

Opinnäytetyö AMK

Liiketalous

2025

Jenni Finerus

# Miten saada täysi potentiaali irti perehdytyksestä?

– LP-Group: Uuden työntekijän opas taloon



Opinnäytetyö AMK Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2025 | 27+17

Jenni Finerus

## Miten saada täysi potentiaali irti perehdytyksestä?

- LP-Group: Uuden työntekijän opas taloon

Työelämässä arvostetaan koko ajan enemmän ja enemmän hyvää perehdytystä, sekä uuden työntekijän, että työnantajan puolesta. Uusi työntekijä saa varmuutta, tietoa ja taitoja hyvän perehdytyksen ansiosta ja siten hän pääsee tutustumaan uuteen työpositioonsa mahdollisimman hyvin eväin. Työnantaja taas hyötyy hyvästä perehdytyksestä niin, että uusi työntekijä pääsee sulautumaan uuteen työpaikkaansa ja sen kulttuuriin mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti, joka johtaa tuottavaan ja hyvään työntekijään.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa syvennyttään perehdytyksen haasteisiin ja niiden ratkaisuihin. Perehdytystä tarkastellaan esimerkiksi lain, tunteiden ja käytännön asioiden kannalta. Myös työturvallisuudesta on oma osionsa, jota erityisesti toimeksiantaja LP-Group pitää tärkeänä haastattelujen perusteella.

Toimeksiantajalle on rakennettu tuotoksena uusi Tervetuloa taloon-opas yhdelle heidän toimipaikoistaan Kangasniemelle. Oppaan laatimisessa on hyödynnetty selvitettyä tietoa, kahta haastattelua sekä yksikön alkuperäistä opasta. Tuotos tulee käyttöön LP-Group Kangasniemen uusille työntekijöille, jotta heidän perehdyttämisprosessinsa helpottuisi.

Asiasanat:

Perehdytys, työnopastus, mentorointi, työturvallisuus, opas uudelle työntekijälle

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2 Toimeksiantajan esittely</b>	<b>6</b>
2.1 LP-Group	6
2.1 Nykytilan analyysi	6
<b>3 Perehdyttäminen</b>	<b>8</b>
3.1 Mitä perehdytys on	8
3.2 Perehdyttämisen hyödyt	9
3.3 Perehdytysuunnitelman laatiminen	12
3.4 Työturvallisuusohjeet perehdytyksen yhteydessä	16
3.5 Tunteeseen perustuva perehdytys	17
<b>4 Oppaan rakentaminen ja haastattelu</b>	<b>20</b>
4.1 Kartoittavat haastattelut perehdyttämisestä toimeksiantajalle	20
4.2 Oppaan rakentaminen	25
<b>5 Lopuksi</b>	<b>27</b>
<b>Lähteet</b>	<b>29</b>

## Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset toimeksiantajalle

Liite 2. Tervetuloa taloon-opas Kangasniemi

## Kuvat

Kuva 1. Henkilöstökokemuksen yhtälö. (Korkiakoski 2019, 123). 11

# 1 Johdanto

Uuden työntekijän tullessa taloon, tavoitteena on saada tästä luotettava ja tuottava työntekijä. Hyvän perehdytyksen avulla yrityksellä on loistava mahdollisuus saada juuri rekrytoitu työntekijä tervetulleeksi ja motivoituneeksi. Matka tähän voi olla kuitenkin pitkä, sillä ihmiset ovat hyvin erilaisia oppijoita keskenään, jolloin yrityksen vastaanotto on ehdottoman tärkeää uudelle työntekijälle. Tämän takia kunnon perehdytys on ensimmäinen askel motivoituneeseen, fyysisesti ja henkisesti työhön kyvykkääseen ja ennen kaikkea hyvinvoivaan työntekijään. Perehdytys on nimenomaan uuden työntekijän opettamista työpaikan tapoihin ja ihmisiin, sekä hänen tulevan työnsä odotuksiin (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Jokaisessa yrityksessä on omat tavat toimia työnteon, turvallisuuden ja tuloksellisuuden kannalta, jotka voivat olla haastavia esittää konkreettisesti. Hyvän työntekijän löytäminen voi olla hyvinkin haastavaa, varsinkin siksi, sillä hänet täytyy osata sitouttaa organisaatioon (Hesso 2015, 158). Siksi esihenkilöt tai muut perehdyttäjän roolissa olevat työntekijät ovat ehdottoman tärkeässä avainasemassa, jotta uusi työntekijä pääsee siihen pisteeseen, että voi työskennellä itsenäisesti. Vaikka perehdytys voi olla hyvinkin monimuotoista, esimerkiksi pitkään yrityksessä olleen työntekijän uusi työtehtävä ja siihen opettelu, syvennyn tässä opinnäytetyössä vain uuden työntekijän perehdytykseen.

Tässä opinnäytetyössä tavoitteenani on tuoda esille, mitä kaikkea täytyy ottaa huomioon uuden työntekijän tullessa yritykseen töihin. Olen tehnyt opinnäytetyöni toimeksiantajalle LP-Group, jonka Tervetuloa taloon-oppaan olen päivittänyt. Toimeksiantaja on syventävän harjoitteluni työnantaja, ja opinnäytetyön aihe on valittu yhdessä yrityksen yhden johtoryhmäläisen kanssa. LP-Group on muuttanut nimensä vasta syksyllä 2024 yllä mainittuun, yhdistyessään kahden muun metalliteollisuuden yrityksen kanssa (LP-Group, 2024). Yritys tunnettiin aiemmin nimellä Lankapaja Oy. Tämän fuusion kannalta nyt on hyvä ajankohta myös päivittää koko LP-Groupin tasoa vastaava

Tervetuloa taloon-opas, jotta uusi työntekijä saisi mahdollisimman kattavan ja selkeän tietopaketin työnantajan tavoitteista, työntekijän etuuksista ja velvollisuuksista sekä siitä, miten yrityksessä toimitaan.

Syvennyn tässä opinnäytetyössä perehdyttämisen tärkeyteen ja uuden työntekijän perehdyttämisen mahdollisiin haasteisiin ja niiden ratkaisuihin. Tulen käsittelemään sekä työntekijälle että työnantajalle tärkeitä aiheita, kuten perehdytysprosessin suunnittelu, työturvallisuus ja perehdyttämisen emotionaalinen puoli. Keskeisimpinä lähteinä opinnäytetyössäni toimivat kirjallisuus, artikkelit, LP-Groupin Tervetuloa taloon-oppaat sekä haastatteluni toimeksiantajalle. Haastattelin kahta eri henkilöä LP-Group Nummelasta, joiden ansiosta pääsin tutustumaan yrityksen perehdytysprosessiin.

## 2 Toimeksiantajan esittely

### 2.1 LP-Group

LP-Group on suomalainen vuonna 1935 perustettu metallialan yritys, joka tarjoaa monipuolista palvelua eri teollisuusalojen tarpeisiin. Vihdin Nummelassa pääasiassa toimiva yritys on nykyään yksi Pohjoismaiden johtava kumppani teräksen sopimusvalmistuksessa, ja kertoo toimittavansa jopa yli 40 tonnia terästuotteita vuoden jokaisena päivänä ja työllistävänsä yli 345 teräksen työstön asiantuntijaa. LP-Group on ansainnut sertifikaatin sopimusvalmistajana, ja yritys takaa toimintansa olevan huippuluokkaa kestävyden, tehokkuuden ja turvallisuuden saralla. (LP-Group, 2025.)

Yritys lupaa taivuttaa asiakkaiden ideat tuotteiksi ympäri Pohjoismaita, ja tarjoaa monimuotoista palvelua suunnittelun ja tuotekehittelyn lisäksi, kuten alihankintavalmistusta, varastointia ja logistiikkapalveluita. LP-Group lupaa asiakkailleen laajaa osaamista terästuotteiden käsittelyssä, joten osastoja on useita; levytyöstö, teräslankatyöstö, putkiosat, koneistus, hitsaus, pintakäsittely ja kokoonpano. Osastoilla on hyvin monipuolinen konekanta, josta osa on automatisoitu, joka lisää tehokkuutta sekä työturvallisuutta. Yritys valmistaa hyvinkin tuttuja tuotteita jopa kuluttajien silmissä, kuten rullakoita, rautatiekomponentteja ja vähittäiskaupan kalusteita. Myös ympäristövaatimukset on otettu yrityksessä vakavasti huomioon, jolloin LP-Groupin asiakkaat voivat olla varmoja oman ympäristövaikutuksen vähäisyydestä. (LP-Group, 2025.)

### 2.1 Nykytilan analyysi

Mietimme toimeksiantajan kanssa yhdessä, miten saisimme mahdollisimman paljon irti opinnäytetyöstäni LP-Groupille, ja useamman idean jälkeen päädyimme Tervetuloa taloon-oppaan päivitykseen. Yrityksessä on tapahtunut viime aikoina paljon yhdistyessään kolmen metalliyrityksen kesken

vahvistaakseen asemaansa metallialan sopimusvalmistajana. Entinen Lankapaja Oy, jolla oli valmiiksi toimipaikat Vihdin Nummelassa, Lahdessa sekä Ruotsissa Skillingarydissa, yhdisti voimansa Kangasniemellä sijaitsevan Reifer Oy:n ja Kiikalassa sijaitsevan Kiikala Steelworksin kanssa. Yhteinen uusi nimi on LP-Group, jonka brändi-ilmeen vahvistaminen on kovaa vauhtia käynnissä esimerkiksi verkkosivujen ja LinkedIn-profiilin päivityksien myötä.

Nummelan ja Lahden uudelle työntekijälle annettavat Tervetuloa taloon-oppaat oli muutettu LP-Groupin mukaiseksi ajan tasalle, sekä Kiikalan opas on myös päivitetty. Kangasniemen opas oli edelleen päivityksen tarpeessa, jonka takia sen haltuunotto oli ajankohtainen aihe yritykselle, ja tämän opinnäytetyön liitteenä olen päivittänyt viimeisenkin oppaan Kangasniemen yksikköön, jolloin kaikki LP-Groupin oppaat ovat ajan tasalla.

Vaikka metallialan yritykset ovat yhdistyneet ja LP-Group on jo virallisesti yrityksen nimi, toimipaikoilla on eriäviä tapoja toimia esimerkiksi liittyen taukoihin, savuttomuuteen tai tietenkin kalustoon ja henkilöstömäärään. Tämän vuoksi ei ole yrityksen edun mukaista tehdä yksittäistä opasta, jonka voisi antaa jokaiselle LP-Groupin työntekijälle riippumatta toimipaikasta, vaan koimme toimeksiantajan kanssa niiden olevan hyödyllisempiä erillisinä. Opas kuitenkin päivitettiin yhtenäiseksi muiden LP-Groupin oppaiden kanssa, ja kirjasin siihen mahdollisimman kattavat tiedot juuri Kangasniemen käytännöistä. Itselleni tärkeintä opinnäytetyön toteuttamisessa on sen aito hyöty toimeksiantajalle, joten tämä on tarpeeksi käytännönläheinen aihe. Opinnäytetyöni tuotos on osana jokaisen uuden työntekijän tutustumista uuteen työpaikkaansa Kangasniemellä, jolloin se pääsee oikeasti esiin ja on osana perehdytystä.

## 3 Perehdyttäminen

### 3.1 Mitä perehdytys on

Pähkinänkuoressa perehdytys on liuta erilaisia käytänteitä, joilla varmistetaan uuden työntekijän sopeutuminen uuteen työpaikkaansa. Työntekijän tulee omaksua yrityksen yhteisiä toimintatapoja, uusia taitoja sekä oppia organisaation tehokasta toimintaa. Uudelle työntekijälle on oma prosessinsa sisäistää tämä kaikki, jonka takia yrityksen tulee osata antaa työntekijälle tarvittavat eväät suoriutuakseen mahdollisimman hyvin. Perehdyttäminen onkin uuden oppimista ja tiedon soveltamista, mutta organisaation on myös tultava vastaan uutta työntekijää varten. Muutos on siis läsnä myös työnantajalle, ja prosessissa tarvitaan sekä uuden työntekijän että organisaation saumatonta vuorovaikutusta ja avoimuutta. (Eklund 2018, 25–26.)

Kun rekrytointiprosessi on valmis ja uuden työntekijän on määrä aloittaa uudet työt, yrityksellä pitäisi olla jo valmiina selkeä perehdytysuunnitelma uutta työntekijää varten. Hänen perehdytyksellensä tavoitellaan eri asioita alasta ja työtehtävästä riippuen. Määräaikaiselle tai osa-aikaiselle työntekijälle tavoitteeksi voisi asettaa esimerkiksi nopeasti uuden työn sisäistämisen, jolloin työntekijän on tärkeää tuntea juuri hänen työympäristönsä rutiinit ja käytännön asiat. Toisaalta yrityksessä, johon on tarkoitus saada pitkäaikaisesti sitoutunut työntekijä, perehdytetään syvällisemmin ja tavoitteena voisi olla ainakin työympäristöön tutustuminen ja viihtyminen siellä. On siis paljon eroavaisuuksia liittyen eri organisaatioihin ja heidän omiin tavoitteisiinsa. Myös ihmisten kesken, eli perehdyttäjän ja uuden työntekijän kesken, voi olla paljon eroavaisuuksia, joilla saattaa olla hyvin merkittävä vaikutus koko perehdytysprosessiin. Myös koko työyhteisön tulisi olla vastaanottavainen uutta työntekijää varten. Jokaisen organisaation tulisikin miettiä etukäteen, mitä tavoitteita heillä on, tukeeko perehdytysprosessi yrityksen strategiaa ja paljonko perehdytykseen panostetaan resurssein. (Eklund 2018, 28.)

Uudelle työntekijälle on tärkeää tehdä selväksi hänen tulevat tavoitteensa, joko jo rekrytoinnin yhteydessä tai viimeistään perehdytysvaiheen alussa. Jos uusi työntekijä kokee paljonkin epävarmuutta omasta roolistaan tai työtehtävistään, voi hänen kiinnittäytymisensä työyhteisöön hidastua ja hän voi kokea merkityksetöntä tunnetta työympäristössä. (Työterveyslaitos, 2013.)

Perehdyttämisen toinen kulmakivi on uuden työntekijän motivointi, joka alkaa jo ensimmäisinä päivinä. Toimintaympäristö ja olosuhteet ovat merkittävässä roolissa, jotta uusi työntekijä kokisi varmuutta uudessa työpaikassa. Jos uudella työntekijällä itsellään on halua oppia ja kehittyä, se tukee motivaatiota jo merkittävästi. (Launonen 2021, 20.)

Ensimmäisenä askeleena perehdyttäjäksi nimetyn henkilön tulisi näyttää uudelle työntekijälle perustiedot työpaikasta ja tehdä esittelykierros. Se voisi sisältää päivittäin tarvittavia asioita, kuten vessan sijainti, työntekijöiden parkkipaikka ja taukuhuone. Kun arkiset talon tavat ovat tuttuja, työntekijällä on varmempi olo toimia. (Jobly, n.d.). Heti perehdytyksen alussa tulisi käydä läpi myös muita avainasioita, kuten itse työtehtävät, työpisteet ja niiden esittely, työsuhteeseen liittyvät asiat kuten palkka, työaika ja koeaika sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat. Joissain työpaikoissa on käytössä kirjallista materiaalia, kuten opas, jolla työntekijä pääsee alkuun ja voi myöhemmin palata niihin tarvittaessa. (Pam 2023).

### 3.2 Perehdyttämisen hyödyt

Vaikka perehdyttäminen vie aikaa, resursseja ja jopa rahaa, se on hyvin tärkeä prosessi koko yrityksen kannalta. Tarkoituksena kuitenkin on saada tuottava ja hyvä työntekijä, jolloin on erittäin kannattavaa yrityksen investoida ja panostaa kunnolla perehdyttämiseen. Perehdytysprosessi on kuitenkin yksi johtamisen väline, jolla yritetään mahdollistaa yrityksen tavoitteita ja toteuttaa sen strategiaa (Eklund 2018, 27).

Onnistuneen perehdytyksen jälkeen organisaatio saa nopeammin uuden työntekijän osaksi kannattavaa työntekoa, jolloin perehdytykseen käytetty aika

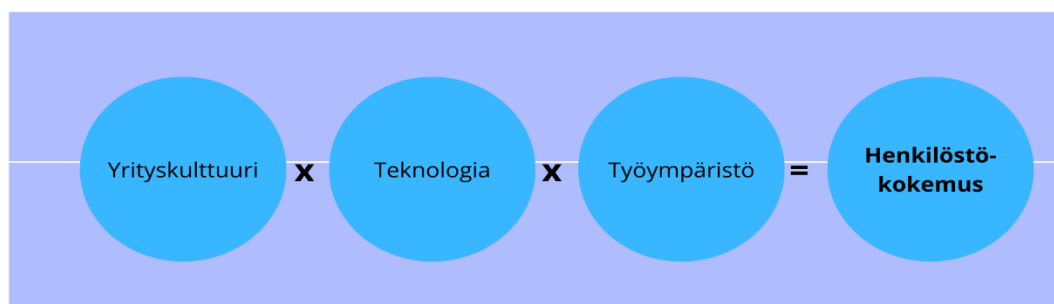
ja raha oli hyvä investointi ja kokonaisuus kääntyy hyödyksi. Perehdyttäjän tuleekin perustella, miksi asiat tehdään niiden toimintatapojen mukaisesti. Uusi työntekijä sisäistää asiat tehokkaammin, kun selitetään ja neuvotaan auki toimintatapojen merkitys. Tarkoituksena onkin päästä siihen pisteeseen, että työpaikan toimintakulttuuri tulee tutuksi ja sen myötä osaksi uudenkin työntekijän tapoja toimia töissä. Tällöin hänen toimintatapansa sulautuu muuhun organisaatioon, ja yrityksen tavoitteet täyttyvät todennäköisemmin. (Työterveyslaitos, n.d).

Kun perehdytystä on valmiiksi suunniteltu ja siihen on selkeä polku tai muu määrätty suunnitelma, pitäisi olla valmiiksi mietittynä mitä uuden työntekijän tulisi oppia nopeasti, ja mitä hän voi oppia vasta myöhemmin. Perehdytysaika kuluu tällöin oikeisiin asioihin ja työntekijän valmiudet ovat parhaassa mahdollisessa tilassa omien tehtäviensä saralla. (Rinnekodit, 2023.) Vaikka perehdytyksen suunnittelussa ja hiomisessa voi mennä paljonkin aikaa, se helpottaa uuden työntekijän ajankulutusta.

Työpaikasta saa kokonaisuudessaan myös positiivisemmän kuvan uuden työntekijän silmissä, kun häneen on panostettu jo ennen ensimmäistä virallista työpäiväänsä. Hyvän perehdytyksen kautta uusi työntekijä voi kokea, että hänen hyvinvoinnistaan välitetään, ja että hänen halutaan onnistuvan työssään. On myös todennäköisempää uuden työntekijän pysyvän organisaatiossa, kun tämä on saanut positiivisen ja onnistuneen perehdytyskokemuksen. Tällöin ei tarvitse myöskään aloittaa alusta uutta rekrytointiprosessia, jossa etsittäisiin vieläkin uutta tekijää. Myös työntekijän sitoutuminen ja suorituskyky paranee, joka johtaa tuottavaan ja ahkeraan työskentelyyn. Todennäköisesti tämänlainen työntekijä myös vastaa omien työtehtävien velvollisuuksia ja saa asiat etenemään odotetulla tavalla. Samalla organisaation aikaa ja rahaa säästyy, sillä hyvä työntekijä on investointi, joka todennäköisesti saa tasattua perehdytykseen menneet kulut tekemällä työt kuten häneltä odotetaan. (Hacking HR Team, 2023.)

Heti ensimmäiset työpäivät ovatkin kriittisintä aikaa henkilöstökokemukselle, joka tarkoittaa siis yksinkertaisuudessaan työntekijän näkemystä työnantajasta.

Se koostuu vuorovaikutuksen, mielikuvien ja tunteiden perusteella. Kun vuorovaikutus ja tunne ovat hyvät jo perehdytysvaiheessa, tunnejälki jää uudelle työntekijälle positiiviseksi. Voidaankin puhua henkilöstökokemuksen yhtälöstä, jossa on kuvattuna kolme eri osa-aluetta. Kuva 1 havainnollistaa kertomerkeillä osa-alueiden välistä riippuvuutta. Kuvassa on esitetty henkilöstökokemuksen yhtälö, johon merkitty omiksi osa-alueiksi yrityskulttuuri, teknologia ja työympäristö. Nämä kaikki yhdessä tekevät henkilöstökokemuksen, joka on kuvattu yhtäsuuruusmerkillä. Näitä kaikkia kolmea ei voida kuvata summana, sillä jonkin yksittäisen osa-alueen epäonnistuminen voi sotkea koko yhtälön. (Korkiakoski 2019, 121–123).



Kuva 1. Henkilöstökokemuksen yhtälö. (Korkiakoski 2019, 123).

Yhtälöön merkityt omat osa-alueet tekevät kaikki yhdessä henkilöstökokemuksen. Kun yhtälön kaikki osa-alueet ovat huomioituna asianmukaisesti, uuden työntekijän motivaatio töissä kasvaa. Yhtälöä voi soveltaa moneen eri toimialaan, ja siihen vaikuttaa myös johdon valitsema strategia. (Korkiakoski 2019, 123).

### 3.3 Perehdytysuunnitelman laatiminen

Kun yrityksessä tavoitteet on saatu määriteltyä uuden työntekijän kannalta, on tarve oikeanlaiselle ja tehokkaalle perehdytysuunnitelmalle. Ensinnäkin tarvitaan useampia tahoja, joilla on varmasti eri näkökulmia hyvän prosessin aikaansaamiseksi. Näillä tahoilla on varmasti omia ajatuksia jo valmiiksi prosessiin liittyen, mutta isommalla kokoonpanolla saa nostettua esiin todennäköisesti useampia eri näkökulmia. Yhdessä näistä keskustelemalla löytyy asioita, joista kaikki ovat samaa mieltä, ja vastaavasti myös niitä, joista löytyy erimielisyyksiä. Kun on päätetty, mitä perehdytykseltä halutaan ja miksi, on tärkeää saada asiat ajatuksen tasolta käytäntöön, kuten perehdytysoppaan, -suunnitelman tai -ohjelman kautta. Materiaalin pohjan pitää joka tapauksessa olla tukena perehdytyksen aikana, mutta perehdytyksen kokonaissisältö ja sen perustan ymmärtäminen on silti pääosassa koko prosessia. (Eklund 2018,75).

Kokoonpanon avoimen keskustelun ansiosta voidaan saada hyviä ajatuksia esille siitä, mitä organisaatio haluaa tarjota uudelle työntekijälle heti kättelyssä. Kuten edellisessä kappaleessa jo mainittiin, on hyvä miettiä myös valmiiksi, että millainen ensivaikutelma ja mielikuva perehdytysprosessista jää työntekijälle. (Eklund 2018, 74). Ensivaikutelma onkin hyvin ratkaiseva asia, kun autetaan uutta työntekijää liittymään tiimiin. Jo rekrytointivaiheessa yritys antaa tietynlaista mielikuvaa hakijoilleen, jolloin jo työnhakuilmoituksen tulisi olla osana strategista, hyvää työnantajakuvaa rakentavaa. Itse asiassa koko rekrytointiprosessi jää todennäköisesti työnhakijalle hyvin mieleen, eli siihen kannattaa panostaa. Vaikka valtaosa hakijoista jääkin ilman hakemaansa paikkaa, mielikuvan rakentaminen on silti kannattavaa yleisen maineen takia. Myös sama hakija saattaa olla kiinnostunut hakemaan toista paikkaa samasta yrityksestä myöhemmin, jolloin ensivaikutelman tulos on todella tärkeä. (Siren, n.d.).

Seuraavana askeleena prosessissa on perehdytysuunnitelman laatiminen käytännön tasolla. Yrityksessä voi olla vanha malli pohjana, tai vaihtoehtoisesti sen voi tehdä kokonaan alusta ja tuottaa uuden materiaalin. Vaikka yrityksen

sisällä todennäköisesti on hyvin erilaisia työtehtäviä, jolloin yhdenlaista tarkkaa perehdytys suunnitelmaa on liki mahdoton tehdä, kannattaa laatia ainakin yleistasoinen suunnitelma. Tämänlaista suunnitelmaa voidaan soveltaa yrityksen sisällä jatkossakin, riippuen kuitenkin aina uuden työntekijän tulevista työtehtävistä. Pelkkä suunnitelma ei kuitenkaan takaa perehdyttämisen onnistumista, vaan työntekijä pitää osata ottaa yksilönä vastaan. Hänen oppimistapansa, ikänsä, kulttuurinsa ja hänen luonteensa yleisesti vaikuttavat merkittävästi siihen, miten perehdytys onnistuu. Siitä on myös paljon apua, jos molemmilla osapuolilla on sopivat henkilökemiat. (Eklund 2018, 77).

Itse perehdyttäjä täytyy myös nimetä valmiiksi. Roolissa voi olla esimerkiksi HR:n edustaja, esihenkilö tai joku muu tähän tehtävään nimetty henkilö. Loppukädessä kuitenkin esihenkilö on aina vastuussa perehdytyksen oikeellisuudesta kokonaisuudessaan, vaikka olisikin delegoinut tehtävän jollekin muulle. (Eklund 2018, 77). Oli kuitenkin perehdyttäjän roolissa kuka vain, hänellä olisi hyvä olla taito tunnistaa uuden työntekijän vahvuudet. Hyvä perehdyttäjä osaa opettaa uutta työntekijää niin, että hän osaisi yhdistää sekä aktiivista työskentelyä, että pohdintaa uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän tulisi osata tunnistaa, kysymällä sekä käyttämällä omaa pelisilmää, mitä uusi työntekijä jo osaa, ja mikä taas on täysin uutta. Voi hyvin olla mahdollista, että uudella työntekijällä on jo aiemmin opittuja taitoja, joita hän ei välttämättä itse osaa tunnistaa tai sanoittaa osaavansa. Taitavan perehdyttäjän kannustavalla otteella tämänlaiset ei-aktiiviset opit pääsevät näkyviin, joka johtaa taas perehdytettävän itsetunnon kohenemiseen ja hänen motivaationsa työhön todennäköisesti vahvistuu. (Kupias&Peltola 2019, 126–129.)

Näiden syiden takia perehdyttäjän on osattava perustella asioita ja perehdytyksen visiota selkeästi, jotta uusi työntekijä saa mahdollisimman paljon apuja oppimiseen. Asioita ei kannata kuitenkaan antaa aina valmiina vastauksina, vaan auttaa perehdytettävää oppimaan kysymysten, keskustelun ja harjoittelun avulla. Tämänlainen aivotyöskentely saa uuden työntekijän sekä oppimaan tehokkaammin, että motivoitumaan vahvemmin, sillä näin hän tulee tuntemaan onnistumisen tunnetta. Tästä huolimatta täysin sama tapa opettaa ei

välttämättä kuitenkin toimi yhtä tehokkaasti kahdelle eri henkilölle, ja siksi täytyykin osata nähdä jokainen perehdytettävä henkilö yksilönä, ja osata soveltaa perehdytystä juuri hänelle oikeaksi. Jokaista uutta työntekijää tulisikin kannustaa itse soveltamaan oppeja sekä oivaltamaan asioita, mutta kuitenkin pitää mielessä, että lähestymistapoja on niin monta kuin on erilaisia oppijoitakin. (Kupias & Peltola 2019, 126–129.)

Seuraava avainaihe perehdytysprosessissa on aikataulutus. Tarkoituksena on suunnitella etukäteen, milloin mitäkin asiaa tai tehtävää käydään läpi sekä kuinka kauan sen arvioidaan kestävän. Etukäteen kannattaa olla mietittynä myös se, missä järjestyksessä opetetaan mitäkin. Tehtävien sisältö määrittää sen, mikä olisi helpoin ja loogisin tapa opetella uusia työtehtäviä. Jokin aihe voi olla riippuvainen jostain toisesta, jolloin täytyy olla jo valmiiksi mietittynä looginen järjestys näiden välillä. Aikataulua ei kannata kuitenkaan määrittää liian tarkasti, sillä sekin on hyvin yksilöstä riippuvaista, kuinka nopeasti hän oppii ja mitäkin. Myös yrityksen sen hetkinen tilanne ja mahdollinen kiireaika tai muut ympäristön vaikutukset saattavat vaikuttaa aikatauluun. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan kiirehtiä asioita eteenpäin tai saada niitä nopeasti vain pois päiväjärjestyksestä. Siksi onkin kannattavaa hahmotella, mikä aikataulu tukisi uuden työntekijän oppimista parhaalla mahdollisella tavalla, ja miten perehdyttäminen pysyisi edelleen mielekkäänä. Kiirehtiminen voi jättää suuriakin aukkoja perehdytykseen, mutta liian hidastempoinen selitys tietystä työtehtävästä voi olla vain resurssien hukkaamista sekä se voi alentaa uuden työntekijän mielenkiintoa. Tarkoituksena on kuitenkin se, että olisi tiedossa ainakin suurpiirteinen aikataulu, jotta perehdytyksen kulkua voidaan seurata ja arvioida. Aikataulua ja koko perehdytysuunnitelmaa kuitenkin voidaan koko perehdytyksen ajan päivittää ja soveltaa, eli ei kannata rajata liian tarkkoja tavoitteita. (Eklund 2018, 78–79.)

Seuraavaksi toimivassa perehdytysprosessissa tulisi käsitellä sitä, miten perehdytysuunnitelma tulee käytännössä toteutumaan. Tarkoituksena on mahdollistaa mielekäs ja tehokas oppimistapa uudelle työntekijälle, jolloin kannattaa käyttää useita käytännön tapoja perehdytyksessä. Ehkäpä perinteisin

tapa on itse työssä oppiminen perehdyttäjän opastuksella, jota varmasti moni uusi työntekijä haluaa. Toimintatapojen näkeminen käytännössä opastuksen avulla on varmasti yksi tehokkaimmista tavoista oppia, ja uudella työntekijällä on koko ajan mahdollisuus kysyä lisää. Itse näkemällä, kuuntelemalla ja tekemällä useat henkilöt oppivat parhaiten. Jotkin asiat käydään toki keskustelemalla läpi, esimerkiksi esihenkilön tai vaikka koko tiimin kesken. Myös itsenäistä opiskelua pidetään hyvänä tapana oppia, esimerkiksi kirjojen, videoiden tai työpaikan oppaan avulla. Nykypäivänä perehdytyksessä käytetään myös erilaisia virtuaalisia oppimisympäristöjä, kuten webinaareja tai verkkokursseja. Myös perinteisiä koulutustilaisuuksia järjestetään, jotka on koettu hyödyllisiksi. On arvioitu, että tämänkaltaisten oppimisympäristöjen käyttö tulee lisääntymään ja nousemaan tulevaisuudessa vieläkin enemmän esille. Digitalisaation myötä on saatu monipuolistettua perehdytystä, mutta siinä on myös omat haasteensa. Virtuaalinen ympäristö ei vastaa täysin tulevaa työtä käytännössä, ja vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa on tällöin erilaista ja usein vähäisempää. Tästä perehdytyksen mallista kannattaa kuitenkin ottaa kaikki irti ja ottaa tueksi perehdytysprosessia. (Eklund 2018, 78–79.)

Perehdytysprosessiin kuuluu myös se, kuinka uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet saadaan huomioitua perehdytyksessä. Tarkoituksena on mahdollistaa yksilöllinen ja joustava perehdytyskokonaisuus jokaiselle uudelle työntekijälle. Tämä saattaa olla osalle yrityksistä haaste, sillä vaikka yleisesti kannustetaan hyvään pohjatyöhön perehdytyksen kannalta, suunnitelma ei saa silti olla täysin lukkoon lyöty, ettei siitä tule joustamaton. Uudesta työntekijästä kuitenkin opitaan paljon uutta vasta hänen aloitettuaan, jolloin perehdytys suunnitelman räätälöinti valmiiksi hänelle voi olla haastavaa. Kaikki, mitä siis uudesta työntekijästä voidaan selvittää jo rekrytointiprosessissa, kannattaa käyttää hyödyksi. Tällöin jo ennen ensimmäistä uuden työntekijän työpäivää on mahdollista valmistautua mahdollisimman hyvin. Yrityksen kannattaa siis valmistautua siihen, että perehdytys suunnitelma on joustava, ja todennäköisesti muuttuu hieman koko ajan perehdytysprosessin aikana. Suunnitelman päivitys koko perehdytyksen ajan onkin yksi oiva tapa seurata perehdytyksen etenemistä. (Eklund 2018, 80.)

Kokonaisvaltaiseen perehdytysprosessin suunnitteluun tulisi sisältyä myös uuden työntekijän edistymisen ja kehittymisen seurannasta sopiminen. Seurannan avulla pystytään mittaamaan uuden työntekijän etenemistä hänelle asetettuihin tavoitteisiin. Perehdytyksen mittaamisen voi toteuttaa esimerkiksi esihenkilön ja uuden työntekijän välisillä tapaamisilla, jossa esihenkilö haastattelee uutta työntekijää perehdytyksen kulusta. Tämä on loistava tilaisuus antaa palautetta molemmiin puolin, sekä positiivista että rakentavaa. Joissain tapauksissa on jopa mahdollista kehittää koko perehdytysprosessia, joka puolestaan parantaa yrityksen kokonaisuutta perehdytyksen saralla. (Eklund 2018, 119–110.) Uuden työntekijän haastatteleminen voikin parhaassa tapauksessa luoda parempia olosuhteita töissä. Jos yrityksessä tavoitteena on kannustava ja mielekäs työyhteisö, tämänlainen perehdytyksen mittaaminen voi antaa eväitä siihen, miten se käytännössä onnistuisi. (Launonen 2021, 251.)<sup>5</sup>

### 3.4 Työturvallisuusohjeet perehdytyksen yhteydessä

Työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Jotta työpaikalla on turvallista olla, tarvitaan myös työsuojelua sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Näiden kolmen yhteisen toiminnan tavoitteena on vaalia ja edistää työntekijöiden fyysistä sekä psyykkistä voimavaraa. Toiminta koskee työntekijöitä, työoloja sekä itse työtä. (Työturvallisuuskeskus 2019, 3.) Suomen lakiin on määritetty toimintatavat liittyen työturvallisuudesta huolehtimiseen, jonka tavoitteena on parantaa työympäristöä, työolosuhteita ja ehkäistä tapaturmia ja muita terveyshaittoja (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 1:1). Laki siis velvoittaa työnantajan pitämään huolen siitä, että tarpeellisia toimenpiteitä käyttäen työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä on kunnossa. Työnantajan tulee päättää toimenpiteistä huomioiden työympäristöön, työolosuhteisiin, itse työhön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Kuvassa 3 Työnantaja ja laki listataan työnantajan eri velvollisuuksia liittyen työturvallisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2019, 6–11.)

Lakiin on määrätty esihenkilön velvoite perehdyttää työntekijä riittävän hyvin työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin liittyen. Työnantajan on lain mukaan huolehdittava siitä, että työntekijä opastetaan riittävästi omiin työtehtäviinsä, sekä opettaa työpaikan olosuhteista, sekä työ- ja tuotantomenetelmistä tarvittavat asiat. Vaaratilanteet ovat myös työnantajan vastuulla, jolloin hänen täytyy perehdyttää työntekijä vaarojen estämisen vuoksi sekä mahdollisiin työstä aiheutuvien turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien haittojen tai vaarojen välttämiseksi. Työssä käytettävien työvälineiden, koneiden ja laitteiden oikeaan käyttöön sekä turvallisuusmääräyksiin täytyy panostaa erityisen paljon, jotta työpaikalla on mahdollisimman turvallista työskennellä. Perehdytyksessä täytyy ottaa huomioon myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta sekä työsuojeluohjeiden mukaisesti menettelytapoihin ja varomääräyksiin. Yleisesti turvalliset työtavat on syytä olla perehdytettyinä jo ennen uuden työn aloittamista ja uusien työvälineiden sekä työmenetelmien käyttöönottamista ja työtehtävän muuttuessa. (Työturvallisuuskeskus 2019, 11.)

Työturvallisuuteen liittyvien työnantajan velvoitteiden lisäksi, työturvallisuutta tulisi jokaisessa yrityksessä kehittää koko ajan parempaan päin. Sen tavoitteena on estää vaara- ja haittatekijöitä, joko poistamalla ne tai korvaamalla vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla. Työturvallisuutta kehitetään myös sillä periaatteella, että yleiset työturvallisuustoimenpiteet pätevät vahvemmin kuin yksilölliset. Tämä mahdollistaa työturvallisuuden lujuuutta yleisellä tasolla. Tarkoituksena on myös ottaa huomioon tekniikan ja muun kehittymistä, ja hyödyntää niitä tarpeen mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2019, 6.)

### 3.5 Tunteeseen perustuva perehdytys

Jokainen tuo päivittäin työpaikalleen itsensä lisäksi tunteensa, oli se tarkoituksellista tai ei. Kaikki ihmiset reagoivat eri tilanteisiin eri tavalla, ja työpaikalla tämä on suotava jokaiselle. Jokainen on kuitenkin vastuussa omista tunteistaan, vaikka ne ohjaavatkin ihmisen toimintaa, ajatuksia ja havaintoja. Perehdytyksen yhteydessä nämä on hyvä pitää mielessä koko työyhteisön kesken, sillä uuden työntekijän saapuminen voi aiheuttaa erinäisiä tunteita, joko

positiivisia tai negatiivisia. Uutta työntekijää voi esimerkiksi jännittää tai jopa pelottaa uudet työkuviot ja niihin oppiminen, tai sitten hänen olonsa on innokas ja positiivinen. On hyvin mahdollista, että tunteet ovat jopa näiden kaikkien sekoitus. Koko tiimin, ja varsinkin perehdyttäjän, on tärkeää osata tunnistaa näitä tunteita, ja vielä ohjata uutta työntekijää ne huomioon ottaen. (Kalliokoski ym. 2023, 44–47.)

Kuten jo edellisessä kappaleessa painotettiin, ensikuva perehdytyksen yhteydessä on ehdottoman tärkeä uuden työntekijän tunteiden saralla. Nykyaikaisessa johtamisen mallissa pyritään yrityskulttuurin yhdenmukaiseen rakentamiseen, jossa on huomioituna tärkeimpinä osina kielenkäyttö, käyttäytyminen ja arvot (Villanen 2020, 216). Tätä voi heijastaa myös perehdytyksen tärkeimpiin asioihin, eli kohtaamalla uusi työntekijä näitä tapoja mielessä pitäen ja hänen tunteitansa tutkien. Tunneälykäs ja kohtelias vastaanotto uutta työntekijää kohtaan voivat auttaa siinä, että hänen vahvuutensa pääsisivät esiin. Luottamus ja avoimuus yrityksen sisällä ovatkin merkittävää sosiaalista pääomaa yritykselle, tietenkin osaamisen ohella. (Villanen 2020, 217.)

Henkilö, joka on valittu perehdyttäjäksi, on omalla tavallaan vertaishenkilö uudelle työntekijälle. Hänen on myös todennäköisesti luonnollista keskittyä perehdyttämisen emotionaalisiin seikkoihin, kun itse työtehtävät ovat jo hyvin tuttuja hänelle. Esimerkiksi työparityöskentely, jossa aloitetaan varjostamisella eli kokeneemman henkilön työntekoa havainnoimalla, mahdollistetaan samanaikaisesti tunneälykäs perehdytys. (Helsilä & Salojärvi 2013, 138.)

Uudelle työntekijälle tulisikin syntyä tunne siitä, että hänestä ollaan kiinnostuneita. Tietenkin rekrytoinnin jälkeen hänet on juuri valittu jopa kymmenien tai satojen hakijoiden joukosta, joten hänen tunteensa on jo valmiiksi todennäköisesti hyvä. Sen tunteen avulla kannattaakin jatkaa perehdytykseen, ja kuunnella uuden työntekijän tarpeita, sekä verbaalisia että elekielellä toteutuneita. Uudelle työntekijälle olisi hyvä saada selväksi se, miksi hän on sen työpaikan ansainnut, ja mikä hänen roolinsa tulee olemaan kokonaisuuden kannalta työpaikalla. Selkeä, tunneälykäs viestintä on jo yksi iso

tekijä uuden työntekijän sulautuessa työyhteisöön ja hänen motivaationsa kehittämiseen. (Kalliokoski ym. 2023. 166–167.)

## 4 Oppaan rakentaminen ja haastattelu

### 4.1 Kartoittavat haastattelut perehdyttämisestä toimeksiantajalle

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun, sillä koen sen antavan monimuotoisia vastauksia toimeksiantajayrityksen perehdyttämiseen liittyvissä asioissa. Haastattelu toteutuksena on kartoittava teemahaastattelu, jonka avulla mahdollistin vapaata ja monimuotoista vuorovaikutusta (Hyvärinen ym. n.d.). Teemahaastattelussa minulla oli valmiina kysymykset, jotka löytyvät liitteenä tästä opinnäytetyöstä. Tarkoitukseni oli muodostaa sellaisia kysymyksiä, joihin ei ole mahdollista vastata pelkästään myöntävästi tai kieltävästi, vaan sellaisia, joista saa mahdollisimman paljon keskustelua ja ajatuksia irti. Haastattelemisen sopi aiheeni aineistonkeruumenetelmäksi, koska arvelin vastausten olevan monisanaisia, ja halusin pitää mahdollisuuden syventää keskustelua lisäkysymyksillä riippuen haastateltavien vastauksista. (Kallinen ym. 2015, 40). Syventävän harjoitteluni ja minun perehdytykseni siihen toimi systemaattisena havainnointina, jolloin minulla oli jo ennen haastattelun ajankohtaa jo perehdytysmateriaalia LP-Groupilta. Materiaalien perusteella oli tehokkaampaa muodostaa kysymyksiä, sillä olin jo tutustunut hieman yrityksen perehdytystapoihin. (Vilkkä 2025, 125.)

Haastattelun tavoitteena oli selvittää, millä tasolla toimeksiantajayrityksen perehdytys on, ja käyttävätkö he samoja perehdytyksen malleja kuin mitä opinnäytetyön teon yhteydessä selvitin. Tarkoituksena oli saada aikaan vuorovaikutusta perehdytykseen liittyen, jotta pystyisin vertailemaan tutkimaani tietoa toimeksiantajayrityksen vastauksiin, joihin pääsin hieman syventymään. Toteutin haastattelun kasvotusten, käyttäen Word-ohjelman sanelutoimintoa apuvälineenä. Henkilöt haastattelin erikseen.

Haastateltavaksi valitsin kaksi henkilöä LP-Group Nummelasta. Ensimmäinen haastateltava on yrityksellä töissä HR-puolella, ja koin hänellä olevan paljon ajatuksia ja tietoa perehdytyksestä yrityksen sisällä. Toinen haastateltava henkilö on yrityksessä johtoryhmässä, kenestä arvelin löytyvän ajatuksia

erityisesti perehdytyksen kehittämiseen. Tiesin jo valmiiksi heillä olevan jo pitkä työura takana, jonka takia odotin mielipiteitä ja runsasta keskustelua kysymyksiin pohjautuen.

Ensimmäisenä haastattelin HR-puolen työntekijää, joka kertoi työuransa LP-Groupilla alkaneen noin kymmenen vuotta sitten. Hän päätyi töihin entiselle Lankapajalle ensin vuokrafirman kautta myyntiassistentiksi, joka neljän kuukauden työnteon jälkeen poiki hänelle vakituisen paikan LP-Groupilta. Myyntiassistentin töiden lisäksi hän pääsi tekemään myös taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon töitä omien töiden lomassa esimerkiksi tuuraten. Kun henkilöstöhallinnon puolelta siirtyi työntekijä eläkkeelle, oli haastateltavan aika edetä HR-puolelle. Hän oli siis saanut jo perehdytystä sekä talous- että henkilöstöhallinnollisiin töihin LP-Groupilta ja koki valmiutensa olevat riittävät uuteen työpositioonsa. Haastateltavan mukaan perehdytys oli hänelle hyvä, eikä mitään olennaista jäänyt oppimatta. Tämänlaiset työt olivat ennen LP-Groupia hänelle täysin tuntemattomia, mutta koki kuitenkin hyvän perehdytyksen ja oman mielenkiinnon auttaneen häntä opetellessaan nykyisiin työtehtäviinsä. Haastateltava kokee perehdytyksen tason kuitenkin parantuneen yrityksen sisällä vuosien varrella, esimerkiksi erilaisten perehdytysohjeiden ja materiaalien vuoksi.

Toinen haastateltava henkilö on johtoryhmästä, ja hän on työskennellyt LP-Groupilla yli kaksikymmentä vuotta. Hänelle metalliala oli jo ennestään tuttu, ja hän siirtyi silloiselle Lankapajalle heti esihenkilötehtäviin. Hän koki itse tällöin, ettei perehdytystä hänelle sen enempää ollut, mutta että se ei ollut välttämätöntä siihen aikaan. Hänellä oli alaisia tällöin alle kymmenen henkilöä, ja koki järjestelmällisen perehdytyksen olevan vain alaisiaan varten, joten omiin työtehtäviin oppiminen meni luovalla tavalla ja maalaisjärkeä käyttäen. Hän on käynyt kuitenkin esihenkilökoulutuksen sittemmin niiden yleistyessä, ja koki sen hyödyllisenä. Tämänhetkinen tilanne yrityksessä on kuitenkin aivan toinen perehdytyksen kannalta, ja haastateltava sanoo sen olevan tällä hetkellä paljon järjestelmällisempää ja tavoitteellisempää.

Molemmat haastateltavista siis kertoo nykytilanteen perehdytyksen kannalta olevan hyvin erilainen verrattuna omaan perehdytykseensä. Nykyinen rekrytointi hoidetaan useimmin vuokrafirman kautta, ja työntekijät tulevat töihin pääsääntöisesti ensin vuokrafirman listoilta, ja mahdollisesti siitä etenevät LP-Groupin kirjoille. Tuotannon puolelta on kaksi työntekijää nimetty perehdyttäjiksi, jotka näyttävät uusille tuotannon työntekijöille talon tavat ja paikat, kuten missä on ruokala, vessat, pukuhuoneet ja mikäkin osasto, ja tämä toteutetaan uuden työntekijän mukaan suomeksi tai englanniksi. Molemmat haastateltavista painottivat tämän tärkeänä osana uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Uusi työntekijä perehdytetään oman osastonsa esihenkilön toimesta varsinaisiin työtehtäviin. HR-puolen haastateltava mainitsi myös uudelle työntekijälle annettavan Tervetuloa taloon-oppaan ja muita tärkeitä käytännön asioita, kuten kellokortin ja avaimen omaan pukukaappiin.

Haastateltavat kertoivat osastojen esihenkilöiden vastaavan enimmäkseen uuden työntekijän perehdytyksestä työturvallisuuteen. Eri osastot vaativat erilaisia työturvallisuusasioita, riippuen esimerkiksi koneistosta. LP-Group kuitenkin tarjoaa kaikki asianmukaiset työturvallisuuteen liittyvät varusteet, kuten kuulosuojaimet, suojalasit, työhanskat ja työvaatteet. Yrityksessä on olemassa kuitenkin yhteisiäkin perehdytysmateriaaleja, joista HR-puolen haastateltava esitteli minulle yhden. Materiaali on yleisesti kaikille tuotannon työntekijöille jaettava Lankispassi. Se on pieni taskukokoinen passi, jossa on merkittynä yleiset turvallisuusohjeet, ohjeet hätänumeroon soittoon ja tapaturmatilanteen haltuunoton ohjeet. Passiin myös merkitään ylös ne teollisuuskoneet, joihin passin omistajalla on perehdytys ja osaaminen. Siihen on myös merkitty asianmukaiset työvaatteet ja suojavarusteet, joita työntekijän on noudatettava työtehtävän mukaan. Passi on saatavilla suomeksi ja englanniksi. HR-puolen haastateltava kertoi myös perehdytysohjeesta, joka jaetaan kaikille uusille työntekijöille. Se sisältää yleiskatsauksen perehdytyksen etenemisestä, sekä yleiset taukoajat, kellokortin käyttöohjeen, turvallisuusseikkoja ja yleisimpiä riskitekijöitä osastoittain. Ohjeessa on myös tarkistuslista kaikista asioista, jotka uudelle työntekijälle pitäisi näyttää ja opettaa heti ensimmäisinä päivinä.

Eri osastojen esihenkilöillä ei ole haastateltavien mukaan yhtenäistä tapaa perehdyttää uutta työntekijää. Joillain esihenkilöillä on omia materiaaleja, jotka auttavat uutta työntekijää oppimaan tavat toimia töissä, mutta osastojen välillä ei ole niinkään yhtenäistä perehdytystapaa perehdytysohjeen ja passin lisäksi. Molemmat haastateltavat kertovan sen olevan haaste, sillä kaikkea ei ole kannattavaa opettaa jokaiselle työntekijälle laajan tuotannon vuoksi. Johtoryhmän haastateltava kuitenkin näkee paljon potentiaalia perehdytyksen strukturoimisessa, ja hän arvelee sen olevan osana yrityksen tulevaisuutta. Molemmat haastateltavat mainitsivat haasteena sen, että yrityksellä on tarjota vain suomeksi ja englanniksi perehdytystä, mutta HR-puolen työntekijä mainitsi sen olevan mainittuna jo työnhakuilmoituksessa. Yrityksessä on kuitenkin panostettu näihin kahteen kieleen, ja lupaus perehdytyksestä toisella näistä kielistä on taattu.

Haastattelujen perusteella yrityksessä ei mitata perehdytystä millään järjestelmällisellä tavalla, eikä sitä ole sisällytetty perehdytykseen mukaan. Palaute on kuitenkin aina tervetullutta, ja mahdolliset kommentit, sekä positiiviset että kritiikkiä sisältävät, otetaan mielellään vastaan. Johtoryhmän haastateltava kuitenkin näkee perehdytyksen mittaamisen hyödyllisenä, ja arvelee esimerkiksi uuden työntekijän haastattelun olevan paikallaan muutama viikko uuden työntekijän aloittamisesta, kuitenkin koeajan aikana. Keskustelimme siitä, riittäisikö kehityskeskustelun yhteydessä esihenkilön kysyä palautetta perehdytyksestä, mutta tulimme siihen tulokseen, että perehdytyksen mittaaminen pitäisi olla erillinen toimi. Haastateltava uskoo tämänlaisen mittaamisen olevan helppo tapa saada palautetta perehdytyksen laadusta, ja kokee mahdollisen kriittisen palautteen olevan todennäköisesti helposti korjattavissa. Hän mainitsee sen, että yrityksen toimintatavat ovat aina valmiina kehittymään, ja että uuden työntekijän silmin voi tulla esille varteenotettavia kommentteja. Johtoryhmän haastateltava siis kokee perehdytyksen mittaamisen olevan hyvä kehityskohde yritykselle ja näkee sen mahdollisena yrityksen tulevaisuudessa.

Yhteenvedona sain näistä haastatteluista paljon irti, ja omasta näkökulmastani yritys on kehittymässä koko ajan parempaan suuntaan perehdytyksen kannalta. Uuden työntekijän perehdytys on selkeästi parantunut haastateltavien omista kokemuksista, ja yritys on kehittynyt maailman mukana, kun perehdytykseen on yleisestikin alettu kiinnittämään enemmän huomiota kuin ennen. Oli hienoa, että molemmat haastateltavat puhuivat yrityksen perehdytyksestä noususuuntaiseen tapaan, vaikka haastattelut tehtiin erikseen. Omasta mielestäni ne LP-Groupin perehdytysmateriaalit, joihin olen tutustunut, ovat nykyaikaisia ja auttavat varmasti uutta työntekijää oppimaan yrityksen toimintatapoihin.

Perehdytyksen taso LP-Groupilla on siis omasta mielestäni hyvä, kun vertailen selvittämäni tietoa perehdytyksestä haastateltavien vastauksiin.

Työturvallisuuteen on panostettu yrityksessä todella hyvin, joka toki metallialalla on yksi hyvin tärkeä aihe. Koska koneistuksen ja muun työympäristön takia turvallisuusvaaroja voi olla useita, oli hienoa kuulla molemmista haastatteluista työturvallisuuden olevan erittäin tärkeä.

Haastattelujen perusteella perehdytyksen mittaaminen on vielä työn alla, eikä sitä ole otettu käyttöön nykyisessä perehdytysprosessissa. Se on kuitenkin kannattava ja tarvittaessa melko yksinkertaisesti toteutettava perehdytysprosessin osa, ja johtoryhmän haastateltavan mukaan se olisi hyvä lisä perehdytyksen yhteyteen. Perehdytyksen mittaaminen voi selvittämäni tietopohjan mukaan olla iso hyöty sekä uudelle työntekijälle että koko organisaatiolle, joten löysimme haastattelun aikana kehityskohteen LP-Groupin perehdytykseen. Haastattelun aikana keskustelimme sitä, että perehdytyksen mittaamiseen voisi kehittää oman materiaalin, pohjan mitä kysyä uudelta työntekijältä, kun hän on ollut talossa tietyn ajan, esimerkiksi kaksi viikkoa. Sen avulla uudelle työntekijälle annetaan tilaisuus antaa palautetta perehdytyksestä, ja mahdollisesti esittää kysymyksiä, joita on saattanut tulla mieleen töihin liittyen. Haastattelu perehdytyksestä antaa myös esihenkilölle tilaisuuden antaa palautetta uudelle työntekijälle, ja näin parantaa samalla uuden työntekijän mielikuvaa työnantajastaan.

## 4.2 Oppaan rakentaminen

Hyvän Tervetuloa taloon-oppaan rakentamiseksi täytyy ensin miettiä visuaalinen selkeä ulkonäkö. Tekstin tulee olla selkeää ja helposti luettavaa, jotta henkilö, jota varten opas on tehty, ymmärtää varmasti sisällön. Lukijan täytyy voida ymmärtää löytämänsä ja lukemansa, jolloin koko ajan opasta rakentaessa se täytyy ottaa huomioon. Lukijalle tulisi antaa mahdollisimman selkeä tuote, jotta hän voi toimia sen ohjeiden mukaan. Myös hakeminen oppaasta tietyn sisällön löytämiseksi tulisi olla kunnossa, eli hyvä sisällysluettelo on tarpeen. (Valtioneuvoston kanslia 2016, 9.) LP-Groupin oppaan tapauksessa toimeksiantaja haluaa yhtenäisyyttä usean oppaan kesken, jolloin se on tässä opinnäytetyön tuotoksessa yksi pääkriteereistä. Opas toivottiin Word-muodossa, jotta sen mahdollinen muokkaaminen on mahdollista myöhemmin, sekä sen muuttaminen pdf-muotoon on helppoa. Pdf-muodossa olevat oppaat voidaan sujuvasti tulostaa paperille tai lähettää sähköpostitse uudelle työntekijälle.

Tämän opinnäytetyön liitteeksi päivitetty opas on luotu yleiskieltä käyttäen. Oppaaseen tarkoitettussa tekstissä tulisi olla informatiivinen ja selkeä kieliasu, jossa virkerakenteet ovat helppolukuisia. Tekstin tulisi olla kirjakielen normien mukaista, jotta lopputuloksena olisi tarpeeksi hyvä pohja lukijalle. (Valtioneuvoston kanslia 2016, 11.) Tekstiä kirjoittaessa ylipäätään, myös opasta rakentaessa, kirjoittajan kannattaa pitää mielessä tekstin perimmäinen tarkoitus. Tekstin kohderyhmä ja sen vastaaminen tarpeeseen ovat avaintekijöitä hyvässä tekstin suunnittelussa. Tekstin sävy, sisältö ja rakenne vaikuttavat äärimmäisen paljon lukijan lukukokemukseen. (Valtioneuvoston kanslia 2016, 11–13.) Tämän opinnäytetyön liitteen oppaassa kohderyhmänä on LP-Group Kangasniemen uudet työntekijät. Sävy oppaassa on opettavainen ja ytimekäs, sekä kieleltään neutraalia yleiskieltä. Ei ollut tarvetta nostaa minkäänlaisia mielipiteitä esiin, sillä Tervetuloa taloon-opas on tyyliiltään informatiivinen. Tekstin toteutin niin, että se on selkeää sekä vastaisi useisiin mahdollisiin kysymyksiin, joita uudella työntekijällä voi mahdollisesti olla. Olin sähköpostitse yhteydessä LP-Group Kangasniemen toimitusjohtajaan, joka

luovutti vanhan aineiston muokattavakseni, ja keskustelimme muutamista toiveista sekä kriteereistä tulevalle oppaalle. Vanhan oppaan materiaali on tuotokseni pääasiallinen lähde, ja apunani käytin Valtioneuvoston kanslian lähteitä sekä muita LP-Groupin Tervetuloa taloon-oppaita.

LP-Groupin muiden toimipisteiden oppaat on jo päivitetty ajan tasalle HR:n toimesta, joista otin vaikutteita Kangasniemen oppaan rakentamiseksi, jotta lopullinen tuotos olisi mahdollisimman yhtenäinen jo päivitettyjen oppaiden kanssa. Alkuperäinen Kangasniemen opas taloon oli heidän vanhalla nimellään Reifer Oy. Muutamia muutoksia LP-Groupiin yhdistyessään on tapahtunut, jotka olen päivittänyt uuteen oppaaseen, ja lisäsin johdannon sekä loin sisällysluettelon. Muutin vanhan oppaan tietojen järjestystä loogisemmaksi ja helpommaksi selata, jolloin se on lukijaystävällisempi. Myös visuaalinen ilme on yksi tärkeä osa-alue, jolla sain lopputulokseksi yhtenäisyyttä LP-Group Kangasniemelle muiden toimipaikkojen kanssa. Lisäsin päivitettyyn oppaaseen kansisivun, josta käy heti selväksi, minkä yrityksen ja toimipaikan opas on kyseessä. Korvasin yrityksen vanhan nimen nykyiseksi LP-Group Kangasniemeksi ja lisäsin oppaaseen uudelle työntekijälle hyödyllisiä yhteystietoja. Hyväksytin lopullisen oppaan LP-Group Kangasniemen toimitusjohtajalla, ja opas tulee käyttöön toimipisteeseen.

## 5 Lopuksi

Selvitin toimeksiantajani LP-Groupin perehdytystasoa havainnoin, haastatteluin ja yrityksen materiaalien avulla. Selvittämäni teoria auttoi myös rakentamaan kokonaiskuvaa siitä, miten yrityksessä toimitaan perehdytyksen kannalta. Koska yritys on vasta yhdistynyt kolmen metallialan yrityksen kesken LP-Groupiksi, opinnäytetyön tuotos Tervetuloa taloon-opas Kangasniemi on osana tätä fuusiota käytännössä. Oppaan rakentaminen oli ajankohtainen asia yritykselle, ja sen tarkoituksena on tulla käyttöön LP-Group Kangasniemen uusille työntekijöille. Kyselyä tai muuta tiedonkeruuta yksikön uusilta työntekijöiltä en tehnyt, mutta oppaan hyöty tai parannusehdotukset olisivat olleet hieno jatkokokohde liittyen tähän opinnäytetyöhön. Tähän olisi kuitenkin tarvittu useilta uusilta työntekijöiltä vastauksia, eikä opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa ollut tämänlaista mahdollisuutta. Muuten opinnäytetyön teko oli melko sujuvaa, mutta koin hankalaksi pitää teorian, tuotoksen ja menetelmän yhtenäisyyttä kasassa. Kaikki liittyvät perehdytykseen, mutta oli vaikeaa näyttää kaikki selvittämäni asia tuotoksessa.

Kehityskohteeksi yritykselle selvisi haastattelussa, että perehdytyksen mittaaminen olisi hyödyllinen lisä perehdytysprosessiin. Haastattelun aikana saimme johtoryhmän jäsenen kanssa jo hyviä ideoita sen toteuttamiseen, ja keskustelimme sen hyödyistä ja mahdollisesta toteuttamisesta jo jopa lähitulevaisuudessa. Yrityksessä siis jatkuu perehdytyksen kehittäminen, joka on nykyaikaista ja mahdollisimman kattavaa.

Toimeksiantajan kommentit opinnäytetyöstäni olivat positiivisia, ja opinnäytetyön tuotoksen hyödystä sain kiitoksen. Toimeksiantajalla ei ollut mitään merkittäviä muutoksia opinnäytetyöhöni, joten koen sen olevan onnistunut työ yrityksen kannalta. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui koko opinnäytetyöprosessin ajan erinomaisesti. Haastattelut olivat mieleisiä, sekä kysyessäni tuotoksen yksityiskohdista sähköpostitse sain nopeasti tyhjentäviä vastauksia.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain uusien työntekijöiden perehdytystä, mutta sen tuotos voi olla apuna myös aiemmille työntekijöille. Opasta soveltaen olisi hienoa, jos siitä kehitettäisiin myös erillinen versio mahdollisille sijaisille tai pidemmältä ajalta palaaville työntekijöille. Perehdytyksen ja oppaan tarkoituksena on kuitenkin kokonaisuudessaan se, että kaikki työntekijät olisivat samalla viivalla siitä, miten toimitaan, jotta työyhteisö olisi mahdollisimman yhtenäinen, turvallinen ja hyvä paikka tehdä töitä.

## Lähteet

- Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisu. Viitattu 12.2.2025 <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.
- Hacking HR Team. 2023. Optimizing Onboarding: Your Ultimate Guide. Blogikirjoitus. Viitattu 25.2.2025. <https://hackinghrlab.io/blogs/ultimate-guide-to-employee-onboarding-2024/>
- Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2013. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum
- Hesso, J. 2015. Hyvä liiketoimintasuunnitelma. Helsinki: Kauppakamari
- Hyvärinen M., Suoninen E. & Vuori, J. n.d. Haastattelut. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 7.4.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Jobly. 2009. Kuinka huolehtia uudesta työntekijästä. Verkkootikkeli. Viitattu 28.2.2025. <https://www.jobly.fi/artikkelit/tyonantajille/kuinka-huolehtia-uudesta-tyontekijasta>
- Kallinen, K; Piskanen, H & Rautio, S. 2015. Sensitiivinen tutkimuksessa-menettelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet. Tallinna: United Press Global
- Kalliokoski, S.; Karvetti, K. & Ratsula, N. 2023. Tavoitteena eettisesti kestävä työelämä. Helsinki: Kauppakamari
- Korkiakoski, K. 2019. Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus. Helsinki: Alma Talent
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Tallinna: Gaudeamus
- Launonen, R. 2021. Taistelu työstä-kohti inhimillistä työelämää. Helsinki: Tammi

LP-Group. 2025. Viralliset verkkosivut. Viitattu 20.2.2025. <https://www.lp-group.com/>

LP-Group – Uusi täyden palvelun sopimusvalmistajasi. 2024. Lehdistötiedote. Viitattu 3.1.2025. <https://www.lp-group.com/resources/lp-group---uusi-tayden-palvelun-sopimusvalmistajasi>

Pam. 2023. Pehdytys on jokaisen työntekijän oikeus. Viralliset verkkosivut. Viitattu 21.2.2025.

<https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/pehdytys/>

Rinnekodit. 2023. Vieraanvarainen pehdytys toivottaa uuden työkaverin tervetulleeksi. Verkkootikkeli. Viitattu 25.2.2025.

<https://www.rinnekodit.fi/ajankohtaista/vieraanvarainen-pehdytys-on-koko-tiimin-asia/>

Siren, M. n.d. Jokainen rekrytointi on myös kampanja työnantajakuvan puolesta.

Verkkootikkeli. Viitattu 28.2.2025. <https://laura.fi/rekrytointi/ura-ja-rekrytointi/rekrytointi/jokainen-rekrytointi-on-myos-kampanja-tyonantajakuvan-puolesta/>

Työterveyslaitos. 2013. Millä tyylillä tulet uuteen työyhteisöön? Avoin ja arvostava asenne kantaa pitkälle. Verkkolehden artikkeli. Viitattu 21.2.2025.

<https://www.ttl.fi/tyopiste/milla-tyylilla-tulet-uuteen-tyoyhteisoon-avoin-ja-arvostava-asenne-kantaa-pitkalle-0>

Työterveyslaitos. n.d. Kunnollinen pehdytys kannattaa aina. Viitattu

25.2.2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-pehdytys-kannattaa-aina>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki:

Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Viitattu 21.2.2025.

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

Valtioneuvoston kanslia. 2016. Hyvin suunniteltu, puoliksi kirjoitettu-apuneuvoja tekstintekijälle. Viitattu 25.3.2025.

<https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/3457865/Hyvin%20suunniteltu,%20puoliksi%20kirjoitettu%20-%20Apuneuvoja%20tekstintekij%C3%A4lle>

Vilka, H. 2025. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Santalahti

Villanen, J. 2020. Kehitä tai kuihdu. Käsikirja muutoksessa pärjäämiseen.  
Helsinki: Basam Books Oy

## Haastattelukysymykset

1. Miten päädyit LP Groupille töihin?
2. Miten silloin koit perehdytyksen itsellesi?
3. Miten koet perehdytyksen tason tällä hetkellä LP Groupilla?
4. Onko erikseen nimettyjä perehdyttäjiä?
5. Miten työturvallisuus näkyy perehdytyksen yhteydessä?
6. Onko perehdytystä mitattu jotenkin?
  - a. Jos ei, koetteko tarvetta?
  - b. Jos kyllä, millä mittareilla?
7. Voisiko perehdytystä parantaa jotenkin? Miten?

**Tervetuloa taloon-opas Kangasniemi**

**LP GROUP**

**TERVETULOA TALOON– OPAS  
KANGASNIEMI**

**PIONEERS IN MANUFACTURING FROM STEEL WIRE & METAL  
EST. 1935**

## SISÄLLYSLUETTELO

TOIMINNAN KUVAUS	36
A. TYÖSUHDE	37
Työehtosopimus	37
Työsuhteen päätyminen	37
B. TYÖAIKA	37
Työaika päivätyössä	37
Työaika kaksivuorotyössä	37
Työaikakirjaukset	37
Työaikapankki	37
Työajan lyhennykset	37
C. TAUKOKÄYTÄNTÖ	38
Päivävuoro	38
Kaksivuorotyö	38
D. TUPAKOINTI	38
Tupakointi	38
Tupakoinnin lopettamiseen kannustaminen	39
E. ORGANISAATIO	39
Yhteystietoja	39
F. PALKANMAKSU	39
Työntekijät	39
Toimihenkilöt	39
Yleistä palkanmaksusta	39
G. PEREHDYTTÄMINEN	39
Perehdytysuunnitelma	40
Luvanvaraisten töiden tekeminen	40
H. TYÖTERVEYS JA SAIRAUSPOISSAOLOT	40
Työterveyshuolto	40
Tapaturmat	40
Sairausilmoitus	40
Oma sairaus	40
Vapaa-ajalla sattuneet tapaturmat	41
Lapsen sairaus	41

Sairastuminen loman aikana _____	41
Korvaava työ pidemmissä sairauslomissa _____	41
I. TYÖSUOJELU JA SUOJAVARUSTEET _____	41
Yleiset velvollisuudet _____	42
Työvaatteet ja suojaimet _____	42
Työkengät _____	42
Kone- ja laiteturvallisuus _____	42
J. AUTON KÄYTTÖ _____	42
Verotettava etu _____	43
Käytäntö LP-Group Kangasniemellä _____	43
Peräkärryn lainaus _____	43
Muita sääntöjä _____	43
K. PUHELINETU JA PUHELIMET _____	43
Puhelinetu _____	44
Puhelin _____	44
L. YLEISTÄ _____	44
Yksityisasiat työaikana _____	44
Puhelimen käyttö _____	44
Omat työt _____	44
Kaluston lainaus _____	44
Ylityöt _____	44

## TOIMINNAN KUVAUS

LP-Group on suomalainen nopeasti kasvava pitkät perinteet omaava metallialan yritys. Olemme keskittyneet teollisuuden sopimusvalmistukseen komponenteista isoihin kokonaisuuksiin. LP-Groupin liikevaihto on yli 30 miljoonaa euroa ja työllistämme noin 200 ammattilaista. Meillä on yli 400 yrityksen asiakasverkosto Pohjoismaissa, Baltiassa ja Euroopassa.

Kokonaispalvelumme kattaa asiakkaan tarpeet suunnittelusta valmiiksi tuotteiksi ohutlevystä, kalusteputkesta ja teräslangasta. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Nummelassa, Lahdessa, Kiikalassa ja Kangasniemellä sekä Ruotsissa Skillingarydissä.

Nykyaikainen konekantamme käsittelee vuodessa 1.500 tonnia teräslankaa ja 10 000 tonnia ohutlevyä, joista valmistamme mm. ohutlevytuotteita, rullakoita, jakelu- ja kuljetusyksiköitä, koreja ja ritilöitä. LP-Group toimii pääasiassa sopimusvalmistajana teollisuuden eri osa-alueille, kuten huonekalu-, myymäläkaluste-, kylmälaite-, kone-, laivanrakennus- ja elektroniikkateollisuudelle. Suurimpia asiakkaitamme ovat mm. Epta, Isku, Constructor, Ixolift ja Sisu Auto.

## TYÖSUHDE

### Työehtosopimus

LP-Groupilla noudatetaan Teknologiateollisuuden työehtosopimusta paikallisesti sovituin poikkeuksin.

### Työsuhteen päätyminen

Työsuhteen päättymisessä noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä, työehtosopimusta ja työmarkkinajärjestöjen välistä irtisanomissopimusta. Mikäli työntekijä irtisanoo työsuhteensa, hänen on ilmoitettava siitä kirjallisesti omalle esimiehelleen.

## TYÖAIKA

Päivittäinen työaika määräytyy työtuntijärjestelmän mukaan, jonka laatii työnjohtaja kalenterikuukaudeksi kerrallaan. Työtuntijärjestelmän perustana on tuotannon arvioitu tuntitarve.

### Työaika päivätyössä

Työaika alkaa kello 06:00, jolloin voi olla myös aikaisin leimaus. Myöhäisin aloitusaika voi olla 07:30.

### Työaika kaksivuorotyössä

Työaika alkaa aamuvuorossa klo 06:00 ja iltavuorossa klo 14:00. Erikseen sovittaessa voi työaika alkaa muutoin työtuntijärjestelmässä kuvatulla tavalla.

### Työaikakirjaukset

Työntekijä on velvollinen noudattamaan annettuja ohjeita työaikansa kirjaamisesta. Kirjauksia käytetään palkanmaksun perusteena. Työaika alkaa ja loppuu ELLI- leimauspisteellä työvaatteet päällä.

### Työaikapankki

Käytössä on työaikapankki, jonne voi tallettaa ja josta voi ottaa työaikaa. Palkka maksetaan työsopimuksen tuntimäärän mukaan.

### Työajan lyhennykset

Työajan lyhennykset sisältyvät vuoden 2017 alusta työaikapankkiin; kunkin täysiaikaisen työntekijän saldoon lisätään 25 tuntia / 3 kuukautta.

## TAUKOKÄYTÄNTÖ

### Päivävuoro

- Vähintään puolen tunnin ruokatauko, joka leimataan ulos. (Ei työaikaa)
- 1 kpl 10 min kahvitauko aamupäivällä (Työaikaa)
- 1 kpl 10 min kahvitauko iltapäivällä (Työaikaa)

### Kaksivuorotyö

- 1 kpl 10 min kahvitauko vuoron alkupuolella (Työaikaa)
- 1 kpl 10 min kahvitauko vuoron loppupuolella (Työaikaa)
- Ruokailu edellä mainittujen taukojen yhteydessä

## TUPAKOINTI

LP-Group Kangasniemi noudattaa Savuton työpaikka-periaatetta. Käytännössä savuttomuus näkyy seuraavasti:

- Tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa tupakkalain 12 §:n mukaisesti
- Työpaikan sisätiloissa ei ole tupakointitiloja, ja mahdolliset tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ulos riittävän kauas rakennuksesta, jotta tupakansavu ei pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin
- Tupakointi on kielletty työaikana
- Työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia
- Tupakkatuotteita ei myydä työpaikalla
- Tupakoivaa henkilökuntaa kannustetaan ja tuetaan tupakoinnin lopettamisessa
- Työpaikan savuttomuudesta ilmoitetaan kylteillä, tarroilla tai julisteilla esimerkiksi ulko-ovilla
- Työnhakuilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton

### Tupakointi

Halutessaan työntekijä voi tupakoida työpäivän aikana, mutta tämä tapahtuu omalla ajalla eli ulosleimattuna. Tupakointi on sallittu vain sille varatuilla ulkoalueilla.

### **Tupakoinnin lopettamiseen kannustaminen**

Tupakoivia työntekijöitä kannustetaan lopettamaan tupakointi hienovaraisin elein. Työnantaja korvaa yksittäisen työntekijän tupakoinnin korvaustuotteita kuitteja vastaan 200 euroon asti.

## **ORGANISAATIO**

### **Yhteystietoja**

Lassi Otranen Toimitusjohtaja	0400149242
Sami Manninen Avainasiakaspäällikkö	040 8307999
Jarno Vaheristo Avainasiakaspäällikkö	044 7149017
Juuso Haikarainen Avainasiakaspäällikkö	044 7746402
Mika Paappanen Avainasiakaspäällikkö	040 1366444
Lasse Oksanen Avainasiakaspäällikkö	040 1697444

## **PALKANMAKSU**

### **Työntekijät**

Mikäli työsopimuksessa ei ole muusta sovittu, palkka maksetaan kerran kuukaudessa. Kuukauden tuntikirjauksiin perustuva palkka maksetaan seuraavan kuukauden 5. arkipäivänä.

### **Toimihenkilöt**

Palkka maksetaan kuukauden viimeisenä arkipäivänä.

### **Yleistä palkanmaksusta**

Yhteys- tai pankkitietoihin tulleista muutoksista tulee ilmoittaa mahdollisimman pian palkanlaskentaan.

Verokorttitiedot siirtyvät verottajalta automaattisesti palkanlaskentaan. Tee tarvittavat muutokset esim. Omavero-palvelussa.

## **PEREHDYTTÄMINEN**

Uudet työntekijät perehdytetään tämän ohjeistuksen, toimintakäsikirjan dokumenttien ja tutustumiskierroksen avulla. Perehdytyksen aikana täytetään perehdytyslomake, josta alkuperäinen versio jää työnantajalle ja kopio työntekijälle.

### **Perehdytysuunnitelma**

Työnantaja käy läpi yrityksen toimintapolitiikan ja yleisimmät toimintatavat sekä esittelee yrityksen tilat ja työntekijän tulevan esimiehen. Esimies esittelee osaston, työpisteen ja työtehtävät. Esimies antaa myös työssä tarvittavat suojaimet, sekä kertoo ensiapu- ja hätäohjeistuksen. Työnantaja täyttää ja arkistoi perehdytyslomakkeen.

### **Luvanvaraisten töiden tekeminen**

Tiettyjä töitä saa tehdä vain siihen pätevyyden omaavat henkilöt, kuten hitsaustyöt ja trukin käyttö. Työntekijän tulee varmistaa esihenkilöltään riittävästä pätevyydestään ennen työn aloittamista.

## **TYÖTERVEYS JA SAIRAUSPOISSAOLOT**

### **Työterveyshuolto**

Työntekijöiden työterveyshuolto hoidetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon tuottaja on Pihlajalinna Oy. Päätoimipiste on Kangasniemellä, mutta toimipisteitä myös Jyväskylässä, Mikkelissä ja Pieksämäellä.

Työterveyshuolto kattaa työhöntulotarkastuksen sekä säännöllisen työkyvyn tarkastamisen.

### **Tapaturmat**

Tapaturmista on ilmoitettava viipymättä työnjohdolle. Tapaturmista johtuvista poissaoloista on esitettävä lääkärintodistus. Lakisääteinen tapaturmavakuutus on otettu Lähitapiolasta. Lähitapiolan nettisivuilta valitse Vakuutustodistus ja Sähköinen tapaturmailmoitus.

### **Sairausilmoitus**

Sairastumistapauksissa on poissaolosta ilmoitettava omalle esimiehelle välittömästi. Työkyvyttömyys tulee todeta lääkärintodistuksella, josta ilmenee työkyvyttömyyden syy.

Esimies päättää toimenpiteistä korvaavan työn mahdolliseksi järjestämiseksi.

### **Oma sairaus**

Sairauspoissaoloista tulee ilmoittaa ennen työvuoron alkua (yksivuorotyössä viim. klo 7:30) esimiehelle. Tämä päättää lääkärintodistuksen tarpeesta. Tarvittaessa lääkärintodistuksen tarve määritetään LP-Group Kangasniemen tiloissa.

Omalla ilmoituksella voi olla pois 1–3 päivää, kun sairautena on kausitautina vatsatauti tai nuhakuume.

Kolme päivää pidemmissä poissaoloissa hyväksyttäväksi todistukseksi riittää sairaanhoitajan todistus, kun sairautena on kausitautina vatsatauti tai nuhakuume. Sairanhoitajan todistuksella voidaan hyväksyä sairauslomaa 1–5 päivää.

### **Vapaa-ajalla sattuneet tapaturmat**

Vapaa-ajalla sattuneista tapaturmista on aina toimitettava lääkärintodistus ja kuvaus tapaturmasta työnantajalle viipymättä sen jälkeen, kun lääkärintodistus on saatu. Tiedot tarvitaan vakuutustoimenpiteitä varten.

### **Lapsen sairaus**

Lapsen takia sairaspoissaolosta tulee ilmoittaa esimiehelle. Omalla ilmoituksella voi olla pois 1–3 päivää lapsen hoidon järjestämiseksi.

Alle 10-vuotiaiden lasten hoidosta työntekijän on toimitettava sairaustodistuksen lisäksi toisen vanhemman työnantajan todistus työssäoloista työntekijän poissaoloa vastaavalta ajalta.

Lasten sairauden vuoksi haettava sairauslomatodistus ei kuulu työterveyshuollon palveluihin.

### **Sairastuminen loman aikana**

Vuosilomalla sairastuessa 6 ensimmäistä päivää ovat omavastuupäiviä (jos lomaa kertynyt 24 päivää), ja tämän jälkeen voi työntekijä voi pyytää loman siirtämistä esimieheltään sairauden vuoksi. Työkyvyttömyydestä on toimitettava hyväksyttävä lääkärintodistus.

Työnantaja määrää siirtyneen loman ajankohdan. Siirtynyt loma annetaan ensisijaisesti saman lomakauden aikana.

### **Korvaava työ pidemmissä sairauslomissa**

Korvaavaa työtä on mahdollista tehdä pidemmissä sairauslomissa, mutta se edellyttää aina lääkärin lausuntoa yhteistyössä työnantajan kanssa. Esimerkiksi sormien vamma ei estä valvontatyötä.

## **TYÖSUOJELU JA SUOJAVARUSTEET**

Työntekijän on noudatettava työssään työturvallisuuteen annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Havaituista turvallisuuspuutteista tulee ilmoittaa esimiehelle.

### **Yleiset velvollisuudet**

Työturvallisuuslaki säätelee työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet (1§ 2.1), jota työpaikalla on noudatettava. Työsuojeluasioissa tulee ensiksi aina käännyä lähimmän esimiehen puoleen.

Päälouottamusmies työntekijät: Juuso Tuukkanen	0405366995
Päälouottamusmies toimihenkilöt: Juuso Haikarainen	0447746402
Työsuojeluvaltuutettu Hallitie: Jarmo Ollikainen	0408326420
Työsuojeluvaltuutettu Sepäntie: Tuomo Marttinen	0407440737
Työsuojelupäällikkö: Lassi Otranen	0400 149 242

### **Työvaatteet ja suojaimet**

Annettuja suojaimia tulee käyttää työtehtävien mukaan. Työvaatteet ja suojarusteet saa työnantajalta ja ne ovat työnantajan omaisuutta. Halutessaan työntekijä saa lunastaa suojarusteet itselleen, lunastushinta 50% kengissä vuodessa, 33% laseista vuodessa.

Koeajan jälkeen työntekijällä on mahdollisuus hankkia suojalasit omilla vahvuuksilla tarvittaessa. Halutessaan lasit voi lunastaa itselleen.

Työntekijälle osoitetaan vaatekaappi, jossa tulee säilyttää ylimääräiset puhtaat työvaatteet. Työvaatteet vaihdetaan viikoittain puhtaisiin ja likaantuneet toimitetaan huoltoon.

Työssä tarvittavat työkalut työntekijä saa käyttöönsä ja hänen on huolehdittava niistä. Hukatut työkalut työntekijä on velvollinen korvaamaan hankintahintaan.

### **Työkengät**

Kenkiä voi uusia kahden vuoden välein tai niiden rikkoutuessa.

Rikkoutumistapauksissa kyseisen henkilön esimieheltä otetaan lupa uusien kenkien hankintaan. Koeajan jälkeen omien ja itse hankittujen turvakenkien käytöstä saa kertakorvauksen, 30 % hankintahinnasta, minimissään kuitenkin 33 euroa.

### **Kone- ja laiteturvallisuus**

Koneissa ja laitteissa olevia turvalaitteita ei saa ohittaa missään tapauksessa.

Koneissa ja laitteissa havaitut epäkohdat tai turvallisuuspuutteet on ilmoitettava työnjohdolle.

Trukkia ja pinoajaa saa käyttää vain käyttöluvan omaava henkilö.

## **AUTON KÄYTTÖ**

### Verotettava etu

Jos palkansaaja käyttää yksityisajoihin työnantajan henkilö- tai pakettiautoa, verovelvollisen saama etu katsotaan autoeduksi. Tämän vuoksi LP Group Kangasniemellä on seuraava autojen lainaamiskäytäntö 1.8.2011 alkaen.

### Käytäntö LP-Group Kangasniemellä

Autoa lainatessa täytetään 'Pakettiauton käyttö'-lappu, joka palautetaan käytön jälkeen toimistoon. Seuraavan palkanlaskennan yhteydessä tämä saatu hyöty huomioidaan.

Autoedun arvo vahvistetaan auton rekisteriotteeseen merkityn käyttöönottovuoden perusteella eri ikäryhmissä seuraavasti:

- Ikäryhmä A (vuosina 2017–2019 käyttöönotetut autot)
- Vapaa autoetu: Edun arvo kuukaudessa on 1,4 % auton uushankintahinnasta lisättyä 270 eurolla tai **19** sentillä kilometriltä. (= SMC-982)

Kaikki tankkaukset hoidetaan nyt avainten yhteydessä olevalla tankkauskortilla. Tankkauksesta saatu kuitti palautetaan toimistoon nimikirjaimilla varustettuna. Ajopäiväkirja on myös täytettävä kyseisen ajon osalta.

Huom! Tankkaathan auton ennen palautusta, jos siinä on alle puoli tankkia polttoainetta.

### Peräkärryn lainaus

Peräkärryä voi lainata työntekijöiden omiin tarpeisiin ilman korvausta.

### Muita sääntöjä

Lainatessa autoa työntekijä hyväksyy seuraavat ehdot:

- Ilmoita auton lainasta esimiehelle
- Lainaus voi peruuntua, mikäli yritys tarvitsee autoa
- Autoa lainatessa työntekijä sitoutuu maksamaan auton käytön aikaiset sakot, pysäköintivirhemaksut yms.
- Liikennevahinkotilanteessa työntekijän maksettavaksi jää vakuutuksen omavastuuosuus, joka on 500 euroa.
- Auton vikaantuessa työntekijä huolehtii muista kuluista kuin normaalista kulumisesta johtuvista.
- Auton kuljettajana on aina oltava LP Group Kangasniemen työntekijä, jonka vastuulla kyseinen auto on.
- Auto palautetaan puhtaampana, kuin mitä se oli lainattaessa.
- Kaikki havaitut viat on viipymättä ilmoitettava eteenpäin.

## PUHELINETU JA PUHELIMET

**Puhelinetu**

Työnantaja tarjoaa tapauskohtaisesti niille henkilöille, joiden työ edellyttää puheluita ja tavoitettavuutta, puhelinedun. Etu käsitellään verottajan ohjeiden mukaisesti.

**Puhelin**

Työntekijä hankkii työssään tarvittavan puhelimen itse. Puhelinta tulee käsitellä huolellisesti, ja laskennallinen kestoikä on 3 vuotta. Työnantaja maksaa puhelimen kustannuksen 500 euroon asti kuittia vastaan.

**YLEISTÄ****Yksityisasiat työaikana**

Yksityisasioiden hoitaminen työaikana on kielletty.

**Puhelimen käyttö**

Puhelinten ja vastaavien viestimien käyttö työaikana on kielletty, pois lukien henkilöt, joilla niiden käyttö kuuluu työnkuvaan. Työnantaja ei vastaa omille puhelimille, kuulokkeille tai vastaaville työaikana sattuneista vahingoista.

**Omat työt**

Työajalla omien töiden teko on ehdottomasti kielletty. Omia töitä saa tehdä työajan päätyttyä. Omissa töissä tarvittavien koneiden käyttöön on erikseen saatava lupa työnjohdolta.

Työnjohdon kanssa on sovittava etukäteen käytettävistä materiaaleista ja niiden määrästä. Materiaalit laskutetaan aina ja koneiden käyttö laskutetaan harkinnanvaraisesti.

**Kaluston lainaus**

Yrityksen kaluston lainaamisesta omaan käyttöön on aina sovittava työnantajan kanssa. Kaluston lainasta peritään harkinnanmukainen hinta. Lainaja vastaa kalustolle aiheutuneista vahingoista täysimääräisesti. Lainaus ei saa aiheuttaa haittaa tuotannolle.

**Ylityöt**

Mahdollisista ylityöistä on aina sovittava etukäteen esimiehen kanssa. Kaikelta tehdyltä ylityöltä maksetaan ylityökorvausta, joka on 55 % tuntiansiosta. Tehtyjen töiden tekemiseen käytetty aika on aina kirjattava työnantajan ohjeiden mukaisesti työaikakirjanpitoon.

**LP Group Kangasniemi**

Hallitie 20

51200 Kangasniemi

Finland

[lp-group.com](http://lp-group.com)