

Ville Ropponen

PEREHDYTYSKANSIO KEHITYSVAM- MAISILLE JA VAJAAKUNTOISILLE TE- OLLISEEN TOIMINTAYMPÄRISTÖÖN

Opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Maaliskuu 2016



KYAMK
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Ville Ropponen	sosionomi	Helmikuu 2016
Opinnäytetyön nimi		
Perehdytyskansio kehitysvammaisille ja vajaakuntoisille teolliseen toimintaympäristöön		52 sivua 13 liitesivua
Toimeksiantaja		
Kotkamills Oy		
Ohjaaja		
Merja Hautalainen, lehtori		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on ollut syksyllä 2015 alkanut Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön välinen yhteistyö. Yhteistyö alkoi pienimuotoisesti, mutta sen tarkoituksena on laajentua erilaisiin ja eritasoisiin työtehtäviin koko Kotkamills Oy:n tehdasalueella.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajan kanssa sovittiin, että opinnäytetyö on ensisijaisesti toiminnallinen tutkimustyö, jonka pääasiallinen tutkimuskysymys on ollut perehdytyskansion rakentaminen Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille teolliseen toimintaympäristöön. Teollisella toimintaympäristöllä tarkoitetaan Kotkan kaupungissa sijaitsevan Kotkamills Oy:n teollisuusaluetta ja rakennuksia.</p> <p>Opinnäytetyössä on myös laadullisen tutkimuksen osuus. Laadullisen tutkimuksen osuus on tuotettu Kotkamills Oy:n henkilöstöllä Webropol-kyselyn avulla. Laadullisen tutkimusosuuden tuottaminen on ollut tärkeää, jotta perehdytyskansioista on syntynyt osapuolia tyydyttävä kokonaisuus, laadukas tutkimustyö.</p> <p>Perehdytyskansion tyydyttävyyttä ja toimivuutta on testattu esittelemällä perehdytyskansio Kotkamills Oy:n edustajille ja Sotek-säätiön työntekijöille ennen opinnäytetyön valmistumista. Tuottamani palautelomakkeen vastausten perusteella perehdytyskansioista on tehty päivitetty versio, joka on opinnäytetyön liitteenä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön lopputuloksena on syntynyt perehdytyskansio, mitä varten aineistoa on kerätty haastattelujen, Webropol-kyselyn ja palautelomakkeen avulla sekä kirjallisuuteen perehtymällä. Perehdytyskansio on vastannut yhteistyökumppanin tarpeeseen saada käyttöön runsaasti kuvitettu ja selkokielisesti tekstitetty opas.</p>		
Asiasanat		
perehdytyskansio, yhteistyö, laadullinen tutkimus, webropol kysely		

Author (authors)	Degree	Time
Ville Ropponen	Bachelor of Social Services	February 2016
Thesis Title		
Orientation Guide for the Mentally Handicapped and the Disabled in the Industrial Environment		52 pages 13 pages of appendices
Commissioned by		
Kotkamills Oy		
Supervisor		
Merja Hautalainen, Senior Lecturer		
Abstract		
<p>The basis of this thesis is the cooperation between Kotkamills and SOTEK Foundation, which started in autumn 2015. The partnership began on a small scale, but the objective is to expand the cooperation to different tasks and the different grades of tasks in the area of Kotkamills.</p>		
<p>I made an agreement with the client of the thesis of developing an orientation guide of the SOTEK foundations client employees, who work in industrial environment. That was the main purpose. Industrial environment refers to industrial estates and buildings of Kotkamills in the City of Kotka.</p>		
<p>The thesis also contains a qualitative research. The proportion of qualitative research is produced by the Webropol inquiry of Kotkamills staff. The production of qualitative research has been important so that both parties had satisfactory results from the orientation guide.</p>		
<p>Satisfaction and functionality for the orientation guide have been tested by introducing the program to the representatives of Kotkamills and of SOTEK Foundation employees before the project was completed. Feedback was gathered in the presentation event with feedback forms and based on that information, the orientation guide was updated. The feedback form is attached in this thesis.</p>		
<p>An orientation guide was made as a result of this thesis. Data have been collected from interviews, Webropol survey and the feedback form, as well as studying the literature. The orientation guide has answered to the partner's need by providing a richly illustrated guide written in plain language.</p>		
Keywords		
Orientation guide, cooperation, qualitative research, Webropol inquiry		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KOTKAMILLS OY.....	7
2.1	Turvallisuusvaatimukset.....	8
2.1.1	Henkilökohtaiset pätevyudet ja muut turvallisuusmääräykset.....	10
2.1.2	Vierailijoihin liittyvät määräykset.....	11
3	YHTEISTYÖKUMPPANI.....	13
3.1	Yhteistyökumppanin odotukset ja toiveet.....	13
3.2	Työntekijöiden valikoituminen.....	14
3.3	Yhteistyökumppanin odotukset opinnäytetyöltä sekä evästyksset.....	15
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	16
4.1	Vajaakuntoisen ja kehitysvammaisten määritelmä.....	16
4.2	Selkokielysyyden määritelmä.....	17
4.3	Perehdyttäminen.....	19
5	OPINNÄYTETYÖN ASETELMA.....	20
6	LAADULLINEN TUTKIMUS.....	21
6.1	Analysointi.....	22
6.2	Tutkimuksen konteksti.....	23
7	KYSELY JA SEN TULOKSET.....	23
7.1	Kokemukset kehitysvammaisista sekä kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä.....	25
7.2	Odotukset Sotek-säätiön ja Kotkamills Oy:n yhteistyöltä.....	26
7.3	Yhteistyön mahdollisuudet.....	27
7.4	Turvallisuus.....	30
7.4.1	Turvallisuusneuvot.....	30
7.4.2	Neuvominen ja opastaminen.....	32
7.5	Turvallisuusvarusteet ja näkyvyys tehdasalueella.....	32
7.6	Yhteistyö ja imago.....	33
7.7	Metodinen yhtäpitävyys.....	33
7.8	Positiivinen näkemys yhteistyöstä.....	34

8	PEREHDYTYSKANSIO.....	35
8.1	Perehdytyskansion syntymisen vaiheita	36
8.2	Produktin toteutustapa.....	36
8.3	Perehdytyskansion rakentaminen.....	37
8.4	Perehdytyskansion sisältö	38
8.5	Perehdytyskansion esittelytilaisuus	38
8.5.1	Perehdytyskansion esiluetus.....	39
8.5.2	Produktin esittelytilaisuuden kulku	40
8.6	Palautelomakkeet	40
8.6.1	Palautelomakkeiden vastaukset ja analysointi	42
8.6.2	Avoimien kysymysten vastaukset ja analysointi	43
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
10	POHDINTA	46
	LÄHTEET.....	50
	LIITTEET	
	Liite 1. Webropol-kysely	
	Liite 2. Perehdytysohjelma	
	Liite 3. Perehdytysohjelma, päivitetty versio	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on toiminut 5.10.2015 alkanut Kotkamills Oy:n Kotkan tehtaiden ja Etelä-Kymenlaaksolaisen Sotek-säätiön välinen yhteistyö. Opinnäytetyöni toteuttamisen on mahdollistanut ja tilaajana toiminut Kotkamills Oy:ssä toukokuussa 2015 aloittanut henkilöstöjohtaja Jyri Lippo, jonka yhtenä intressinä oli käynnistää uusi yhteistyömuoto Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön välille. Yhteistyön ongelmaksi muodostui jo ennen sen tosiasiallista alkamista toimivan perehdytyskansion puute. Kotkamills Oy:llä ei ollut olemassa Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille soveltuvia perehdytysmateriaaleja. Perehdytyskansion toiveina esitettiin runsaasti valokuvien kuvitettua ja selkokielistä opasta, mikä soveltuisi vajaakuntoisille ja kehitysvammaisille Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille, kuten Sotek-säätiön vastaava työvalmentaja Anu Lallukka asian haastattelussaan (28.9.2015) ilmaisi.

Teollinen toimintaympäristö ja eritoten kotkamills Oy oli ennen yhteistyön alkamista Sotek-säätiön työntekijöille ja asiakastyöntekijöille täysin vieras, mutta kuitenkin äärettömän tärkeä uusi toimintaympäristö. Sotek-säätiöllä oli ja on pulaa Kotkan kaupungin ja säätiön ulkopuolisista työpaikoista sekä asiakasmäärien kasvusuhdanteen jyrkästä noususta johtuen uusi yhteistyömuoto oli erittäin tervetullut lisäys heille Lallukan (28.9.2015) mukaan.

Sosiaalityö on yhteiskunta- ja sosiaalitieteellinen tieteenala, jonka kiinnostuksen kohteena on ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä sosiaalityön tutkimuksen ja käytännön tarkasteluissa on aina läsnä ihminen tai ihmisryhmät sekä yhteiskunnalliset olosuhteet (Heino, Veistilä, Hännikäinen, Vauhkonen & Kärmeniemi 2013, 15). Opinnäytetyön tilaajalle tärkeä kompetenssi oli perehdytyskansion tuottamisen lisäksi saada kerättyä tietoa Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteetista yhteistyötä kohtaan eli tarkastella Kotkamills Oy:ssä työskentelevien ihmisten suhtautumista asiaan. Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteetin, suhtautumisen ja asenteiden selvittämiseksi suoritin Webropol-ohjelmalla kyselyn (ks. liite 1), joten opinnäytetyöstäni muodostui myös laadullinen, kvalitatiivinen, tutkimus. Kyselyn avulla sain kerättyä myös paljon oleellista aineistoa perehdytysohjelmaa varten. Tältä osin opinnäytetyöni tutkimusasetelmana on ollut analyysimenetelmiin kuuluva poikkileikkausaineisto, missä havaintoyksikkönä toimivat Kotkamills Oy:n henkilöstö (KvantiMOTV 2009).

Kyselyn tuloksista on laadittu yhteenveto, sekä vastauksia on analysoitu opinnäytetyön kohdassa 7.

Tutkimuksestani muodostui sekä laadullinen että toiminnallinen opinnäytetyö. Keskeisimpinä tutkimuksellisinä viitekehyksinä Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteetin selvittäminen ja perehdytyskansion laatiminen vajaakuntoisille ja kehitysvammaisille teolliseen toimintaympäristöön.

Opinnäytetyöni kolmannen osakokonaisuuden muodosti perehdytyskansion esittely Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön keskeisille henkilöstön edustajille. Saavuttaakseni käsityksen perehdytyskansion tyydyttävyydestä, pyysin perehdytyskansion esittelytilaisuudessa palautetta laatimallani lomakkeella (kuva 4). Perehdytyskansioon, palautelomakkeisiin ja niiden analysointiin sekä suoritettuihin jatkotoimenpiteisiin eli paranneltuun perehdytyskansioon on syvennyt opinnäytetyön kohdassa 7.

Aineistoa olen kerännyt suorittamalla 7 haastattelua, Webropol-kyselyn, palautelomakkeella ja tutustumalla kirjallisuuteen sekä kirjoitettuun aikaisempaan tutkimusaineistoon. Keskeisiksi käsitteiksi opinnäytetyössä muodostui vajaakuntoisuus, kehitysvammaisuus, työllistyminen, maturiteetti ja perehdytys. Koska perehdytyskansion laatiminen on kehittämismenetelmien tarkoituksenmukaista ja järjestelmällistä menettelytapojen hallintaa (Seppänen-Järvelä 2006, 21 – 23) niin jokainen perehdytyskansion toteuttamiseksi tekemäni osakokonaisuus on ollut erittäin tärkeä, joita ilman lopputuloksena ei olisi syntynyt työntilaaajaa ja yhteistyökumppania tyydyttävää perehdytyskansiota.

2 KOTKAMILLS OY

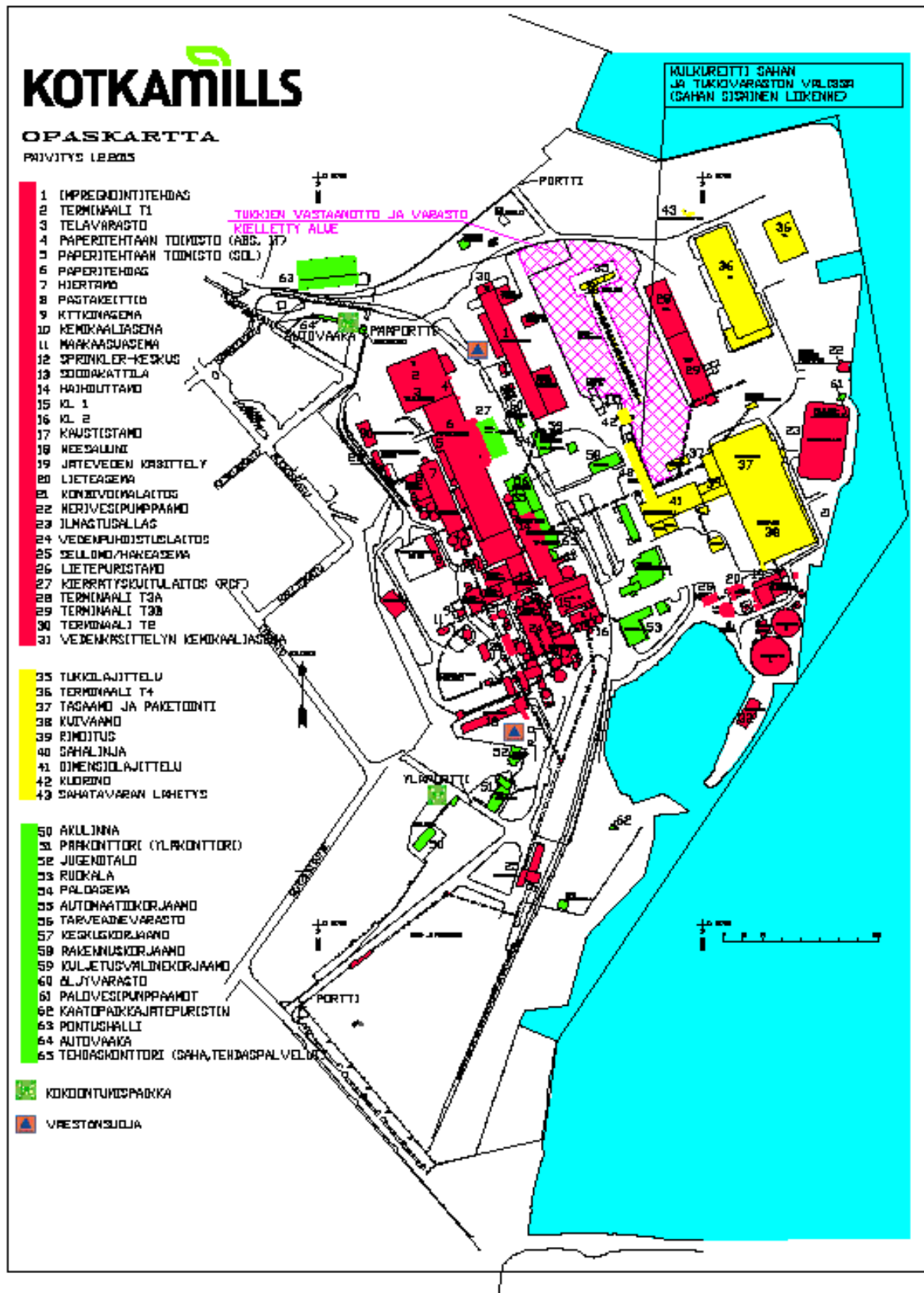
Kotkamills Oy on yksi Kotkan tunnetuimmista ja pitkäaikaisimmista sekä suurimmista työnantajista. Tehtaan historia ylettyy aina vuoteen 1872, jolloin Hans Gutzeit perusti höyrysahan Kotkaan (Kotkamills 2015). Tämän jälkeen yritys on laajentanut toimintaansa niin Kotkassa kuin muuallakin maailmassa. Tätä nykyä Kotkassa tuotetaan edelleen puutuotteita sekä puusta jalostettuja papereita sekä kartonkia. Yhtiö työllisti vuonna 2013 Kotkassa suoraan 432 henkilöä (Kotkan kaupungin tilastotietoja 2013) ollen kaupungin kolmanneksi suurin yksityisen sektorin työnantaja. Elokuun lopussa 2015 Kotkamills Oy:n henkilöstömäärä oli noussut noin 460 henkilöön, kertoi haastattelussaan

(26.9.2015) henkilöstöjohtaja Jyri Lippo. Kotkamills Oy on täten hyvin tärkeässä yhteiskunnallisessa roolissa, kaupungissa, jossa työttömyys oli vuoden 2015 alkupuolella jo 19,4 prosenttia (Vehkaluoto 23.4.2015).

Jo pelkkä Kotkamills Oy:n tehdasalue on erittäin haastava niin yhteistyökumppanin asiakkaille kuin kenelle tahansa ihmiselle; Henkilöstöpalveluhoitaja Eija Hovilaisen (30.9.2015) mukaan alue on kooltaan 60 hehtaaria, tehdasalue rajoittuu suurelta osiin mereen sekä siellä on yhteensä 65 nimettyä rakennusta tai rakennuksen osaa (ks. kuva 1). Huomionarvoista on, että kuvan 1 mukainen opaskartta ei ilman tosiasiallista asiaan perehtymistä anna kenellekään minkään asteista apua tai opastusta, joten sitä ei tässä opinnäytetyössä käytetä muuten kuin ainoastaan yleisenä informaation lähteenä sekä todisteena siitä, että se ei yksistään ole toimiva työkalu Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille tehdasympäristöön perehdyttämiseksi. Tehdasalueella liikkuu myös erittäin paljon ajoneuvoja. Joka kuukausi tehtaan portista kulkee noin 7500 ajoneuvoa, mikä tarkoittaa noin 250 ajoneuvoa vuorokaudessa. Valtaosa ajoneuvoista kulkee vielä arkisin ja päivätyöaikaan. Näiden lisäksi tehdasalueella on paljon sisäistä liikennettä: trukkeja, pyöräkuormaajia sekä muita työkoneita, joista syntyy lukuisia liikenneturvallisuusriskejä. Myös junia kulkee tehdasalueella. Vaikka vakavia tapaturmia ei ole tapahtunut, niin lukuisia vaaratilanteita syntyy useita vuosittain. Nämä edellä mainitut, työsuojelupäällikkö Marjo Halttusen (9.11.2015) haastattelussa mainitsevat asiat olen huomioinut perehdytysohjelmassa (liitteet 2 ja 3).

2.1 Turvallisuusvaatimukset

Kotkamills Oy:ssä on käytössä hyvin tarkat turvallisuusmääräykset. Ne voidaan yleistäen jakaa neljään kategoriaan: henkilökohtaiset suojaimet, henkilökohtaiset pätevyudet; työnantajan muut määräysvallan mukaiset turvallisuusmääräykset ja vierailijoihin liittyvät määräykset. Kaikki turvallisuusvaatimukset erikseen eriteltyinä ja kuvattuina on huomioitu perehdytysohjelmassa (liitteet 2 ja 3).



Kuva 1. Kotkamills Oy:n opaskartta

Kotkamills Oy:n työsuojelupäällikkö Halttunen (9.11.2015) kertoi haastattelusaan, että Kotkamills Oy:n henkilöstön kuuluu aina käyttää suojalaseja, turvakengkiä, päänsuojusta, kuulonsuojaimia määritellyillä alueilla sekä tehtävän mukaista suojavaatetusta. Näistä on myös informoitu tehdasalueelle pyrkiviä opastetauluin (liitteet 2/1 ja 3/1). Päänsuojuksella tarkoitetaan joko kolhusuojalippistä tai suojakypärää. Halttusen (9.11.2015) mukaan Kotkamills Oy:llä on käytössä valkoiset kypärät työnjohtajilla ja johtajilla, keltaiset kypärät työntekijöillä sekä siniset kypärät kunnossapidon työntekijöillä. Kolhusuojapähineitä on käytössä sinisiä sekä talvimallissa keltainen. Halttunen (9.11.2015) myös muistutti haastattelussaan, että samat suojainvaatimukset ovat myös ulkopuolisella työvoimalla, jos he työskentelevät Kotkamills Oy:ssä. Henkilökohtaisten suojavarusteiden käytön myös ymmärtää paremmin, kun sisäistää tosiasian, että tehdasalueella on käytössä yli 300 erilaista kemikaalia (Halttunen 9.11.2015). Näistä vaarallisimpia ovat erittäin vaarallisiksi luokiteltavat kemikaalit kuten rikkidioksidi, metanoli, lipeät, rikkihappo ja rikkivety (ks. kuva 2).

2.1.1 Henkilökohtaiset pätevyudet ja muut turvallisuusmääräykset

Halttunen (9.11.2015) korosti haastattelussaan, että jokaisella Kotkamills Oy:n henkilöstöön kuuluvalla tulee olla vuoden 2016 alussa työturvallisuuskortti. Kotkamills Oy kouluttaa itse henkilöstöään ja henkilöstölleen työturvallisuuskortit. Haastattelu hetkellä kortti puuttui noin 40:ltä henkilöltä, mutta Halttusen (9.11.2015) mukaan vuoden 2015 loppuun mennessä se tulee uupumaan vain noin 10:ltä henkilöltä. Työturvallisuuskortin lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus suorittaa ensiapu kursseja yhtiön työterveyshuollon tuottamana palveluna, mutta ne eivät ole pakollisia. Niillä henkilöillä, jotka työssään tekevät tultöitä, kuten hitsaus tai polttoleikkaus töitä kuuluu olla tulityökortti. Samoin trukikortti kuuluu olla sellaisia työntekijöillä, mitkä työssään tarvitsevat käyttää trukkia. Ensiapukortti henkilöstöllä on vapaaehtoinen, vaikka suositus olisikin, että henkilöstössä olisi ensiapukortin omaavia työntekijöitä.

Kotkamills Oy:ssä on sekä työmaaohje että työsäännöt, joita tulee noudattaa. Työmaaohje koskee Halttusen (9.11.2015) mukaan kaikkia tehdasalueella olevia henkilöitä, mutta työsäännöt vain suoraan Kotkamills Oy:n työsuhteessa olevia. 16-sivuinen työmaaohje pitää sisällään myös turvallisuusohjeet. tur-

vallisuusohjeista on myös tehty taskukokoinen opas (kuva 2). Näiden lisäksi yleisinä ja kaikkia koskevinä turvallisuusmääräyksinä Halttunen (9.11.2015) näkee ja pitää muun muassa nolla toleranssia alkoholin suhteen ja savuttomuutta, eli tupakointi tehdasalueella on kokonaan kielletty. Kotkamills Oy:ssä tupakointi on sallittu vain porttien ulkopuolella, mikä on myös huomioitu perehdytysohjelmassa. Myös omien polkupyörien vieminen tehdasalueelle on kielletty ja täten käytännössä ulkopuolinen työvoima ei käytä tehdasalueella pokupyöriä; myös kaikki muutkin kulkuneuvot ja liikkumavälineet, kuten esimerkiksi rullaluistimet ja potkupyörät, ovat Halttusen (9.11.2015) mukaan kiellettyjä. Kulkeminen on siis sallittua käytännössä vain jalkaisin.

2.1.2 Vierailijoihin liittyvät määräykset

Vierailija on henkilö, joka asioi tai vierailee Kotkamills Oy:ssä tai sen tiloissa, mutta ei työskentele suoranaisesti Kotkamills Oy:ssä tai Kotkamills Oy:lle. Täten vierailijoihin kohdistuvat matalammat turvallisuusvaatimukset. Vierailijoilla tulee Halttusen (9.11.2015) mukaan olla aina tehdasalueella liikkueensa huomioliivi päällä. Jos vierailija liikkuu prosessitiloissa, keltaisten viivojen välissä, niin tällöin hänellä kuuluu olla suojalasit, päänsuojus sekä kuulosuojaimet. Jos vierailijalla on tarvetta kulkea muualla kuin keltaisten viivojen välissä, niin tällöin hänellä kuuluu olla myös turvakengät.

Halttunen (9.11.2015) halusi myös haastattelussaan mainita, että tällä hetkellä, kun Kotkamills Oy:ssä on menossa suuri investointiprojekti, niin vierailijoiden kulkua helpottaakseen Kotkamills Oy on ottanut käyttöön myös vihreän linjan, jota pitkin voi kulkea ilman suojavälineitä. Kyseinen esimerkki myös havainnollisti sen, että muutoksia tehdasympäristössä tapahtuu paljon, jolloin tärkeäksi huomioksi muodostuukin perehdytysohjelman säännöllinen päivittäminen. Säännöllisestä päivittämisestä on myös huomautettu perehdytysohjelman esittelytilaisuudessa saadussa palautteessa, tarkemmin opinnäytetyön kohdasta 8.6.2.

Kotkan tehtaiden turvallisuusopas

Ohjeet ja määräykset, joita tulee noudattaa Kotkamills Oy:n Kotkan tehdasalueella työskentellessäsi



KOTKAMILLS

Kotkamills Oy
Kotkan tehtaat
Norsinkatu 6, 08100 KOTKA
05 210 11 (kesk.)
05 210 1700 tai sisäno 700 (portti)

Turvallisuutesi vuoksi

Tämä opas sisältää ohjeita ja määräyksiä, joita tulee noudattaa Kotkamills Oy:n Kotkan tehtaalla. Jokaisen alueella työskentelevän tulee noudattaa näitä ohjeita riippumatta siitä, kuka hänen työnantajansa on.

Toimittajan tulee huolehtia siitä, että heidän valvontansa alainen henkilöstö tuntee tämän oppaan sisällön ja noudattaa sitä.

Turvallisuuden edellytyksiä ovat

- hyvä järjestys ja siisteys
- oikea työväestös ja tarvittavat suojaimet
- riskien tunnistaminen ja toimenpiteet riskin vähentämiseksi
- tupakointi tehdasalueella on kielletty

Toimittajan onnettomuuden varalle

1. Soita hätänumeroon 112
 - ilmoita nimesi, mitä on tapahtunut ja missä
 - odota ohjeita sulkenematta puhelinta
 - ilmoita tilanteesta aina myös pääportille puh. 05 210 1700 tai sis. nro 700
2. Opasta tarvittaessa hälytysajoneuvo paikalle

Ennenastutuksen

1. Pelasta vaarassa olevat
2. Sammuta lähimmällä alku-sammuttimella
3. Hälytys palokunta painonapista tai puhelimesta yllä olevan ohjeen mukaisesti, aina ilmoitus myös portille
4. Rajoita palo sulkemalla ovet ja ikkunat
5. Opasta palokunta paikalle

Kemikaalivaurioille (vaaravaurio) tai edellytyksille

Tilanteesta teoketaan yleisiä hälytysmerkkejä – jatkuvasti ja keskeytyksittä 1 min.

1. Siirry alueesi suoja-alueeseen (mm. valvomot, ruokala)
 - Jos tunnet kassun hajua, hengitä kostean vaatteiden läpi
2. Pysäytä tilan ilmastointi (tuuletin / poistoilme)
3. Sulje ikkunat ja ulko-ovet
4. Avaa radio (taajuus 96.9 / Radio Suomi) ja toimi annettujen ohjeiden mukaan
5. Älä käytä puhelinta, mikäli et ole välittömässä avun tarpeessa
6. Älä poistu suoja-alueelta ilman tehtaan suojeuorganisaation tai viranomaisen lupaa

Yleinen hätänumero

112

Ohjeita turvalliseen työskentelyyn

- Tehdasalueella vaarallisimpia kemikaaleja ovat **rikkidioksidi, metanoli, lipeät, rikkihappo ja rikkivety**.
- Varmista aina ennen työkohteeseen menoa ja töiden aloittamista, että kemikaalit eivät vaaranna työskentelyä.
- Henkilönoistoissa on käytettävä turvaväljiä nivelpuomi-, teleskooppi- ja saksilavanostimissa.
- Työmaa on merkittävä riittävän sekeäsi.
- Vahinkokäynnistymisen estämistoimenpiteet on tehtävä ohjeen mukaisesti.
- Toimenpidelupa vaaditaan mm. tulitöihin, säiliöihin ja ATEX-tiloissa työskentelyyn.
- Ulkopuolisen työvoiman työn aloittamiseen tarvitaan aina tilaajan lupa.

Wingon nimi: _____

Puh: _____

Kulkuluvat

Tehdasalueella liikutaan pääsääntöisesti jalan. Mahdollinen ajokupa tulee pyytää etukäteen Kotkamillsin yhteyshenkilöltä. Portilla on rekisterinumeron kamera-tunnistussjärjestelmä.

Palkoitus on sallittu vain merkityissä P-alueilla.

Vierailijoiden meno prosessialueelle on sallittu vain isännän seurassa.

Turvallisuushavainnot

Kaikkia Kotkamills Oy:n alueella liikkuvia pyydetään ilmoittamaan tapaturmista, vaaratilanteista tai muista turvallisuushavainnoista yhteyshenkilölleen.



Turvallisuus. Omissa käsissä.

Kuva 2. Kotkamills Oy:n turvallisuusopas

3 YHTEISTYÖKUMPPANI

Sotek-säätiö on vuonna 2004 perustettu, aktiivisesti kehittyvä vammaisten ja vaikeasti työllistyvien palveluja tuottava organisaatio (Sotek 2015). Vilkkumaan (2006, 10) mukaan Sotek-säätiö on välityömarkkinayritys, jonka tarkoitus on tuottaa ja pitää huolta vaikeimmassa asemassa olevista työttömistä ja tarjota tuettuja työpaikkoja tai aktivointipaikkoja, joilla parannetaan työnhakijoiden osaamista ja työkykyä. Syksyllä 2015 Sotek-säätiöllä oli Lallukan (28.9.2015) mukaan asiakastyöntekijöitä arviolta noin 400 – 500 ihmistä, joista vammaispalveluiden piirissä hieman yli 200 henkilöä ja loput kuntouttavien palveluiden piirissä. Lallukka (28.9.2015) kuitenkin haastattelussaan huomautti, että henkilömäärät kuntouttavien palveluiden piirissä vaihtelevat suuresti.

Asiakastyöntekijät Sotek-säätiölle tulevat eri toimijoiden, kuten Väylän, TE-palveluiden ja Kelan, kautta; joko erilaisiin projekteihin tai suoraan Sotek-säätiön omiin paikkoihin. Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyön yhteyshenkilöksi oli valikoitunut Sotek-säätiön vastaava työvalmentaja Anu Lallukka. Lallukka (28.9.2015) kertoi olevansa koulutukseltaan vajaamielishoitaja sekä täydennyskoulutautunut taidepainotteiseen erityistyön ohjaukseen. Hänellä on työkokemusta kehitysvammaisten kanssa työskentelystä niin laitos-, asumisyksikkö- kuin kuntouttavan työtoiminnan parista jo lähes 30 vuoden ajalta. Sotek-säätiön palveluksessa Lallukka on ollut vuodesta 2009.

3.1 Yhteistyökumppanin odotukset ja toiveet

Sotek-säätiö toivoi ja odotti yhteistyön tuottavan heidän asiakkailleen onnistumisen tunteita, uusia kokemuksia, motivaatiota sekä oikeita työpaikkoja (Lallukka 28.9.2015). Kuten Jouni Luukkala (2000, 160) asian ilmaisee, ihminen onkin työssä tavoitellakseen monenmoista hyvää: toimeentuloa, älyllisesti haastavaa, yhteiskunnallisesti mielekästä ja ympäristöystävällistä tekemistä, asiakkaan palvelemista, urallaan etenemistä ja työoveruutta. Vaikka jokaiseen edellä mainituista Luukkalan näkemyksistä ei Sotek-säätiön asiakastyöntekijöillä olisikaan täydellistä omavaltaista mahdollisuutta, niin pääsääntöisesti yhteistyö tulisi onnistuessaan vastaamaan moneen edellä mainituista yksilön tarpeista.

Haastattelussaan Lallukka (28.9.2015) toteaa ikään kuin samaa, josta myös Lampinen (2007, 125) huomauttaa: vammaisille työntekijöille on tarjolla vähemmän töitä kuin ei-vammaisille keskivertotyöntekijöille. Oman työnsä parhaita puolia Lallukka (28.9.2015) toteaa olevan sen, kun saa jollekin hyvän mielen tunteen. Sotek-säätiön puolella yhteistyötä odotetaan innolla, mutta myös hieman pelon sekaisin tuntein. Varsinkin kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevat henkilöt ovat herkkiä haavoittumaan ja pienikin epäkohta synnyttää ylitsepääsemättömiä esteitä; esimerkiksi bussipysäkin ja työpaikan välinen etäisyys voi koitua liian työlääksi, jolloin työpaikalle meno estyykin. Tämänkaltaisia tilanteita varten (Lallukka 28.9.2015) olisi hyvä olla varasuunnitelma olemassa, mutta toistaiseksi Sotek-säätiön toimintamalliin kuuluu, että työnohjaaja on se henkilö, joka äkilliset poissaolot paikkaa. Lallukka (28.9.2015) huomauttaakin haastattelussaan, että jos poissaolijan tilalle otettaisiin heti toinen asiakastyöntekijä, niin se saattaisi olla todella kohtalokasta. Asiakkaille voimaannuttavampi ja heidän toimintakykyään parantavampi on edellä kuvattu kaltainen toimintamalli.

3.2 Työntekijöiden valikoituminen

Sotek-säätiöstä tähän projektiin valikoituneet henkilöt perustuivat puhtaasti Sotek-säätiön omaan sisäiseen rekrytointiin, josta pääasiallisessa vastuussa on ollut vastaava työvalmentaja Anu Lallukka. 28.9.2015 mennessä Lallukka oli jo valinnut projektiin kaksi vammaispalveluiden naispuolista avotyöntekijää sekä kuntouttavan työtoiminnan puolelta yhden miespuolisen työntekijän. Henkilöt olivat valikoituneet ensisijaisesti heidän kykyjen, osaamistasojen sekä halukkuuksien perusteella.

Varsinkin vammaispalveluiden puolelta valituilla naispuolisilla henkilöillä oli ollut havaittavissa turhautumista aikaisempiin työtehtäviin sekä halukkuutta pienryhmätyöskentelyyn että tyytymättömyyttä meluisissa olosuhteissa työskentelyyn (Lallukka 28.9.2015). Lallukka (28.9.2015) myös mainitsi haastattelussaan, että kehitysvammaisten valinnat olivat olleet helpompia, koska he ovat tunnollisempia ja luotettavampia, kun taas kuntouttavan työtoiminnan puolella on haastavampia henkilöitä. Valinnoissa oli pyritty myös huomioimaan Kotkamills Oy:n tarpeet sekä töiden luonne unohtamatta sitä tosiasiaa, että

ensin olisi saatava kasaan toimiva ryhmä, ennen kuin yhteistyötä voitaisiin laajentaa (Lallukka 28.9.2015).

3.3 Yhteistyökumppanin odotukset opinnäytetyöltä sekä evästyksset

Sotek-säätiö odotti opinnäytetyötä, josta olisi työväliseksi heille sekä Kotkamills Oy:n kanssa toteutettavassa yhteistyössä kuin muissakin olemassa olevissa sekä tulevaisuudessa yhteistyöprojekteissa. Sotek-säätiölle otollista olisikin, jos perehdytyskansiosta voisi poimia palasia vaikka mukautetusti mihin tahansa työpaikkaan. Lallukka (28.9.2015) oli jo tutustunut sekä Kotkamills Oy:n opaskarttaan (kuva 1) ja taskukokoiseen turvallisuusoppaaseen (kuva 2), jotka hän tyrmäsi täysin toimimattomina omille asiakastyöntekijöilleen. Heikkouksina Lallukka mainitsi opaskartassa sen sekavuuden ja suurpiirteisyyden, turvallisuusoppaassa liiallisen tekstin määrän ja kuvien vähäisyyden. Näin ollen perehdytysohjelman äärettömän tärkeäksi tekijäksi ja päämääräksi muodostuikin selkokielen ja mahdollisimman niukkasanaaninen ohjelma, minkä tosiasiallinen ydin olisi suurikokoisissa, selkeissä ja aidoissa valokuvissa. Unohtaa ei saanut myöskään sitä tosiasiaa, että avotyöntekijöiden, eli kehitysvammaisten kohdalla kehitystasot vaihtelevat paljon: useimmat heistä ovat noin 10 – 12 -vuotiaiden tasolla, joten mikään ei ole liian lapsellista. (Lallukka 28.9.2015.) Onkin syytä muistaa, että vammaisuus ei ole sairaus vaan pysyvä olotila eikä se merkitse työkyvyttömyyttä (Lampinen 2007, 27). Vastatakseni Lallukan esittämiin toiveisiin mahdollisimman hyvin ja laadukkaasti, niin kuvasin tehdasaluetta sekä erillisiä vaaranpaikkoja todella paljon. Henkilökohtaiseksi tavoitteekseni asetin, että perehdytysohjelman jokaisella sivulla olisi vähintään yksi kuva.

Perehdytyskansiota tarvittaisiin tosiasiallisesti, koska heidän asiakastyöntekijöitä palvelevaa perehdytyskansiota ei ollut aikaisemmin tuotettu. Perehdytysohjeita ja opaskarttoja oli Kotkamills Oy:llä olemassa (kuva 1 ja 2), mutta ei mitään sellaisia, mitkä soveltuisivat heidän asiakastyöntekijöilleen. Sotek-säätiön asiakastyöntekijöitä palvelevan perehdytyskansion puute olisi opinnäytetyöni keskeisin tutkimusongelma.

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoriatausta koostuu lukuisista aiheeseen liittyvistä näkökulmista ja viitekehys erilaisista toisiinsa kietoutuvista perspektiiveistä (KvaliMOTV 2016). Tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehysten on määritellyt pitkälti tilaajan näkemykset yhteistyön mahdollisista ongelmista sekä yhteistyökumppaneiden tiedostuneisuus soveltuvan perehdytyskansion puuttumisesta. Keskeisiksi käsitteiksi opinnäytetyössä muodostuivat: vajaakuntoisuus, kehitysvammaisuus, työllistyminen, maturiteetti ja perehdyttäminen. Näistä tärkein ja perimmäisin asiaongelma (Virsta 2016) oli perehdytyskansion puute.

Päästäkseni ratkaisemaan kyseinen asiaongelma minun tuli selvittää mitä vajaakuntoiset ja kehitysvammaiset tarvitsisivat perehdytyskansiolta sekä ymmärtää heidän erityistarpeensa. Tähän asiaan sain Sotek-säätiön Anu Lallukan (28.9.2015) haastattelussa selkeän vastauksen: paljon oikeita sekä selkeitä valokuvia ja selkokielistä tekstiä. Maturiteetin selvittämiseksi luotettavin keino oli kattavan Webropol-kyselyn laatiminen Kotkamills Oy:n henkilöstölle. Kyselyn tulokset antoivat näkökulmia perehdytyskansion rakentamiselle (KvaliMOTV 2016). Työllistymistä puolestaan voidaan pitää tämän opinnäytteen onnistumisen mittarina eli jos perehdytyskansio on toimiva ja työn suorittamista edesauttava sekä Kotkamills Oy:n maturiteetti on korkea, niin se parhaimmillaan johtaa Sotek-säätiön asiakastyöntekijöiden jatkuvaan työllistymiseen Kotkamills Oy:ssä.

4.1 Vajaakuntoisen ja kehitysvammaisten määritelmä

Sotek-säätiön asiakastyöntekijämäärät ovat alati kasvavia, kuten Anu Lallukka haastattelussaan (28.9.2015) totesi. Asiakastyöntekijä määrän kasvuun on vaikuttanut osaltaan lisääntynyt pitkäaikaistyöttömyys eli vaikeasti työllistettävien määrä. Vaikeasti työllistettävien määrä on Suomessa kasvanut vuodesta 2012 alkaen. Tammikuun lopussa 2016 yli vuoden työttömänä olleita kansalaisia oli vähän yli 120 000. Kesäkuusta 2012 kasvua on tapahtunut noin 60 000 henkilön verran. (Findikaattori 2016.) Työmarkkinoilla vajaakuntoisena pidetään yli vuoden työttömänä ollutta henkilöä. Vajaakuntoisuuden virallinen määritelmä perustuu vuonna 1988 säädettyyn lakiin julkisesta työvoimapalvelusta, minkä 7§:n 6 kohdan mukaan vajaakuntoinen on henkilö, jonka mahdol-

lisuudet saada sopivaa työtä tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (Vedenkannas, Koskela, Tuusa, Jalava, Harju, Särkelä & Notkola 2011, 12 – 13). Koska vajaakuntoisten työllistyminen nähdään haasteellisena niin työvoimapolitiittisesti kuin kuntoutuksen pääsynkin osalta (Vedenkannas ym. 2011, 10 – 13) on teoreettisen viitekehyksen mukainen työllisyys näkökulma Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön välillä aikaisempaa tärkeämmässä roolissa.

Vammaisen henkilön määritelmä on vammaispalvelulakiin kirjattu. Vammaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Laki ei eritele vaikeavammaista, mutta yleisesti vaikeavammaisen ei vammansa tai sairautensa johdosta kykene itsenäisesti suoriutumaan tavanomaisista elämän toiminnoista. (Vammaispalvelun käsikirja 2015.) Kuten Lallukka haastattelussaan (28.9.2015) kertoi, ovat Kotkamills Oy:n yhteistyöhön soveltuvat Sotek-säätiön vammaispalveluiden asiakastyöntekijät vammaispalvelulain määritelmän mukaisesti vammaisia henkilöitä, mutta eivät vaikeavammaisia. Vammaisten työllistymisen tehostaminen on todettu tehokkaimmaksi tavaksi parantaa vammaisten ihmisten asemaa yhteiskunnassamme jo kymmenen vuotta sitten Suomen hallituksen antamassa selonteossa (Vettenkannas ym. 2011, 7), niin oikeat työpaikat ovat vammaisille henkilöille todella vähissä (Lallukka 28.9.2015). Viitekehyksen mukaisesti alkanut yhteistyö Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön välillä tukeutuu vahvasti työllistymiseen.

4.2 Selkokieliisyyden määritelmä

Kuten Lallukka haastattelussaan (28.9.2015) totesi, on selkokieliisyys perehdytyskansion toinen tarpeellinen komponentti selkeiden ja aitojen valokuvien lisäksi. Tämän johdosta selkokieliisyyden määritelmälle oikea asemointi opinäytetyössäni on keskeisten käsitteiden luvussa.

Selkokielen juuret ulottuvat 1980-luvun alkuun ja selkokieli on tätä nykyä hyväksytty laajasti omaksi kielimuodokseen (Sainio 2015, 9). Selkokielen määritelmän mukaisesti selkokieli on suomen kielen muoto, joka on yleiskieltä helpopolukuisempaa sekä sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavampaa ja ymmärrettävämpää (Selkokeskus 2016). Yleisesti ottaen selko-

kieltä tarvitsevat kehitysvammaiset ihmiset ja muut erityisryhmät kuten maahanmuuttajat. Selkokielen vaikeusasteeseen vaikuttaa sekä julkaisun konteksti että kirjoittajan tietämys selkokielisyydestä. Selkotekstin kirjoittaja ei pysty vaikuttamaan lukutilanteeseen tai lukijan lukutaitoon, joten tärkeää onkin tuottaa selkeää tekstiä tarkoituksenmukaiselle lukijakunnalle ja kyseiseen aiheeseen soveltuvana (Sainio 2015, 10 – 13). Koska perehdytyskansiossa pääpaino on suurilla ja selkeillä valokuvilla, niin selkokielisyyden alalajien kirjossa perehdytysohjelmaan sisälletyt tekstit lukeutuvat helpoimpien kirjoitustyylien joukkoon. Kirjoittamani tekstit olivat joko PowerPoint-ohjelman sivujen otsikoita tai kuvien kuvatekstejä (liitteet 2 ja 3). Lyhyet ja lauserakenteeltaan yksinkertaiset selkokieliset tekstit voidaan rinnastaa mainoksiin, jotka ovat suhteessa paljon helpompia kirjoittajalle toteuttaa, kuin esimerkiksi selkokielinen kaunokirjallisuus (Sainio 2015, 9). Selkokielen yleisinä kirjoitusohjeina ovat yksinkertaiset rakenteet ja arkipäiväinen käsitteistö (Selkokeskus 2016), mitä pidin määräävänä tekijänä kuvatekstejä laatiessani. Selkokielen kirjoittamisessa haasteellisinta oli arvioida lukijakunnan maturiteetti asiakokonaisuudelle eli työskentelemiselle teollisessa toimintaympäristössä, joten suurin haaste oli kirjoittaa mahdollisimman yksinkertaisesti mutta selkein lauserakentein riittävän informatiiviset kuvatekstit. Tämä myös osaltaan ohjasi palautelomakkeen kysymyksen 3 laatimiseen (kuva 4).

Hannu Virtasen (2015, 39) mukaan uusimmissa selkokuvia käsittelevissä tutkimuksissa on havaittu kuvien pysyvän pidempään ihmisen mielessä kuin pelkän tekstin. Maailma on tätä nykyä kuvallisempi, kuvien merkitys on kasvanut sekä kuvista on tullut keskeinen viestinnän muoto (Virtanen 2015, 39). Selkokuville ei ole olemassa virallistettua määritelmää, mutta Selkokeskus on laatinut aiheesta lukuisia ohjeistuksia. Selkokuvalle on tärkeää olla yksiselitteinen ja käyttötarkoituksen mukaan mahdollisimman informatiivinen ja laadultaan niin korkeatasoinen, että painojäljestä tulee hyvä. Selkokuvien tulee olla ristiriidattomia tekstin kanssa sekä sijoittelun tulee olla ilmavaa kuvien ja tekstien kesken mutta kuitenkin ristiriidattomasti toistensa lähellä. (Selkokeskus 2016.) Katsojan täytyy myös kyetä sisäistämään kuvan sanoma. Tietopohjaisissa julkaisuissa tärkeää on sisällön kiinnostavuuden synnyttäminen. Virtanen (2015, 42) näkee kiinnostavuuden lisääntymisen suhteessa asian uutuuteen eli sitä kiinnostavammaksi ja tärkeämmäksi asia mielletään mitä merkityksellisemmäksi ihminen sen kokee. Opinnäytetyöni tilaajalle ja yhteistyökumppanille tu-

lostamissani perehdytyskansioissa (liitteet 2 ja 3) painojälki oli mielestäni erittäin laadukas. Virallisilla versioilla tarkoitan, että opinnäytetyöni liitesivuilla perehdytyskansion alkuperäistä kokoa on supistettu niin, että 4 sivua olen mahdollistanut yhdelle sivulle liitetiedostojen saattamiseksi mahdollisimman tiiviiksi paketiksi, mutta säilyttämällä hyvän luettavuuden myös opinnäytetyössä.

4.3 Perehdyttäminen

Erilaiset perehdytyskansioidot ovat hyvin yleisiä ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön aiheita ja niitä on tuotettu todella paljon. Perehdytyskansiolla pyritään lähes poikkeuksetta vastaamaan työelämälähtöiseen ongelmaan. Perehdytyskansio nähdään tarpeelliseksi lähes jokaisessa työpaikassa, ammattialaan ja yrityskokoon katsomatta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalta edellytetään riittävän perehdytyksen antamista työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden osalta. Perehdyttäminen lisää työntekijän motivaatiota, kokonaisuuden hahmottamista ja erilaisten työvaiheiden syy-seuraussuhteiden ymmärtämistä. (Liski, Horn & Villanen 2007, 7.)

Perehdytyskansion tarve syntyy usein muutoksen seurauksena. Muutoksena pidetään esimerkiksi työntekijöiden tarpeita (ks. Pesonen 2008, 6 – 7), työyhteisön tarpeita (ks. Kaleva 2014, 6 – 7) tai työnantajan tarpeista (ks. Timonen 2012, 5). Usein perehdytyskansio puuttuu uusista tai vähän aikaa toimineista yrityksistä, joissa työntekijätkin ovat uusia ja rekrytointi sekä harjoittelijoiden käyttäminen alkavat muutaman vuoden kuluttua toiminnan vakiintumisesta ja mahdollisen laajentumisen seurauksena (Timonen 2012, 5). Perehdytyskansion avulla voi sitoa yhteen erilaisten työtapojen ja erilaisten ohjelmistojen sekä niiden käyttäjien väliset keskenään ristiriitaiset toimintamallit yhteen niteeseen, mikä edesauttaa sekä olemassa olevien työntekijöiden työkäytäntöjen parantamista että yritykseen tulevia uusia työntekijöitä oppimaan parhaimmaksi todetut työskentelytavat (Kaleva 2014, 9 – 10). Perehdytyskansion tarve voi syntyä myös muutostilanteiden seurauksena, missä jo olemassa olevia työntekijöitä sijoitetaan heille ennestään uusiin toimintaympäristöihin (Pesonen 2008, 6).

5 OPINNÄYTETYÖN ASETELMA

Kotkamills Oy:n henkilöstöjohtajan haastattelun (Lippo 5.10.2015) mukaan olisi suotavaa, että työ olisi laadukasta tutkimusta, jossa olisi mahdollisimman kattavasti tarkasteltu kehitysvammaisten tai muuten vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksia teollisessa yrityksessä. Sekä sitä mitä se todellisuudessa vaatisi taloudellisesti ja kompetenssimielessä organisaatiolta. Hän myös toivoi, että tutkimus tarkastelisi mahdollisimman laajasti, onko teollinen yhteisö valmis vastaanottamaan kyseessä olevan viitekehyksen henkilöitä vastaan, mikä on sen maturiteetti eli kypsyyssaste (Lippo 5.10.2015). Lipon haastattelusta (5.10.2015) kävi ilmi, että hän itse oli sisäistänyt erittäin hyvin sen tosiasian, että kehitysvammaisten työllistyminen on edelleen hyvin haastavaa ja meillä Suomessa on vielä paljon opittavaa aiheesta, kuten myös esimerkiksi Reija Lampinen (2007, 122) asiaa kuvailee.

Näin ollen opinnäytetyöni tutkimuskysymykset muodostuivat käsittämään seuraavat keskeiset ongelmat: henkilöstön maturiteetti, vajaakuntoisten ja kehitysvammaisten työllistäminen sekä heidän perehdyttäminen.

Vastatakseni työn tilaajan odotuksiin mahdollisimman tarkasti ja saadakseni perehdytysohjelmaa varten mahdollisimman monipuolisia vastauksia koin tarpeelliseksi suorittaa Webropol 2.0-ohjelmalla yhteensä 14:sta kysymyksen kyselyn (liite 1). Koin Webropol-ohjelman käyttämisen hyvien tieteellisten tutkimustapojen mukaisena, koska tulokset tallentuvat ja analysoituvat automaattisesti, eli eettisesti hyvin luotettavalla tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014). Kysymysten laadinnassa konsultoin työn tilaajaa saadakseni varmistuksen kysymysten relevanttisuudesta. Tilaajan konsultoinnin lisäksi hyödynsin suorittamissani haastatteluissa keräämiäni aineistoja. Kyselyn lähetin sähköpostitse 229:lle Kotkamills Oy:n henkilöstöön kuuluvalle työntekijälle, toimihenkilölle ja ylemmälle toimihenkilölle sekä tehtaan johdolle. Kyselyn vastaanottajia en millään muodoin erotellut, vaan vastaanottajat valikoituivat puhtaasti sen perusteella, että heillä oli käytössään Kotkamills Oy:n sähköpostiosoite omalla nimellään. Vastaanottajista työntekijöitä oli 97, toimihenkilöitä 67 ja ylempiä toimihenkilöitä 65, mikä sisälsi tehtaan johdon.

Tarpeellisten tutkimuslupien hankkiminen kuuluu osaltaan hyvin tieteellisiin tutkimuskäytäntöihin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014). Henkilöstöjohtaja Lippo myönsi minulle tutkimuksen suorittamista varten luvan tehdasalueella valokuvaamiseen ja kyselyn lähettämiseen Kotkamills Oy:n sähköpostiosoitteisiin opinnäytetyön sopimuksen allekirjoituksen yhteydessä 5.9.2015.

6 LAADULLINEN TUTKIMUS

Suomalaisissa laadullisen tutkimuksen oppaissa esiintyy usein ilmaisuja laadullinen, kvalitatiivinen, ihmistieteellinen, pehmeä, ymmärrettävä ja tulkinnallinen tutkimus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 11), joita myös tämä opinnäytetyön kyselyn kautta synnyttämä laadullinen osuus sisältää. Metodologiana suorittamassani kyselyssä on ollut todellisuutta koskevan tiedon hankinta, niin että tutkijana olen pyrkinyt ymmärtämään tutkimukseeni sisältyvät mahdollisuudet ja rajoitteet suhteessa todellisuuteen (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 13). Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 20) toteavatkin, laadullisen tutkimuksen yksi peruskulmakivistä on havaintojen subjektiivisuus. Tällä tarkoitetaan, että yksilön käsitys ilmiöstä on, millaisia merkityksiä aiheelle annetaan ja millaisia välineitä (tässä opinnäytetyön kyselyn kysymysasettelua) käytetään.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 22) myös kyseenalaistavat, että kannattaako tutkimusraporttiin sisällyttää alkuperäisiä ilmaisuja laisinkaan. Koska opinnäytetyöni tavoite oli, että siitä syntyy aito toiminnallinen tuotos, jonka elinehto olisi löytää alkaneelle yhteistyölle jatkumoa ja laajentumista, niin tietyissä kohdissa suorat lainaukset analysoituna kuuluivat mielestäni ehdottomina tutkimusraporttiin. Vaikkakaan niistä ei ulkopuoliselle lukijalle aukea juuri mitään, työn tilaajalle ne ovat itsestäänselvyyksiä, mitä pidän tilatun työn suorittajana sekä vapaana tutkijana tärkeinä elementteinä. Jokainen annettu vastaus kertoi myös Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteetista, mikä on ollut työn tilaajalle arvokas ja oleellinen tieto. Huomionarvoista myös on, että Tuomi ja Sarajärvi (2009, 150) toteavatkin laadullisen tutkimuksen perustuvan laatuun eikä määrään. Tilanteessa, jossa vastausprosentti ei ollut suuren suuri, niin jokaisen vastaajan jokainen vastaus on otettava huomioon mahdollisimman tarkasti.

Kyselyn tarkoituksena oli kerätä aineistoa perehdytyskansiota varten sekä saavuttaa ymmärrys viitekehysten mukaisesta Kotkamills Oy:n maturiteetista. Kyselyssä käyttämäni kysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteestä 1 niiden esitetystä toteutusmuodosta sekä sanallisesti syy-yhteys kysymyksen asetteluun opinnäytetyön kohdassa 7.

6.1 Analysointi

Avoimien kysymysten analysointi oli haastavampaa sekä työläämpää kuin strukturoitujen kysymysten analysointi. Vaikka teettämässäni kyselyssä oli vain neljä avointa kysymystä, niin niiden analysointiin meni todella paljon aikaa. Analysoidakseni avoimien kysymysten vastauksia käytinkin paperia ja tukkimiehen kirjanpitoa, jotka ovat Jolankin ja Karhusen (2010, 401) mukaan yksi edelleen tyypillinen aineiston analysointimenetelmä. Kyseistä menetelmää käytin edelleen hyödyksi analysoidessani perehdytysohjelman esittelytilaisuudessa saamieni palautelomakkeiden sisältöä. Yhden kysymyksen analysoinnissa, opinnäytetyön kohdassa 5.2, käytin Webropol-ohjelman mahdollistamaa käsitekarttaa.

Uusimmat laadullisten aineistojen analysointiin tarkoitetut ohjelmat tarjoavatkin monenlaisia mahdollisuuksia aineiston luokitteluun ja esimerkiksi käsitekarttojen rakentamiseen (Jolanki & Karhunen 2010, 401). Strukturoitujen kysymysten analysointia varten Webropol-ohjelma tuotti valmiit tulokset vastausmäärät kulloistakin kysymystä kohden. Vastausprosentit laskin käyttämällä taskulaskinta. Aineiston kerääminen strukturoitujen kysymysten osalta oli huomattavasti vaivattomampaa kuin avoimien kysymysten osalta. Mielestäni laskeminen ja numerot soveltuivat ja kuuluivat ehdottomasti keräämääni kvalitatiiviseen aineistoon (KvaliMOTV 2016). Strukturoidut kysymykset aikaansaiivat paljon tieteellistä pohdintaa. Aineistoa olen pyrkinyt analysoimaan rationaalisesti ja sortumatta löysiä välirepliiikkeihin tai pelkästään järjestelemään aineistositaatteja (KvaliMOTV 2016).

6.2 Tutkimuksen konteksti

Koska tutkimustyö on paljolti päätelmien tekemistä, niin tärkeää on huolellinen suunnittelu ja taustamateriaalin hankinta. Ilman kriittistä asioihin tutustumista ja tutkimusongelman löytämistä ei tutkimustyölle olisi löydettävissä vastauksia. (Metsämuuronen 2006, 4.) Oman tutkimustyöni tietopohja perustui asiantuntijoiden haastatteluissa saatuihin näkemyksiin, pääasiallisen tutkimusongelman ollessa kuitenkin henkilöstöjohtaja Lipon (5.10.2015) haastattelussaan mainitsema yrityksen henkilöstön maturiteetti yhteistyölle Sotek-säätiön kanssa.

Asiantuntijoiden näkemysten laaja-alainen oikeellisuus ei ilman kyselyn teetämistä olisi määritettävissä. Kysely ja siinä saavutetut tulokset poistivat myös päätelmien tekemiselle jääneen turhan sijan, jolloin kykenin perustamaan tutkimustyön ratkaisut annettuihin vastauksiin. Näin menetellen kykenin tiedonhankinnassa mahdollisimman objektiiviseen (Metsämuuronen 2006, 17) tiedonhankintaan.

7 KYSELY JA SEN TULOKSET

Kyselyn lähetin 229:lle Kotkamills Oy:n henkilöstöön kuuluvalle työntekijälle, joista 65 oli naisia ja 164 miehiä. Vastausaikaa annoin 6.10.2015 klo 7.00 – 20.10.2015 klo 23.00 väliseksi ajaksi, eli 10 vuorokautta. Lippo (5.10.2015) kertoi haastattelussaan, että Kotkamills Oy:n henkilöstöstä yli puolet työskentelee vuorotyössä ja 10 vuorokauden mittainen ajanjakso olisi riittävän pitkä tavoittamaan jokaisen työntekijän. Kyselyn ensimmäinen versio sisälsi lieviä toiminnallisia virheitä, mitkä johtuivat Webropol-kyselykoneen käyttöopastuksen puutteesta, mutta sain ne kuitenkin korjattua kohtuullisen nopeasti. Kyselyn avautumisen jälkeen toiminnalliset virheet oli korjattu ennen kuin kysely ehti olemaan auki 5 tuntia. Tästä kiitos kuuluu Kotkamills Oy:n henkilöstölle, jotka aktiivisesti informoivat minua havaitsemistaan puutteista ja ongelmista sähköpostitse ja puhelimitse. Virheet sekä puutteet koskivat strukturoitujen kysymysten osalta valintanappien näkymättömyyttä sekä avoimien kysymysten minimikirjainmerkkien määrää. Palautteen perusteella laskin kaikkien neljän avoimen kysymyksen minimikirjainmerkkien määrän sadasta yhteen sekä mahdollistin kysymyksen kolme (liite 1/1) ehdolliseksi, mikä tarkoitti, että siihen ei ollut pakko vastata jos vastaaja ei tiedostanut olleensa tekemisissä ke-

hitysvammaisten tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden kanssa aikaisemmin.

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 76 henkilöä, mikä tarkoittaa 33%:a, eli joka kolmas kyselyn vastaanottaja vastasi kyselyyn. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa vastaus aktiivisuutta voidaan pitää kohtuullisena, muttei mitenkään erittäin hyvänä. Vastausaktiivisuutta sekä vastaamisen kynnystä madaltaakseni halusin lähettämässäni saatekirjeessä painottaa, että kysely on täysin anonyymi. Kyselyn ainoa erottelu tapahtui sukupuolen välillä (liite 1/1). Mahdollisimman kattavalla anonymiteetillä halusin alentaa vastaajien vastauskynnystä ja antaa hyväksyntää sille, että jokainen vastaus sekä siinä kerrottu mielipide olisi yhtä arvokas. Aineiston keruu kyselyn kautta onnistui hyvin. On kuitenkin muistettava, että oppinäytetyö on tekijänsä harjoitustyö, jonka tarkoituksena on osoittaa oppineisuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Mitään perimmäistä syytä miesten ja naisten väliselle erottelulle en osaa sanoa, mutta sen perusteella voidaan vain kartoittaa eri sukupuolten yleistä intressiä aihetta kohtaan. Naisten vastaus aktiivisuus olikin huomattavasti miehiä korkeampi. 76:sta vastauksesta naisia oli 30, mikä tarkoittaa, että 46% kyselyn vastaanottaneista naisista vastasi kyselyyn. Miehistä vastasi vain 28%. Analyysi on tehty kysymyksen 1 (liite 1/1) vastausten perusteella.

Kyselyn perusteella vain kolme henkilöä otti yhteyttä sähköpostitse. Näistä ensimmäinen hämmästeli sitä, kuka kysymykset oli laatinut, toinen henkilö kyseenalaisti lähes koko yhteistyöhankkeen ja kolmas olisi toivonut kyselyn loppuun vapaa sana -tyylistä palautelaatikkoo. Toisen henkilön yhteydenotossa korostui huoli ja pelko työn riittävydestä nykyiselle henkilöstölle sekä kyseenalaistaminen lähinnä kehitysvammaisten kyvykkyydestä pärjätä teollisessa toimintaympäristössä. Oli kuitenkin hieno huomata, että edes yksi vastaajista uskaltanut ilmaisemaan itseään vapaasti, estottomasti ja toisista piittaamatta, välittämättä palautteesta tai muiden mielipiteistä, kuten Routarinne (2007, 186) kyseisen tyylisestä palautteen antamisesta mainitsee. Routarinteen (2007, 6) näkemysten mukaisesti palautteen antaja pyrki myös käyttämään valtaansa vuorovaikutustilanteessa minuun ja vaikuttamaan mielipiteellään tutkimuksen ja sitä kautta yhteistyön etenemiseen. Reflektiona voidaankin todeta, että kyselyssä olisi voinut olla vapaa sana -tyylinen osio, mutta en kokenut sitä kysymyksiä pohtiessani tai kyselyä rakentaessani tarpeelliseksi, koska

kyselyssä oli tarkoitus mitata ensisijaisesti Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteettiä yhteistyöhön sekä saada kerättyä aineistoa perehdytyskansion laadintaan varten.

Huomioni kiinnittyi myös siihen, että tietämättömyys Sotek-säätiön toiminnasta ja heidän asiakastyöntekijöistä, ei noussut esiin kuin vain muutamissa yksittäisissä vastauksissa ja yksittäisissä kysymyksissä. Tämä oli hienoa huomata, koska myös Tuomen & Sarajärven (2009, 35) mukaan kokemuseräisessä tutkimuksessa on oletuksena, että tutkittavat ilmiöt, tässä opinnäytetyössä Sotek-säätiön asiakastyöntekijät, ovat sellaisenaan läsnä. Tämä myös auttoi ymmärtämään Kotkamills Oy:n henkilöstön korkeaa maturiteettiä yhteistyölle, mitä on analysoitu tarkemmin kohdissa 7.4.2 ja 7.6.

7.1 Kokemukset kehitysvammaisista sekä kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä

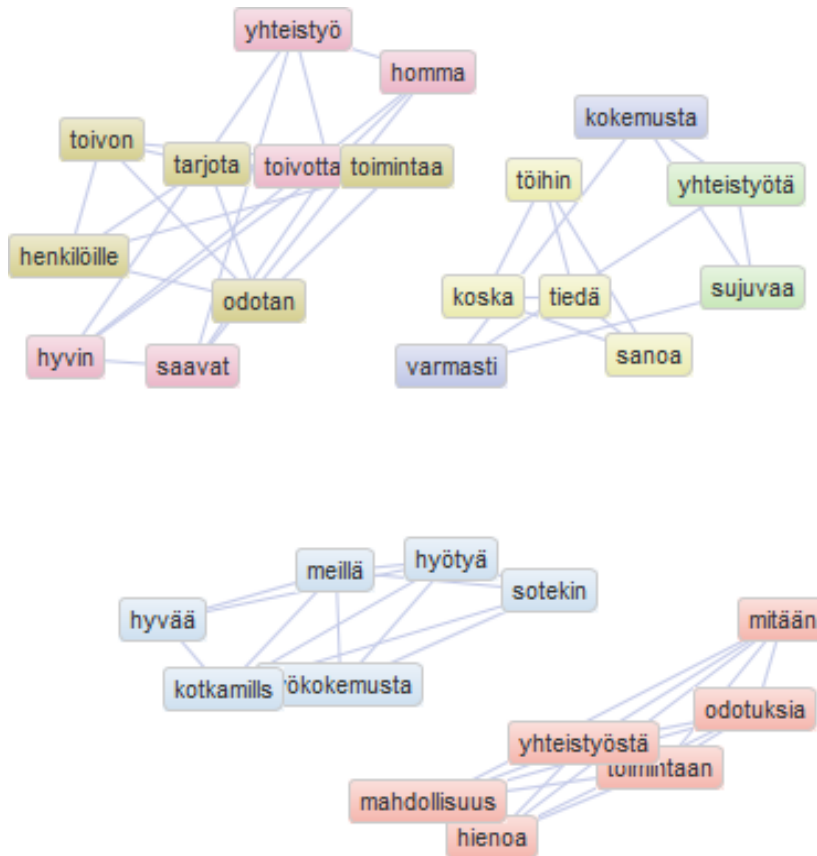
Kysymyksen 2 (liite 1/1) vastaajista vain 23:lla oli kokemuksia kehitysvammaisista ja/ tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä, mikä tarkoittaa vain 30%:n kyselyyn vastaajista omanneen joko suoraan tai välillisesti kokemuksia. Toisaalta, tämä osoittaa, että kaikilla vastaajista oli ollut kyselyyn vastatessaan ymmärrys Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyöstä sekä halukkuutta pyrkiä ilmaisemaan mielipiteensä yhteistyöstä. Kaikilla 23:lla, joilla siis oli kokemuksia kehitysvammaisista tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä, ei ollut moitittavaa, haukuttavaa tai halventavaa sanottavaa. Sanallisissa vastauksissa, kysymyksessä 3 (liite 1/1), yleisimmin esiintyi sana kehitysvammaisia yhteensä 7 kertaa.

Yksittäisistä toimipaikoista esiin nousi viisi kertaa Haminassa toimiva sekä Ravimäkiyhdistyksen ylläpitämä ravintola Kamu!. Tämän lisäksi myös viidessä muussa vastauksessa ilmoitettiin tavattuna kehitysvammaisia erilaisissa ruokala-, ravintola- sekä kahvilatöissä. Tästä esimerkkinä eräs vastaajista tiesi Kotkamills Oy:n ulkomaisen asiakkaan, jolla oli kahvitarjoiluista vastaavana työntekijänä kehitysvammainen ihminen. Kahdeksalla vastaajista oli joko oma lapsi, sukulainen, tuttava tai naapuri kehitysvammainen. Vain kahdella vastaajista oli suoranaisia kokemuksia kuntouttavassa työtoiminnassa olleista henkilöistä. Sotek-säätiö mainittiin suoraan kahdesti sekä kerran ekotallin kautta.

Huomionarvoista on, että eräs vastaajista kertoi entisessä työpaikassaan toimineensa Sotek-säätiön asiakkaiden kanssa paljonkin yhteistyössä; siellä Sotek-säätiön asiakkaat olivat toimineet erilaisissa pakkaustehtävissä, eikä työn laadussa, aikatauluissa tai toiminnassa muutoinkaan ollut moitittavaa. Tarkemmin määrittelemättömissä työharjoitteluissa ja työtehtävissä sekä työpaikoissa mainittiin tavatun kehitysvammaisen viidessä vastauksessa. Edellä mainittujen lisäksi yksi vastaajista tiesi kehitysvammaisen, kuka oli toiminut apuvälineiden avulla postinjakajana. Syvällisempää yhteenvetoa kysymysten 2 ja 3 (Liite 1/1) pohjalta on vaikea tehdä, mutta huomionarvoista on, että kokemukset eivät kenelläkään vastaajista olleet negatiivisia.

7.2 Odotukset Sotek-säätiön ja Kotkamills Oy:n yhteistyöltä

Kysymys yhteistyön odotuksista (liite 1/2) tuotti suurta hajontaa. Yksittäisistä sanoista eniten esiintyi sana yhteistyötä. Kuitenkin vastauksista 34:ssä tuotiin selkeästi esiin hyötynäkökulma. Kaikista vastauksista siis hyödyn saaminen edusti 45%:a, eli voidaan todeta, että hyötyminen yhteistyöstä on hyvin tärkeää. Hyötyä koettiin sekä molemminpuoliseksi että toisen osapuolen eduksi: sekä pelkästään Kotkamills Oy:n eduksi että Sotek-säätiön eduksi. Yhteistyötä painotettiin 22 vastauksessa. 25 vastauksessa painotettiin yhteiskuntavastuun toteutumista. Kotkamills Oy:n imagoa parantaviksi yhteistyö koettiin kuudessa vastauksessa. Kuitenkin erikseen kysyttynä kysymyksessä 6 (liite 1/2) 75 vastaajaa ilmoitti yhteistyöstä olevan hyötyä Kotkamills Oy:n imagolle. Pelkästään positiivisia odotuksia oli seitsemässä vastauksessa. Kuitenkin 13:sta vastauksessa kävi ilmi, että odotuksia ei ollut ollenkaan tai heiltä puuttui ylipäänsä tietoa yhteistyöstä eivätkä täten osanneet ilmaista odotuksiaan. Webropol-kyselykoneen tuottama käsitekartta saatujen vastausten perusteella on myös mielenkiintoinen.



Kuva 3. Käsitekartta kysymyksen 4 vastauksista

Sen pohjalta oli selkeästi analysoitavissa, että pääsääntöisesti kaikki vastaajat suhtautuivat yhteistyöhön positiivisesti ja odottavan innokkaasti. Yksittäisistä vastauksista nousi myös esiin toive yhteistyön jatkumiselle sekä sen laajentumiselle. Kysymys 5 (liite 1/2) liittyi yhteistyön odotusarvoihin. Vastaajista 46 ilmoitti odottavansa innolla yhteistyötä, mutta 30 ei osannut sanoa, koska eivät tunteneet asiaa. Tästä johtopäätös oli, että asian tuoreuden sekä erilaisuuden takia Kotkamills Oy:n henkilöstön lienee kohtuullisen vaikeaa hahmottaa yhteistyön odotusarvoja. Kuitenkin kysymyksen 4 (liite 1/2) vastausten perusteella oli analysoitavissa, että odotusarvot ovat positiivisia, myönteisiä sekä jatkuvuutta kaipaavia.

7.3 Yhteistyön mahdollisuudet

Kysymyksissä 7 ja 8 (liite 1/3) kysyttiin yhteistyön tulevaisuusnäkökulmista, eli laajentumismahdollisuuksista sekä mahdollisista jo tiedossa olevista työkohteista, mitkä vastaajien mielestä soveltuisivat Sotek-säätiön asiakkaille. Strukturoidussa kysymyksessä 7 (liite 1/3) oli vastaajilla mahdollisuus vastata use-

ampaankin kuin yhteen kohtaan, halutessaan vaikka kaikkiin. Vastauksia tuli yhteensä 194 kappaletta, eli keskimäärin 2,3 vastausta per vastaaja. Kokous ja muiden tilojen järjestely keräsi eniten vastauksia, yhteensä 65 kappaletta. Yleinen apu esimerkiksi muuttojen yhteydessä -kohta sai 56 vastausta sekä siivous ja siihen rinnastettavat työtehtävät -kohta 53 vastausta. Nämä kolme kohtaa keräsivät yhteensä 174 vastausta, mikä oli lähes 90 % kaikista vastauksista. Kunnossapidon ja tuotannon avustavissa tehtävissä -kohtaan tuli 11 vastausta ja viimeiseen missä tahansa työtehtävässä -kohtaan 9 vastausta. Näiden vastausten perusteella voitiin analysoida, että Sotek-säätiön henkilöstön oletetaan olevan hyvinkin kyvykäs erinäisiin apu-, siivous-, kanto- ja järjestelyihin. Myös noin 10 % vastauksista antoi ymmärtää, että Sotek-säätiön asiakaskunta olisi kyvykäs myös vaativampiinkin tehtäviin.

Avoimessa kysymyksessä 8 (liite 1/3) selvitettiin vastaajilta heidän tiedossa olevia työtehtäviä, mitkä vastaajien tietojen tai olettamusten perusteella soveltuisivat Sotek-säätiön asiakkaille. Vastaajista 39 ilmoitti, että heillä ei olisi tiedossa Sotek-Säätiön asiakkaille soveltuvia kohteita. Osa vastaajista oli vastannut myös erikoismerkeillä, kuten – ja ?, mitkä oli tulkittavissa, että heillä ei olisi tiedossa olevia kohteita. Viidessä vastauksessa myös ilmoitettiin, että kysymys tuli yllättäen, eikä tästä syystä ollut tiedossa kohteita. Kahden vastauksen tosiasiallinen sisältö ja tarkoitusperä jäi hieman epäselväksi, koska niissä todettiin Sotek-säätiön asiakkaiden soveltuvan henkilöiden itsensä tarpeisiin, mikä ei siis vastannut mitenkään annettuun kysymykseen. Neljä vastaajista ilmoitti, että Sotek-säätiön asiakkaat soveltuvat työtehtävään kuin työtehtävään, siinä missä Kotkamills Oy:n nykyisetkin työntekijät. Kolmessa vastauksessa esiin nousi Sotek-säätiön asiakastyöntekijä materiaalista tietämättömyys, minkä johdosta vastaajilla oli vaikeus arvioida heidän soveltuvuutta mahdollisesti tiedossa oleviin tehtäviin. Yhdessä näistä vastauksista oli erikseen mainittu Impregnointi tehtaalla suoritettava lemppaustyö, mikä voisi mahdollisesti soveltua Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille. Yksittäisistä työtehtävistä selvästi eniten esiin nousi tarve ulkoalueiden kunnossapidolle ja hoidolle; lumitöille, haravoinnille, kukkien kastelulle, nurmen leikkaamiselle ja yleisen siisteyden sekä ulkoalueiden siivoamiselle. Näin vastasi 11 henkilöä, mikä tarkoitti lähes 15 %. Jos tähän kategoriaan lasketaan myös siivoustyöt yleisesti kaikkialla, mikä löytyi kolmesta vastauksesta, niin vastausten osuus nousi yli 18 %:iin. Kokoustilojen, neuvotteluhuoneiden ja konttoreiden siivous- ja järjes-

telyapu ilmoitettiin soveltuviksi työtehtäviksi viidessä vastauksessa sekä kahdessa vastauksessa jo alkanut KM-Catering-yhteistyömuoto koettiin riittävän laajaksi. Toimistojen ja varastojen muutoissa sekä tyhjennyksissä Sotek-säätiön asiakkaat nähtiin apuna viidessä vastauksessa. Arkistojen ja mappien läpikäymistä sekä siivousta koettiin mahdolliseksi sekä tarpeelliseksi neljässä vastauksessa. Näistä jokainen vastaaja myös mainitsi tiedossa olevan työkohteen sijainnin: Voimalaitoksen alakerran arkisto, teknisen suunnittelun arkisto, Impregnointitehtaan arkisto sekä Pääkonttorin arkisto. Kahdessa vastauksessa tuli ilmi maalaustyöt, joista toisessa kohteeksi ilmoitettiin Sellutehtaan laajalaiset tuotantotilat. Kyseisessä vastauksessa painotettiin myös riittävää ja laadukasta työnopastusta, koska sellutehdasalueella olisi lukuisia vaaratekijöitä. Vastaus antoi siis selkeän viestin, että perehdytysohjelmalle olisi tosiasiallista tarvetta, jos Sotek-säätiön asiakastyöntekijöillä edellä mainitun vastauksen mukaisia työtehtäviä sellutehtaan tiloissa toteutettaisiin.

Näiden lisäksi mainittiin yksittäisissä vastauksissa erinäisiä, toisistaan hyvinkin poikkeavia työtehtäviä ja työkohteita: käyntikorttien skannausta sähköiseen arkistoon, liikelahjojen pakkausta, teknisten piirustusten arkistoinnissa avustamista, työkaluvaraston hoitoa ja metalli- sekä öljynkeräyspisteiden siistiminen. Yhdessä vastauksessa myös mainittiin erinäiset pienet juoksupojan tai –tytön työt, jotka eivät kuuluisi tällä hetkellä postituspalveluja hoitavalle yritykselle. Johtopäätöksenä totean, että Kotkamills Oy:ssä olisi paljon tekemätöntä työtä, joka soveltuisi joko suoraan tai perehdytyksen ja työnopastuksen kautta Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille. Huomioni kiinnittyikin siihen, että Kotkamills Oy:ssä on vuosien mittaan suoritettujen vähennysten myötä syntynyt eräänlainen työvoimapula, koska kyseiset tehtävät eivät vaadi laajaa koulutusta, mutta niiden suorittaminen on silti välttämätöntä (ks. Lampinen 2007, 123).

Erityisesti ulko-alueiden kunnossapito, konttori- sekä neuvotteluhuoneiden siisteys ja arkistoihin liittyvät työt voisivat olla sellaisia, joiden osalta jatkokeskustelut ja yhteistyön laajentuminen voisivat tulla kyseeseen. Tätä tukee myös kysymyksen 10 (liite 1/4) vastaukset: yhteensä 64, eli yli 84 %, vastaajista uskoi, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijät olisivat kykeneväisiä vähintään johonkin jo olemassa olevaan Kotkamills Oy:n työtehtävään. Näistä selkeä enemmistö, yhteensä 64 vastaajaa, oli myös sitä mieltä, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijät tarvitsisivat nykyistä paremman työnopastuksen ja perehdytyksen. Opinnäytetyöni toiminnalliseen osuuteen edellä mainitut vastaukset

antoivat hyvän ja motivoivan selkänöjan. Työlle oli selkeästi tilausta ja tosiasiallista tarvetta, jos alkanut yhteistyö vain jatkuisi sekä laajenisi.

7.4 Turvallisuus

Tämän opinnäytetyön toiminnallisen osuuden ydin on selkokiehisessä ja hyvin kuvitetussa perehdytyskansiossa, minkä takia laadullisen tutkimuspuolen kyselyssä turvallisuutta oli painotettava. Koska tehdas on hyvin laaja-alainen sekä monisäikeinen, jonka perustoimintaedellytys on, että tuotanto pyrkii häiriöttömään käyntiin, niin kysymyksen yhdeksän (liite 1/3) vastausten perusteella Sotek-säätiön asiakkaista ei ole tälle haittaa. Tätä mieltä oli lähes 95 % vastaajista. Vain neljä ilmoitti Sotek-säätiön asiakkaiden olevan vaaraksi tai riskitekijä tehtaän häiriöttömälle käynnille. Huomion arvoista on, että käynti voi häiriöityä lähes mistä tahansa väärästä toiminnasta. Tällaisia ovat esimerkiksi prosessiin kuulumattomien esineiden tai roskien heittäminen prosessiin, häätäseis -kytkimen painaminen ilman tosiasiallista syytä, venttiilin kääntäminen, ohjauspulpetin nappuloiden painaminen, valokennojen läpi kulkeminen tai prosessinohjaus tietokoneiden käyttäminen. (Halttunen 9.11.2015.)

Edellä mainitut mahdollisuudet voivat tuntua kaukaa haetuilta, mutta ovat täysin mahdollisia, jos henkilöille ei ole annettu selkeää ja riittävää perehdytystä ja sitä kautta varmistettu, että vain sellaisiin asioihin ja esineisiin on lupa koskea, joihin on annettu lupa. Myös roskien heittäminen muualle kuin niille varattuihin astioihin olisi ehdottomasti kielletty. Kyseiset asiat on huomioitu perehdytyskansiossa.

7.4.1 Turvallisuusneuvot

Avoimen kysymyksen 11 (liite 1/4) vastausten anti oli erittäin kattava. Vaikka kysymyksessä pyysin vain yhtä turvallisuusneuvoa, niin vastauksista löytyi todella kattavasti erilaisia ja eri sanamuodoin ilmaistuja turvallisuusneuvoja. Huomion arvoista on, että vain yksi vastaajista ei osannut sanoa mitään. Vastauksen mukaan hänellä osaamattomuus johtui muun kuin jugendtalon tai pääkonttorin, eli muun tehdasalueen tuntemattomuudesta. Vain yksi vastaajista ilmoitti koko tehdasalueen olevan Sotek-säätiön asiakkaille liian vaarallinen.

Jo pelkästään kuuden eniten käytetyn sanan avulla voidaan tuottaa kaksi erittäin hyvää ja tärkeää turvallisuutta parantavaa lauseketta: *Tehdasalueella pitää kysyä sekä liikkeessa tehtaalla varovainen*. Edellä mainittuihin, kursivoituun, lauseeseen ei ole lisätty yhtään sanaa, mistä johtuu kieliopillisesti vajaa lauserakenne, mutta syvin analyysi onkin niiden sisällössä. Nämä kuusi yleisintä sanaa esiintyivät vastauksissa yhteensä 41 kertaa eli yli puolessa kaikista vastauksista. Vastauksista analysoituna kokoaikaista varovaisuutta, valppautta ja tarkkaavaisuutta korostettiin yhteensä 24 vastauksessa sekä ”kysy rohkeasti” oli 15:sta vastauksessa se ensimmäinen turvallisuusneuvo.

Kulkemista sallituilla ja merkityillä reiteillä piti tärkeimpänä turvallisuusneuvona 12 vastaajaa. Ohjeiden noudattamista ja vain opastettujen sekä osoitettujen työtehtävien tekemistä tärkeimpänä piti 10 vastaajaa. Samaa asiaa, mutta kieltomuotoisena, piti tärkeimpänä 3 vastaajaa. Henkilökohtaisten turvavarusteiden ja annettujen turvallisuusvarustevaatimusten mukaista käyttöä tärkeimpänä turvallisuusneuvona piti 9 vastaajaa. Näiden lisäksi kahdessa vastauksessa esitettiin heijastinliivin ottamista pakolliseksi Sotek-säätiön henkilöille.

Pelkästään erilaisista liikennevaaroista varoitettiin yhdeksässä vastauksessa. Näiden vastausten joukossa oli huomioitu niin raskasliikenne, henkilöautoliikenne, trukki liikenne sekä työkoneliikenne. Toisaalta liikennevaarat lukeutuvat yleisen varovaisuuden alalajiksi, mutta eriteltyinä ne nousevat suurimmaksi yksittäiseksi riskitekijäksi tehdasalueella. Muita erikseen mainittuja riskitekijöitä vastauksissa olivat kemikaalivaarat kahdessa vastauksessa sekä puutoamisvaara ja nostotyöt yhdessä vastauksessa. Puhelimen käyttämisestä aiheutuvista vaaroista varoitettiin kahdessa vastauksessa. Yhdessä vastauksessa toivottiin kunnon perehdytystä jo pelkkään liikkumiseen tehdasalueella sekä kahdessa vastauksessa liikkumista tehdasalueella suositeltiin vain oppaan seurassa. Yhdessä vastauksessa suositeltiin suoritettavaksi ennen mihinkään muuhun ryhtymistä työturvallisuuskorttia.

Kaikkien edellä mainittujen ja analysoitujen vastausten lisäksi oli eräs vastaus, missä mielestäni tiivistyi useampikin hyvä ja tärkeä turvallisuusneuvo lähes selkokielellä ilmaistuna: ”Jos et tiedä miten toimia, kysy! - Varo kun kävelet portaissa. Käytä AINA kaidetta! - Muista aina korvatulpat, kypärä ja suojalasit - Tehdas on sokkeloinen. Jos eksyt, kysy tietä - Tehtaalla on paljon raskasta liikennettä. Käytä suojatietä!” Kyseistä vastausta ei ole erikseen huomioitu eri

kategorioiden summiin, vaan se on jätetty täysin erilliseksi. Kokonaisuutena totean, että turvallisuusneuvojen antaminen sekä kertominen ja turvallisuusasioiden nimeäminen on Kotkamills Oy:n henkilöstölle tärkeää sekä vastaaminen suhteessa moneen muuhun kyselyssä esitettyyn kysymykseen nähden helpompaa. Näiden vastausten yhteenvedon pohjalta oli helppoa arvottaa ja jäsentää perehdytyskansion kuvitusta sekä tekstien laadintaa.

7.4.2 Neuvominen ja opastaminen

Kysymyksen 11 (liite 1/4) vastausten perusteella Kotkamills Oy:n henkilöstö olisi erittäin hyvin valmis yhteistyöhön Sotek-säätiön asiakkaiden kanssa. Vastaaajista 45 oli valmiita neuvomaan sekä opastamaan heitä ja 29 oli valmiita neuvomaan. Nämä ryhmät edustivat yhteensä 97 % kaikista vastauksista. Vain 2 vastaajista oli sitä mieltä, että Sotek-säätiön asiakkaat, kuten muutkin, saisivat pärjätä tehdasalueella omillaan. Koko kyselyn vastauksista kaikkein suurin valmiusaste Kotkamills Oy:n henkilöstöllä oli opastamaan ja neuvomaan, kun asiaa tarkastellaan prosentuaalisesti.

Kyseinen tieto oli hyvin tervetullut, kun huomioi, että henkilöstöjohtaja Lipon yksi tärkeimmistä opinnäytetyön odotuksista oli selvittää Kotkamills Oy:n henkilöstön kypsyysaste yhteistyölle Sotek-säätiön kanssa. Saamieni vastausten perusteella ei esteitä yhteistyön olemassaololle ja laajentumiselle ainakaan opastamisen ja neuvomisen näkökulmasta olisi.

7.5 Turvallisuusvarusteet ja näkyvyys tehdasalueella

Strukturoidussa kysymyksessä 13 (liite 1/5) halusin selvittää Kotkamills Oy:n henkilöstön näkemyksiä Sotek-säätiön henkilöiltä vaadittavista turvallisuusvarusteista ja näkyvyydestä tehdasalueella liikuttaessa. Kysymys oli mielestäni oleellinen, koska Kotkamills Oy:llä on käytössä hyvin tarkasti määritellyt turvallisuusvarustemääräykset, kuten opinnäytetyön kohdassa 2 on kerrottu. Vastausvaihtoehdoissa halusin tarjota yleisesti käytössä olevaa turvallisuusvarustetasoa sekä vaihtoehtoisesti parempaa varustetasoa, jolloin heidän näkyvyys olisi erottuvampi. Vastaaajista 47 % oli sitä mieltä, että sama vaatimustaso kuin Kotkamills Oy:n henkilöstöllekin olisi riittävä. Vähän reilu puolet vastaajista, 53

%, siis kannatti näkyvämpää turvallisuusasustusta. Näistä 27 vastaajaa oli sitä mieltä, että Sotek-säätiön henkilöstölle joko heijastinliivi tai päähine, josta heidät erottaisi paremmin, ja 13 vastaajaa taas koki tärkeäksi erotuttaa heidät sekä heijastinliivin että päähineen avulla. Vastaukset eivät antaneet yksiselitteistä näkemystä, mutta ottaen huomioon, että Sotek-säätiön henkilöillä ei olisi yleisesti käytössään huomiovärein varustettuja työasuja, niin vähintään huomioliivin käyttö olisi hyvä suositus. Imago mielessä reflektoituna myös yhteistyöstä kertovin, molemman osapuolen logoilla varustettu huomioliivi, voisi olla erittäin toimiva ja jopa Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille kuuluvuuden tunnettava työyhteisöön lisäävä turvavaruste.

Työsuojelupäällikkö Halttusen (9.11.2015) haastattelussa kertoman mukaan henkilökohtaisissa turvallisuusvarustetasoissa ei ole suuria eroavaisuuksia olipa henkilö Kotkamills Oy:n omaa henkilökuntaa tai ulkopuolista työvoimaa tai vierailija. Kysymyksen 13 (liite 1/5) aineiston perusteella kaikkein loogisinta olikin esittää Sotek-säätiön henkilöille käytettäväksi vastaavia turvallisuusasusteita kuin Kotkamills Oy:n henkilöstölle, vaikka niukka enemmistö Kotkamills Oy:n henkilöstöstä olikin näkyvämmän turvallisuusvarustetason kannalla.

7.6 Yhteistyö ja imago

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä (liite 1/5) halusin kartoittaa yhteistyön jatkuvuutta ja Kotkamills Oy:n henkilöstön uskoa siihen. Vastaajat eivät olleet yhtä yksimielisiä kuin kysymyksen 11 (liite 1/4) vastauksissa, mutta ei kovin kaukana. 71 vastaajaa koki yhteistyön jatkuvana käytäntönä, mikä tarkoitti 93 %. Vain viisi vastaajista koki yhteistyön pelkkänä kokeiluna.

Koska yhteistyön jatkuvuuteen uskoi yhdeksän kymmenestä, niin voin todeta että Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteetti olisi hyvin korkealla yhteistyön jatkumisen suhteen.

7.7 Metodinen yhtäpitävyys

Opinnäytetyöni pääasiallista tehtävänantoa varten kyselyn teettäminen oli ensiarvoisen tärkeää. Vastausten analysointi ja auki kirjoittaminen olivat perusedellytyksiä, jotta kaikki se tieto, mikä vastauksista oli saatavissa tuli huomioi-

duksi perehdytysohjelmassa. Analysointi ei antanut mahdollisuutta omille tulkinnoille, jolloin sen metodinen yhtäpitävyys perehdytysohjelman sisällön kanssa pitäisi olla hyvin korkeasti huomioitu. Myös aikaisemmissa opinnäytetyöni kohdissa mainitsemani kyselyyn liittyneet selvitykset vastaajista, ajankohdista ja menetelmistä kyselyn toteuttamiseksi, eivät tuota epäluottamusta metodisen yhtäpitävyyden tunnuspiirteisiin. Metodisella yhtäpitävyydellä tarkoitan Tuomen ja Sarajärven (2009, 157) mainitsemia tarkkoja aineiston keräämiseen ja analysointiin liittyviä määräyksiä, joihin koen vastanneeni kiitettävällä tarkkuudella. Kyselyn analysoinnin ja siitä johdettujen näkemysten kirjaamisen välissä suoritin muutamia haastatteluja. Kotkamills Oy:n henkilöstöjohtajan ja henkilöstöpalveluhoitajien haastattelut olivat kovin luonnollisia, koska ne ajoittuivat perehdytysohjelmaa varten suorittamieni valokuvauspäivien yhteyteen.

Välihaastattelut myös syvensivät lähituntumaani aineiston kokonaisuuteen ja sen sosiaaliseen ja kulttuuriseen kontekstiin. Samalla saavutin myös yhä syvemmän vuorovaikutuksen niiden kanssa, joille olin teetättänyt kyselyn. (Jolanki & Karhunen 2010, 395.) Opinnäytetyön kohdassa 7.8 olen halunnut avata välihaastatteluja, jotka eivät suoranaisesti kuuluneet opinnäytetyön rakentamiseen, mutta olivat kuitenkin erittäin oleellisia yhteistyöni syventämisen kannalta. Haastatteluissa halusin selvittää miten alkanut yhteistyö oli käytännötasolla toteutunut. Nämä haastattelut antoivat syvyyttä koko opinnäytetyön ymmärrykselle sekä lisäsivät työn laadukkuutta.

7.8 Positiivinen näkemys yhteistyöstä

Kotkamills Oy:n henkilöstöpalveluhoitajat Eija Hovilainen ja Marja Wainio (13.11.2015) totesivat haastattelussaan, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijät olivat oppineet kulkemaan yksin, kysymään neuvoa, hakemaan välineitä, ottamaan töitä vastaan ja suorittamaan töitä itsenäisesti ilman, että heidän oma lähiohjaaja oli ollut koko ajan läsnä. Olin positiivisesti yllättynyt, kun kuulin, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijät olivat lisänneet laaja-alaisesti työtehtäviään. Hovilainen ja Wainio (13.11.2015) mainitsevat muun muassa tietokoneiden näyttöjen puhdistukset, arkistojen puhdistukset ja siivoukset, koulutusmateriaalien tulostusta ja mapitusta sekä pääkonttorin läheisen piha-alueen haravoimista. Samoista ja samankaltaisista työtehtävistä olin jo saanut palautet-

ta kyselyn vastauksissa (ks. kohta 5.3). Kehitysaskeleet olivat olleet mielestäni reippaita, kun vielä muistetaan, että yhteistyö oli kestänyt haastatteluhetkellä vasta alle kaksi kuukautta. Huomauttamisen arvoista myös on, että esimerkiksi pelkkien tietokoneiden näyttöjen puhdistukset eivät kyseisellä Kotkamills Oy:n pääkonttorin alueella ole mikään pienen pieni asia. Rakennuksessa työskentelee yli 70 henkilöä ja valtaosalla työpisteissään on 2 näyttöä, joten työtehtävä oli verrattain mittava (Hovilainen 13.11.2015).

Vaikka opastaminen ja neuvominen koettiin Hovilaisen ja Wainion (13.11.2015) mielestä työllistäväksi, niin heidän mielestä yhteistyö on kuitenkin tuottanut paljon hyötyä ja edesauttanut heitä keskittymään paremmin omien työtehtävien hoitamiseen. Oli myös hienoa huomata, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille oli annettu riittävä opastus työtehtäviin sekä heille oli annettu mahdollisuus osoittaa työkykynsä käytännön tilanteissa kuten Lampinen (2007, 124) asian muotoilee.

Henkilöstöjohtaja Jyri Lippo haastattelussaan (13.11.2015) muistutti, että yhteistyö alkoi 1,5 kuukauden projektiluontoisella kokeilulla mutta saatujen kokemusten myötä yhteistyön on tarkoitus vakiintua, niin koin, että perehdytyskansioni tulisi tosiasialliseen käyttöön ja tarpeeseen. Lippo toi myös esiin, että yhteistyön olisi tarkoitus laajentua syvemmälle ja laaja-alaisemmin tehdasalueelle, mikä lisäisi oleellisesti perehdytyskansion tarpeellisuutta. Tämän kaltaisessa yhteistyössä kun käyttäjien kokemukset ovat erittäin tärkeitä niin ilman positiivista palautetta ja tarpeisiin vastaavia työtehtävien suorittamisia ei olisi palkanmaksajakaan tai yhteistyö olisi jäänyt vain kokeiluksi. Onkin siis hyvä huomata, että arvokasta onkin kyky palvella muita: mitä enemmän annat, sitä enemmän saat (Luukkala 2000, 168).

8 PEREHDYTYSKANSIO

Tämän opinnäytetyön ensisijainen tavoite on ollut rakentaa käyttökelpoinen perehdytyskansio. Koska tämä perehdytyskansio on toiminnallinen opinnäytetyö, joka tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan kehittämistä ja ohjeistamista (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2016), niin ilman kattavaa kyselyä, haastatteluja ja tehdasalueeseen perehtymistä en perehdytyskansiota olisi kyennyt rakentamaan. Mikään perehdytyskansioon valmistanut osa-

alue ei ole ollut turha tai merkityksetön, vaan jokainen osa-alue on tukenut toinen toistaan. Kyselyn teettäminen ja vastausten analysointi olivat kvalitatiivisen tutkimusmenetelmin saavutettuja tietoja, joita ilman moni asia olisi jäänyt huomioimatta. Jokainen haastattelu oli tärkeä lisäämään ymmärrystäni niin Kotkamills Oy:n toimintatavoista, turvallisuusmääräyksistä, tehdasalueesta, riskeistä ja vaaroista kuin myös Sotek-säätiön toiveista, tarpeista ja asiakastyöntekijöihin liittyvistä konkreettisista tarpeista. Ne ovat siis olleet laadukkaan toiminnallisen opinnäytetyön edellytyksiä, koska tuotoksen tulisikin aina pohjata ammattiteorialle ja sen tuntemukselle (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2016).

Kaikki työvaiheet ja lukuisat eri selvitykset ovatkin kartoittaneet ammattiteoriaani ymmärryksen saavuttamista ja lisänneet tietoperustaani laaja-alaisesta kokonaisuudesta, auttaen laadukkaan ja käyttökelpoisen perehdytyskansion laadinnassa.

8.1 Perehdytyskansion syntymisen vaiheita

Jäljempänä on mainittu useammassa eri kappaleessa opinnäytteenä tehdyn perehdytyskansion ensimmäisestä ja toisesta, päivitetystä, versiosta. Tämä selittyy sillä, että ensimmäinen versio (liite 2) perehdytyskansiosta oli se, jonka esittelin tilaajan edustajille sekä yhteistyökumppanin henkilöille 1.12.2015. Kyseinen esittelytilaisuus on avattu tarkemmin opinnäytteen kohdassa 8.5.

Tilaisuudessa keräämieni palautelomakkeiden vastausten perusteella tuotin parannetun version perehdytyskansiosta, mistä on käytetty nimitystä päivitetty versio (liite 3) opinnäytetyön myöhemmissä kohdissa. Palautelomakkeiden muotoa ja sisältöä on avattu sekä saatuja vastauksia analysoitu opinnäytteen kohdassa 8.6.

8.2 Produktin toteutustapa

Virtuaali ammattikorkeakoulun (2016) ohjeistuksen mukaisesti produktin toteutustavan tekijä valitsee kohderyhmän mukaan siten, että produktin kokonaisuudesta voi viestinnällisin ja visuaalisin keinoin tunnistaa tavoitellut päämäärät. Koska Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille selkeät kuvat ja selkokielinen teksti olivat Lallukan (28.9.2015) haastattelun mukaan ne kaikkein toivotuim-

mat ja tärkeimmät asiat perehdytysohjelmassa, niin käyttökelpoisin toteutuslusta oli PowerPoint-ohjelmalla tuotettu nide.

Valokuvaamisen käytin Nokia Lumia-älypuhelimien kameraa pelkästään siitä syystä, että sen avulla otetut kuvat ovat suoraan käyttökelpoisessa koossa huomioiden, että kuvat piti asetella A4 kokoiselle arkille, toisinaan jopa useampi kuva yhdelle arkille. PowerPoint-ohjelma sisälsi myös kätevän kuvien käsittelytoiminnon, jonka avulla kykenin rajaamaan ja skaalaamaan kuvat hyvin. Ohjelmasta löytyi myös toimivat tehostamistyökalut, joiden avulla oli helppo lisätä nuolia ja laatikoida tekstiä eli elävöittää ja korostaa oleellisimpia kohtia ja kohteita. Perehdytyskansion laadin Kotkamills Oy:n omaan käyttöön suunniteltua PowerPoint-pohjaa hyödyntäen. Tällöin sain käyttööni mereltä päin otetun kuvan tehtaasta (liite 2/1 ja liite 3/1) sekä tehtaan virallisen värisävyä, jota käytin jokaisen sivun otsikoissa.

8.3 Perehdytyskansion rakentaminen

Lähtökohtaisesti perehdytyskansiota varten kuvasin monia eri kohteita moneksi eri päivänä. Perusrunko tarpeellisille ja oleellisille kuville oli syntynyt ensisijaisesti kyselyn vastausten sekä haastattelujen perusteella. Koin mielekkääksi kuvata tehdasaluetta lauantaisin, jolloin tehdasalueella oli arkipäiviin verrattuna paljon rauhallisempaa. Tällöin kykenin saamaan selkeämpiä kuvia ilman turhia taustatekijöitä, kuten muuta liikennettä tai ylimääräisiä alueella liikkujia. Oman haasteensa ulkona kuvaamiselle tuotti syksy. Lähes joka kerta taivas oli pilvinen ja ilma kostea, jos ei suoraan satanut vettä.

Kuvien vienti ohjelmaan ja niiden käsittely oli kohtuullisen vaivatonta, koska PowerPoint-ohjelma sisälsi hyvät valmiudet ja muokkaustoiminnot, joiden avulla kokonaisuudesta tuli linjakkaan yhteneväinen. Muokkaustoiminnoista mainitsemisen arvoisena pidän lisää muodot –toimintoa minkä avulla pystyi korostamaan kuvien oleellisimpia kohtia ympyröimällä ne ja yhdistämällä ne kuvateksteihin nuolien avulla.

8.4 Perehdytyskansion sisältö

Kaiken kaikkiaan perehdytyskansioista syntyi 32sivuinen tietopaketti. Tavoitteeksi olin asettanut itselleni, että kuvia olisi mahdollisimman paljon. Perehdytyskansion ensimmäisessä versiossa (liite 2) vain 6 sivua jäivät pelkän tekstin varaan. Perehdytyskansion ensimmäiseen versioon sisältyi kuvia kaiken kaikkiaan 39, eli noin 1,2 kuvaa jokaista sivua kohden, mikä oli kohtuullisen hyvä suoritus henkilökohtaisiin tavoitteisiin nähden. Huomion arvoista on, että perehdytyskansion päivitetty versio (liite 3) oli myös 32sivuinen, mutta siinä oli yhteensä 43 kuvaa. Parannusta tapahtui neljän kuvan verran, mikä tarkoittaa yli 1,3 kuvaa per sivu. Yhtään kuvaa en kuitenkaan poistanut ensimmäiseen versioon verrattuna, mutta kuvattomia sivuja toisessa versiossa oli enää neljä, eli parannusta tässä asiassa tapahtui kahden sivun verran.

Yksi haastavimmista sisällöllisistä asioista oli asiakokonaisuuksien selkeän ja järkevän kronologian löytäminen. Selkeitä osakokonaisuuksia perehdytyskansiossa olivat yleisinfo, henkilökohtainen turvallisuus, liikkuminen tehdasalueella, toiminta hätä- ja vaaratilanteen kohdatessa sekä muut huomiot. Kronologisesti tarkasteltuna osakokonaisuudet olivat edellä mainitussa järjestyksessä, mikä mielestäni oli paras mahdollinen. Tällöin lukijalle tai perehdytyskansioon tutustujalle välittyisi ikään kuin kokonaisvaltainen matka tai ikään kuin kiertoaajelu alkaen tehdasalueen rajalla olevista suurista ja jyhkeistä konttorirakennuksista turvallisuusmääräysten toteuttamisen kautta tehtaan syövereihin huomioiden turvalliset kulkureitit sekä erilaiset vaaranpaikat aina yleisiin huomioiden unohtamatta toimintaa mahdollisten vaaratilanteiden varalta.

8.5 Perehdytyskansion esittelytilaisuus

Kun olin saanut perehdytyskansioni kokoon ja sellaiseen muotoon, että uskalsin ajatella sen esittelyä, käännyin ensimmäiseksi henkilöstöpalveluhoitaja Marja Wainion puoleen, joka varasi minulle neuvotteluhuoneen Kotkamills Oy:n pääkonttorista 1.12.2015 kahdeksi tunniksi. Kutsut tilaisuuteen lähetin sähköpostitse 26.11.2015. Kutsutut valikoituvat sen perusteella, että heidän tehtävänkuvaukset kuuluivat joko suoraan tai välillisesti työturvallisuuteen tai Sotek-säätiön kanssa alkaneeseen yhteistyöhön. Kutsuttujen listalla oli kaksi Kotkamills Oy:n työsuojeluvaltuutettua, työturvallisuusinsinööri, työsuojelu-

päällikkö, tuotantojohtaja, henkilöstöjohtaja ja matka-assistentti sekä Sotek-säätiön vastaava työnhajaaja. Matka-assistentille kutsu meni sen takia, että hänelle oli henkilöstöjohtajan (Lippo 13.11.2015) mukaan säilytetty vastuu Sotek-säätiön yhteistyön koordinoinnista. Sotek-säätiön henkilöstön kutsu meni vain läheisimmälle yhteistyökumppanille, Anu Lallukalle, mutta vahvasti painottaen, että hänen vastuulla olisi huolehtia muiden Sotek-säätiöläisten paikalle tuleminen. Tämä onnistui hyvin, koska itse tilaisuudessa Sotek-säätiöstä paikalla oli yhteensä 4 henkilöä: kolme työnhajaajaa ja yksi asiakas-työntekijä, Lallukka mukaan luettuna.

Kotkamills Oy:n puolelta tilaisuuteen pääsi osallistumaan henkilöstöjohtaja, tuotantojohtaja ja toinen työsuojeluvaltuutetuista. Suoria kutsuja siis lähetin kahdeksalle henkilölle, joten seitsemän henkilön paikalle pääseminen oli prosentuaalisesti tarkasteltuna erinomainen, mutta vain hyvä, jos huomioidaan, että kutsutuista Kotkamillsiläisistä paikalle pääsi vain noin 43 %:a. Vastapainoa antoi luonnollisesti se, että yhdelle Sotek-säätiön edustajalle lähetetty kutsu tuotti yhteensä 4 henkilöä paikalle. Kuitenkin tärkeintä oli, että paikalle pääsi lukuisia henkilöitä, joille minulla oli ilo ja kunnia esitellä perehdytyskansion. Sotek-säätiön vahvaa edustusta voi myös pitää osoituksena yhteistyön tärkeydestä ja kiinnostuksesta työskennellä Kotkamills Oy:n teollisessa toimintaympäristössä.

8.5.1 Perehdytyskansion esiluetus

Koska toinen paikalle kutsutuista Kotkamills Oy:n työsuojeluvaltuutetuista, Jukka Rimo, ilmoitti olevansa estynyt saapumaan paikalle, niin pyysin häntä tutustumaan ja esilukemaan perehdytyskansioni päivää ennen esittelytilaisuutta, 30.11.2015. Esiluenta antoi selkeän viitekehyksen, että kokonaisuus olisi toimiva ja siinä olisi joitakin erittäin hyviä huomioita.

Haastattelussaan Rimo (30.11.2015) mainitsi, että perehdytysohjelmaa voisi hänen mielestään hyödyntää esimerkiksi Kotkamills Oy:n tulevien kesätyöntekijöiden sekä puutarhanuorten perehdyttämisessä. Rimo (30.11.2015) nosti esiin myös muutamia kohtia, joita hän piti erittäin hyvinä huomioina ja oivaluksina. Negatiivista palautetta en työsuojeluvaltuutettu Rimolta haastattelusani saanut, mikä rohkaisi minua astumaan suuremman yleisön eteen.

8.5.2 Produktin esittelytilaisuuden kulku

Avasin esittelytilaisuuden esittelemällä itseni. Sen jälkeen pyysin jokaista esittäytymään lyhyesti. Tällä halusin sekä kartoittaa osallistujien statusta, mutta myös saavuttaa yhteenkuuluvuutta ja tutustuttaa henkilöitä toisilleen. Tämän jälkeen kerroin lyhyesti opinnäytteeni kokonaisuudesta ja avasin perehdytyskansioni videotykin välityksellä valkokankaalle. Esittelin ja kerroin jokaisen sivun asiasisällön sekä taustoja, miksi juuri näitä asioita oli painotettu. Asioiden painottamisen perusteet nojasivat kyselyn tuloksiin ja kyselyn perusteella saatiin näkemyksiin.

Esittelytilaisuutta voitiin pitää myös koulutustilaisuutena, varsinkin Sotek-säätiön henkilöstölle. Koko perehdytyskansion esittelyyn meni aikaa hieman alle tunti. En kuitenkaan tuijottanut kelloa, vaan annoin myös pyydetyille puheenvuoroille sijaa. Pyydetyt puheenvuorot tulivat pääasiallisesti vain paikalla olleelta työsuojeluvaltuutetulta. Ne olivat lyhyitä ja asiallisia ja antoivat täydennyksiä sekä lisäyksiä perehdytysohjelmaan. Kerrotut kommentit autoivat mahdollisesti Sotek-säätiön henkilöstöä ymmärtämään joitakin kohtia paremmin.

8.6 Palautelomakkeet

Saadakseni palautetta opinnäytetyöni pääasiallisesta kohteesta, eli perehdytyskansiosta, teetätin kaikilla perehdytyskansion esittely tilaisuudessa olleilla henkilöillä palautelomakkeen (kuva 4). Palautelomake oli täysin itse laatimani Word-tekstinkäsittelyohjelmalla, eikä sitä millään tavoin ollut esitännyt tai hyväksytetty. Palautelomake oli anonyymi, vain vastaajan työnantaja jakoi palautteet kahteen eri ryhmään: Sotek-säätiöön ja Kotkamills Oy:n.

Palautelomake koostui neljästä strukturoidusta kysymyksestä, joihin vastaaminen tapahtui numeroarvion antamisella sekä kolmesta avoimesta kysymyksestä, joiden avulla kykenin viimeistelemään ja parantelemaan tuottamaani perehdytyskansion. Perehdytyskansion päivitetty versio syntyi puhtaasti palautelomakkeissa ja esittelytilaisuudessa kuultujen suusanallisten palautteiden perusteella. Eritoten avoimien kysymysten palautteen ansiosta kykenin saa-

maan selkeitä konkreettisia huomioita, joiden avulla perehdytyskansion parantaminen oli mahdollista, enkä joutunut elämään harhojen ja sekavuuden (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 160) keskellä. Palautelomakkeista sain itselleni sekä konkreettisia kehittämisideoita perehdytyskansioon että suoraa palautetta suorittamastani työstä.

PALAUTE LOMAKE

Ympyröi mielestäsi
Perehdytysohjelmaa
parhaiten kuvaava vaihtoehto

5 = erittäin hyvin
4 = hyvin
3 = kohtuullisen hyvin
2 = Kohtuullisen huonosti
1 = erittäin huonosti

1. Koetko perehdytysohjelmasta olevan hyötyä:	5	4	3	2	1
2. Vastasiko perehdytysohjelma odotuksiasi:	5	4	3	2	1
3. Tukivatko kuvat tekstiä:	5	4	3	2	1
4. Ymmärsitkö sisällön:	5	4	3	2	1

Mitä lisäisit: _____

Mitä poistaisit: _____

Avoin palaute: _____

Työnantajasi (Ympyröi oikea): KOTKAMILLS OY SOTEK-SÄÄTIÖ

KIITOS!

Kuva 4. Palautelomake

8.6.1 Palautelomakkeiden vastaukset ja analysointi

Ensimmäisessä kysymyksessä pyysin vastamaan perehdytyskansion hyödyllisyyteen. Jokainen vastaaja piti perehdytyskansiota erittäin hyvänä ja hyödyllisenä. Keskiarvo oli tasan 5.

Toisessa kysymyksessä kysyin, kuinka hyvin perehdytyskansio vastasi henkilöiden odotuksia. Kokonaisuudessaan perehdytyskansio vastasi hyvin henkilöiden odotuksia, koska vastausten keskiarvo oli 4,1. Kuitenkin Sotek-säätiön työnantajakseen ilmoittaneiden henkilöiden vastausten keskiarvo oli 4,5 ja Kotkamills Oy:n henkilöiden 3,7. Koska keskiarvot jouduin laskemaan suhteellisen pienistä otannoista, niin myös hajonta on selkeämmin havaittavissa. Kotkamills Oy:n henkilöistä kaksi antoi arvosanaksi hyvän eli 4, ja yksi kohtuullisen hyvän eli 3, jolloin keskiarvo suhteellisesti heilahti paljon. Sotek-säätiön henkilöistä kaksi antoi arvosanan 5 ja kaksi arvosanan 4. Tällöin keskiarvo asettui tasan puoleenväliin erittäin hyvää ja hyvää.

Kolmannessa kysymyksessä halusin saada palautetta kuvien ja tekstin yhteensopivuudesta ja kuvien tuesta kirjattuun tekstiin. Kokonaiskeskiarvoksi muodostui 4,4. Erot olivat jälleen yhtä suuret kuin kysymyksen 2 vastauksissa. Sotek-säätiön vastauksien keskiarvo oli 4,8 ja Kotkamills Oy:n vastauksien 4,0. Kokonaisuudessaan kuvat tukivat tekstiä paremmin kuin hyvin, mihin voi tutkijana olla erittäin tyytyväinen, kun huomioi selkokuvulle annetut kriteerit (Virtanen 2015, 39 – 43).

Neljännessä kysymyksessä halusin selvittää henkilöiden sisällön ymmärryksen. Vastauksien analysointi osoittautui tässä kohtaa hyvin hankalaksi, koska Sotek-säätiön vastauksien keskiarvo oli tasan 5, mutta Kotkamills Oy:n 4,7. Kokonaisuudessaan noin 4,9 keskiarvo, eli lähes erittäin hyvä, on hyvä saavutus, mutta on kuitenkin huomioitava, että ne, joiden odotin ymmärtävän sisällön paremmin antavat heikommat arvosanat kuin ne, joille tämä perehdytyskansio on suunnattu. Toisaalta kyse voi olla vain halusta miellyttää yhteistyökumppania eli opinnäytetyön tilaajaa, mutta myös halusta kokea perehdytysohjelma tärkeäksi. Huomioitavaa on myös se, että Sotek-säätiöllä on selkeästi enemmän näkemystä sosiaalialan opinnäytetöistä, kuin mitä Kotkamills Oy:n paikalla olleilla henkilöillä. Kotkamills Oy:n vastausten keskiarvojen alemmuustasolle lienee mahdotonta löytää yhtä ja oikeaa vastausta.

Toisaalta kyse voi olla heille itsestäänselvyyksistä tai muutoin kriittisemmästä arvostelun halusta työntilaaajana. Tästä kertonee se, että eräässä palautelomakkeen avoimen kysymyksen vastauksessa olikin esitetty toiveena, että itse opinnäytetyö vastaisi paremmin annettuihin työn tilaajan mukaisiin tavoitteisiin eli henkilöstön maturiteetin selvittämiseen. Kuitenkin, painotin perehdytyskansion kutsussa ja tilaisuuden alustuksessa, että kyse on vain perehdytyskansion esittelystä, ei opinnäytetyö seminaarista. Tutkijana ja opinnäytetyön tekijänä minulle tärkeää kuitenkin oli, että paikalla olleet Sotek-säätiön edustajat ja työntekijät antoivat erittäin hyvät arvosanat, oli minulle erittäin tärkeää. Ensimmäisesti perehdytyskansion kun on tuotettu Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille.

Kokonaisuudessaan palaute oli kuitenkin erittäin hyvä. Tätä tukee jo pelkästään se, että kaikkien neljän strukturoidun kysymyksen vastausten koko keskiarvo oli lähempänä erittäin hyvää kuin hyvää, puhumattakaan alemmista mahdollisista arvioinneista. Kaiken kaikkiaan keskiarvo oli noin 4,6.

8.6.2 Avoimien kysymysten vastaukset ja analysointi

Neljän strukturoidun kysymyksen lisäksi palautelomakkeessa oli kolme avointa kysymystä. Vain 1 perehdytyskansion esittelytilaisuudessa paikallaolleista ei vastannut yhteenkään avoimeen kysymykseen. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä halusin saada tietooni lisättäviä kohtia. Paikalla olleista yhteensä 5 henkilöä kirjasi lisättäviä tai muutoin huomioitavia kohtia. Palautteissa pyydettiin lisättäväksi työpisteiden omia suojapaikkoja sekä valvomoiden suojapaikkoina olemista. Nämä huomiot lisäsin perehdytysohjelman päivitettyyn versioon (liite 3/3) kohtaan *YLEINEN vaaratilanne tehtaalla: Kokoontumispaikat sisällä*. Lisättäväksi toivottiin myös *häätätilanteen kohdatessa* -sivusta selkeämpää (liite 2/4). Kyseistä sivua parantelin päivitettyyn versioon kaikkein eniten. Paranteluun ohjasi edellisen huomion lisäksi myös se tosiasiassa, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijöiltä on oman puhelimen käyttö työaikana kielletty, mikä selvisi esittelytilaisuudessa käydyssä keskustelussa ja oli mainittu myös yhdessä palautelomakkeen *Mitä poistaisit* -kohdassa.

Esittelytilaisuuden keskusteluissa esiin nousi myös ensiapukaappien olemassa olo, jota kukaan ei palautelomakkeisiin kirjannut, mutta käydyssä keskustelun perusteella totesin itse ne lisättäväksi perehdytyskansion. Päivitettyyn versi-

oon yhdistinkin (liite 3/4) ensiapukaapit oivallisesti hätätilanteen kohdatessa - sivulle, jolloin sain sivulle sekä kuvia että poistettua ja muutettua puhelimen käyttöön liittyvät ohjeistukset. Ensiapukaappeja kuvatessani havainnoin myös, että ensiapukaappien yhteyteen kuului silmähuuhdepullo, minkä poimin perehdytyskansioon mukaan (liite 3/4), koska mielestäni se oli oleellinen ensiaputarvike mahdollisen silmään kohdistuvan hätätilanteen varalta. Muita toivottuja lisäyksiä palautelomakkeissa oli edellä mainittujen lisäksi, että siinä olisi vielä enemmän selkokieliä ja vaihtoehtoisten reittien huomioimista, esimerkiksi liikuntarajoitteisille, jos mahdollista.

Selkokieliä pyrin panostamaan päivitettyssä versiossa kautta linjan. Lyhensin ja selkeytin lauserakenteita entisestään ja etsin sanoja, jotka olisivat mahdollisimman helposti ymmärrettäviä. Liikuntarajoitteisten henkilöiden kulkemiseen ja heidän liikkumisen huomioimiseen en kyennyt löytämään vastausta. Tehdasalueella on kuitenkin hyvin merkityt reitit sekä sisällä että ulkona ja liikuntarajoitteinen ihminen kykenee, ainakin avustajan turvin, liikkumaan näitä pitkin. Palautteenantajan tarkoitusperästä ei ollut tarkempaa tietoa, niin en kokenut asian syvällisemmälle tutkimiselle aiheita.

Poistettavia kohtia palautelomakkeisiin vastaajat kirjasivat huomattavasti vähemmän. Edellä mainitun puhelimen käytön poistamisen vastapainoksi erääseen palautteeseen oli kirjattu, että sallisi puhelimen käytön. Tällä vastaaja lienee tarkoittanut, että vaara-, häiriö- tai ongelmatilanteen kohdatessa avun hälyttäminen olisi helpompaa. Tutkijana asiaan on tämän enempää mahdollonta vaikuttaa. Päätösvalta tässä asiassa on yksinomaan Sotek-säätiön työnohjaajilla ja heidän esimiehillään. Poistettavat -kohtaan oli kahdessa palautteessa kirjattu myös kysymys, että onko kalvoja liikaa, eli jaksavatko kaikki selailla ne läpi. Kysymys on hyvin relevantti, ja varmuudella ei voida sanoa mikä olisi oikea määrä. Toisaalta sivuista joitakin voisi poistaa tai muuttaa, mutta yhteistyökumppanin asiakastyöntekijämateriaali huomioiden ei varmastikaan yksikään sivu ja siinä informoitu huomio ole tarpeeton. Parhaiten tähän palautteeseen kykenin vastaamaan lisäämällä kuvia ja vähentämällä tekstiä päivitettyyn versioon, kuten edellä kohdassa 6.4 olen todennut. Poistettavaksi-kohtaan oli myös yksi vastaajista esittänyt toiveen, että kemikaali- ja vaaratilanne sivut olisi syytä olla aikaisemmin. Päivitettyyn versioon muutin perehdytyskansion kronologiaa siten, että pyydetyt sivut ovat heti kulkureittiohjeiden jälkeen, ennen niin sanottuja varo-sivuja. Useamman kerran sivujen järjestystä palaut-

teen perusteella pohtineena muutos oli looginen ja selkeytti kokonaisuutta entisestään. Viimeiseksi jätin tilaa avoimille palautteille.

Kuudesta vastauksesta kolme sisälsi pelkkiä kehuja ja positiivista palautetta. Näiden lisäksi yhdessä palautteessa mainittiin kuvat ja teksti selkeiksi ja yhdessä palautteessa keuhuttiin kultaiset säännöt sivu (liite 2/4) hyväksi. Yhdessä palautteessa toivottiin vielä hieman enemmän painoarvoa merkittyjen reittien seuraamisesta sekä viimeisessä palautteessa toivottiin saatavan teoriaosuudesta eli itse opinnäytetyöstä löytyvän tietoa vajaakuntoisten mahdollisuudesta työskennellä teollisuuslaitoksessa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin suorittamani kysely oli aineiston hankkimisen kannalta äärettömän tärkeä. Sen avulla kykenin löytämään viitekehysesessä keskeiselle maturiteetille selkeän vastauksen. Perehdytyskansiota varten sain aineistoa todella runsaasti. Runsas ja laaja-alainen aineisto edesauttoi lähes täydellisesti rakentamaan työn tilaajaa ja yhteistyökumppania tyydyttävän perehdytyskansion, joka oli toinen keskeinen viitekehys. Haastatteluilla keräämäni aineisto tuotti tärkeää tietoa sekä koko laaja-alaisen tutkimustyöni kontekstin sisäistämiseksi että opinnäytetyöni kokonaisuuden rakentamiseksi.

Kirjoitetun tiedon ja aikaisempien tutkimuksien käsittely olivat tärkeitä komponentteja muun muassa sisäistämään viitekehysten mukaiset vajaakuntoisuuden ja kehitysvammaisuuden määritelmät. Aikaisempien tutkimuksien analysointi ja hyödyntäminen jäivät omassa tutkimustyössäni taka-alalle. Osaltaan tähän ohjasi se, että vastaavan kaltaisia yhteistyömuotoja ei ole aikaisemmin ammattikorkeakoulututkintojen opinnäytetöinä suoritettu. Lähtökohta oli mielestäni kunnianhimoinen ja halusinkin lähteä tuottamaan massiivista ja kokonaisvaltaista produktia ilman ennakoasenteita. Päämääränäni oli kokoajan tuottaa eritoten yhteistyökumppaneita syvästi tyydyttävä tutkimustyö.

Suorittamani kyselyn avulla keräämäni aineisto oli pääsääntöisesti hyvin linjassa haastattelujen avulla saamieni vastausten ja näkemysten kanssa. Miellenkiintoinen huomio kuitenkin oli, että nämä henkilökohtaiset pätevyysvaatimukset eivät nousseet suorittamassani kyselyssä esiin kuin vain yhdessä vastauksessa. Analyysi asiasta on, että Sotek-säätiön asiakastyöntekijöiltä ei il-

meisesti odotettu sen kaltaisten työtehtävien suorittamista, että he eivät ilman suoraa työsuhdetta Kotkamills Oy:n tulisi suorittamaan sellaisia töitä, mitkä edellyttäisivät henkilökohtaisia pätevyysvaatimuksia.

Perehdytyskansion esittelytilaisuudessa keräämieni palautteiden anti oli strukturoitujen kysymysten perusteella lähellä erittäin hyvää ja avoimien palautteiden joukossakin oli useita positiivisia vastauksia, niin näkemykseni mukaan opinnäytetyön pääasiallinen tutkimustyö, eli perehdytyskansion, oli onnistunut erinomaisesti. Päivitetyn version paremmuutta en pysty enää tutkimaan tämän opinnäytetyön sisällä, mutta se tulee antamaan Kotkamills Oy:lle ja Sotek-säätiölle hyvän sekä kehityskelpoisen pohjan pitkälle tulevaisuuteen. Tutkijana toivon, että perehdytyskansion olisi käytössä vielä vuosia, jopa vuosikymmeniä, mutta kuten jo palautteista sekä aikaisemmista opinnäytetyön kohdissa on tullut ilmi, niin sen ylläpito tarvitsee jatkuvaa päivitystä.

Lisäksi on ollut hienoa huomata, miten kaksi täysin eri sektoreilla toimivaa yritystä ovat löytäneet yhteisen sävelen ja kyenneet lyhyessä ajassa vakiinnuttamaan yhteistyön. Kotkamills Oy:n henkilöstö ei ainakaan suoritetun kyselyn vastausten perusteella ole tämän yhteistyön esteenä, päinvastoin. Toivottavasti yhteistyöstä tulevaisuudessa kertovat, molempien yritysten logoilla varustetut, heijastinliivit olisivat jo tilauksessa. Mielestäni molempien yhtiöiden logoilla varustetut heijastinliivit symbolisoisivat erinomaisesti sekä yhteistyön jatkuvuutta että Sotek-säätiöläisten kuuluvuutta teolliseen toimintaympäristöön.

10 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö muodostui varsin monipuoliseksi aloittelevalla tutkijalla. Vaikka joissakin kohdissa tulikin uupumus ja tuskastuminen, niin kokonaisuuteen voin olla erittäin tyytyväinen. On muistettava, että koko prosessi aineiston keruusta opinnäytteen kirjoittamiseen on täynnä tutkijan valintoja (Jolanki & Karhunen 2010, 408 – 409), mikä tarkoittaakin, että opinnäytetyön tilaajan ja yhteistyökumppanin esittämät toiveet ja annetut evästeet ovat vain viitoittaneet minua tekemään näin massiivisen opinnäytetyön. Myös opinnäytetyön kirjallisen muodon viimeistely, liitetiedostojen ja kuvien saattaminen järkevään ja ymmärrettävään muotoon oli yksi haasteellisimmista tehtävistä, kun huo-

mioin ammattikorkeakoulun korkeat laatuvaatimukset sekä sen tosiasian, että urakka oli lopulta ottaa voiton miehestä siinä kuitenkaan onnistumatta. Myös viitekehyksen ja keskeisten käsitteiden sisäistäminen ja auki kirjoittaminen olivat tärkeitä elementtejä hyvälle tutkimustyölle.

Perehdytyskansio julkaistussa muodossaan oli näyttävämpi kuin mitä se on opinnäytetyön liitteenä, mutta tiivistämällä perehdytysohjelmaani niin, että 8 sivua tuli yhdelle liitesivulle, ei liitetiedostojen koko kasvanut yli suureksi. Tämä ei heikennä tai lisää opinnäytetyöni arvoa, mutta antaa lukijalle käsityksen produktin laajuudesta.

Muuttuvassa työelämä kentässä tarvitaan uusia avauksia, mistä alkanut yhteistyö teollisen toimijan ja sosiaalialan palveluita tuottavan yrityksen välillä on erinomainen esimerkki. Aivan kuten sosiaalialan yhtenä oleellisena kompetenssinä on osata auttaa heikompiosaista ihmistä, samalla tavoin myös yritys-elämässä on tarjottava työllistymismahdollisuuksia heikompiosaisille, jos ei suoraan, niin ainakin välillisesti. Tämä yhteistyö Sotek-säätiön ja Kotkamills Oy:n välillä on hieno malliesimerkki. *Pystymme ohjaamaan veneemme suuntaa ja ymmärrämme omat mahdollisuutemme, mutta emme enää pysty määrittämään turvallista reittiä* (Bucay 2007, 11). Toivottavasti tämä hyvin alkanut yhteistyö toimii samalla tavoin, mutta niin, että ne fyysisesti olemassa olevat turvalliset kulkureitit löytyvät, jos eivät muuten niin opinnäytteenä tuotetun perehdytyskansion avulla.

Tämän opinnäytteen laaja-alaisen onnistumisen ovat mahdollistaneet eritoten edellä mainittujen yritysten henkilöstö olemalla erittäin myötämielinen, avulias sekä yhteistyökykyinen opinnäytetyötäni kohtaan. Tästä hyvänä esimerkkinä voidaan pitää Jouni Luukkalan (2000, 165) yhteistyöstä ja johtamisesta kirjoittamaa näkemystä, että hyvässä yhteistyössä annetaan jalkapallotermein hyvä syöttö. Hyvien syöttöjen antaminen edellyttää ammattitaidon lisäksi hyvää itsetuntoa ja nöyryyttä sekä taustalla olemista mutta kuitenkin näkyvän onnistumisen tukemista. Tällaisesta toiminnasta yksittäisenä esimerkkinä mainitsemisen arvoisena pidän, että Kotkamills oy:n Kotkan tehtailla valokuvaaminen on kielletty, mutta henkilöstöjohtaja Lippo antoi minulle luvan valokuvaukselle opinnäytetyön toteuttamista varten opinnäytetyön sopimuksen allekirjoituspäivänä 5.9.2015.

Vammaisista ja vammaisuudesta puhuttaessa olisikin tärkeää kattavien määritelmien sijaan miettiä keinoja, joiden avulla voidaan muuttaa asenteita ja lisätä tietoa sekä tietoisuutta siten, että vammaisuus ei estä kohtaamasta ihmistä ainutkertaisena ja arvokkaana yksilönä (Lampinen 2007, 27). Tämän yhteistyön yksi parhaimmista saannoista onkin vastata ennakkoluulojen ja asenteiden murtamiseen Kotkamills Oy:n henkilöstön keskuudessa mahdollistaen Sotek-säätiön asiakkaille heidän kaipaamiaan ja tarvitsemiaan oikeita työpaikkoja kertoi haastattelussaan Sotek-säätiön vastaava työvalmentaja Anu Lallukka (28.9.2015). Kotkamills Oy:n Henkilöstöjohtaja Lippo (26.9.2015) puolestaan totesi haastattelussaan, että yhteistyön tavoitteena on vastata yhteiskuntavastuuseen antaen Sotek-säätiölle ja heidän asiakastyöntekijöilleen uusia mahdollisuuksia sekä aikaansaada tosiasiallista hyötyä tehtaan sisällä että nostettua Kotkamills Oy:n profiilia yhteiskunnan silmissä.

Yleisen käytännön mukaisesti hyvästä työstä kuuluu saada palkka ja hyvästä suorituksesta kuuluu palkita. Opinnäytetyösopimuksen allekirjoitus ei suoraan antanut minulle muuta kuin mahdollisuuden laaja-alaisen ja mielenkiintoisen tutkimustyön toteuttamiseen. *Kymen Sanomissa* (Huovinen 2016, 8 – 9) julkaistussa artikkelissa *Tehdas työllistää uudella tavalla* oli kuitenkin nähtävillä palkka hyvästä työstä Sotek-säätiölle ja heidän asiakastyöntekijöille. Yhteistyö oli artikkelin myötä saanut yhteiskunnan silmissä kasvot. Vajaakuntoisten ja kehitysvammaisten suorittamat palvelutehtävät olivat vakiinnuttaneet paikkansa teollisessa toimintaympäristössä lyhyessä ajassa. Artikkelissa viitattiin myös minuun sekä opinnäytetyöhöni. Henkilökohtaisesti se kaikkein suurin palkinto oli, että henkilöstöjohtaja Lippo tarjosi minulle työtä Kotkamills Oy:n henkilöstön kehittämis- ja resurssipäällikkönä, englanniksi Human Resources and Development Manager (HRD Manager). Koen sekä onnistuneeni että tehneeni niin laadukkaan ja tilaajaa tyydyttävän opinnäytetyön, että se teki työn tilaajaan lähtemättömän vaikutuksen. Ilman korkeakoulututkintoa ja siihen liittyvän opinnäytetyön tekemistä nimenomaiselle työn tilaajalle minä tuskin olisin saanut tätä vastuullista ja mielenkiintoista päällikkötason työtä, missä olen aloittanut 1.3.2016 alkaen. Tämä on sekä kunnianosoitus ammattikorkeakoululle että osoitus laaja-alaisen sosiaalialan koulutusohjelman soveltamisesta monen eri toimialan työtehtäviin, jopa teollisen toimijan päällikkötason tehtäviin. Siinä missä Kotkamills Oy:n henkilöstön maturiteetti oli korkealla ta-

solla yhteistyölle Sotek-säätiön kanssa, niin se oli sitä myös suhtautumisessa ammattikorkeakoulusta valmistuvaan sosionomiin.

LÄHTEET

Bucay, J. 2007. Parantavat tarinat. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Findikaattori. 2016. Pitkäaikaistyöttömät. Päivitetty 23.2.2016. Saatavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/37> [viitattu 11.3.2016].

Halttunen, M. Työsuojelupäällikkö. Haastattelu 9.11.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Hovilainen, E. Henkilöstöpalveluhoitaja. Haastattelu 30.9.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Hovilainen, E. & Wainio, M. Henkilöstöpalveluhoitajat. Haastattelu 13.11.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Heino, E., Veistilä, M., Hännikäinen, P., Vauhkonen, T. & Kärmeniemi, N. 2013. Vastavuoroiset ja voimaantumista tukevat käytännöt perhetyön kehittämisessä. Kopijyvä Oy.

Huovinen, I. Tehdas työllistää uudella tavalla. Kymen Sanomat 26.2.2016, 8 – 9.

Kaleva, T. 2014. Perehdytyskansio. Opinnäytetyö (YAMK). Turun ammattikorkeakoulu.

Kotkamills. 2015. Kotkamills Oy:n historia. Saatavissa: <http://www.kotkamills.com/fi/company/history> [viitattu 28.9.2015].

Kotkan kaupungin tilastotietoja. 2013. Kotkan suurimmat työnantajat 1.1.2014. Saatavissa: http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/21700_tilastotietoja_2013.pdf [viitattu 28.9.2015].

KvaliMOTV. 2016. Kvantifiointi. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html [viitattu 12.3.2016].

KvaliMOTV. 2016. Teoria ja tutkimus. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_2.html [viitattu 12.3.2016].

KvantiMOTV. 2009. Tutkimusasetelma. Päivitetty 21.12.2009. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html> [viitattu 30.9.2015].

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys –opas. Lahti: Esa Print Oy.

Lallukka, A. Vastaava työvalmentaja. Haastattelu 28.9.2015. Kotka: Sotek-säätiö.

Lampinen, R. 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lippo, J. Henkilöstöjohtaja. Haastattelu 26.9.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Lippo, J. Henkilöstöjohtaja. Haastattelu 5.10.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Lippo, J. Henkilöstöjohtaja. Haastattelu 13.11.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Luukkala, J. 2000. Suorituskyvyn vahvistaminen. Menetelmänä itsesuggestio. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. painos. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Pesonen, J. 2008. Perehdytyskansio perhepäivähoidon varahoitoyksikköön. Opinnäytetyö (AMK). Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Rimo, J. Työsuojeluvaltuutettu. Haastattelu 30.11.2015. Kotka: Kotkamills Oy.

Routarinne, S. 2007. Valta ja vuorovaikutus. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Renki vai isäntä? Analyysiohjelmat laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa: Haastattelun analyysi. Jolanki, O. & Karhunen, S. 2010, 395, 401, 408 – 409. Tallinna: Vastapaino.

Sainio, A. 2015. Selkokieli kirjoituksessa. Teoksessa: Virtanen, H. (toim.) Selkeää ja saavutettavaa viestintää. Viisi artikkelia selkoilmaisusta. Kehitysvammaliitto ry, 9 – 13.

Selkokeskus. 2016. Selkojulkaisun kuvitus. Saatavissa: <http://papunet.net/selkokeskus/teoriaa/selkokuvitus/> [viitattu 12.3.2016].

Selkokeskus. 2016. Ohjeita kirjoittajilla ja käyttäjryhmät. Saatavissa:
<http://papunet.net/selkokeskus/teoriaa/kayttajaryhmat/> [viitattu 11.3.2016].

Seppänen-Järvelä, R. 2006. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin – Kehittämisen, menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes, 21 – 23.

Timonen, J. 2012. Perehdytyskansion tuottaminen Hotel GreenStarin. Opin- näytetyö (AMK). Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Van- taa: Hansaprint Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavis- sa: <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto> [viitattu 10.3.2016].

Vedenkannas, E., Koskela, T., Tuusa, M., Jalava, J., Harju, H., Särkelä, M. & Notkola, V. 2011. Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkei- noministeriön julkaisuja. 31/2011. Saatavissa:
https://www.tem.fi/files/30808/TEM_31_2011_netti.pdf [viitattu 11.3.2016].

Vehkaluoto, J. 2015. Kotkan työttömyysluvut ovat Kaakkois-Suomen julmim- mat. Kymen Sanomat. Päivitetty 23.4.2015. Saatavissa:
<http://www.kymensanomat.fi/Online/2015/04/23/Kotkan%20ty%C3%B6tt%C3%B6myysluvut%20ovat%20Kaakkois-Suomen%20julmimmat/2015318946066/4> [viitattu 28.9.2015].

Vilkkumaa, I. 2006. Väliin pudonneiden työmarkkinat. Vates info 4/2006, 10.

Virsta. 2016. Teoreettinen viitekehys. Saatavissa:
<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/02/03/> [viitattu 11.3.2016].

Virtanen, H. (toim.) Selkeää ja saavutettavaa viestintää. Selkokuva ja katsoja. Kehitysvammaliitto ry, 39 – 43.

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

1. Vastaajan sukupuoli? *



Mies



Nainen

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

2. Onko sinulla kokemuksia kehitysvammaisista tai henkilöistä, jotka ovat kuntouttavassa työtoiminnassa? *



Kyllä



Ei

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

3. Jos vastasit edelliseen kyllä, niin millaisia? (Max. 500 merkkiä)

500 merkkiä jäljellä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

4. Mitä odotat Sotek-säätiön ja Kotkamills:n yhteistyöltä? (Max. 500 merkkiä) *

500 merkkiä jäljellä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

5. Millaisia odotusarvoja sinulla on Sotek-säätiön asiakkaista eli henkilöistä, jotka ovat tulossa KM Catering projektiin? (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Myönteinen, odotan innolla yhteistyötä.
- Kielteinen, emme tarvitse tätä yhteistyötä.
- En osaa sanoa, koska en tunne asiaa.

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

6. Uskotko yhteistyöstä olevan hyötyä Kotkamills:n imagolle? *



Kyllä



Ei

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

7. Minkätyyppisissä työkohteissa ja tehtävissä näkisit yhteistyökumppanin asiakkaat? (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Vleinen apu esimerkiksi muuttojen yhteydessä
- Kunnossapidon tai tuotannon avustavissa työtehtävissä
- Siivous ja siihen rinnastettavat työtehtävät
- Kokous ym. tilojen järjestely
- Missä tahansa työtehtävässä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

8. Olisiko sinulla tiedossa heille sopivia kohteita? Esimerkiksi FEa projektiin liittyen tai tiedätkö jonkin "unohtuneen" työtehtävän, mikä on jäänyt tekemättä olemassa olevien resurssien niukkuuden takia. (max. 500 merkkiä) *

500 merkkiä jäljellä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

9. Uskotko, että he ovat vaaraksi tai riskitekijä tehtaan häiriöttömälle käynnille? *



Ei



Kyllä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

10. Uskoisitko kehitysvammaisen tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevan henkilön olevan kykeneväinen johonkin tehtaan olemassa olevaan työtehtävään? (Valitse 1 vaihtoehto) *

- Kyllä
- Ehkä, mutta vaatii nykyistä paremman työopastuksen
- Ei

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

11. Koetko olevasi kykeneväinen neuvomaan/ opastamaan heitä? (Valitse 1 vaihtoehto) *

- Kyllä, neuvomaan ja opastamaan
- Kyllä, neuvon kaikkia tehtaalla liikkuvia
- Ei, mielestäni jokaisen tulee pärjätä omillaan

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

12. Koska henkilöille teollinen toimintaympäristö on täysin uusi, niin minkä työturvallisuus neuvon haluat heille antaa? (Max. 500 merkkiä) *

500 merkkiä jäljellä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

13. Koetko, että Sotek-säätiön henkilöiden liikkussa tehtaalla heidän kuuluisi näkyä/ erottua esim. erilaisen heijastinliivin tai päähineen muodossa? (Valitse 1 vaihtoehto) *

- Kyllä, sekä heijastinliivi että päähine, joista heidät erottaa
- Kyllä, jompikumpi edellä mainituista, jotta heidät erottaa
- Ei, sama vaatimustaso kuin kaikilla muillakin on riittävä

Fresh

Kotkamills Oy:n ja Sotek-säätiön yhteistyö -kysely

14. Näetkö Kotkamills:n ja Sotek-säätiön yhteistyön jatkuvana käytäntönä? *



Kyllä



Ei

Perehdytysohjelma teolliseen toimintaympäristöön

Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille

10.2.2016

KOTKAMILLS

Ville Ropponen

1

Kotkamills on muutakin kuin pääkonttori ja Jugend talo!



Nämä rakennukset jo tunnetkin!

Saadaksesi valmiuksia työskennellä myös muualla tehdasalueella, tutustu tähän materiaaliin!

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

3



Kuva tehtaasta mereltä päin

KOTKAMILLS

Mikä on KOTKAMILLS?

- ❖ KOTKAMILLS on metsäteollisuus laitos, missä havupuusta valmistetaan puutavaraa, paperia ja kartonkia.
- ❖ KOTKAMILLS:llä työskentelee päivittäin yli 300 ihmistä!
- ❖ Tehdasalueella on yli 60 rakennusta!
- ❖ Tehdasalueen pinta-ala on yli 60 hehtaaria!
- ❖ Tehdasalueella liikkuu päivittäin satoja erilaisia ajoneuvoja!
- ❖ Tehtaalla työskentelyyn liittyy lukuisia huomionarvoisia asioita → tässä sinulle keskeisiä neuvoja ja huomioita!

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

4

Perehdytysohjelman sisältö

- ❖ Tekstiä
- ❖ Kuvia
- ❖ Informaatiota selkokielellä

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

5

Mikä on tehdasalue?

Gutzeitintien puoleinen portti, YLÄPORTTI



Satamakadun puoleinen portti, PÄÄPORTTI



- ❖ Tehdasalue on teräsidalla rajattu alue
- ❖ Kulkeminen tehdasalueelle tapahtuu pyöröporttien kautta
- ❖ Pyöröportit sijaitsevat Gutzeitintien päässä, pääkonttorin läheisyydessä (vasen kuva) sekä Satamakadun päässä, vartiointikeskuksen vieressä (oikea kuva).

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

6

Turvallinen toiminta tehdasalueella



Tehdasalueella on huomioitava kuvissa näkyvät määräykset ja ohjeet!

Noudata annettuja ohjeita!

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

7

Tehdasalueella on tupakointi kielletty!



KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

8

**Tehdasalueella ja tehdasrakennuksissa
käytä: Silmäsuojaimet ja pään suojus**



<- Yläkuvasa on
esimerkkejä
silmasuojaimista



<- Alakuvassa on
esimerkkejä
kolhulippiksestä
ja suojakypärästä

**Tehdasalueella ja tehdasrakennuksissa
käytä: kuulon suojaimet ja turvajalkineet**



<- Yläkuvasa on
esimerkkejä
kuulonsuojaimista



<- Alakuvassa on
esimerkki
turvajalkineista

**Tehdasalueella ja tehdasrakennuksissa
käytä: Heijastinliivi**



<- Kuvassa on
Esimerkki heijastinliivistä

Varo trukki liikennettä!



**Varo trukkeja koska näkyvyys on
heikko!**



**Varo myös muuta liikennettä ja
kulkuneuvoja!**



Henkilöautojen ja trukkien lisäksi
tehdasalueella liikkuu paljon rekkoja!

**Varo myös muuta liikennettä ja
kulkuneuvoja!**



Tehdasalueella liikkuu myös pyöräkuormaajia sekä muita työkoneita!

Turvalliset kulkureitit ulkona

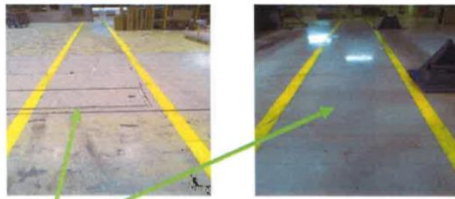


Käytä suojateitä



sekä kulje ensisijaisesti valkoisten viivojen välissä

Turvalliset kulkureitit sisällä



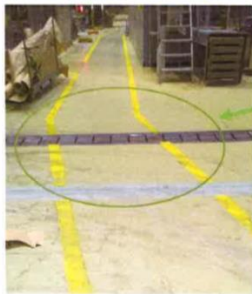
KELTAISTEN VIIVOJEN VÄLISSÄ KULKEMINEN ON TURVALLISTA

Vihreä linja



Vihreä linja on vierailijoille ja käytössä vain väliaikaisesti. Vihreää linjaa pitkin voi kulkea ilman yleisiä turvavarusteita.

Vaaranpaikkoja on myös keltaisten viivojen välissä!



Kuvassa keltaisten viivojen välissä liikkuu paperirulla kuljetin! Ole varovainen!

Varo pyöriviä laitteita!



Paperiradan mennessä poikki syntyy monta eri häiriötilannetta -> Älä pelästy ääniä tai paperisilppua -> ET OLE vaarassa

Turvallista on kulkea keltaista linjaa pitkin!

ÄLÄ KOSKAAN mene riippuvan taakan alle!



Liikkuessasi tehdusrakennuksissa älä koskaan mene minkään riippuvan kappaleen alle!

Kuvassa esimerkki 20 000kg painavasta "paperirullasta!", minkä alta mahtuu kävelemään, mutta kulku on ehdottoman kiellettyä!

-> ODOTA kunnes nosto on ohi, tai kierrä turvallista reittiä pitkin!

ÄLÄ KOSKAAN mene riippuvan taakan alle!



Liikkuessasi tehdusrakennuksissa älä koskaan mene minkään riippuvan kappaleen alle!

Suurten nostojen ollessa käynnissä, niistä varoitetaan oransseilla merkkivaloilla! ÄLÄ MENE ALLE!

-> ODOTA kunnes nosto on ohi, tai kierrä turvallista reittiä pitkin!

VARO putoamisvaaraa!



Tehdusrakennuksissa on myös lukuisia kuiluja!

ÄLÄ kurkottele tai mene kaiteiden sisäpuolelle!

TEE vain osoitettuja töitä!



ÄLÄ KOSKE sellaiseen, mikä ei kuulu tehtäviisi!

HÄTÄTILANTEEN KOHDATESSA!

1. Jos havaitset jonkin ongelman tai häiriön, OTA YHTEYTTÄ ensimmäiseksi omaan ohjaajaasi! Hän tietää mitä kuuluu tehdä!
2. Jos sinulle sattuu jotakin, esimerkiksi työtaturma, OTA YHTEYTTÄ omaan ohjaajaasi!
3. Jos sinä joudut kemikaali vaaratilanteeseen, katso sivu 24!
4. Jos yleinen, koko tehdasta koskeva vaaratilanne syntyy, katso sivut 25 ja 26!
5. PIDÄ AINA PUHELIN mukanasi ja muista YLEINEN HÄTÄNUMERO **112**
6. Tehtaan sisäinen hätänumero on **05 2101700** (Vartiointikeskus)

Kemikaalivaaratilanteen kohdatessa:



Kemikaaleja on tehtaalla lukuisia ja niistä voi syntyä vaaratilanteita yllättäen!
Jos päällesi roiskuu kemikaalia: etsi lähin hätäsuihku!
HUUHDU itsesi sen alla ja odota että sinua tullaan auttamaan! Jos kykenet, ota yhteys ohjaajaasi puhelimitse!



Vedä kahvasta -> take vettä! Samalla lähtee hälytys vartiointikeskukseen mistä ohjataan apua paikalle!

YLEINEN vaaratilanne tehtaalla:

Tilanne on hyvin harvinainen, mutta mahdollinen!

Jos kuulet tehtaan katolta kantautuvan suuren sireenin NOUSEVAN JA LASKEVAN äänen sekä tiedotteen, että kyse on oikeasta vaaratilanteesta, niin toimi kuulemiesi ohjeiden mukaisesti!

HUOM! Kyseistä laitteistoa myös koe soitetaan -> se ei edellytä toimenpiteitä!
Koe soiton yhteydessä myös ilmoitetaan, että kyse on koe soitosta!

YLEINEN vaaratilanne tehtaalla: Kokoontumispaikat



YLEISEN VAARATILANTEEN kohdatessa mene kokoontumispaikalle!
Kokoontumispaikat ovat pyöröporttien läheisyydessä!

Roskat oikeille paikoille!



Muista lajitella roskat ja jätteet!

Oheisesta taulusta näet minne mikäkin kuuluu!

Oheisia tauluja löytyy jokaisesta jätteiden lajittelupisteestä tehdasalueelta!

Roskat oikeille paikoille!



Jokaiselle jätteelle on nimetty oma keräysastia!

JOS ET TIEDÄ → KYSY!



Jokainen KOTKAMILLS:n työntekijä kyllä neuvoo sinua! Kysy rohkeasti!



KULTAISET SÄÄNNÖT

1. Käytä annettuja turvallisuusvarusteita
2. Varo trukkeja ja muuta liikennettä
3. Käytä merkittyjä ja turvallisia reittejä
4. Suorita vain osoitettuja töitä
5. Kysy jos et tiedä

Perehdytysohjelma teolliseen toimintaympäristöön

Sotek-säätiön asiakastyöntekijöille

31.12.2015 päivitetty versio

10.2.2016

KOTKAMILLS

Ville Ropponen

1

Kotkamills on muutakin kuin pääkonttori ja Jugend talo!



Nämä rakennukset jo tunnetaan!



Saadaksesi valmiuksia työskennellä muualla tehdasalueella, tutustu tähän materiaaliin!

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

3



Kuva tehtaasta mereltä päin

KOTKAMILLS

Mikä on KOTKAMILLS?

- ❖ KOTKAMILLS on metsäteollisuus laitos, missä havupuusta valmistetaan puutavaraa, paperia ja kartonkia.
- ❖ KOTKAMILLS:llä työskentelee päivittäin yli 300 ihmistä!
- ❖ Tehdasalueella on yli 60 rakennusta!
- ❖ Tehdasalueen pinta-ala on yli 60 hehtaaria!
- ❖ Tehdasalueella liikkuu päivittäin satoja erilaisia ajoneuvoja!
- ❖ Tehtaalla työskentelyyn liittyy lukuisia huomionarvoisia asioita → tässä sinulle keskeisiä neuvoja ja huomioita!

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

4

Perehdytysohjelman sisältö

- ❖ Tekstiä
- ❖ Kuvia
- ❖ Informaatiota selkokielellä

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

5

Mikä on tehdasalue?

Gutzeitintien puoleinen portti, YLÄPORTTI



Norskankadun puoleinen portti, PÄÄPORTTI



- ❖ Tehdasalue on teräsidalla rajattu alue
- ❖ Kulkeminen tehdasalueelle tapahtuu pyöröporttien kautta
- ❖ Pyöröportit sijaitsevat Gutzeitintien päässä, pääkonttorin läheisyydessä (vasen kuva)
- ❖ sekä Norskankadun päässä, vartiointikeskuksen vieressä (oikea kuva).

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

6

Turvallinen toiminta tehdasalueella



Tehdasalueella on huomioitava kuvissa näkyvät määräykset ja ohjeet!

Noudata annettuja ohjeita!

KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

7

Tehdasalueella on tupakointi kielletty!



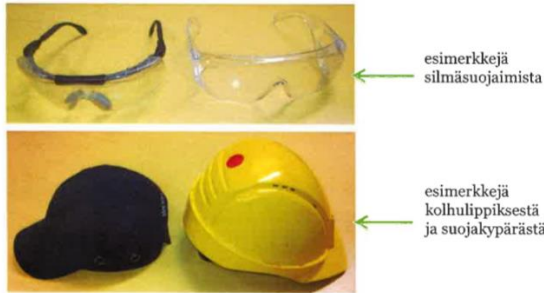
KOTKAMILLS

10.2.2016

Ville Ropponen

8

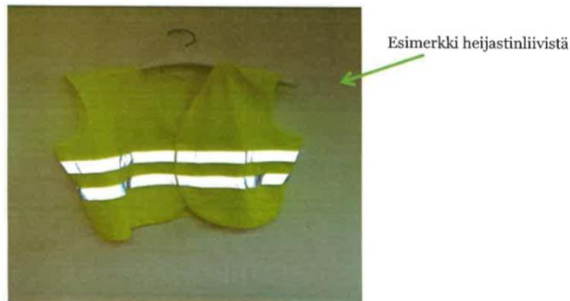
**Tehdasalueella ja tehdasrakennuksissa
käytä: Silmäsuojaimet ja pään suojus**



**Tehdasalueella ja tehdasrakennuksissa
käytä: kuulon suojaimet ja turvajalkineet**



**Tehdasalueella ja tehdasrakennuksissa
käytä: Heijastiniivi**



Varo trukki liikennettä!



Varo trukkeja koska näkyvyys on heikko!



Varo myös muuta liikennettä ja kulkuneuvoja!



Henkilöautojen ja trukkien lisäksi tehdasalueella liikkuu paljon rekkoja!

Varo myös muuta liikennettä ja kulkuneuvoja!



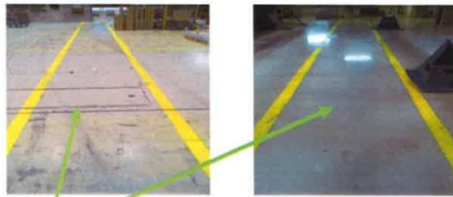
Tehdasalueella liikkuu myös pyöräkuormaajia sekä muita työkoneita!

Turvalliset kulkureitit ulkona



Käytä suojateitä sekä kulje valkoisten viivojen välissä

Turvalliset kulkureitit sisällä



Keltaisten viivojen välissä kulkeminen on turvallista!

Vaaranpaikkoja on myös keltaisten viivojen välissä!



ESIMERKKI:
Keltaisten viivojen välissä liikkuu paperirulla kuljetin!
Ole varovainen!

HÄTÄTILANTEEN KOHDATESSA!

- ❖ Havaitessasi ongelman tai häiriön
-> **ILMOITA** asiasta ensimmäiselle näkemällesi henkilölle!
- ❖ Jos sinulle sattuu jotakin, esimerkiksi työtaturma
-> **OTA YHTEYTTÄ** omaan ohjaajaasi!

HUOM!
Pieniä tapaturmia varten tehtaalla on käytettävissä **ENSIAPU** -kaappeja ja **Silmänhuuhtelu** -pulloja



Kemikaalivaaratilanteen kohdatessa:



Jos päällesi roiskuu kemikaalia: etsi lähin hätäsuihku!
HUUHDO itsesi sen alla ja odota että sinua tullaan auttamaan!



Vodi kalvasta -> tulee vettä! Samalla liitteen hälytys varjontikeskukseen mistä ohjataan apua paikalle!

YLEINEN vaaratilanne tehtaalla:

Tilanne on hyvin harvinainen, mutta mahdollinen!
Jos kuulet tehtaan katolta kantautuvan **NOUSEVAN JA LASKEVAN** sireenin äänen sekä puheen, että kyse on oikeasta vaaratilanteesta, niin toimi kuulemiesi ohjeiden mukaisesti!



HUOM! Kyseistä laitteistoa myös koesoitetaan -> se ei edellytä toimenpiteitä!
Koesoiton yhteydessä myös ilmoitetaan, että kyse on koesoitosta!

YLEINEN vaaratilanne tehtaalla: Kokoontumispaikat sisällä

Tunnistaa **SUOJAJAIKKA** -kylistä!

Esimerkiksi:

Hiertämönvalvomo (vasen kuva)

Imprex:n valvomo (oikea kuva)



YLEINEN vaaratilanne tehtaalla: Kokoontumispaikat ulkona



Kokoontumispaikat ovat pyöröporttien läheisyydessä!

Varo pyöriviä laitteita!



Paperiradan mennessä poikki syntyy monta eri häiriötilannetta -> Älä pelästy ääniä tai paperisilppua -> **ET OLE** vaarassa

Turvallista on kulkea keltaista linjaa pitkin!

ÄLÄ KOSKAAN mene riippuvan taakan alle!



Liikkuessasi tehdusrakennuksissa älä koskaan mene minkään riippuvan kappaleen alle!

Kuvan "paperirulla" painaa noin 20 000kg
-> alle meneminen on ehdottoman kiellettyä!

-> ODOTA kunnes nosto on ohi, tai kierrä turvallista reittiä pitkin!

ÄLÄ KOSKAAN mene riippuvan taakan alle!



Liikkuessasi tehdusrakennuksissa älä koskaan mene minkään riippuvan kappaleen alle!

Suurten nostojen ollessa käynnissä, niistä varoitetaan oransseilla merkivaloilla! ÄLÄ MENE ALLE!

-> ODOTA kunnes nosto on ohi, tai kierrä turvallista reittiä pitkin!

VARO putoamisvaaraa!



Tehdusrakennuksissa on myös lukuisia kuiluja!

ÄLÄ kurkottele tai mene kaiteiden sisäpuolelle!

TEE vain osoitettuja töitä!



ÄLÄ KOSKE sellaiseen, mikä ei kuulu tehtäviisi!

Roskat oikeille paikoille!



Muista lajitella roskat ja jätteet!

Oheisesta taulusta näet minne mikäkin kuuluu!

Tauluja löytyy jätteiden lajittelupisteistä!

Roskat oikeille paikoille!



Jokaiselle jätteelle on nimetty oma keräysastia!

JOS ET TIEDÄ → KYSY!



Jokainen KOTKAMILLSILÄINEN neuvoo ja auttaa sinua! Kysy rohkeasti!



KULTAISET SÄÄNNÖT

1. Käytä määrättyjä turvallisuusvarusteita
2. Varo trukkeja ja muuta liikennettä
3. Kulje merkittyjä ja turvallisia reittejä pitkin
4. Suorita vain osoitettuja töitä
5. Tee rauhassa ja harkiten, ei ole kiire
6. Kysy jos et tiedä