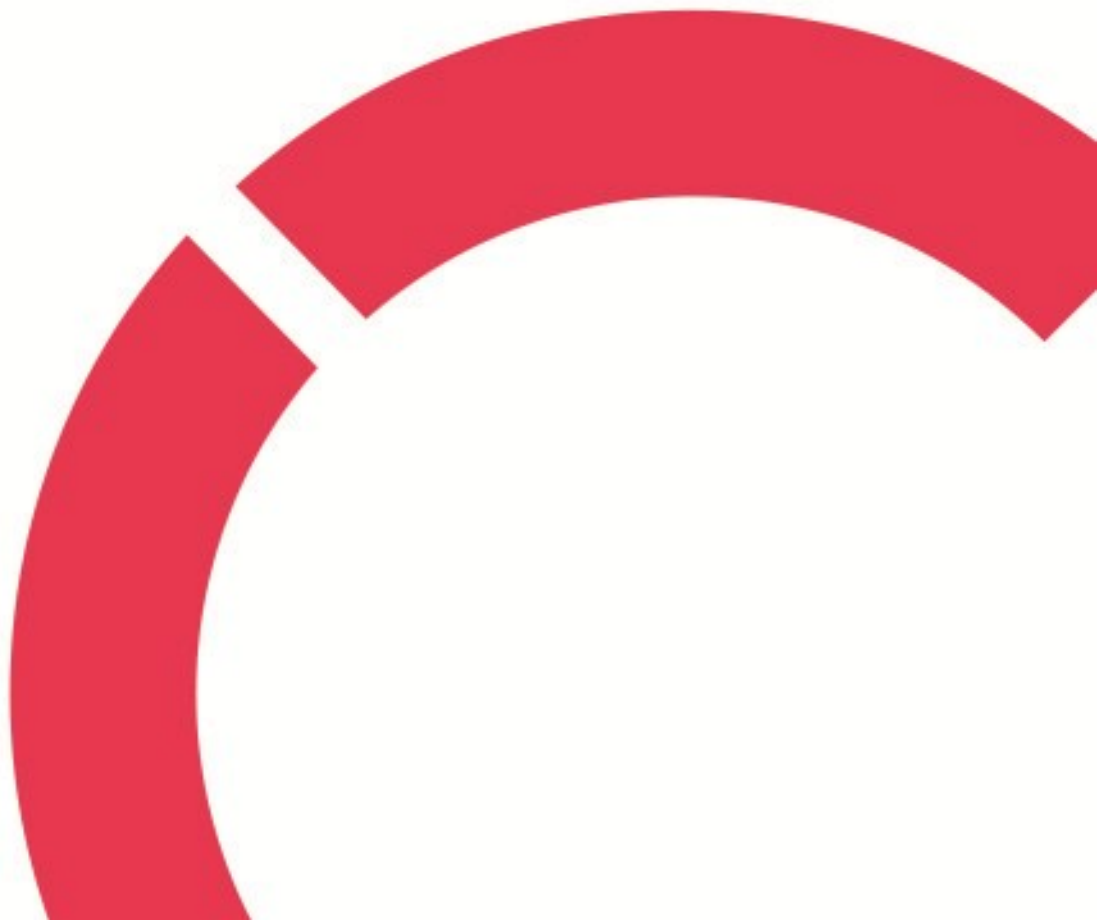


Matias Uusitalo

**PEREHDYTYSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN UUDEN TUO-
TANTOLAITOKSEN PROSESSINHOITAJILLE**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Kemiantekniikan koulutus
Tammikuu 2025**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Tammikuu 2025	Tekijä/tekijät Matias Uusitalo
Koulutus Kemiantekniikan koulutus		<input type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi PEREHDYTYSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN UUDEN TUOTANTOLAITOKSEN PROSESSINHOITAJILLE		
Työn ohjaaja Harri Kosonen		Sivumäärä 28
Työelämäohjaaja		
<p>Opinnäytetyössä laadittiin perehdytysuunnitelma kemiantekniikan alalla toimivan yrityksen uusille prosessinhoitajille. Tavoitteena oli kehittää systemaattinen ja kohdennettu perehdytys, joka tukee uusien työntekijöiden ammattitaidon kehittymistä, työtehtävien omaksumista ja sujuvaa integroitumista organisaatioon. Suunnitelma jakautui kahteen osa-alueeseen: yleisperehdytykseen, jossa käsiteltiin yrityksen toimintaperiaatteita, henkilöstökäytäntöjä ja turvallisuusvaatimuksia, sekä prosessikohtaiseen perehdytykseen, joka keskittyi litiumin tuotantoprosessiin ja prosessinhoitajien työtehtäviin.</p> <p>Työn tietoperusta pohjautui perehdytyksen, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden tutkimuksiin sekä työelämän kehittämiseen liittyviin ohjeistuksiin ja lainsäädäntöön. Erityistä huomiota kiinnitettiin perehdytyksen vaikutuksiin työntekijän sitoutumisen, työssä jaksamisen ja tuottavuuden näkökulmasta.</p> <p>Työ toteutettiin kvalitatiivisena kehittämistutkimuksena, jossa hyödynnettiin perehdytysmateriaalien analyysia, yrityksen nykyisten käytäntöjen arviointia ja työntekijöiden kokemusten kartoittamista. Näiden perusteella perehdytysuunnitelma laadittiin vastaamaan kohderyhmän erityistarpeita.</p> <p>Tulokset osoittivat, että selkeä ja suunnitelmallinen perehdytys tukee uusien työntekijöiden oppimista, vähentää henkistä kuormitusta ja edistää työturvallisuutta. Laadukas perehdytysprosessi nähtiin merkittävänä tekijänä henkilöstön sitouttamisessa ja organisaation toiminnan tehostamisessa. Jatkuvan kehittämisen ja palautteenkeruun todettiin olevan keskeisiä perehdytyksen onnistumisen kannalta.</p> <p>Perehdytysuunnitelma on yrityksen sisäiseen käyttöön tarkoitettu ja salassa pidettävä, eikä sitä ole sisällytetty opinnäytetyön liitteeksi.</p>		

Asiasanat Perehdytys, työhyvinvointi, työturvallisuus

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date January 2025	Author Matias Uusitalo
Degree program Chemical engineering		
Name of thesis DEVELOPMENT OF AN INTRODUCTION PLAN FOR PROCESS OPERATORS AT THE NEW PRODUCTION FACILITY.		
Centria supervisor Harri Kosonen		Pages 28
Instructor representing commissioning institution or company.		
<p>In the thesis, an introduction plan was developed for new process operators at a company operating in the field of chemical engineering. The goal was to develop a systematic and targeted Introduction process that supports new employees' development of professional skills, adoption of work tasks, and smooth integration into the organization. The plan was divided into two areas: general Introduction, which covered the company's operating principles, personnel policies, safety requirements, and process-specific introduction, which focused on the lithium production process and the tasks of the process operators.</p> <p>The theoretical foundation of the study was based on research related to introduction, occupational well-being, and workplace safety, as well as guidelines and legislation concerning workplace development. Special attention was given to the impact of introduction on employee commitment, job retention, and productivity.</p> <p>The study was conducted as a qualitative development study, utilizing the analysis of introduction materials, evaluation of the company's existing practices, and the collection of employee experiences. Based on these findings, the introduction plan was tailored to meet the specific needs of the target group.</p> <p>The results indicated that a clear and well-structured introduction process supports new employees' learning, reduces mental workload, and enhances workplace safety. A high-quality introduction process was recognized as a key factor in improving employee retention and increasing organizational efficiency. Continuous development and systematic feedback collection were identified as essential elements for ensuring the success of the introduction process.</p> <p>The introduction plan is intended for internal use within the company and is classified as confidential; therefore, it has not been included as an appendix to the thesis.</p>		
Key words Introduction, occupational well-being, work safety		

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Digitaalinen kaksonen

koneiden kunnossapitoa ja tuotekehitystä koskeva tarkka virtuaalinen malli, joka raportoi toiminnastaan kerätyn datan perusteella.

Jalostamo

Teollinen tuotantolaitos, jossa raaka-aineita käsitellään ja jalostetaan lopputuotteiksi. Litiumin tuotannossa jalostamo vastaa litiumin kemiallisesta käsittelystä ja puhdistuksesta.

Käyttöönotto vaihe

Tuotantolaitoksen tai muun toimintaympäristön alkuvaihe, jossa testataan ja otetaan käyttöön uusia prosesseja, laitteita ja toimintamalleja ennen varsinaisen tuotannon alkamista.

Rikastus

Prosessi, jossa malmista erotetaan arvomineraalit epäpuhtauksista mekaanisten ja kemiallisten menetelmien avulla. Litiumin tuotannossa rikastaminen on keskeinen vaihe ennen varsinaista jalostusta.

Työhyvinvointi

Työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen, työmotivaatioon ja työtehokkuuteen. Hyvä työhyvinvointi edistää työssä suoriutumista ja työntekijän sitoutumista organisaatioon.

Työsuojelulainsäädäntö

Lainsäädäntö, joka velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Suomessa työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajan vastuut työturvallisuuden ja perehdytyksen suhteen.

Työturvallisuus

Työympäristön turvallisuutta koskevat käytännöt, säännöt ja lainsäädäntö, joiden tavoitteena on ennaltaehkäistä työtapaturmia, työperäisiä sairauksia ja muita työssä ilmeneviä riskejä.

Ympäristönsuojelu

Toimenpiteet ja käytännöt, joiden tavoitteena on minimoida teollisen toiminnan vaikutukset ympäristöön, kuten päästöt, jätteet ja luonnonvarojen kulutus.

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 PEREHDYTTÄMINEN JA SEN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ	3
2.1Perehdyttämisen vaikutus työntekijän työkykyyn ja hyvinvointiin	4
2.2Perehdyttämisen merkitys yritykselle	5
2.3Perehdytystä koskevat lakisääteiset velvoitteet.....	6
2.4Työhyvinvoinnin tukeminen perehdytyksen avulla	7
2.5Perehdyttäjän ja perehdytettävän vastuu onnistuneessa perehdytyksessä	7
3 PEREHDYTYSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN TUOTANTOYMPÄRISTÖSSÄ.....	9
3.1Valmistelut ja resurssien suunnittelu uuden työntekijän vastaanottoon	10
3.2Uuden työntekijän integrointi työympäristöön	11
3.3Työtehtävien opastaminen ja käytännön asioiden selkeyttäminen	12
3.4Perehdytys oppimisen tukena työn jatkuessa	12
3.5Perehdytysprosessin arviointi ja palautteen hyödyntäminen	13
4 PEREHDYTYSSUUNNITELMAN LAATIMINEN UUDEN TUOTANTOLAITOKSEN TYÖNTEKIJÖILLE	14
5 YLEISPEREHDYTYKSEN TOTEUTUS	17
5.1Henkilöstöasiat	17
5.2Turvallisuusperehdytys	18
5.3Jalostamo- ja rikastamo perehdytys.....	18
5.4Geologisen- ja ympäristöosaston perehdytys	19
6 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYS TUOTANTOPROSESSIN KÄYTÄNNÖN TEHTÄVIIN.....	21
6.1Työtehtävien tavoitteiden sekä vastuiden tarkentaminen	21
6.2Teknisten järjestelmien perehdytys	21
6.3Työturvallisuuden ja ympäristönäkökulmien integrointi työtehtäviin	22
6.4Tuotantoprosessin keskeiset vaiheet ja niiden operointi	23
6.5Perehdytyksen arviointikäytännöt ja jatkuvan oppimisen tukeminen.....	24
7 YHTEENVETO	26
LÄHTEET	27
KUVAT	
KUVA 1. Työturvallisuuslain ohjeet perehdytyksen toteuttamiseen	7

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on laatia perehdytysuunnitelma uuden tuotantolaitoksen prosessinhoitajille käyttöönottovaiheessa. Yritys valmistautuu litiumhydroksidin tuotannon aloittamiseen, ja tuotantolaitoksen rakennustyöt ovat parhaillaan käynnissä. Ensimmäisten prosessinhoitajien rekrytointi on juuri aloitettu, mikä tekee perehdytyksestä erityisen tärkeän vaiheen tuotannon käynnistämisessä. Koska yrityksen prosessit ovat uusia, niiden onnistuminen riippuu suuresti henkilöstön osaamisesta ja työtehtävien hallinnasta.

Työn taustalla on havainto, että tuotantolaitoksen yleinen perehdytysohjelma ei yksinään riitä vastaamaan prosessinhoitajien erityistarpeisiin. Perehdytyksen on keskityttävä paitsi työtehtävien ja tuotantoprosessien hallintaan myös turvallisuusvaatimuksiin ja järjestelmien käyttöön. Prosessinhoitajien vastuulla on jalostamon tuotantoprosessin turvallinen ja tehokas operointi, minkä vuoksi hyvin suunniteltu perehdytys on keskeinen edellytys laitoksen toiminnan sujuvuudelle.

Opinnäytetyön lähtökohtana olivat kirjoittajan omat havainnot työskentelystä uuden tuotantoyksikön parissa. Perehtyminen työtehtäviin osoittautui vaativaksi prosessiksi, mikä herätti tarpeen kehittää selkeä ja rakenteellinen perehdytysuunnitelma uusille työntekijöille. Tavoitteena on laatia konkreettinen ja helposti sovellettava perehdytysmalli, joka tukee työntekijöiden oppimista ja auttaa heitä integroitumaan työyhteisöön. Lisäksi suunnitelman tulee vastata sekä työntekijöiden että organisaation tarpeisiin edistämällä työtehokkuutta ja turvallisuutta. Opinnäytetyön tutkimusongelma liittyy siihen, miten perehdytysuunnitelma voidaan rakentaa niin, että se tukee prosessinhoitajien ammattitaidon kehittymistä ja nopeaa sopeutumista uuteen työhön. Keskeisiä kysymyksiä ovat:

1. Mitkä ovat laadukkaan perehdytyksen tärkeimmät elementit uuden tuotantolaitoksen käyttöönotossa?
2. Miten perehdytysuunnitelma voidaan kohdentaa prosessinhoitajien erityistarpeisiin?
3. Miten seuranta ja palaute voidaan sisällyttää perehdytysprosessiin, jotta sitä voidaan jatkuvasti kehittää?

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja käytännön toteutuksesta. Teoriaosuudessa tarkastellaan perehdytyksen merkitystä sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Lisäksi

käsitellään perehdytyksen suunnitteluun liittyviä keskeisiä periaatteita ja menetelmiä. Keskeisiä lähteitä ovat työelämän kehittämiseen, perehdytykseen ja työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset sekä turvallisuusjohtamista käsittelevät ohjeistukset. Teoreettinen tausta luo perustan käytännön perehdytysuunnitelmalle.

Käytännön osuudessa keskitytään perehdytysuunnitelman laatimiseen, joka jaetaan kahden päävaiheeseen: yleisperehdytykseen ja työtehtäväkohtaiseen perehdytykseen. Yleisperehdytyksessä käsitellään organisaation toimintatapoja, henkilöstökäytäntöjä ja yleisiä turvallisuusasioita. Työtehtäväkohtainen perehdytys keskittyy prosessinhoitajien työtehtäviin, tuotantoprosessien hallintaan, turvallisuusvaatimuksiin ja käytettäviin järjestelmiin. Lisäksi suunnitelmaan sisällytetään seuranta- ja palauteosio, jonka avulla perehdytyksen jatkuva kehittäminen mahdollistetaan.

Opinnäytetyö rajautuu uuden tuotantolaitoksen käyttöönottovaiheen perehdytyksen suunnitteluun. Se ei kata kaikkia yrityksen työntekijöiden perehdytyksen osa-alueita, vaan keskittyy erityisesti prosessinhoitajien työtehtävien selkeyttämiseen. Liitteet, jotka sisältävät yksityiskohtaisia ohjeita ja perehdytysmateriaaleja, ovat salaisia ja luottamuksellisia niiden tarkasti rajatun sisällön vuoksi.

Tämä opinnäytetyö pyrkii tarjoamaan ratkaisun uuden tuotantolaitoksen perehdytyksen haasteisiin ja lisäämään ymmärrystä perehdytyksen merkityksestä yrityksen toiminnan onnistumiselle ja työntekijöiden hyvinvoinnille.

2 PEREHDYTTÄMINEN JA SEN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ

Uuden työntekijän saapuminen työpaikalle vaatii aina ylimääräistä työpanosta muilta työntekijöiltä perehdytyksen muodossa. Laura Ahokas ja Jukka Mäkeläinen (2013) määrittelevät perehdyttämisen prosessiksi, jossa uusi työntekijä saa kattavan käsityksen organisaation toiminnasta, toimintatavoista ja arvoista. Perehdyttämisen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä ymmärtää uuden tehtävänsä vaatimukset sekä organisaation häneen kohdistamat odotukset. Perehdytys sisältää myös työyhteisön, organisaation rakenteiden ja käytännön toimintojen esittelyn, jotta uusi työntekijä voi sopeutua nopeasti työympäristöönsä. Näin perehdyttämisestä muodostuu johdonmukainen prosessi, joka tukee työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja hänen tehtäviensä tehokasta suorittamista. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Hyvin toteutettu perehdytys vaikuttaa merkittävästi useisiin keskeisiin asioihin, kuten työntekijän tyytyväisyyteen, työnantajamielikuvaan, työturvallisuuteen ja erityisesti työntekijän pysyvyyteen organisaatiossa. Hyvin suunniteltu perehdytys toimii parhaimmillaan kilpailuetuna yritykselle. Uuden työntekijän rekrytointiprosessi on usein pitkä ja kallis, joten on erityisen tärkeää, että rekrytoitu työntekijä sitoutuu organisaatioon pitkällä aikavälillä. (Silvonen 2020.)

Caela Farrenin (2007, 1) tutkimuksessa selvitettiin, kuinka merkittäviä kustannuksia työntekijän menettäminen aiheuttaa organisaatiolle. Tutkimuksen mukaan menetyksen taloudellinen vaikutus voi nousta vähintään kolminkertaiseksi suhteessa työntekijän vuosipalkkaan. Kustannuksiin sisältyvät muun muassa rekrytoinnista, perehdytyksestä ja koulutuksesta aiheutuvat kulut sekä menetetty tuottavuus, joka syntyy uuden työntekijän sopeutuessa tehtäväänsä. Näiden vaikutusten vuoksi työntekijän sitouttamiseen ja perehdyttämiseen on tärkeää panostaa. (Farren 2007, 1.)

Alussa työntekijälle tulee antaa kirjallinen perehdytysuunnitelma. Kirjallinen perehdytysuunnitelma toimii perehdytysprosessin etenemisen seurannan välineenä ja auttaa varmistamaan, että perehdytyksen tavoitteet saavutetaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Työntekijän on

hyvä tietää mitä on luvassa ja mihin hänen kannattaa valmistautua. Perehdytys suunnitelma tulee allekirjoittaa ja sen tulee olla esihenkilön hallussa, vaikka esihenkilö ei itse hoitaisi varsinaista perehdytystä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Tämän avulla voidaan myöhemmin tarkistaa, että perehdytys on edennyt suunnitelman mukaan ja kuka perehdytyksen on hyväksynyt. Kirjallinen perehdytys suunnitelma helpottaa myös sen räätälöintiä aina kunkin työntekijän tilanteeseen sopivaksi, kun asiat ovat koottuna jo selkeästi yhteen.

2.1 Perehdyttämisen vaikutus työntekijän työkykyyn ja hyvinvointiin

Uuden työntekijän saapuessa yritykseen hänellä ei vielä ole käsitystä siitä, mitä häneltä odotetaan ja mitä hänen tulee oppia. Oman kokemukseni mukaan ensimmäiset kuukaudet uudessa työpaikassa ovat jännittäviä ja henkisesti kuormittavia. Annina Silvonen (2020.) toteaa, että jännitystä aiheuttaa erityisesti se, vastaako uusi työ sisällöltään sitä, mitä työntekijä odotti, ja miten yritys ottaa uuden työntekijän vastaan työyhteisöön. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa työntekijää tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja odotetuksi sekä helpottaa työntekijän rentoutumista uudessa työympäristössä (Helin 2023a).

Perehdytysprosessin aikana työntekijälle annetaan suuri määrä uutta tietoa, jonka omaksuminen vaatii intensiivistä keskittymistä ja sisäistämistä. Selkeä ja järjestelmällinen perehdytys suunnitelma vähentää oppimiseen liittyvää haitallista kuormitusta. (Perehdyttäminen ja työhönopastus.) Kirjallinen suunnitelma antaa työntekijälle mahdollisuuden palata perehdytyksen aikana käsiteltyihin asioihin ja vahvistaa oppimista. Jos perehdytys toteutetaan epäjärjestelmällisesti, voi se vaikeuttaa asioiden omaksumista ja hidastaa työntekijän sopeutumista.

Perehdytys ei ole tarpeen ainoastaan uusille työntekijöille. Se on hyödyllinen myös silloin, kun pitkään organisaatiossa työskennellyt henkilö palaa esimerkiksi vanhempainvapaalta tai siirtyy uusiin tehtäviin yrityksen sisällä. Näissä tilanteissa perehdytyksen avulla voidaan varmistaa, että työntekijä on valmis tarttumaan uusiin haasteisiin. (Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta.)

Kattavasti toteutettu perehdytys edistää työntekijän positiivista suhtautumista uuteen työhönsä ja luo hänelle tunteen kuulumisesta osaksi yritystä. Hyvä perehdytys vahvistaa työntekijän sitoutumista organisaatioon ja lisää hänen motivaatiotaan työskennellä tavoitteellisesti ja menestyä työtehtävissään. Kun perehdytys toteutetaan ammattimaisesti ja suunnitelmallisesti, se luo työntekijälle selkeän käsityksen hänen roolistaan ja työtehtävistään. Sen sijaan puutteellinen perehdytys voi heikentää työntekijän motivaatiota ja olla merkittävä tekijä henkilöstön vaihtuvuudessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4–5.)

2.2 Perehdyttämisen merkitys yritykselle

Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys muodostavat yritykselle yhden keskeisimmistä ja samalla myös kalleimmista prosesseista. Onnistunut perehdytys voi toimia kilpailuetuna sekä vahvistaa yrityksen työnantajamielikuvaa. (Silvonen 2020.) Tämän vuoksi yrityksen tulisi panostaa perehdytyksen huolelliseen suunnitteluun ja toteutukseen, jotta siihen käytetty aika ja resurssit tuottavat pitkän aikavälin hyötyjä. Farrenin (2007, 1) tutkimuksessa todettiin, että suunnitelmallisesti toteutettu perehdytys lisää 58 % todennäköisyyttä, että työntekijä pysyy yrityksen palveluksessa vielä kolmen vuoden kuluttua. Tämä korostaa perehdytyksen merkitystä työntekijöiden sitouttamisessa ja henkilöstön pysyvyyden edistämisessä. Mikäli työntekijä päättää lähteä yrityksestä kesken perehdytysprosessin, voidaan perehdytyksen katsoa epäonnistuneen, ellei lähtöön ole löydettävissä muita merkittäviä syitä. Huonosti toteutettu perehdytys voi johtaa työntekijän turhautumiseen ja lisätä stressiä paitsi työntekijälle myös työnantajalle. Työntekijän lähdön seurauksena menetetään arvokkaita työtunteja, ja yrityksen on käynnistettävä uusi rekrytointiprosessi, mikä lisää kustannuksia ja hidastaa toiminnan sujuvuutta. (Silvonen 2020.)

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys takaa, että työntekijä pystyy nopeasti ja tehokkaasti aloittamaan uusissa työtehtävissään. Perehdytyksen avulla työntekijä omaksuu tarvittavat taidot ja tiedot lyhyemmässä ajassa, jolloin hänen panoksensa alkaa hyödyttää organisaatiota nopeammin. Kun työntekijä ymmärtää työnsä vaatimukset ja osaa soveltaa oppimaansa käytäntöön, hän pystyy tukemaan työyhteisöä ja tehostamaan yrityksen toimintaa jo varhaisessa vaiheessa. (Silvonen 2020.)

2.3 Perehdytystä koskevat lakisääteiset velvoitteet

Suomessa työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöille asianmukainen perehdytys ja ohjaus. Perehdyttämisestä ja ohjauksesta on säädetty muun muassa työturvallisuuslaissa (738/2002), jossa korostetaan työnantajan vastuuta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamisessa. Esihenkilö on päävastuussa perehdytyksen toteuttamisesta, mutta joissakin tilanteissa hän voi delegoida perehdytyksen käytännön toteutuksen muille työntekijöille. Lopullinen vastuu säilyy kuitenkin aina esihenkilöllä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytykseen liittyvä laki ei kerro täsmällisesti, miten perehdytys tulee hoitaa. Lain tarkoituksena on luoda ääriiviivat, mitä kaikkea perehdytyksessä tulee huomioida.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 14.)

Lisäksi yleissopimukset, kuten Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (20.1.2006/44), ohjaavat työnantajia laatimaan selkeitä ohjeistuksia ja menettelytapoja työpaikan turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi. Nämä lait ja säädökset vaativat työnantajilta proaktiivista otetta perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa, että kaikki

työntekijät ymmärtävät heidän roolinsa ja vastuunsa työpaikan turvallisuuden ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä.

2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen perehdytyksen avulla

Nykyään työtahti on hyvin kiireinen niin eri yrityksissä kuin toimialoillakin. Lisäksi ihmisten tietoisuus ja ymmärrys työhyvinvoinnista lisääntyy jatkuvasti. Työhyvinvoinnoilla halutaan parantaa ihmisten jaksamista työelämässä, koska työtahti kiristyy jatkuvasti. Työhyvinvointi koostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä sekä terveydestä, turvallisuudesta ja ihmisten hyvinvoinnista. (Työturvallisuus ja hyvinvointi.) Perehdytys tarjoaa työkalut ja tiedot turvallisen työympäristön ylläpitämiseksi ja mahdollisten työperäisten riskien hallitsemiseksi. Lisäksi se edistää positiivista työilmapiiriä ja vahvistaa työntekijöiden välistä yhteistyötä ja kommunikointia.

Työpaikoilla pyritään nykyään aktiivisesti vähentämään työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvää haitallista kuormitusta, jota kutsutaan psykososiaalisiksi kuormitukseksi. Psykososiaalisen kuormituksen hallinta on erittäin tärkeää, sillä liiallinen kuormitus voi heikentää työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä. On kuitenkin hyvä muistaa, että kohtuullinen kuormitus voi jopa edistää työntekijöiden terveyttä ja työssä jaksamista, kun se on sopivassa tasapainossa. Tämän vuoksi työpaikoilla on tärkeää tunnistaa ja karsia tarpeettomia kuormitustekijöitä. (Psykososiaalinen kuormitus.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten epäselvä ohjeistus ja huonosti organisoidut prosessit, voivat lisätä työntekijöiden stressiä ja heikentää heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Näiden kuormitustekijöiden tehokas hallinta edellyttää selkeästi suunniteltua ja huolellisesti toteutettua perehdytystä. Hyvin suunniteltu perehdytys ei ainoastaan vähennä työntekijöiden psykososiaalista kuormitusta ja työpaikan stressiä, vaan se myös ehkäisee työuupumusta. Tämä puolestaan parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon, mikä hyödyttää sekä työntekijää että työyhteisöä. (Psykososiaalinen kuormitus.)

2.5 Perehdyttäjän ja perehdytettävän vastuu onnistuneessa perehdytyksessä

Onnistuneessa perehdytysprosessissa sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle on määriteltävä selkeät vastuut ja roolit (Helin 2023b). Perehdyttäjän, joka on useimmiten esimies tai

kokeneempi työntekijä, vastuulla on huolehtia siitä, että perehdytettävä saa kaiken tarvittavan tiedon ja tuen työtehtäviensä onnistuneeseen suorittamiseen. Perehdyttäjän tehtäviin kuuluu myös perehdytysprosessin seuranta ja säännöllisen palautteen antaminen, jotta perehdytettävä pysyy ajan tasalla omasta edistymisestään ja kehitymisestään. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.) Perehdyttäjän rooli ulottuu myös suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden varmistamiseen. Hänen vastuullaan on rakentaa perehdytyksestä systemaattinen prosessi, joka ohjaa työntekijää sujuvasti työtehtävien haltuunottoon. Lisäksi perehdyttäjän tehtävänä on integroida työntekijä osaksi työyhteisöä, mikä tukee uuden työntekijän sosiaalista sopeutumista ja luo pohjan onnistuneelle yhteistyölle organisaatiossa.

Perehdytyksessä välitettävän tiedon määrä voi kuitenkin olla suuri, mikä saattaa tuntua perehdytettävästä aluksi haastavalta sisäistää. Tässä palautteen antaminen nousee merkittävään rooliin, sillä se auttaa ylläpitämään työntekijän oppimismotivaatiota ja vähentää mahdollisia epävarmuuksia. (Helin 2023b.)

Perehdytettävän vastuulla on omaksua aktiivinen oppijan rooli, johon kuuluu kysymysten esittäminen, avun hakeminen tarvittaessa ja saadun tiedon soveltaminen käytäntöön (Helin 2023b). Työntekijän aktiivinen osallistuminen perehdytysprosessiin on olennaista sen sujuvuuden ja onnistumisen kannalta. Mikäli työntekijä ei ota aktiivista rooliaan vakavasti, perehdytyksen eteneminen voi hidastua, mikä vaikuttaa myös hänen työtehtäviensä omaksumiseen.

Erityisen tärkeää on, että perehdytettävä nostaa epäselvät asiat esille (Helin 2023b). Tämä varmistaa, että mahdolliset tiedolliset aukot tai väärinkäsitykset tulevat käsitellyiksi ajoissa, mikä puolestaan helpottaa perehdytysprosessin etenemistä. Epäselvien kohtien tarkentaminen auttaa myös perehdyttäjää ymmärtämään, mihin osa-alueisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Näin varmistetaan, että perehdytyksen sisältö tukee työntekijän oppimista parhaalla mahdollisella tavalla.

Molempien osapuolten niin perehdyttäjän kuin perehdytettävän aktiivinen sitoutuminen prosessiin on ratkaisevan tärkeää onnistuneen perehdytyksen kannalta (Helin 2023b). Tämä yhteistyö luo vahvan perustan työntekijän nopealle sopeutumiselle ja tehokkaalle työskentelylle osana organisaatiota.

3 PEREHDYTYSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN TUOTANTOYMPÄRISTÖSSÄ

Perehdytyssuunnitelman laatiminen on keskeinen prosessi, joka edellyttää huolellista suunnittelua ja tarkoin kohdennettua toteutusta. Tässä luvussa käsitellään, miten perehdytyssuunnitelma voidaan rakentaa tehokkaaksi ja tietyille kohderyhmälle toimivaksi kokonaisuudeksi. Perehdytyssuunnitelman laadinnassa korostuvat perehdytyksen sisältö, aikataulu ja resursointi.

Perehdytyksen sisältö mukautetaan perehdytyksen kohderyhmän ja tavoitteiden mukaan. On tärkeää räätälöidä perehdytys siten, että se tarjoaa kattavasti tarvittavan tiedon uudelle työntekijälle ja mahdollistaa tehokkaan työnteon aloituksen. Yrityksillä on usein käytössään perehdytyksen perusmalleja, mutta ne tulee aina mukauttaa vastaamaan eri tehtävien ja vastualueiden erityistarpeita. Lisäksi perehdytyssuunnitelman säännöllinen päivittäminen on välttämätöntä, jotta voidaan välttää vanhentuneen tai virheellisen tiedon siirtyminen työntekijöille.

Työterveyslaitoksen mukaan työntekijän perehdyttämisen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun kyseessä on nuori työntekijä. Tämä johtuu siitä, että nuoret työntekijät eivät ole vielä ehtineet kerryttää kokemusta työelämästä, ja kaikki työympäristöön liittyvä on heille uutta. Perehdytys auttaa nuoria työntekijöitä kiinnittymään paremmin työelämään ja omaksumaan tarvittavat taidot sekä asenteet työtehtäviensä menestyksekkääseen suorittamiseen. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.)

Perehdyttämisen tärkeyttä ei kuitenkaan tulisi tarkastella vain nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Useiden tutkimusten perusteella kattava ja hyvin suunniteltu perehdytys on keskeinen tekijä työntekijöiden sitoutumisessa ja motivaation lisäämisessä, riippumatta heidän iästään tai aiemmasta kokemuksestaan. Esimerkiksi Farrenin (2007) tutkimus korostaa, kuinka perehdytyksellä voidaan merkittävästi parantaa työntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

On tärkeää huomioida, että huonosti toteutettu perehdytys voi johtaa paitsi siihen, että nuori työntekijä harkitsee poistuvansa työelämästä, myös siihen, että kaikenikäiset työntekijät

kokevat epävarmuutta tai tyytymättömyyttä. Tämä voi aiheuttaa yritykselle merkittäviä taloudellisia ja toiminnallisia haasteita. Näin ollen kattava ja hyvin suunniteltu perehdytysprosessi on keskeinen investointi, joka hyödyttää sekä työntekijöitä että organisaatiota. Perustan näkemykseni taloudelliseen ja ajalliseen panostukseen, joka liittyy jokaisen uuden työntekijän onnistuneeseen perehdyttämiseen.

Työterveyslaitos on koonnut perehdytyksen keskeiset osa-alueet, jotka muodostavat perustan hyvin suunnitellulle perehdytysuunnitelmalle. Näiden viiden osa-alueen avulla voidaan rakentaa johdonmukainen ja kattava perehdytysprosessi, joka tukee työntekijöiden sopeutumista ja tehokasta työskentelyä organisaatiossa. Seuraavaksi tarkastellaan näitä osa-alueita yksityiskohtaisemmin.

3.1 Valmistelut ja resurssien suunnittelu uuden työntekijän vastaanottoon

Ennen uuden työntekijän perehdytyksen aloittamista organisaation tulee varata riittävästi aikaa ja resursseja perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen. On myös tärkeää määritellä etukäteen, ketkä osallistuvat perehdytykseen, jotta kaikki osapuolet voivat sovittaa omat työtehtävänsä perehdytyksen aikatauluihin. Perehdytyksessä käytettävien materiaalien ajantasaisuus tulee varmistaa huolellisesti ennen perehdytyksen aloitusta. Vanhentunut tai virheellinen materiaali voi aiheuttaa epäselvyyksiä ja lisätä työntekijän kuormitusta, erityisesti silloin, kun tietoa joudutaan korjaamaan myöhemmin suullisesti. Lisäksi on suositeltavaa tiedottaa uudesta työntekijästä muulle työyhteisölle, jotta myös he voivat valmistautua ottamaan hänet vastaan ja luomaan positiivisen ilmapiirin. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.)

Kun työntekijä saapuu työpaikalle, on tärkeää aloittaa perehdytys yrityksen toimintatapojen, tavoitteiden sekä tulevien työtehtävien ja niihin liittyvien odotusten esittelyllä. Tämä luo perustan työntekijän ymmärrykselle hänen roolistaan ja vastuualueistaan. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.) Kun työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan ja millaisia tehtäviä hänen työtehtävänsä pitävät sisällään, on hänen helpompi omaksua myöhemmin esitettävä lisätieto. Koska työntekijät eivät voi muistaa kaikkea heti, on tärkeää korostaa, mistä he voivat löytää apua ja lisätietoja tarvittaessa.

On tutkittu että ihmisen työmuistin kapasiteetti on rajallinen – se pystyy kerrallaan hallitsemaan aktiivisesti vain 3–5 asiaa. Tämä on tärkeä huomio myös perehdytyksen suunnittelussa

ja toteutuksessa. (Svensk 2019.) Perehdytyksessä tulisi huomioida tämä rajoite siten, että tietoa annetaan sopivissa osissa, ja työntekijälle tarjotaan mahdollisuus palata perehdytysmateriaaleihin myöhemmin.

Omaakohtainen kokemus voi auttaa työntekijöitä ymmärtämään, että vaikeus muistaa suuria tietomääriä on normaalia ja yleistä, mikä voi lieventää heidän mahdollisia paineitaan tai ahdistusta. Työntekijälle on hyödyllistä tuoda esille, että oppimisessa ja sopeutumisessa on kyse prosessista, ja kaikki tarvittava tieto on hänen saatavillaan myös perehdytyksen jälkeen. Tällainen lähestymistapa voi edistää uuden työntekijän rauhallista ja itsevarmaa siirtymää uusiin tehtäviin.

3.2 Uuden työntekijän integrointi työympäristöön

Seuraavassa vaiheessa työntekijälle esitellään perehdyttäjät ja käydään tarkemmin läpi perehdytyksen sisältö ja aikataulu. On myös tärkeää tutustuttaa työntekijä työpaikan tiloihin ja hänen tulevaan työyhteisöönsä. Heti alkuvaiheessa on hyödyllistä käydä läpi yrityksen toimintatavat ja pelisäännöt, jotta työntekijällä on selkeä käsitys organisaation odotuksista. Lisäksi on suositeltavaa esitellä ammattitermit, joita työntekijä tulee kuulemaan työssään. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.) Tämä helpottaa työntekijän ymmärrystä, erityisesti tilanteissa, joissa hän saattaa aluksi epäröidä kysyä asioista, joita ei täysin ymmärrä.

Seuraavaksi on luonnollista käsitellä työsuhdeasiat, kuten palkkaus, loma- ja poissaolokäytännöt sekä työsuhde-edut, ruokailu- ja taukojärjestelyt sekä muut työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.) Näiden asioiden selkeä läpikäynti on tärkeää, sillä se antaa työntekijälle varmuuden esimerkiksi taukojen ajoituksesta ja lomakäytännöistä.

Työn aloitusvaiheessa on lisäksi olennaista opastaa työntekijä suorittamaan työtehtävänsä turvallisesti ja ergonomisesti. Työntekijän on ymmärrettävä, kuinka hän voi ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia haittoja ja vaaroja. Samalla tulee varmistaa, että työntekijä tietää, mistä hän voi tarvittaessa löytää ohjeistuksia työskentelyyn liittyvistä turvallisuus- ja ergonomiakäytännöistä.

Perehdytysuunnitelman alkuvaiheessa on suositeltavaa varata osio, jossa käsitellään työkykyä ja sen ylläpitämiseen liittyvät asiat. Työntekijälle on tärkeää kertoa, kuinka yritys tukee työhyvinvointia ja millaisia käytännön toimenpiteitä on tarjolla hyvinvoinnin edistämiseksi. Samalla työntekijälle voidaan antaa ohjeita siitä, kuinka hän itse voi vaikuttaa omaan työkykyynsä ja hyvinvointiinsa. Tähän osioon on myös luontevaa sisällyttää tietoa työterveyshuollon palveluista sekä sairauspoissaolokäytännöistä. Näiden asioiden selkeä käsittely auttaa työntekijää ymmärtämään käytettävissä olevat resurssit ja toimintamallit, mikä tukee hänen sopeutumistaan työyhteisöön. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.)

3.3 Työtehtävien opastaminen ja käytännön asioiden selkeyttäminen

Yleisen perehdytysosuuden jälkeen on tärkeää siirtyä käsittelemään työntekijän tulevia työtehtäviä, niiden merkitystä yrityksen kokonaisuuden kannalta sekä niihin liittyviä yksityiskoh-
tia. Näihin kuuluvat esimerkiksi työpisteen esittely, työvälineiden käyttöönotto, toimintamallit vika- ja häiriötilanteissa sekä turvalaitteiden käyttö. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.)

Työtehtäviin perehdyttämiseen on syytä varata riittävästi aikaa. Kiireinen ja hätäisesti toteutettu perehdytys voi lisätä työntekijän epävarmuutta ja hidastaa hänen siirtymistään tuottavaan työhön. Vaikka perehdytysaikana ei ole realistista odottaa, että työntekijä omaksuu kaiken kerralla, tärkeintä on varmistaa, että hänelle jää selkeä ja positiivinen tunne prosessin aikana. Tämä tunne voi vaikuttaa merkittävästi työntekijän luottamukseen ja motivaatioon aloittaa työtehtävät tehokkaasti.

3.4 Perehdytys oppimisen tukena työn jatkuessa

Kun varsinainen perehdytyksen alkuvaihe on saatu päätökseen, ei perehdytysprosessia tule jättää siihen. Oppiminen jatkuu luonnollisesti työnteon yhteydessä. On tärkeää, että työntekijää kuunnellaan, hänen kysymyksiinsä vastataan ja toimintatapoja selvennetään käytännön tilanteissa. Tämä mahdollistaa asioiden kertaamisen, mikä puolestaan tukee tiedon muistamista ja syventämistä. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.)

Lisäksi työntekijälle tulisi tarjota mahdollisuus antaa palautetta perehdytyksestä, yrityksen toimintatavoista ja prosessin sujuvuudesta. Häntä kannattaa myös rohkaista hakemaan neuvoa ja apua kollegoiltaan. Tämä ei ainoastaan tue työntekijän oppimista, vaan myös auttaa häntä

tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. Palautteen antamisen tulee olla kaksisuuntaista: työntekijän tulee voida antaa palautetta työnantajalle, mutta samalla työntekijälle tulee tarjota rakentavaa ja kannustavaa palautetta hänen työskentelystään. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.)

3.5 Perehdytysprosessin arviointi ja palautteen hyödyntäminen

Kun perehdytysprosessi on saatu päätökseen, on tärkeää kerätä perehdyttävältä palaute perehdytyksen onnistumisesta ja kirjata se huolellisesti talteen. Tämä palaute on arvokas työkalu, jota voidaan hyödyntää tulevien perehdytysprosessien kehittämisessä. (Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista.) On kuitenkin tärkeää varmistaa, että kerätty palaute todella käsitellään ja analysoidaan, eikä se jää vain muodolliseksi osaksi prosessia. Palautteen hyödyntämiseksi yrityksen on oltava valmis käyttämään aikaa sen läpikäyntiin sekä tekemään tarvittavat muutokset perehdytyksen sisältöön ja toteutustapoihin.

4 PEREHDYTYSSUUNNITELMAN LAATIMINEN UUDEN TUOTANTOLAITOKSEN TYÖNTEKIJÖILLE

Uuden yrityksen toimintaympäristössä perehdytysuunnitelman kehittäminen on erityisen keskeistä. Tämä korostuu erityisesti tilanteessa, jossa aiemmin ei ole ollut käytettävissä täysin loppuun hiottuja ja kattavia perehdytysuunnitelmia. Tämän opinnäytetyön alkaessa yrityksellä oli käytössään yleisperehdytysmateriaali, joka käsitteli kattavasti henkilöstöhallintoon ja turvallisuusasioihin liittyviä perusasioita sekä tarjosi yleiskuvan yrityksen toiminnasta. Keskustelujen jälkeen otin vastuulleni kehittää jalostamon prosessinhoitajille kohdennetun perehdytysuunnitelman. Tavoitteena oli varmistaa, että uudet työntekijät kokevat itsensä tervetulleiksi ja integroituvat tehokkaasti osaksi työyhteisöä, mikä on ratkaisevaa yrityksen operatiivisen toiminnan kannalta.

Perehdytysuunnitelma koostuu kahdesta pääosasta: yleisperehdytyksestä ja tuotannon erityisperehdytyksestä. Yleisperehdytyksen pohjana käytettiin olemassa olevaa materiaalia, jota muokattiin ja täydennettiin tarpeiden mukaisesti. Suurimman haasteen muodostivat tuotannon prosessinhoitajille suunnatun perehdytyksen sisältö ja rakenne, sillä tätä varten ei ollut aiempaa valmista mallia.

Aiemmin yrityksessä käytetty perehdytysmateriaali oli suunniteltu toimihenkilöille, mutta se ei vastannut prosessinhoitajien erityistarpeita. Prosessinhoitajat muodostavat merkittävän työntekijäryhmän yrityksessä, joten heidän perehdytyksensä on suunniteltava huolellisesti ottaen huomioon heidän työtehtäviensä erityispiirteet. Huolellisesti laadittu perehdytysuunnitelma ei ainoastaan paranna työntekijöiden integroitumista työyhteisöön, vaan myös nopeuttaa heidän siirtymistään tehokkaaseen ja tuottavaan työskentelyyn.

Opinnäytetyöni päätuotos oli projektivaiheen perehdytysuunnitelma, joka samalla loi perustan kattavalle, tuotantovaiheeseen siirryttäessä käyttöön otettavalle perehdytysuunnitelmalle. Projektivaiheen perehdytysuunnitelma on sisällöltään suppeampi kuin lopullinen perehdytysuunnitelma. Tämä johtuu siitä, että projektivaiheessa kaikki käytännöt ja prosessit eivät ole vielä täysin vakiintuneet, vaan niitä kehitetään ja muokataan edelleen. Lopullinen perehdytysuunnitelma viimeistellään ja otetaan käyttöön vasta tuotannon käynnistämisen jälkeen, jolloin kaikki käytännöt ja prosessit on vahvistettu.

Perehdytys suunnitelman laatiminen aloitettiin määrittelemällä selkeä tavoite: mitä perehdytyksellä halutaan saavuttaa ja mihin sillä pyritään. Suunnitelman taustalla olivat myös teoriavaiheessa käsitellyt perehdytyksen periaatteet ja keskeiset tavoitteet. Perehdytys suunnitelman tavoitteena oli varmistaa, että uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi organisaatiossa, integroituu osaksi tehtaan käynnistämistä ja suunnittelua sekä pystyy myöhemmin vastaamaan tuotantoprosessien sujuvasta toiminnasta. Lisäksi suunnitelman tarkoituksena oli helpottaa perehdyttäjän työtä ja yhtenäistää perehdytysprosessia tarjoamalla selkeä ohjeistus, jonka mukaisesti perehdytys etenee.

Tavoitteen selkiytyttyä aloitin perehdytys suunnitelman rungon laatimisen. Ensimmäisessä vaiheessa keskityin yleisperehdytyksen sisältöön. Tämän osion suunnittelussa hyödynsin materiaalia, jota käytin itse perehdyessäni yrityksen toimintaan ja käytäntöihin työsuhteeni alussa. Yleisperehdytyksen osio tarjoaa uudelle työntekijälle kattavan kuvan organisaation toiminnasta ja turvallisuuskäytännöistä, jotka ovat olennaisia hänen työtehtäviensä kannalta.

Kun yleiset asiat oli sisällytetty perehdytys suunnitelmaan, siirryin suunnittelemaan tarkemmin litiumin valmistusprosessiin liittyvää perehdytystä. Tämä osio on keskeinen prosessinhoitajien työn kannalta, sillä se kattaa heidän keskeisimmät tehtävänsä. Perehdytyksen suunnittelun tueksi perehdyin tarkasti prosessinhoitajien työvaiheisiin ja tehtäviin, joita dokumentoin järjestelmällisesti muistiin. Aikaisempi, yli kymmenen vuoden kokemukseni prosessinhoitajan työstä antoi hyvän pohjan suunnittelutyölle ja helpotti olennaisten asioiden tunnistamista. Lisäksi kartoitin työssä tarvittavat ohjelmistot ja järjestelmät sekä turvallisuusvaatimukset, jotka liittyvät näihin tehtäviin.

Perehdytys suunnitelman laatiminen alkoi prosessikuvausten yksityiskohtaisella läpikäynnillä. Ensimmäisessä vaiheessa määrittelin valmistusprosessin vaiheet ja työtehtävät, jotka ovat olennaisia prosessinhoitajien kannalta. Tämän jälkeen kokosin listauksen järjestelmistä ja ohjelmista, joita työssä tullaan käyttämään. Kolmannessa vaiheessa keskityin turvallisuuteen liittyvien vaatimusten ja ohjeiden kartoitukseen, sillä ne muodostavat kriittisen osan työn sujuvuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin takaamisessa. Näiden osa-alueiden kartoittamisen jälkeen aloitin perehdytys suunnitelman kokoamisen, jossa nämä keskeiset tiedot ja ohjeet nivottiin yhteen johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.

Perehdytysuunnitelmaan sisällyttiin myös erilliset osiot seurannalle ja palautteelle. Näiden osioiden tarkoituksena on varmistaa, että perehdytysprosessia seurataan järjestelmällisesti ja että palautteen antaminen on mahdollista koko perehdytyksen ajan. Seurantamekanismit auttavat varmistamaan, että kaikki suunnitelman osiot tulee käsiteltyä ja että perehdytys etenee suunnitellusti. Palautteen kerääminen puolestaan tukee sekä perehdytettävän oppimista että perehdytysprosessin jatkuvaa kehittämistä. Näin perehdytyksestä muodostuu tehokas ja käyttäjäystävällinen kokonaisuus, joka tukee uuden työntekijän sujuvaa integroitumista työympäristöön.

5 YLEISPEREHDYTYKSEN TOTEUTUS

Perehdytysprosessi aloitetaan tutustuttamalla uudet prosessinhoitajat yritykseen kokonaisuutena. Tämä vaihe on erityisen tärkeä, sillä kyseessä on kokonaan uusi yritys, jonka tuotanto ei ole vielä käynnistynyt. Tämän vuoksi perehdytyksen alkuvaiheessa painotetaan erityisesti organisaation toimintaperiaatteiden, arvojen ja strategisten tavoitteiden esittelyä.

Prosessinhoitajien ensimmäinen perehdytyspäivä järjestetään pääkonttorilla, ja siitä vastaa henkilöstöhallinnon asiantuntijatiimi. Yleisperehdytyksen aikana esitellään yrityksen toiminta-ajatus, sen tausta ja litiumhankkeen keskeiset tavoitteet. Tämän yleiskatsauksen jälkeen perehdytys etenee henkilöstöasioihin, joiden tarkoituksena on antaa työntekijöille selkeä käsitys työskentelyä ohjaavista käytännöistä ja pelisäännöistä.

5.1 Henkilöstöasiat

Henkilöstöasioiden perehdytysosuudessa uudet prosessinhoitajat saavat yksityiskohtaisen katsauksen yrityksen henkilöstöpolitiikkaan sekä työskentelyä ohjaaviin käytäntöihin. Ensimmäisenä työntekijöille esitellään yrityksen henkilöstökäsikirja, joka sisältää tarkat ohjeet organisaation pelisäännöistä ja työskentelytavoista. Tämän jälkeen käsitellään seuraavat keskeiset asiat:

- Työaika: Työajan käyttöä koskevat ohjeet, mukaan lukien menettelytavat ylittöiden käsittelyssä.
- Palkanmaksu: Palkanmaksun periaatteet, aikataulut sekä mahdolliset erityistilanteet.
- Työsopimus: Työsopimuksen keskeiset ehdot ja niiden vaikutukset työntekijän ja työnantajan väliseen sopimussuhteeseen.
- Työterveyshuolto ja sairastuminen: Työterveyspalvelujen tarjoamat mahdollisuudet sekä toimintatavat sairastapauksissa.
- Lomat: Ohjeet lomien suunnittelusta, kertymisestä ja niiden käytännön järjestelyistä.

Tämä osio varmistaa, että työntekijät ymmärtävät työpaikan keskeiset toimintatavat ja heillä on tarvittava tieto sujuvan työn aloituksen tueksi. Näin myös työntekijän sopeutuminen organisaatioon ja sen käytäntöihin helpottuu.

5.2 Turvallisuusperehdytys

Turvallisuusperehdytys keskittyy organisaation turvallisuuskulttuuriin ja -käytäntöihin varmistuen, että jokainen työntekijä ymmärtää niiden merkityksen ja osaa toimia turvallisesti työympäristössä. Tämä vaihe on olennainen osa perehdytysohjelmaa, sillä se luo perustan turvalliselle ja vastuulliselle työnteolle. Perehdytyksen sisältöön kuuluvat seuraavat osa-alueet:

- Elämää suojelevat säännöt: Perusteellinen käsittely yrityksen tärkeimmistä turvallisuussäännöistä, jotka ohjaavat työntekijöiden toimintaa päivittäisessä työssä.
- Turvallisuus- ja laatutoiminnot: Esittely organisaation noudattamista turvallisuus- ja laatuvaatimuksista, jotka ovat osa yrityksen toiminnan standardeja.
- Toimintapolitiikka ja tavoitteet: Yrityksen turvallisuuspolitiikan ja tavoitteiden yksityiskohtainen läpikäynti, jotta työntekijät ymmärtävät niiden merkityksen osana organisaation strategiaa.
- EHS-organisaatio ja turvallisuusvastuu: Tiedotus yrityksen ympäristö-, terveys- ja turvallisuusorganisaation (EHS) rakenteesta sekä kunkin työntekijän ja organisaation jäsenen vastuualueista.
- Keskeiset ohjeet ja järjestelmät: Turvallisuusjärjestelmien ja niiden soveltamisohjeiden käsittely käytännön työssä, jotta työntekijät tuntevat olennaiset toimintamallit ja osaat toimia niiden mukaisesti.

Turvallisuusperehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että jokainen työntekijä on perusteellisesti perehdytetty ja valmis aloittamaan työnsä turvallisesti ja tehokkaasti. Tämä ei ainoastaan vähennä onnettomuusriskejä, vaan myös vahvistaa työntekijöiden luottamusta omaan kykyihinsä toimia turvallisesti ja vastuullisesti osana työyhteisöä.

5.3 Jalostamon ja rikastamon perehdytys

Tässä perehdytysosiossa uudet työntekijät saavat kattavan ymmärryksen jalostamon ja rikastamon toiminnasta. Osion tavoitteena on varmistaa, että työntekijät tuntevat keskeiset prosessit ja ymmärtävät niiden merkityksen osana tuotantoketjua.

- **Prosessi ja tilat:** Työntekijöille esitellään jalostamon ja rikastamon keskeiset toiminnan vaiheet. Perehdytys kattaa prosessin raaka-aineiden vastaanotosta lopputuotteen valmistukseen saakka. Lisäksi työntekijät tutustuvat tilojen layoutiin sekä eri prosessilaitteiden toimintaan, jotta he ymmärtävät niiden roolin ja merkityksen tuotantoketjussa.
- **Organisaatio:** Työntekijöille esitellään jalostamon ja rikastamon henkilöstörakenne. Perehdytyksessä tarkastellaan tiimien ja niiden esihenkilöiden yhteistyötä tuotantoprosessin eri vaiheissa. Uusille työntekijöille kerrotaan myös, kenen puoleen heidän tulisi kääntyä eri tilanteissa ja miten tiedonkulku organisaatiossa toimii.
- **Turvallisuus:** Erityistä huomiota kiinnitetään turvallisuuskäytäntöjen ymmärtämiseen. Työntekijöille selostetaan turvallisuusstandardit ja -protokollat, joita jalostamon ja rikastamon toiminnassa noudatetaan. Tämä sisältää muun muassa kemikaalien käsittelyä ja onnettomuuksien ehkäisyä koskevat ohjeet. Perehdytyksen aikana korostetaan turvallisuuden merkitystä sekä sitä, kuinka jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan edistää turvallista ja vastuullista työympäristöä.

Tämän osion tavoitteena on varmistaa, että työntekijät voivat aloittaa työskentelyn selkeän prosessiymmärryksen ja turvallisuustietoisuuden pohjalta, mikä edistää tehokasta ja turvallista tuotantotoimintaa.

5.4 Geologisen osaston ja ympäristö osaston perehdytys

Geologia ja ympäristön hallinta ovat keskeisiä osa-alueita kaivostoiminnassa. Tässä perehdytysosiossa työntekijöille tarjotaan tarvittavat tiedot yrityksen geologiasta ja ympäristöasioiden hallinnasta, jotta he ymmärtävät toimintojen taustalla olevat tekijät ja niiden merkityksen.

- **Yleiskatsaus geologiasta:** Perehdytys alkaa yrityksen kaivostoiminnan kannalta olennaisen geologisten perusteiden esittelyllä. Tämä sisältää tietoa alueen maaperästä, mineraalivarannoista sekä niiden hyödyntämismenetelmistä. Työntekijät saavat käsityksen siitä, miten geologiset olosuhteet vaikuttavat kaivostoiminnan suunnitteluun ja toteutukseen.
- **Geologitiimin esittely:** Työntekijät tutustuvat yrityksen geologitiimiin, joka vastaa maaperätutkimuksista ja kaivostoiminnan geologisesta suunnittelusta. Tiimin jäsenten erikoisosaamiset ja roolit eri projektivaiheissa käydään läpi, mikä auttaa hahmottamaan heidän merkityksensä osana kokonaisuutta.

- Toiminta-alueen esittely: Työntekijöille tarjotaan yksityiskohtainen esittely yrityksen toiminta-alueen geologisista piirteistä ja niiden merkityksestä kaivostoiminnalle. Käsitellään myös, kuinka alueen geologiset erityispiirteet ovat vaikuttaneet toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen.
- Lupatilanne ja ympäristöasiat: Osiossa käydään läpi kaivostoiminnan nykyinen lupatilanne ja keskeiset ympäristölainsäädännön vaatimukset. Lisäksi työntekijöille esitellään yrityksen ympäristöpolitiikka ja kestävän kehityksen periaatteet, joita noudatetaan toiminnan ympäristövaikutusten minimoimiseksi.

Tämän perehdytysosion tavoitteena on antaa työntekijöille kattava ymmärrys geologian ja ympäristöasioiden merkityksestä kaivostoiminnassa sekä tarjota valmiudet toimia näiden vaatimusten mukaisesti.

6 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYKSEN TUOTANTOPROSESSIN KÄYTÄNNÖN TEHTÄVIIN

Kun yleisosio on saatu päätökseen, prosessinhoitajat siirtyvät työmaa-alueelle, jossa esihenkilö ottaa vastuun perehdytyksen jatkamisesta. Esihenkilön tehtävänä on ohjata prosessinhoitajat tuotannon tiloihin ja antaa kattava yleiskuva työympäristöstä. Kierroksen aikana prosessinhoitajat tutustuvat toimitiloihin, kuten toimistoihin ja taukotiloihin, sekä saavat esittelyn työvälaineistä ja -vaatteista. Lisäksi perehdytetään tärkeisiin turvallisuus- ja ensiapuohjeisiin, jotka ovat keskeisiä turvallisen työympäristön varmistamiseksi. Henkilöstöön tutustuminen on myös tärkeä osa kierrosta, ja sitä voidaan tukea epävirallisemmissa tilanteissa, kuten kahvitauoilla.

6.1 Työtehtävien tavoitteiden sekä vastuiden tarkentaminen

Kierroksen jälkeen esihenkilö keskittyy syventämään perehdytystä tuotannon konkreettisiin työtehtäviin ja tavoitteisiin. Tässä vaiheessa prosessinhoitajille esitetään selkeä kuva heidän tulevista vastuualueistaan ja päivittäisistä tehtävistään. Esihenkilö selittää, miten työntekijöiden rooli liittyy laajemmin tuotantoprosessin kokonaisuuteen ja mitä odotuksia yrityksellä on heidän työpanoksensa suhteen.

Tässä vaiheessa korostetaan työntekijän vastuuta tuotannon sujuvuuden varmistamisessa ja annetaan konkreettisia esimerkkejä onnistuneista toimintamalleista. Lisäksi sovitaan ensimmäinen kehityskeskustelu, joka pidetään lähiviikkoina. Kehityskeskustelun tarkoituksena on arvioida perehdytysprosessin edistymistä ja tarjota mahdollisuus palautteen antamiseen sekä mahdollisten haasteiden käsittelyyn.

Tämä vaihe tukee uusien työntekijöiden ymmärrystä työtehtävien tavoitteista ja antaa heille selkeät puitteet, joiden mukaisesti he voivat asettua osaksi työyhteisöä ja saavuttaa menestystä omassa roolissaan.

6.2 Teknisten järjestelmien perehdytys

Perehdytys jatkuu keskittymällä tuotantoprosessissa käytettäviin teknisiin järjestelmiin. Prosessinhoitajille näytetään, miten järjestelmät toimivat käytännössä, ja heille annetaan

mahdollisuus harjoitella niiden käyttöä. Perehdytyksessä varmistetaan, että työntekijöiden käyttäjätunnukset ja käyttöoikeudet toimivat ongelmitta. Mahdolliset tekniset ongelmat, kuten kirjautumisongelmat tai puuttuvat käyttöoikeudet, käsitellään välittömästi. Perehdytys suunnitelmassa on selkeästi määritelty vastuuhenkilöt, joihin tulee ottaa yhteyttä järjestelmäongelmien ilmetessä. Tavoitteena on varmistaa, että työntekijät voivat aloittaa työnsä ilman viivästyksiä ja että he tuntevat olonsa varmoiksi teknisten työkalujen käytössä.

6.3 Työturvallisuuden ja ympäristönäkökulmien integrointi työtehtäviin

Turvallisuus ja ympäristönäkökulmat ovat keskeisiä tuotantoperehdytyksessä. Tässä vaiheessa keskitytään seuraaviin turvallisuuteen liittyviin osa-alueisiin:

- Alueella työskentely: Perehdytetään alueen turvallisuuskäytäntöihin, kuten liikkumista ja kulkua koskeviin ohjeisiin, sekä varmistetaan, että työntekijät ymmärtävät alueen merkitykset ja mahdolliset vaaranpaikat.
- Ympäristön suojeleminen: Työntekijöille kerrotaan käytännöistä ja toimenpiteistä, joilla minimoidaan toiminnan mahdolliset ympäristövaikutukset. Tähän sisältyy esimerkiksi jätehuoltoon, energiatehokkuuteen ja päästöjen hallintaan liittyvät toimintatavat.
- Onnettomuustilanteiden toimintaohjeet: Työntekijät saavat selkeät ohjeet toimimisesta onnettomuustilanteissa. Tämä sisältää hätäuloskäyntien käytön, ensiaputoimet sekä raportointiprosessit.
- Suojainten käyttö: Perehdytetään henkilökohtaisiin suojaimiin, niiden oikeaoppiseen käyttöön ja huoltoon. Käytännön esimerkit auttavat työntekijöitä ymmärtämään suojainten merkityksen heidän turvallisuudelleen.
- Kemikaaliturvallisuus: Kemikaalien turvallisen käsittelyn ja säilytyksen periaatteet käydään yksityiskohtaisesti läpi. Työntekijöille opetetaan, miten tunnistaa vaaralliset aineet ja mitä toimenpiteitä noudatetaan kemikaalivahinkojen ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi.

Tavoitteena on varmistaa, että työntekijät ymmärtävät turvallisuuden ja ympäristövaikutusten merkityksen päivittäisissä työtehtävissään ja osaavat toimia näiden vaatimusten mukaisesti. Tämä vähentää riskejä ja tukee turvallisen työympäristön ylläpitämistä.

6.4 Tuotantoprosessin keskeiset vaiheet ja niiden operointi

Tässä osiossa prosessinhoitajat saavat kattavan ja perusteellisen koulutuksen tuotantoprosessin keskeisistä vaiheista. Tavoitteena on varmistaa, että jokainen prosessinhoitaja ymmärtää prosessin tekniset yksityiskohdat ja heidän roolinsa tuotannon eri vaiheissa. Perehdytys painottaa sekä teoreettista ymmärrystä että käytännön soveltamista, jotta työntekijät voivat toimia tehokkaasti ja vastuullisesti tuotantoympäristössä. Koulutus sisältää seuraavat osa-alueet:

- **Jalostusprosessin vaiheet:** Prosessinhoitajille selostetaan tuotannon jokainen vaihe alkaen esikäsittelystä liuotukseen, puhdistukseen ja lopulta tuotteen pakkaamiseen. Perehdytyksessä painotetaan kunkin vaiheen merkitystä kokonaisprosessissa ja sitä, kuinka prosessia hallitaan ja optimoidaan.
- **Laadunvalvonta ja Kontaminaation Hallinta:** Työntekijät perehdytetään laadunvarmistuksen integrointiin tuotantoprosessiin. Perehdytyksessä käsitellään, miten laadunvalvontalaboratorio toimii ja kuinka tuotannon aikana varmistetaan tuotteiden korkea laatu sekä estetään kontaminaatio.
- **Laitekoulutukset:** Työntekijöille tarjotaan erityiskoulutuksia keskeisten tuotantolaitteiden ja järjestelmien käytöstä. Näissä koulutuksissa opetellaan, miten laitteet toimivat, miten niitä säädetään ja huolletaan sekä kuinka mahdolliset tekniset häiriöt tunnustetaan ja ratkaistaan.
- **Prosessinohjausjärjestelmän Koulutus:** Työntekijöille annetaan perusteellinen opastus käytössä olevaan prosessinohjausjärjestelmään. He oppivat, miten järjestelmä seuraa ja säätää tuotantoprosessia reaaliaikaisesti, kuinka häiriötilanteita hallitaan sekä miten prosessidataa hyödynnetään tuotannon optimoinnissa.
- **Käytännön Harjoitukset:** Työntekijöille järjestetään käytännön harjoituksia, joissa he pääsevät soveltamaan oppimaansa simulaatioiden avulla. Harjoituksissa hyödynnetään prosessinohjausjärjestelmän digitaalista kaksosta, jonka avulla työntekijät voivat harjoitella prosessin hallintaa ja kehittää ongelmanratkaisutaitojaan turvallisessa ympäristössä.

Tämä perehdytysosio tarjoaa prosessinhoitajille vahvan perustan heidän työtehtäviensä suorittamiseen. Sen avulla työntekijät ymmärtävät, miten heidän päivittäiset toimintansa vaikuttavat tuotteen laatuun, tuotannon tehokkuuteen ja koko organisaation menestykseen. Lisäksi

se tukee heidän itsenäistä ja vastuullista toimintaansa, mikä on keskeistä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi.

6.5 Pehdytyksen arviointikäytännöt ja jatkuvan oppimisen tukeminen

Pehdytysprosessin viimeinen vaihe painottaa palautteen keräämistä, seuranta ja jatkuvan oppimisen tukemista. Tämä osio on keskeinen varmistettaessa, että prosessinohitajat ovat saavuttaneet pehdytyksen tavoitteet ja saaneet tarvittavat tiedot ja taidot työtehtäviensä menestyksekkääseen suorittamiseen. Lisäksi se luo perustan työn jatkuvalla kehittämiselle ja oppimiselle.

- **Palaute:** Uusilta työntekijöiltä kerätään systemaattisesti palautetta heidän pehdytyskokemuksestaan. Palautteen keräämiseen voidaan käyttää esimerkiksi kyselylomakkeita, haastatteluja tai vapaamuotoisia keskusteluja. Palaute kattaa pehdytyksen sisällön, esihenkilön tarjoaman tuen ja työntekijän yleisen sopeutumisen työympäristöön. Saatua palautetta analysoidaan, jotta pehdytysprosessia voidaan jatkuvasti kehittää ja mukauttaa vastaamaan paremmin työntekijöiden ja organisaation tarpeita.
- **Seuranta:** Pehdytyksen päättymisen ei tarkoita uuden työntekijän tuen loppumista. Esihenkilöt ja tiiminvetäjät seuraavat aktiivisesti prosessinohitajien edistymistä ja sopeutumista työtehtäviinsä. Seurantakäytännöt voivat sisältää säännöllisiä tapaamisia, työn suorituksen tarkastelua ja avointa keskustelua työntekijöiden kokemuksista. Tämä jatkuva vuorovaikutus auttaa tunnistamaan mahdolliset haasteet varhaisessa vaiheessa ja antaa työntekijälle tunteen siitä, että hänen kehityksensä on tärkeää organisaatiolle.
- **Kehityskeskustelut:** Esihenkilöt järjestävät säännöllisiä kehityskeskusteluja uusien työntekijöiden kanssa. Nämä keskustelut tarjoavat tilaisuuden arvioida työntekijän edistymistä, asettaa uusia tavoitteita ja kartoittaa mahdollisia lisäkoulutustarpeita. Keskustelujen avulla voidaan myös tarkastella, miten hyvin työntekijä on omaksunut pehdytyksen aikana esitetyt asiat, ja mitä lisätukea hän mahdollisesti tarvitsee. Kehityskeskustelut ovat tärkeä väline työntekijän ammatillisen kasvun tukemisessa.

Tämä palautteen keräämisen, seurannan ja kehityskeskustelujen yhdistelmä muodostaa perustan työntekijöiden pitkäaikaiselle sitoutumiselle ja menestykselle. Se varmistaa, että jokainen työntekijä saa tarvitsemansa tuen ja resurssit, jotta hän voi saavuttaa parhaan

mahdollisen suoritustasonsa. Tämä lähestymistapa tukee organisaation pyrkimyksiä luoda motivoitunut ja tehokas henkilöstö, joka edistää yrityksen tavoitteiden saavuttamista.

7 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda selkeä ja kattava perehdytysuunnitelma prosessinhoitajille sekä tarkastella perehdytyksen hyötyjä eri näkökulmista. Työssä analysoitiin perehdytysuunnitelman merkitystä niin työnantajan, työntekijän kuin työhyvinvoinninkin kannalta sekä arvioitiin siihen liittyviä lakisääteisiä velvoitteita.

Teoriaosuuden aikana perehdyin perehdytysuunnitelman laadintaprosessiin ja käsitteelin erityisesti sitä, missä järjestyksessä asioita on järkevää esittää ja mitä elementtejä hyvä perehdytysuunnitelma sisältää. Tämä teoriaosuus tarjosi erinomaisen pohjan suunnitelman käytännön toteutukseen ja auttoi jäsentämään perehdytyksen vaiheet loogiseksi kokonaisuudeksi.

Selvityksen tulokset korostivat selkeän ja kirjallisen perehdytysuunnitelman merkitystä. Hyvin suunniteltu perehdytysprosessi edistää uuden työntekijän tehokasta integroitumista työyhteisöön ja auttaa häntä omaksumaan työtehtävänsä nopeasti ja laadukkaasti. Tämä ei ainoastaan paranna työntekijän sopeutumista ja työhyvinvointia, vaan tuo myös merkittäviä taloudellisia etuja työnantajalle nopeamman tuottavuuden muodossa.

Työn tulokset osoittivat, että perehdytysuunnitelman laatiminen oli erityisen tärkeää kyseiselle yritykselle, joka on vasta kehitysvaiheessa. Perehdytysuunnitelma ei kuitenkaan ole koskaan valmis. Käytännöt ja toimintamallit kehittyvät jatkuvasti, ja muutoksia tulisi tehdä säännöllisesti paitsi muuttuvan tiedon myös työntekijöiltä saadun palautteen perusteella.

Uusiin yrityksiin liittyvä erityispiirre on jatkuva kehitys, mikä lisää joustavan ja päivitettävissä olevan perehdytysuunnitelman merkitystä. Tässä tapauksessa, kun yrityksen toimintamallit eivät ole vielä täysin vakiintuneet, perehdytysuunnitelman kehittäminen ja päivittäminen on välttämätöntä, jotta se pysyy linjassa yrityksen tavoitteiden ja työntekijöiden tarpeiden kanssa.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Viitattu 13.6.2024.
- Farren, C. 2007. Help new hires succeed: Beat the statistics. Mastery Works, Inc. Saatavissa: <http://thewynhurstgroup.com/wp-content/uploads/2014/07/Help-New-Hires-Succeed.pdf>. Viitattu 13.10.2024
- Helin, J. 2023a. Roolit perehdytyksessä. Saatavissa: <https://johannahelin.fi/roolit-perehdytyksessa/>. Viitattu 23.8.2024
- Helin, J. 2023b. Perehdytys suunnitelma. Saatavissa: <https://johannahelin.fi/perehdytys-suunnitelma/>. Viitattu 16.6.2024.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44 Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044> viitattu 17.7.2024
- Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>. Viitattu 20.5.2024.
- Perehdyttäminen ja työhönopastus. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvalisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>. Viitattu 14.8.2024
- Psykososiaalinen kuormitus. Työsuojeluhallinto. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Päivitetty 4.10.2024 Viitattu 13.6.2024.
- Silvonen, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Brik. Saatavissa: <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>. Viitattu 17.8.2024
- Svensk, T. 2019. Aivotutkija Minna Huutilaisen vinkit: näin siivoat muistisi ja opit tehokkaammin. yle. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/08/20/tuntuuko-etta-paassasi-on-liikaa-muistettavia-asioita-nain-siivoat-muistisi-ja>. Viitattu 23.8.2024.
- Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta. Työhön perehdyttäminen. Saatavissa: <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>. Viitattu 19.7.2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 18.7.2024

Työturvallisuus ja hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 1.10.2024