

Opinnäytetyö (AMK)

Kone- ja tuotantotekniikka

Tuotantotekniikka

2018

Juhana Pöyhkäri

# PEREHDYTTÄMISOPPAAN UUDISTAMINEN SORCOLOR OY: LLE

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Kone- ja tuotantotekniikka

2018 | 20 sivua, 1 liitesivua

Juhana Pöyhtäri

## PEREHDYTTÄMISOPPAAN UUDISTAMINEN: SORCOLOR OY

Perehdytys on tärkeä osa uuden työntekijän tullessa uuteen työpaikkaan. Uudella työntekijällä on aina paljon opittavaa uudesta työpaikastaan. Jokaisella yrityksellä on omat käytänteensä, joiden sisäistäminen vie aina oman aikansa.

Perehdyttäminen tarkoitus on tutustuttaa uusi työntekijä organisaatioon sekä työtehtävään.

Opinnäytetyön tavoitteena on käsitellä perehdyttämistä yleisellä tasolla sekä uudistaa nykyinen perehdyttämisopas Sorcolor Oy:lle.

Opinnäytetyön tuloksena Sorcolor Oy:n perehdyttämisopas uudistettiin opinnäytetyössä kuvatulla tavalla. Perehdyttämisoppaan julkaisemisen jälkeen opas otettiin yrityksessä käyttöön.

ASIASANAT:

Perehdyttäminen, perehdyttämisopas, työntekijä

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kone- ja tuotantotekniikka

2018 | 2018 | 20 sivua, 1 liitesivua

Juhana Pöyhtäri

## REFORMING THE ORIENTATION GUIDE: SORCOLOR OY

Orientation is important for a new employee when starting a new job. A new employee always has much to learn in his or her new job. Each company has its own kind of practice and learning it always takes time.

The purpose of orientation is to familiarize a new employee with the organization and the job.

The aim of the Bachelor's thesis was to discuss orientation on a general level and revise the current orientation guide of Sorcolor Oy.

As a result of the Bachelor's thesis, the orientation guidebook was revised as described in the thesis. After the publication, the orientation guide was introduced in the compan

KEYWORDS:

Orientation, orientation guide, newcomer

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
1.1 Opinnäytetyön tausta	5
<b>2 PEREHDYTTÄMINEN RAKENNUSALALLA</b>	<b>6</b>
2.1 Perehdyttämisen teoria	6
2.1.1 Perehdyttäminen	6
2.1.2 Alku- ja yleisperehdyttäminen	7
2.1.3 Työnopastus	7
2.2 Perehdyttämisen normit	8
2.2.1 Lait	8
2.2.2 Laatuvaatimukset	11
2.3 Perehdyttämisen toteuttaminen yrityksessä	11
2.3.1 Hyvä perehdyttäjä ja sen rooli	11
2.3.2 Perehdyttämisen sisältö ja kesto	12
2.3.3 Perehdyttämisen materiaali	12
<b>3 PEREHDYTTÄMISOPPAAN UUDISTAMINEN</b>	<b>14</b>
3.1 Sorcolor Oy	14
3.2 Perehdyttämisoppaan uudistaminen	15
3.3 Perehdyttämisoppaan sisältö	16
<b>4 YHTEENVETO</b>	<b>18</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>19</b>

## LIITTEET

Liite 1. Perehdyttämisopas (Salainen)

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Sorcolor on yksi Varsinais- Suomen suurimmista sisä- ja ulkomaalausyrityksistä, ja se työllistää yli sata henkilöä vuoden aikana. Maalausala on pääosin sesonki-luontoista, sillä Suomessa ulkomaalauksia voi tehdä vain huhtikuusta syyskuu-hun. Tämä tuo haasteita, sillä joka kevät aloittaa useita kymmeniä uusia ja van-hoja työntekijöitä. Keväällä työt pitää saada nopeasti käyntiin, sillä monet asiak-kaat haluavat talonsa maalattavaksi jo keväällä. Olen itse työskennellyt maala-rina useiden vuosien ajan ja huomannut perehdyttämisen merkityksen uudelle työntekijälle.

Sorcolor Oy:ltä saadun toimeksiannon tarkoituksena on uudistaa nykyinen opas ja luoda siitä perehdyttämisen tärkeä työväline. Opas palvelee myös aikaisem-pien kesien maalareita, sillä siitä pitää löytyä kaikki ajankohtaiset tiedot. Opas tullaan päivittämään ajantasaiseksi ennen jokaista alkavaa sesonkia.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda perehdyttämisopas Sorcolor Oy:n työnteki-jöille. Yrityksellä on olemassa vanha opas, mutta sen käyttö on ollut vaihtelevaa. Opas toimii maalarin käsikirjana, ja se kulkee aina mukana. Siitä tulee myös digi-versio, joka voidaan lähettää tulevalle maalarille etukäteen luettavaksi. Paperinen opas pitää kuitenkin olla, sillä maalari ei aina pääse digiversiota tukevan laitteen äärelle.

Oppaan viimeisellä sivulla tulee olla allekirjoitus- ja päiväyskohta. Oppaan luettu-aan jokainen uusi työntekijä allekirjoittaa kyseisen sivun ja on näin ollen tietoinen yrityksestä sekä työn kuvaan kuuluvista vastuista ja velvoitteista.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN RAKENNUSALALLA

### 2.1 Perehdyttämisen teoria

#### 2.1.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän ``vierihoitoa``, kunnes hän on valmis aloittamaan työt itsenäisesti työtehtävässään. Perehdyttämisen tulee suunnata painopiste työtehtäviin, jos työntekijä vaihtaa työtehtävää yrityksen sisällä. Suuressa yrityksessä perehdyttäminen on helpompi toteuttaa, sillä niissä voidaan järjestää perehdyttämiskurssi, johon voi osallistua samanaikaisesti useampi uusi tulokas. Pienissä yrityksissä perehdyttäminen keskittyy työnopastukseen eikä aikaa ole muuhun. Perehdyttämisestä kantaa aina päävastuun lähin esimies. (Viitala 2005, 252.)

Perehdyttämisen avulla pyritään saamaan uusi työntekijä aikaisemmin tuottavaksi, jotta häneen investoitu pääoma maksaisi itsensä nopeasti takaisin ja odotettavissa olevat lisätuotot toteutuisivat. Yrityksen näkökulmasta perehdyttämisellä pyritään kannattavuuteen ja yrityksen strategian toteuttamiseen. (Kelin & Kuusisto 2003, 15.)

Kupias ja Peltola (2009, 20.) mainitsevat teoksessaan perehdyttämisen kansantaloudellisia hyötyjä. Heidän mukaan hyödyt ovat suuret, sillä hyvä perehdyttäminen luo edellytykset sille, että työntekijä sairastaa vähemmän, on tyytyväinen ja huolehtii työntuottavuudesta.

Usein käsite perehdyttämisestä on laajentunut kattamaan sekä työhönopastuksen sekä alku- ja yleisperehdyttämisen. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

`` Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mah-

dollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehdyttäjän lisäksi myös työyhteisöä ja koko organisaatioita. ” (Kupias & Peltola 2009, 19.)

### 2.1.2 Alku- ja yleisperehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla työntekijä onnistuu työssään. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

Perehdyttämisen tarkoitus ei ole opettaa kaikkia mahdollisia asioita kerralla eikä se ole edes mahdollista. Työntekijä siirtyy vähitellen yrityksen yleisen koulutuksen ja kehittämisen piiriin. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

### 2.1.3 Työnopastus

Työopastuksen tehtävä on opettaa tulokkaalle työhön liittyviä tietoja ja taitoja. Lisäksi se pyrkii tukemaan tulokasta itsenäiseen työskentelyyn ja oppimiseen. Hyvin toteutettuna tulokas oppii työtehtävät nopeasti ja oikein. Nopeasti oppinutta tulokasta ei tarvitse valvoa niin paljoa ja tämä helpotta muiden työtä ja voimia. (Kangas 2000,5.)

## 2.2 Perehdyttämisen normit

Uudelle tulokkaalle sattuu yleensä eniten tapaturmia ja onnettomuuksia. Uudelta tulokkaalta puuttuu työturvallisuuden perustiedot. Ammatilainen osaa työturvallisuusasiat, mutta hän ei ole tietoinen kysein työpisteen tai tehtävän vaaroista. Näin ollen työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä. (Kangas 2000,5.)

### 2.2.1 Lait

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

#### 1 § Tarkoitus

*Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)*

#### 2 § Lain yleinen soveltamisala

*Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.*

*Lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiturheilmiin.*

*Tämä laki velvoittaa 1 momentissa tarkoitetun oikeussuhteen osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää siten kuin jäljempänä säädetään.*



*Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, noudatetaan, mitä työturvallisuudesta tietyssä työssä erikseen säädetään. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)*

#### 14 § Työntekijälle annettava opastus ja ohjaus

*Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus 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)*

Työturvallisuuslaki määrää ja velvoittaa yritystä perehdyttämään työntekijänsä. Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja ennaltaehkäistä tapaturmia sekä ammattitauteja. Laki velvoittaa yritystä ja työntekijää. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

Laki veronumeroista ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1232/2011

### 1 § Lain soveltamisala ja suhde muuhun lainsäädäntöön

*Tässä laissa säädetään Verohallinnon antamasta veronumerosta sekä sen ylläpitämästä rakennusalan veronumerorekisteristä, rekisterin tietosisällöstä sekä tietojen julkisuudesta ja muusta tietojen käsittelystä.*

*Veronumerorekisterin tietojen julkisuuteen ja tietojen luovuttamiseen sovelletaan, mitä verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetussa laissa (1346/1999) ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään, jollei tässä laissa toisin säädetä. Veronumerorekisteriin sekä siihen talletettujen henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä henkilötietolaissa (523/1999) tai muualla laissa säädetään.*

*Veronumeron merkitsemisestä rakennusosalalla toimivan henkilön yksilöivään tunnisteeseen säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 52 a §:ssä. (Laki veronumeroista ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1232/2011)*

### 3 § Rakennusalan veronumerorekisterin käyttötarkoitus

*Rakennusalan veronumerorekisterin käyttötarkoituksena on rakennusosalalla toimivien henkilöiden henkilötunnisteen oikeellisuuden valvonta sekä työnantajan ja työntekijän verotukseen liittyvien velvollisuuksien valvonta. (Laki veronumeroista ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1232/2011)*

Laki veronumeroista ja rakennusalan veronumerorekisteristä velvoittaa työntekijää käyttämään kuvallista henkilökorttia, josta pitää selvittää seuraavat asiat: nimi, kuva, työsuhteen laatu, työnantajan nimi sekä yksilöllinen veronumero. Kortti tulee olla aina esitettävissä. *(Laki veronumeroista ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1232/2011)*

## 2.2.2 Laatuvaatimukset

### MaalausRYL 2012- yleisohje

Maalausalalla on voimassa MaalausRYL 2012- yleisohje. Sen tarkoituksena on määrittellä yleisesti hyväksytyt laatuvaatimukset sekä ohjata laatutason saavuttaminen kussakin tapauksessa. (Rakennustieto Oy 2012,5.)

MaalausRYL 2012 pitää sisällään kuusi jaksoa, jotka ovat Johdanto, Käsittelyyhdistelmien valikko, Yhdistelmäselosteet, Työnosat, Nimikkeistöt ja valmiin pinnan valintakriteerit sekä liitteet. Kolmas jakso muodostaa kirjan pääosan. (Rakennustieto Oy 2012,6.)

## 2.3 Perehdyttämisen toteuttaminen yrityksessä

### 2.3.1 Hyvä perehdyttäjä ja sen rooli

Uuden tulokkaan perehdyttää yleensä kokenut työntekijä. Perehdyttäjän itse ei saisi olla liian aloilleen asettunut, sillä on tärkeää, että hän tietää, miltä tuntuu aloittaa uudessa työympäristössä. Yrityksessä saattaa olla useita vaihtoehtoja perehdyttäjäksi ja monesti perehdyttämistä ei kannata jättää vain yhden tai muutamman henkilön hartioille. Tärkeää on, että perehdyttäjä itse pitää työstään ja on motivoitunut työntekijä. Perehdyttäminen on ammattitaitoa vaativa tehtävä, mutta suurimmat edut saavutetaan sitouttamalla koko organisaatio perehdyttämään vuorollaan. (Kjelin & Kuusisto,2003,195.)

Hyvä perehdyttäjä on kiinnostunut toisen auttamisesta ja opastamisesta. Perehdyttäjän tulee tuntea opastettava työ, mutta hänen ei tarvitse olla organisaation paras työntekijä. Paras työntekijä voi olla liian rutinoitunut työssään eikä näin ollen pysty opastamaan oleellisia osa-alueita. Hän pitää helposti tärkeitä asioita

itsestään selvyytenä. Hyvä perehdyttäjä aloittaa perehdyttämisprosessin luomalla kokonaiskuvan tilanteesta. Hän tuo ilmi perehdytettävälle prosessin vaiheet ja kertoo miten tullaan toteuttamaan. Perehdyttämisen alkuvaiheessa tietoa tulee paljon ja tulokas on jatkuvassa informaatiovirrassa. Prosessi on hyvä jaksottaa ja tiedon saantia säännöstellä. (Kjelin & Kuusisto,2003,195.)

### 2.3.2 Perehdyttämisen sisältö ja kesto

Jokainen perehdytettävä on yksilö ja on tärkeää, että perehdyttämissuunnitelma ei ole liian kankea. Perehdyttämisen alussa on hyvä tarkastella perehdyttämisen sisältöä ja tarvittaessa muokata sitä. Osa asioista voi olla jo tuttua ja ne voidaan jättää pois. On kuitenkin tilanteita, jossa perehdytettävällä voi olla tarpeita, joita perehdyttämissuunnitelmassa ei ole huomioitu. Henkilökohtaisen perehdyttämissuunnitelma kannattaa laatia ensimmäisen keskustelun jälkeen. Perehdyttämisen perussääntönä on, että tulokas saa informaatiota oikeaan aikaan ja konkreettisesti. Hyvänä suunnittelua tukevana kysymyksenä voidaan kysyä: Mikä auttaa työntekijää menestymään tehtävässä? (Kjelin & Kuusisto,2003,198-199.)

Perehdyttäminen voidaan jakaa kahteen erilaiseen maailmaan. Liiketoiminnallinen maailma pyrkii havainnollistamaan tulokkaalle, mistä yrityksen liiketoiminta kostuu sekä minkälaisia arvoja yritys seuraa. Käytännön perehdyttäminen pyrkii havainnollistamaan arkipäiväisiä ja käytännönläheisiä asioita. Esimerkiksi verokortin ja tilinumeron toimittaminen on käytännön läheisiä asioita. Perehdyttäjä pyrkii yhdistämään pieniä käytännön asioita suuriin kokonaisuuksiin ja luomaan niistä selkeän kokonaiskuvan. (Kjelin & Kuusisto,2003,201.)

### 2.3.3 Perehdyttämisen materiaali

Pelkästään perehdyttämiseen tarkoitettua materiaali ei kannata tehdä kovin paljon. Materiaalin tulee olla käytännöllinen ja helposti päivitettävä. Perehdyttämisessä kannattaa hyödyntää olemassa olevaa henkilöstö- ja asiakasmateriaalia,

sillä ne auttavat tulokasta hahmottamaan yritystä. Tärkeintä on, että perehdytettävä saa materiaalia, joka auttaa hänen omassa työssään. (Kjelin & Kuusisto,2003,206.)

Perehdyttämismateriaalin tekeminen vie aikaa, mutta se myös säästää aikaa perehdyttämisvaiheessa. Kirjalliset työohjeet sekä Tervetuloa taloon- opas ovat hyviä ja niistä perehdytettävä voi itse kerrata oppimiaan asioita. Lisäksi internetissä olevia opetusvideoita voi katsella rauhassa kotona. Aineiston ajantasaisuudesta pitää huolta ja onkin syytä nimetä henkilö, joka pitää aineiston ajan tasalla. (Kangas 2000,5.)

Internet on yksi yhteisöviestinnän väline ja sitä voidaan käyttää tehokkaasti perehdytyksessä. Internetin tarkoitus ei ole, että tulokas laitetaan perehdyttämään itse itsensä sen avulla. Useissa organisaatioissa materiaali on siirretty suoraan paperisesta muodosta sähköiseen muotoon ja tämä saattaa aiheuttaa ongelmia. (Kjelin & Kuusisto,2003,207.)

### 3 PEREHDYTTÄMISOPPAAN UUDISTAMINEN

Sorcolor Oy: rekrytoi joka kevät useita kymmeniä uusia työntekijöitä sesongin ajaksi. Sesonkipainotteisen työn haasteena onkin rekrytointi sekä perehdyttäminen. Rekrytoinnilla pyritään löytämään alan ammattilaisia. Onnistuneesta rekrytoinnista huolimatta jokainen yritys on erilainen ja uudella työntekijällä menee aikaa tutustuessaan yrityksen toimintatapoihin ja käytäntöihin. Sopeutumista uuteen työpaikkaan pyritään nopeuttamaan perehdyttämällä, jonka yksi tärkeä osa on perehdyttämisopas.

Perehdyttämisopas toimii myös maalarin ohjekirjana ja sieltä löytyy kaikki oleellinen informaatio maalaamisesta, organisaatioista sekä muista yleisesti asioista.

#### 3.1 Sorcolor Oy

Sorcolor Oy: on yksi Varsinais-Suomen suurimmista pelkästään maalauspalveluita tarjoavista yrityksistä. Sen toimialaan kuuluu ulko- ja sisämaalaukset. Yritys on perustettu 2013 kahden Sorosen veljeksien toimesta. Myöhemmin mukaan tuli myös kolmas Soronen. Yritys on perustamisvuodesta lähtien kasvanut hallitusti ja käytännöstä kaksinkertaistanut liikevaihdon joka vuosi. Kovasta kasvusta huolimatta yritys on onnistunut säilyttämään kannattavan liiketoiminnan harjoittamisen. Yrityksen tavoitteena on olla Suomen suurin maalauspalveluita tarjoava yritys.

Sorcolor toimii tällä hetkellä neljässä maakunnassa: Satakunta, Pirkanmaa, Uusimaa ja Varsinais-Suomi. Sorcolor Oy:n pääkonttori sijaitsee Raumalla, josta yritys on aikoinaan lähtenyt liikkeelle. Yritys työllistää ympärivuotisesti n.30 työntekijää, mutta sesongin aikana työntekijöitä on yli 100.

### 3.2 Perehdyttämisoppaan uudistaminen

Sesonkiluontoisissa yrityksissä perehdyttämisen merkitys korostuu, sillä lyhyellä aikavälillä voi aloittaa suuri määrä uusia työntekijöitä. Työntekijät siirtyvät työtehtäviinsä nopeasti töiden alettua, sillä sesonki on lyhyt eikä työntekijöitä voida perehdyttää koko sesonkia. Työntekijän kannalta perehdyttäminen antaa hyvät valmiudet työn tehtävän hoitoon ja organisaation toimintamallien ymmärtämiseen.

Työturvallisuuskeskuksen mukaan perehdyttäminen jakautuu kahteen osaan: Perehdyttämiseen sekä työnopastukseen. Perehdyttämisen tärkeimpiä osa-alueita ovat asiakaspalvelu, työturvallisuus sekä työympäristö. Työnopastuksen tärkeimpiä osa-alueita ovat käytännön työ ja työn suorittamiseen liittyvät asiat.

Suurimmassa osassa työ tehtävissä työhön kuuluu myös asiakaspalvelu, vaikka työntekijää ei olisikaan palkattu asiakaspalvelutehtäviin. Työntekijä on palkattu yritykseen toteuttamaan yrityksen tarjoamia palveluita, kuten talon maalausta. Talon maalaus on palvelu, jonka asiakas ostaa yritykseltä. Maalarin ensisijainen tehtävä on mennä asiakkaan luokse ja maalata kyseinen talo. Asiakaspalvelu astuu mukaan siinä vaiheessa, kun maalari ottaa asiakkaaseen yhteyttä ja ilmoittaa tulostaan. Asiakaspalvelu pysyy mukana niin kauan, että kyseinen kohde on valmis. Asiakaspalvelun tärkeyttä ei voi liiaksi korostaa, sillä maalari on yrityksen käyntikortti. Asiakkaan mielikuva yrityksestä on kokonaisuus, jonka suurinta osaa näyttää maalari. Yrityksen maineen kannalta tärkein yksittäinen tekijä on työn suorittaja, eli tässä tapauksessa talon maalannut maalari.

Rakennusalalla työturvallisuus on merkittävässä roolissa, sillä työnkuvaan kuuluu usein korkeita paikkoja tai vaarallisia laitteita. Lisäksi alalle on ominaista luvanvaraiset työt, jotka voivat olla jopa hengenvaarallisia. Alalle tyypillistä on muuttuvat olosuhteet. Työmaat vaihtelevat palon ja usein uusi urakka on täysin erilainen, kun edellinen. Lisäksi alalle tyypillistä on kemialliset aineet, jotka ovat terveydelle vaarallisia. Perehdyttämiseen onkin hyvä sisällyttää alalle suositeltavat

ja ennen kaikkea pakolliset kurssit. Niiden tositteena on kortti, joka tulee tarvittaessa olla esittää. Rakennus alalle kuuluvia turvallisuus kortteja on muun muassa työturvallisuuskortti, tulityökortti sekä sähkötyöturvallisuuskortti. Esimerkiksi sähkötyöturvallisuus kortti on pakollinen sähkötoita Suomessa tekeväälle henkilölle ja se tulee uusia viiden vuoden välein. Monet rakennusliikkeet vaativat työntekijöiltään työturvallisuus korttia ja se voi olla yksi työtehtävän hakukriteereistä.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli uudistaa Sorcolor Oy:n aikaisempi perehdyttämisopas. Vanha opas sisälsi paljon vanhentunutta tietoa ja sen käyttö oli vaihtelevaa. Uusi opas korvaa vanhan oppaan ja se otetaan välittömästi käyttöön. Opas toimii uusille tulokkaille perehdytyksen apuvälineenä. Opas on hyödyllinen myös vanhoille työntekijöille.

### 3.3 Perehdyttämisoppaan sisältö

Perehdyttämisopas tehtiin maalausyrytykseen, joten paneuduin ainoastaan sen alan laatuvaatimukseen ja sopimuksiin. Sorcolor Oy käyttää MaalausRYL 2012-yleisohjetta sopimuksen liitteenä isoissa ja vaativissa kohteissa. Pienemmissä urakoissa sovelletaan Sorcolor Oy:n sopimusehtoja.

Perehdyttämisoppaan ensimmäinen osa on töiden aloittaminen. Luku pitää sisällään tervetulo sanat sekä lähimmän esimiehen yhteystiedot.

Toisessa osassa tutustutaan yritykseen ja sen rakenteeseen. Osioista löytyy myös kaikki tärkeimmät puhelinnumerot. Osioista löytyy myös tiedot, minne verokortti ja tilinumero tulee toimittaa.

Kolmannessa osassa käsitellään yrityksen käyttämät tietojärjestelmät. Tietojärjestelmien avulla merkataan tehdyt työtunnit ja ajetut kilometrit, joten ne ovat erittäin tärkeässä osassa työntekijän perehdyttämisessä.

Neljäs osio pitää sisällään työmaakortit. Työmaakortit ovat tarkkoja työohjeita maalarille työtehtävän suorittamiseen.



Viidesluku paneutuu työturvallisuuteen. Työturvallisuus on Sorcolor Oy:llä yksi tärkeimmistä asioista eikä siitä tingitä. Jokaisella maalarille on työturvallisuus kortti sekä kypärä ja turvakenkä pakko.

Kuudennessa luvussa aiheena on työterveyshuolto ja vakuutukset.

Viimeisessä eli seitsemännessä osassa ohjataan, miten tulee toimia, kun lopettaa työt yrityksessä.

Lopuksi opas allekirjoitetaan luetuksi työntekijän ja perehdyttäjän toimesta.

Opas sisältää seuraavat luvut:

1. Töiden aloittaminen
2. Sorcolor Oy
3. Järjestelmät
4. Työmaakortit
5. Työturvallisuus
6. Työterveyshuolto ja vakuutukset
7. Töiden lopettaminen

## 4 YHTEENVETO

Maalausala on vahvasti sesonkiluonteinen, ja hyvä perehdyttäminen mahdollistaa työntekijöille sekä yritykselle hallitun startin uuden kauteen. Vuosittain aloittaa useita kymmeniä uusia työntekijöitä, joten perehdytys on tärkeää. Vanhoja työntekijöitä on tärkeä lisäkouluttaa sekä perehdyttää. Kehittyvällä alalla sekä innovatiivisessa yrityksessä vuodessa tapahtuu paljon, joten uusien asioiden oppiminen ei ole vain uusien työntekijöiden etujen mukaista.

Opinnäytetyöni tavoite oli uudistaa perehdyttämisopas Sorcolor Oy:lle. Opinnäytetyö koostuu kolmesta osasta. Ensimmäinen osa on johdanto ja kertoo opinnäytetyön lähtökohdista. Toinen osa käsittelee perehdyttämistä käsitteenä ja muodostaa opinnäytetyön teoriaosuuden. Kolmas osa käsittelee varsinaisen perehdyttämisoppaan laatimista sekä sen käyttöä. Kolmas osa sekä perehdyttämisopas pohjautuu toisen osan teoriaan. Uudistettu perehdyttämisopas otettiin heti valmistuttua käyttöön uusien tulokkaiden perehdyttämisessä. Perehdyttämisopas tullaan päivittämään vuosittain ja siitä tuli pysyvä osa Sorcolor Oy:n perehdyttämisprosessia.

Oppaan graafisesta ulkoasusta vastasi Sanni Takkinen, joka on yrityksen käyttämä graafikko. Oppaan ulkoasun suunnittelu ulkoistettiin, koska oppaasta haluttiin saada selkeä ja helposti lähestyttävä. Oppaasta tehtiin myös PDF-versio, joka voidaan lähettää tulokkaalle etukäteen tutustuttavaksi.

## LÄHTEET

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J., 2007. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Kangas, P 2000. Työturvallisuuskeskus 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Edita Oy

Kjelin, E. ja Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talentum Oy

Kupias, P. ja Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print

Laki veronumeroista ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1232/2011

Rakennustieto Oy 2012. MaalausRYL 2012.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Otava Oy

# LIITTEET

Perehdyttämisopas (Salainen)

