organisaatioon. Tärkeää on myös organisaation sitoutuminen työntekijän oppimiseen, kehittämiseen ja ammattitaidon kasvuun, mikä on olennaista työtätekeville. Paradoksaalisesti mitä enemmän yritys tarjoaa työntekijälle mahdollisuuksia muualle siirtymiseen, sitä todennäköisemmin työntekijä pysyy yrityksessä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 250.)

Organisaation kannattavuuden johtaminen on monipuolista, sillä samanaikaisesti voidaan vaikuttaa tehokkuuteen, laatuun, tuloksiin, osaamiseen ja työtyytyväisyyteen. Tämä tarjoaa arvokkaan tilaisuuden, jota ei kannata jättää käyttämättä. Usein yrityksessä, että yhteiskunnassa kehitetään asioita reagoimalla oireisiin ja niiden poistamiseen sen sijaan, että pureuduttaisiin ongelmien juurisyihin, niihin rakenteisiin ja yhteyksiin, joissa ongelmat alkavat. Pinnallinen kehitystyö ilmenee hätäohjelmina ja lyhytaikaisina kampanjoina. Todellinen ongelma ei kuitenkaan katoa, koska sen alkuperäistä syytä ei tiedetä tai ole tunnistettu eikä korjattu. Jossain tapauksissa yritetään ratkaista ongelmia samalla logiikalla, jolla ne ovat alun perin syntyneet. (Kjelin & Kuusisto 2003, 252.)

Perehdytys ei ole vain tapahtuma, vaan se perustuu organisaation arvoihin, visioihin ja strategiaan. Organisaation perusoletusten ymmärtäminen auttaa havaitsemaan piiloviestit perehdytyksessä. Laadukas perehdytys luo yrityksestä ammattimaisen kuvan ja osoittaa kiinnostusta uusista työntekijöistä kohtaan. Perehdytys voi olla selkeästi viestitty ohjelma, joka auttaa muokkaamaan organisaation toimintakulttuuria. (Kjelin & Kuusisto 2003, 252.)

## 5 Psykososiaalinen kuormitus

Haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi esiintyä kaikilla työpaikoilla, riippumatta toimialasta. Psykososiaalisten kuormitus tekijöiden kanssa työnantajan kannattaa olla heireillä, kun jokin näistä pääsee eskaloitumaan työyhteisössä, niin koko työyhteisö saattaa ruveta oireilemaan ja voimaan pahoin. Psykososiaaliseen kuormitukseen voidaan vaikuttaa jo perehdyttämisprosessissa. Perehdyttäjän täytyy tunnistaan alla mainittuja riskitekijöitä, ja ottaa huomioon perehdytettävän yksilölliset tarpeet. (Kuva 3).

Psykososiaaliset kuormitustekijät viittaavat työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin, jotka aiheuttavat haitallista kuormitusta työntekijöille. Nämä tekijät eivät ole yksilön henkilökohtaisia ongelmia, vaan ne kosketa koko työyhteisöä. (Työsuojelu 2024 a)



Kuva 3 (Työsuojelu 2024a.)

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät kuvaavat työn ominaisuuksia ja siihen liittyviä tehtäviä. Haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa:

- monotoninen työ
- työn rikkonaisuus
- pysyvä tarkkaavaisuuden ylläpito
- työn laadulliset vaatimukset
- ylimitoitettu informaationmäärä
- tiheät keskeytykset

- suuri vastuu
- jatkuva haastavien vuorovaikutustilanteiden toistuminen

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät viittaavat työn suunnitteluun, organisointiin ja työtehtävien jakamiseen työpaikalla. Näihin kuuluu myös huolenpito työn tekemisen edellytyksistä. Esimerkkejä haitallisista kuormitustekijöistä ovat:

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aika painen työhön liittyen
- haitalliset tekijät, jotka johtuvat työajoista, kuten vuorotyö, yötyö, työaikaan liittyvä sitoutuminen sekä työhön liittyvä matkustaminen ja liikkuva työ
- puutteelliset työvälineet tai työskentelyolosuhteet
- epäselvä tilannekuva, tavoitteet tai vastuu sekä epäselvä työnjako.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät voivat olla esimerkiksi:

- yksin työskentely
- sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
- yhteistyön toimimattomuus tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- työtoverin tai esimiehen puutteellinen tuki
- epäasiallinen kohtelu tai muu häirintä
- syrjivä tai ei tasapuolinen kohtelu.

Työpaikan ympäristötekijät ja tapaturmariskit muodostavat myös osan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Esimerkiksi melu voi häiritä keskittymistä tai kommunikaatiota työtehtävissä. Lisäksi haitallista psykososiaalista kuormitusta voi aiheuttaa pelko altistumisesta viruksille tai homeelle, tai turvattomuuden tunne työympäristössä. (Työsuojelu 2024 a)

### **Kuormituksen hallinta**

Työnantajalla on velvollisuus valita ja panna täytäntöön asianmukaisia toimia haitallisen työkuormituksen ehkäisemiseksi, poistamiseksi ja vähentämiseksi. Haitallisen työkuormituksen tunnistamisessa, arvioinnissa ja seurannassa kannattaa käyttää apuna työpaikan saatavilla olevia tilastoja ja seurantatietoja. Myös työpaikan eri asiantuntijatahoilta

kertynyttä tietoa voidaan hyödyntää. Työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen on suositeltavaa haitallisten kuormitustekijöiden todennäköisyyden ja terveydellisen merkityksen arvioinnissa. Haitallisen työkuormituksen hallintatoimet toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työ ei kohtuuttomasti kuormita tekijäänsä tai esihenkilöitä jatkuvasti. (Työturvallisuuskeskus 2024 c)

### **Haitallisen kuormituksen ilmeneminen**

Haitallisen työkuormituksen oireet voivat ilmetä monin tavoin, kuten muuttuneena käyttäytymisenä, tunnetasolla tapahtuvina muutoksina, muistivaikeuksina, työn hallinnan menettämisenä sekä fyysisinä kipuina ja kehon toimintahäiriöinä. On tärkeää keskustella haitallisesta työkuormituksesta oman esihenkilön kanssa. Tämän keskustelun voi käydä yhdessä työkaverin, työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai luottamismiehen kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2024 c)

Henkilö voi olla myös ulkopuolinen. Ja erityisesti silloin, jos mennään kolmikantaneuvotteluun, jossa esihenkilö, työterveyshuollon edustaja ja työntekijä keskustelevat, on tärkeää huolehtia siitä, että mukana ei ole kukaan, jolla on intressiä työnantajapuolelle.

### **Ennaltaehkäisy esihenkilö**

Varmista asianmukainen perehdytys. Keskustele säännöllisesti työntekijän kanssa siitä, miten hänen työtehtävänsä linkittyvät työpaikan ja työyhteisön ydintehtävään. Tarkastelkaa yhdessä työn määrällisiä ja laadullisia tavoitteita niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Ilmoita selkeästi, millaisia odotuksia työnantajalla on työntekijää kohtaan. Keskustelkaa myös eettisistä näkökohdista. Tee säännöllisiä tarkastuksia varmistaaksesi, että työtehtävien vastuut, roolit ja oikeudet ovat selkeät ja tarkoituksenmukaiset. Seuraa työprosessin edistymistä ja sujumista. Tunnista ja käsittele mahdollisia epäselvyyksiä ja ristiriitoja, jotka liittyvät tehtävien ja vastuiden määrittelyyn. (Työturvallisuuskeskus 2024 d)

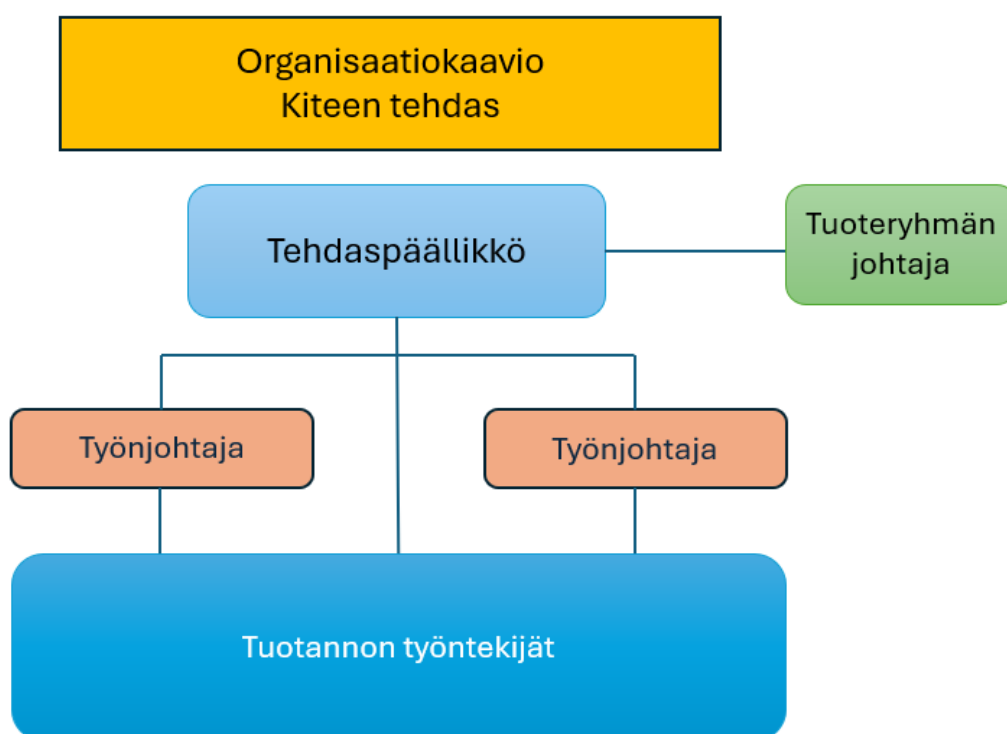
### **Ennaltaehkäisy työntekijä**

Keskustele oman esimiehesi kanssa siitä, miten oma työtehtäväsi liittyy laajempaan työpaikan ja työyhteisön perustehtävään. Ota aktiivisesti osaa yhteisiin keskusteluihin, jotka käsittelevät työn tavoitteita ja järjestelyjä. Seuraa sovittua työnjakoa ja vastuita työyhteisössä. Ilmoita esimiehellesi tilanteista, joissa olet epävarma siitä, miten olisi parasta toimia tai mikä olisi oikea tapa hoitaa asiat työssäsi. (Työturvallisuuskeskus 2024 d)

## 6 Työtehtävät betonituotetehtaalla

Kiteen betonielementtitehdas on yksi osa Ruduksen laajaa elementtituotteiden tehdasverkostoa Suomessa. Rudus Oy on betonituotteiden valmistuksessa johtavassa asemassa Suomessa, jonka valikoimista löytyvät seuraavat tuotteet, elpo-hornit ja infraelementit, julkisivu- ja porraselementit, kaivot ja putket, pihakivet sekä maisematuotteet. Rudus valmistaa betonituotteita 17 eri tehtaassa ympäri Suomea ja toimittaa elementtejä eripuolelle Suomea. Kiteen tehtaalla valmistetaan, julkisivuelementtejä, pilareita, palkkeja, parvekelaattoja, sisäkuoria, sokkelielementtejä, parvekepieliä, ja monia muita elementti tyyppisiä kerrostalotyömalle/asiakkaille.

Kuvassa 4 esiteltynä lyhyt kuvaus Kiteen betonielementtitehtaan organisaatiosta ja sen rakenteesta.



Kuva 4 (V. Juvonen)

### Tehdaspäällikön tehtävät

Tehtävä vaatii laaja-alaista osaamista ja kykyä johtaa tiimiä tehokkaasti. Tehdaspäällikkö on vastuussa tehtaan kokonaisvaltaisesta johtamisesta, mikä sisältää tuotannon operatiivisen toiminnan. Hänen tehtävänä on varmistaa, että toiminta on tuloksellista ja kustannustehokasta säilyttäen samalla korkean laadun. Lisäksi tehtäviin kuuluu jatkuvan toiminnan ja työturvallisuuden kehittämisen periaatteen ylläpitäminen, sekä luoda edellytykset

henkilöstön työhyvinvoinnille. Tehdaspäällikkö pitää aktiivisesti yhteyttä työmaihin ja asiakkaisiin sekä raportoi tehtaan toiminnasta betonituoteryhmän johtajalle.

### **Työnjohtajan tehtävät**

Työnjohtaja toimii lähiesimiehenä tuotannon työntekijöille. Työtehtäviin kuuluu seurata laatua, työturvallisuutta, aikataulua ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin viipymättä huomatesaan poikkeamia. Erityisesti työturvallisuusasioissa työnjohtaja antaa tarvittavaa palautetta työsuojelu organisaatiolle. Lähiesimiehen vastuulla on myös uusien työntekijöiden perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja seuranta. Työnjohtajan vastuulla on työhyvinvoinnin edistäminen ja seuranta tehtäviin annettujen resurssien puitteissa, sekä seurata työntekijöiden työssä jaksamista. Työnjohtaja vastaa omien vastuutehtäviensä ohjauksesta ja seurannasta sekä raportoin niistä tehdaspäällikölle.

### **Tuotannon työntekijät**

Tuotannon työntekijöiden rooleja ja ammattinimikkeitä on tehtaalla useita. Kun laaditaan perehdyttämissuunnitelmaa, niin on huomioitava mihin tehtävään uusi työntekijä on tulossa. Perehdytetäänkö työntekijä esimerkiksi.

- elementtityöntekijäksi
- valumieheksi
- raudoittajaksi
- muottikirvesmieheksi
- jälkipuhdistajaksi
- lastaajaksi
- trukkikusiksi
- betonilaborantiksi
- betonimylläriksi
- siivoojaksi

Kaikille näille edellä mainituille toimenkuville on laadittava erilainen perehdyttämissuunnitelma, missä otetaan huomioon työhön liittyvät tunnistetut riskit ja työn ominaispiirteet. Kun tehtaalle tulee uusi työntekijä, niin nimenomaan hänet perehdytetään johonkin tuotannon työntekijän rooliin. Helpoin tapa perehdyttämiselle on aloittaa perehdyttäminen

elementtityöntekijälle. Siinä roolissa saa käsityksen nopeasti tehtaan toiminta tavoista ja se antaa hyvän pohjan muihin tehtäviin ja rooleihin.

## 7 Perehdyttämisen hyödyt työnantajalle

### Työturvallisuus

Työturvallisuuden näkökulmasta perehdyttäminen on ainut hyvä tapa, millä varmistetaan konkreettisesti uuden työntekijän asenteesta, tiedoista ja taidoista. Perehdyttäminen on erittäin tärkeä osa työturvallisuutta betonituoteteollisuudessa ja siitä on monia hyötyjä. Perehdyttäminen auttaa työntekijöitä ymmärtämään työturvallisuuskäytäntöjä ja -ohjeita, mikä edistää työturvallisuuskulttuurin kehittymistä tehtaalla. Perehdyttäminen auttaa työntekijöitä tunnistamaan ja ymmärtämään työhön liittyvät riskit ja miten niitä voidaan hallita, tämä vähentää tapaturmien ja loukkaantumisen riskiä. Perehdyttämisessä opetetaan työntekijöille, miten käyttää betonituoteteollisuudessa käytettäviä koneita ja laitteita turvallisesti, mikä vähentää tapaturmien riskiä. Perehdyttäminen auttaa työntekijöitä ymmärtämään työlainsäädännön vaatimukset ja velvollisuudet, mikä edistää lain noudattamista ja työturvallisuutta. Hyvin toteutettu perehdyttäminen lisää työntekijöiden sitoutumista siisteyteen ja järjestykseen sekä työturvallisuuteen ja yhteisön hyvinvointiin betonituoteteollisuudessa.

Hyvä perehdyttäminen voi sisältää myös koulutusta ensiaputaitoihin, mikä on tärkeää mahdollisten tapaturmien varalta. Ensiapukoulutusta voidaan selvittää jo rekrytointi vaiheessa, ja ottaa huomioon perehdytyksessä.

Tapaturma-herkillä aloilla, kuten teollisuudessa, varastoinnissa, rakennusalalla, metsä- ja maataloudessa, kalastuksessa, alusten lastauksessa ja purkamisessa sekä kuljetustöissä, suositellaan varmistamaan, että jokaisella työpaikalla tai työvuorossa, jossa on alle 10 työntekijää, on ainakin yksi henkilö, jolla on ensiapukoulutus. Työpaikoilla tai työvuoroissa, joissa on 10 tai useampia työntekijöitä, suositellaan ottamaan huomioon jokaisen alkavan 25 työntekijän kohdalla vähintään yksi ensiaputaitoinen henkilö, tai varmistamaan, että työvoimasta vähintään viisi prosenttia on ensiaputaitoisia. (Työsuojelu 2024b.)

### Vastuullisuus

Tässä yhteydessä organisaatio varmistaa, että uudet työntekijät ymmärtävät ja noudattavat organisaation eettisiä normeja ja arvoja. Perehdytyksessä korostetaan esimerkiksi, rehellisyyttä, ammatillista käytöstä, konfliktien ratkaisemista ja muita eettisiä periaatteita. Organisaatio ottaa vastuuta työntekijän työhyvinvoinnista ja sosiaalisesta integraatiosta. Perehdytyksessä käsitellään organisaation sisäisiä sosiaalisia rakenteita, tiimityöskentelyä ja vuorovaikutustaitoja. Tavoitteena on luoda työympäristö, joka tukee työntekijän keskinäistä kunnioitusta ja yhteistyötä. Perehdytykseen sisällytetään myös monesti ympäristöystävälliset käytännöt ja kestävä toiminta tavat. Uudet työntekijät saavat tietoa myös jätteiden kierätyksestä, energiatehokkaista toimintatavoista ja organisaation pyrkimyksistä vähentää

ympäristövaikutuksia. Yksi tärkeimmistä vastuullisuuden osa-alueista perehdytyksessä on työturvallisuus. Organisaation on varmistettava, että uudet työntekijät ymmärtävät turvallisuusmääräykset ja -käytännöt sekä osaavat toimia turvallisesti työympäristössään.

### **Työhyvinvointi**

Perehdyttämällä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin betonituoteteollisuudessa. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen parantaa työntekijöiden työhyvinvointia monin tavoin, kun työntekijät tuntevat olevansa hyvin perehdytettyjä ja tietävät, miten toimia erilaisissa tilanteissa, heillä on suurempi turvallisuuden tunne työpaikalla, tämä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Hyvä perehdyttäminen auttaa vähentämään stressiä ja epävarmuutta uudessa työssä. Työntekijät tuntevat olonsa mukavammaksi ja itsevarmemmaksi, millä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Hyvin suunniteltu perehdyttäminen edistää positiivista työilmapiiriä ja hyvää vuorovaikutusta työntekijöiden ja työnjohdon välillä. Perehdyttäminen auttaa työntekijöitä tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään työssä esiintyviä ongelmia, joka vähentää työstressiä mikä puolestaan parantaa työhyvinvointia.

### **Laatu ja suoritusvarmuus**

Hyvin perehdytetyt työntekijät ymmärtävät työprosessit, laatuvaatimukset ja työn merkityksen. Tämä edistää tuotteiden ja palveluiden laatua, kun työntekijät ovat tietoisia siitä, mitä odotetaan ja miten työ tehdään oikein. Hyvä perehdyttäminen vähentää inhimillisiä virheitä ja onnettomuuksia työpaikalla, tämä vaikuttaa suoraan tuotannon tehokkuuteen ja laatuun. Kun työntekijät ovat hyvin perehdytettyjä, heidän työskentelynsä on tehokkaampaa ja sujuvampaa. He ymmärtävät työprosessit ja voivat työskennellä itsenäisemmin, mikä lisää tuotannon tehokkuutta. Hyvin toteutettu perehdyttäminen lisää työntekijöiden sitoutumista työhön ja yritykseen, tämä vaikuttaa positiivisesti työn laatuun ja tehokkuuteen, kun työntekijät ovat motivoituneita ja omistautuneita työlleen. Perehdyttäminen auttaa luomaan yhteistyöhenkeä ja avointa kommunikaatiota työntekijöiden välille, tämä parantaa työtiimien tehokkuutta ja tuotannon laatua. Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti tuotteiden ja palveluiden laatuun, mikä vähentää reklamaatioita ja lisää asiakastyytyväisyyttä.

## 8 Perehdyttäminen uuden työntekijän näkökulmasta

### Työturvallisuus

Perehdytyksen tärkeys korostuu erityisesti nuorilla työntekijöillä, jotka vasta aloittavat työuransa ja joilla on vähän kokemusta työelämästä. Hyvin toteutettu perehdyttäminen edistää työntekijän kiintymistä työelämään ja auttaa heitä sopeutumaan uuteen ympäristöön ja työtehtäviin. (Työterveyslaitos 2024.)

Perehdyttämisessä käydään läpi myös työturvallisuusohjeita. Näin uusi työntekijä oppii tunnistamaan mahdolliset riskit ja turvallisuus käytännöt, mikä lisää yksilön ja yhteisön työturvallisuutta.

### Organisaation kulttuurin ymmärtäminen

Perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää saamaan käsityksen organisaation arvoista, tavoitteista ja toimintatavoista. Yrityskulttuurin ymmärtäminen auttaa työntekijää sopeutumaan nopeasti ja tekemään päätöksiä, jotka ovat sopusoinnussa organisaation kanssa.

### Nopeampi sopeutuminen

Nopea sopeutuminen on prosessi, jossa työntekijä integroituu tehokkaasti organisaatioon ja työympäristöön. Tämä on tärkeä vaihe, koska se vaikuttaa suuresti työntekijän ensivaikeutemaan työssä viihtymiseen ja ammatilliseen suoriutumiseen. Nopea sopeutuminen ei koske vain työtehtäviin liittyviä näkökulmia, vaan myös sosiaalista integroitumista työyhteisöön. Tehokas perehdyttäminen tarjoaa mahdollisuuksia tutustua työkavereihin ja muihin organisaation jäseniin, mikä edesauttaa työntekijän tulemistä osaksi tiimiä.

### Tehokkuus ja tuottavuus

Perehdyttäminen tarjoaa mahdollisuuden oppia taitoja ja kehittää olemassa olevia, tämä puolestaan vaikuttaa työntekijää kasvamaan ammatillisesti ja selviytymään työtehtävistä tehokkaammin, mikä lisää tehokkuutta tuotannossa.

Kun työtehtävät ja perehdyttäminen hoidetaan suunnitellusti ja sovitulla tavalla, vältetään ylimääräisiltä kustannuksilta. Huonosti hoidetusta perehdyttämisestä ja työhönopastuksesta voi aiheutua monenlaisia kustannuksia, kuten sekaannukset, virheet, tapaturmat, hävikki, poissaolot, henkilöstön vaihtuvuus ja asiakassuhteiden katkeaminen. Nämä kustannukset voivat olla merkittäviä ja ne voidaan välttää huolellisella perehdytyksellä ja opastuksella. Hyvä laatu ei välttämättä maksa paljon, mutta huono laatu ja virheet voivat olla merkittävä osa kustannuksia. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.)

Hyvin suunnitellun perehdytyksen seurauksena uuden työntekijän innostus ja mieliala paranevat. Hän kykenee suoriutumaan työtehtävistään paremmin ja työpaikalla tapahtuvat poissaolot sekä työntekijöiden vaihtuvuus yleensä vähenevät. Hyvin perehdytetty työntekijä pystyy myös nopeasti omaksumaan itsenäisen työskentelyn taidot, mikä voi johtaa kustannussäästöihin. (Työhön perehdyttäminen. 2024)

### **Työhyvinvointi**

Onnistunut perehdytys vaikuttaa myönteisesti työntekijän hyvinvointiin. Tyytyväiset työntekijät ovat motivoituneempia ja sitoutuneempia. Kun työntekijä tuntee itsensä osaksi organisaatiota ja ymmärtää, miten hänen panoksensa vaikuttaa tavoitteisiin, se lisää motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Kun uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot, hänen itsevarmuutensa kasvaa. Tämä vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja yleiseen työhyvinvointiin.

## 9 Yhteenveto ja pohdinta

Nykyinen liiketoimintaympäristö on jatkuvan muutoksen tilassa. Teknologian kehitys on loputon, yritysten toimintamallit uudistuvat, asiakkaiden käyttäytyminen vaihtelee ja ihmisten arvomaailma kehittyä jatkuvasti. Taitava henkilökunta on noussut yhdeksi merkittävimmistä kilpailuvalteista. Erityisesti betonituoteteollisuudessa työntekijämäärän kasvattaminen ei ole kestävä ratkaisu tehokkuuden ylläpitämiseksi. Siksi on välttämätöntä, että betonituoteteollisuuden työntekijät ovat päteviä, tehokkaita, sitoutuneita ja motivoituneita.

Perehdytys on keskeinen osa henkilöstöhallintoa, ja pätevän henkilöstön merkitys yrityksen menestykselle on suuri. Perehdytys on myös lakisääteinen velvollisuus. Perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä mahdollisimman tehokkaasti omaksumaan yrityksen toimintatavat, sitoutumaan yritykseen, tutustumaan työtovereihin ja oppimaan työskentelemään tehokkaasti ja itsenäisesti. Hyvin suunniteltu perehdytys hyödyttää yritystä, esimiehiä, työyhteisöä sekä uutta työntekijää. Huolellisen perehdytyksen avulla työntekijöiden tyytyväisyys paranee, henkilöstön vaihtuvuus vähenee, tuotannon hävikki pienenee, pois-saolot ja työtapaturmat vähenevät, kaikki riskit pienenevät, työn laatu paranee ja sitä kautta yrityksen tulos kasvaa.

Mitä enemmän tutkin perehdytykseen liittyvää materiaalia niin sitä selvemman käsityksen sain siitä, että nimenomaan perehdyttämisen hyötyjä ei ole tutkittu paljoa ja käsitys pelkistä hyödyistä muodostuu yleisesti kokonaiskuvasta liittyen perehdyttämiseen. Perehdyttämisessä kannattaa huomioida jossain määrin myös psykososiaaliset kuormitustekijät, psykososiaalisia kuormitustekijöitä tarkemmin huomioidessa on syytä kääntyä työterveyshuollon puoleen. Työyhteisön hyvinvointi on organisaation kannalta hyvin merkittävässä osassa organisaation maineen luomisessa. Perehdytyksessä saavutettu hyöty on aina työnantajan kannalta positiivista, vaikka useimmiten se näkyy vasta pidemmän ajan kuluttua.

Perehdyttämisprosessin suunnitteluun betonituoteteollisuudessa tulisi suhtautua huolellisesti ja strategisesti, sillä se on kriittinen investointi sekä yrityksen että työntekijöiden menestyksen kannalta. On tärkeää tunnistaa, että vaikka tehokkuus on keskeinen tavoite, oppimisprosessit ovat luonteeltaan henkilökohtaisia ja vaihtelevia. Jokainen työntekijä omaksum uutta tietoa ja taitoja eri tahdissa, ja perehdyttämisohjelman tulee mukautua näihin yksilöllisiin eroihin.

Kattavan ja huolella suunnitellun perehdyttämisohjelman kehittäminen alkaa työntekijän työroolin ja vastualueiden perusteellisella ymmärtämisellä. Ohjelman tulee kattaa sekä yleiset että tehtäväkohtaiset taidot, mukaan lukien turvallisuuskäytännöt, laadunvalvonta,

koneiden käyttö ja ylläpito sekä työympäristön erityisvaatimukset. Sen lisäksi siihen on tärkeää sisällyttää oppimisen arviointimenetelmä.

On suositeltavaa rakentaa perehdytysprosessi modulaarisesti, jolloin se voidaan räätälöidä yksilöllisten tarpeiden ja edistymisen mukaisesti. Tämä lähestymistapa ei ainoastaan lisää perehdytyksen tehokkuutta, vaan myös parantaa työntekijän sitoutumista ja tyytyväisyyttä, koska hän kokee, että koulutus on suunnattu juuri hänen henkilökohtaisen kehityksensä mukaan, ja näin perehdyttämisestä saatava hyöty saadaan käyttöön mahdollisimman hyvin, tässä yhteydessä ei kannata käyttää sanaa nopeasti, koska olemme kaikki yksilöitä, oppimisprosessit ovat aina yksilökohtaisia. Ja on hyvin tärkeää, että perehdyttäminen suunnitellaan ensisijaisesti yksilön tarpeet huomioiden.

## Lähteet

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha. Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus.

Työturvallisuuskeskus TTK. Nykypaino Oy. Painos 1, 2007.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina. Tulokkaasta Tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Talentum Media Oy. 2003.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki. Palmenia/Helsinki University Press. 2009.

Piilo- osaajat. Viitattu 17.5.2024. Saatavissa. <https://piilo-osaajat.com/2018/09/19/perehdyttaminen-periaatteet/>

Työhön perehdyttäminen. Viitattu 12.3.2024. Saatavissa. <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>

Työterveyslaitos 2024. Viitattu 11.3.2024. Saatavissa. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>

Työturvallisuuskeskus 2024 a. Perehdyttäminen ja työhönopastus. Viitattu 9.4.2024. Saatavissa. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Työturvallisuuskeskus 2024 b. Perehdyttäminen ja työhönopastus ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 9.4.2024. Saatavissa. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Työturvallisuuskeskus 2024 c. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 11.3.2024. Saatavissa. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus 2024 d. Kuormitusvinkit. Viitattu 11.3.2024. Saatavissa. <https://ttk.fi/kuormitusvaakavinkit/>

Työsuojelu 2024 a. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Viitattu 3.4.2024. Saatavissa. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työsuojelu 2024 b. Ensiapukoulutus. Viitattu 9.4.2024. Saatavissa. <https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/ensiapuvalmius/ensiapukoulutus>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 11.3.2024. Saatavissa.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 11.3.2024. Saatavissa.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Viitattu 11.3.2024. Saatavissa.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>