

VUOKRATYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSSOPAS KÄYTTÄ-
JÄYRITYKSESSÄ TYÖSKENTELYYN

Puominen Jennika

Opinnäytetyö
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
Liiketalouden koulutusohjelma
Tradenomi (AMK)

2018

Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
Liiketalouden koulutusohjelma
Tradenomi

Tekijä	Jennika Puominen	2018
Ohjaaja	Katja Kankaanpää	
Työn nimi	Vuokratyöntekijän perehdytysopas käyttäjäyrityksessä työskentelyyn	
Sivu- ja liitesivumäärä	22 + 4	

Vuokratyö on yleistynyt työsuhdemalli nykyajan työelämässä, jonka käyttöä lisäävät koko ajan. Vuokratyösuhteita on eri pituisia ja eri toimialoille. Vuokratyön yksi ongelma on vuokratyöntekijän perehdyttäminen, sillä työsuhteet saattavat olla monesti lyhyitä ja vaihtuvuutta on paljon. Tämä opinnäytetyö tehtiin vuokratyöntekijän perehdyttämiseen käyttäjäyrityksessä työskentelyyn. Käyttäjäyritys on kiinteistöpalvelualalla ja rakennusteollisuudessa toimiva iso valtakunnallinen yritys. Tämän opinnäytetyössä tehdyn oppaan oli tarkoitus poistaa käyttäjäyrityksessä koettu perehdytyksestä johtuva ajallinen ongelma sekä varmistaa vuokratyöntekijälle riittävä perehdytys. Sillä saatiin vuokratyövoiman käyttö mahdollisimman helpoksi ja varmistettiin työntekijän valmius siirtyä työskentelemään käyttäjäyrityksessä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on tässä työssä vuokratyövoimaa tarjoavasta yrityksestä, jonka nimeä ei julkaista. Käyttäjäyritys on vuokratyövoimaa tarjoavan henkilöstöpalvelualan yrityksen asiakas, jonka nimeä ei myöskään julkaista. Opinnäytetyön tuotosta ei voi käyttää muihin käyttäjäyrityksiin, sillä se on räätälöity koskemaan juuri tämän yrityksen toimintatapoja ja asioita. Tuotos on tehty sähköisenä Word-ohjelmassa, jonka vuoksi se on helposti muokattavissa.

Tämän opinnäytetyön tuotos on lisäperehdytys vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen oman perehdytysoppaan lisäksi. Teoriaosuudessa puhutaan perehdyttämisen prosessista, hyvästä perehdyttämisestä, perehdyttämisen lainsäädännöstä, vuokratyöntekijän perehdyttämisestä ja perehdytysoppaan tekemisestä.

Avainsanat
Muita tietoja

perehdyttäminen, perehdytysopas ja vuokratyövoima
Työhön liittyy perehdytysopas

School of Business and Culture
Degree Programme in Business Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Jennika Puominen	2018
Supervisor	Katja Kankaanpää	
Subject of thesis	A guide for orienting a temporary agency worker for the user company	
Number of pages	22 + 4	

Temporary agency work is a form of employment relationship, which is becoming more and more common. These forms of employment relationships vary in length and apply to various industries. High turnover in staff and short employment contracts make it hard for the user company to orient the temporary agency worker. This thesis presents a guide to the user company for the orientation process of a temporary agency worker. The user company is a big nationwide firm operating in the field of building industry and property management. The purpose of the guide was to ensure a sufficient orientation for the temporary agency worker and to reduce the amount of time used in orientation by the user company. It eased the use of agency-hired labor and assured the employee's ability to work in the user company.

The commissioner of this thesis is a temporary work agency, whose name is not revealed. The user company is a client of the temporary work agency and its name is not revealed either. The results of this thesis cannot be applied to other user companies since it is made to cover the needs of this specific user company. The output is made digitally in Microsoft Word, therefore it is easily adjustable.

The output of this thesis is an additional orientation guide to be used along with the temporary agency's own orientation guide. The theory part of the thesis discusses the process of orientation, well executed orientation, the legislation of orientation, orientation of a temporary agency worker and the creation of an orientation guide.

Key words orientation, orientation guide and agency-hired labor
Special remarks The thesis includes an orientation guide.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	5
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus.....	6
1.3 Tutkimusmenetelmät.....	7
1.4 Keskeiset käsitteet	7
2 PEREHDYTTÄMINEN	9
2.1 Perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö.....	9
2.2 Perehdyttämisen prosessi.....	10
2.3 Hyvä ja laadukas perehdyttäminen	11
2.4 Vuokratyöntekijän perehdyttäminen.....	12
2.5 Hyvä ja toimiva perehdytysopas	13
3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	14
3.1 Toimeksiantajan esittely.....	14
3.2 Perehdytysoppaan tekeminen	14
3.3 Aineistot ja teemahaastattelu	15
4 POHDINTA	17
4.1 Luotettavuus	18
4.2 Hyödynnettävyys	19
LÄHTEET	21
LIITTEET	22

1 JOHDANTO

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä. Perehdytys on yksi tärkeimmistä onnistumisen keinoista työntekijän aloittaessa uuden työn. Perehdyttämisestä hyötyvät niin työntekijä, työnantaja kuin asiakkaatkin. Hyvällä perehdyttämisellä välitetään arvokasta tietoa ja pystytään vähentämään työntekijän epävarmuuden tunnetta uudessa työssä. Parhaimmillaan hyvä perehdytys antaa työntekijälle valmiudet onnistua uudessa työssä sekä työnantajalle hyvän ja motivoituneen työntekijän. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa puhutaan perehdyttämisen prosessista, hyvästä perehdyttämisestä, perehdyttämisen lainsäädännöstä, vuokratyöntekijän perehdyttämisestä ja perehdytysoppaan tekemisestä. Opinnäytetyön tekijä on työssä aiheen asiantuntija oman työelämänsä kautta. Yhtenä tiedonlähteenä työssä käytetään teemahaastattelua, joka tukee teoriaosuutta kirjallisten lähteiden lisänä.

Työn toiminnallinen osuus on perehdytysopas (liite 1), joka tehtiin toimeksiantajan, teemahaastattelun ja käyttäjäyritykseltä saadun tiedon perusteella. Teemahaastattelu valittiin luomaan syvempää kokemuspäistä näkemystä aiheesta. Koska työn tarkoitus ei ollut tehdä tutkimusta aiheesta, jätettiin massakyselyt pois. Lisäksi opinnäytetyön tekemiseen hankittiin tietoa kirjallisuudesta ja Internetistä. Vuokratyövoimaa tarjoavalla yrityksellä on tämän oppaan lisäksi käytössään oma perehdytysopas, joka käydään kaikkien vuokratyösuhteen aloittavien kanssa läpi käyttäjäyrityksestä riippumatta.

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työn tarkoituksena on toiminnallisena opinnäytetyönä laatia vuokratyöntekijöille perehdytysopas käyttäjäyrityksessä työskentelyyn. Käyttäjäyritys kokee, että vuokratyövoimaa tarjoava yritys voisi hoitaa osan perehdytyksestä heidän puolestaan. Koska rekrytoitava työntekijämassa heille on suuri, he kokevat vuokratyöntekijöiden perehdytyksen vievän paljon aikaa. Perehdytysongelma ratkais-

taan perehdytysoppaalla, jonka vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen perehdyttäjä käy läpi vuokratyösuhteen aloittavan kanssa, ja molemmat allekirjoittavat sen.

Työn lähtökohtana on opinnäytetyöntekijän oma kokemus vuokratyöntekijöiden työnantajana. Vuokratyöntekijän työnantajana opinnäytetyön tekijä on nähnyt vuokratyön mahdollisuudet ja sen ongelmat. Opinnäytetyötä lähdettiin työstämään sillä perusteella, että vuokratyövoimaa tarjoava yritys perehdyttää käyttäjäyritykseen menevät työntekijät. Vuokratyöntekijän perehdytys on yksi tärkeimmistä asioista työntekijän kannalta, mutta siihen panostetaan yleensä liian vähän.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Tutkimuskysymykset, joihin tällä opinnäytetyöllä haetaan vastauksia, ovat:

- Mitä toimia ja asioita vuokratyöntekijän perehdytys pitää sisällään?
- Mitä toimia vuokratyöntekijän perehdytykseen käyttäjäyrityksessä on ennen kuulunut, ja miten se perehdyttää omat työntekijänsä?

Tämän oppaan tarkoitus on poistaa perehdytyksestä johtuva ajallinen ongelma käyttäjäyrityksessä sekä varmistaa vuokratyöntekijälle riittävä perehdytys. Oppaalla saataisiin vuokratyövoiman käyttö mahdollisimman helpoksi ja varmistettua työntekijän valmius siirtyä työskentelemään käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyrityksen tarpeita kuunnellen on päädytty ratkaisuun, että räätälöidään käyttäjäyrityksen ja vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen välinen perehdytysopas. Opas on tarkoitus käydä läpi jokaisen työntekijän kanssa, joka menee vuokratyöntekijäksi käyttäjäyritykseen töihin.

Käyttäjäyrityksen kanssa on pohdittu sitä, minkä osan perehdytyksestä voi hoitaa ennen työmaakohtaista perehdytystä ja mikä jää työmaakohtaiseksi. Se osa, minkä voi hoitaa ennen työmaaperehdytystä, tehtäisiin vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen toimesta. Tuotosta on lähdetty pohtimaan sillä perusteella, mitä toimia vuokratyöntekijän perehdytykseen on ennen kuulunut ja miten käyttäjäyritys perehdyttää omat työntekijänsä. Lisäksi on tärkeä ottaa esille se, että miten perehdytyksestä saadaan luotettava ja riittävä.

Kirjallisen tuotoksen tavoitteena on saada lukijoille tietoa perehdytyksestä ja vuokratyöstä sekä vuokratyöntekijän perehdytyksestä. Sen toivotaan saavuttavan mahdollisimman paljon vuokratyön kanssa tekemisissä olevia.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen tai toiminnan järjestäminen. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esim. ohje, ohjeistus, opastus, kuten perehdytysopas tai turvallisuusohjeistus. Kohderyhmästä riippuen toteutustapana voi olla esimerkiksi kirja, kansio, opas, portfolio, kotisivut, järjestetty näyttely tai tapahtuma. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10.)

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus koskien yhtä tapausta. Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää muihin tapauksiin. Kvalitatiivisia tutkimuksia ei voida toistaa, ja niiden tarkoituksena on ymmärtää ja tulkita. (Koivula, Suihko & Tyrväinen 2003, 31–32.)

Opinnäytetyössä on myös käytetty havainnointia yhtenä tutkimusmenetelmän osana. Havainnointi on arkielämän havainnointia ympäristöstä, ilmiöistä, kohteista ja käyttäytymisestä. Havainnoitsija voi toimia ulkopuolisena tarkkailijana joko kohteen tietämättä tai tietäessä. Osallistuva havainnointi tarkoittaa sitä, että tutkija osallistuu itsekin tutkimansa kohteen toimintaan. (Koivula, Suihko & Tyrväinen 2003, 41–42.)

1.4 Keskeiset käsitteet

Perehdytys	Perehdytys on kokonaisuus, joka pitää sisällään perehdyttämisen.
Perehdyttäminen	Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla yritys pyrkii sopeuttamaan työntekijän uuteen työhön ja työympäristöön.
Vuokratyö	Vuokratyö on työtä, jossa esim. henkilöstöpalvelualan yritys tarjoaa työntekijän suorittamaan käyttäjäyrityksen

teettämää työtä. Yritysten välille solmitaan sopimus, jossa määritellään sopimusehdot ja laskutettava hinta. Vuokratyöntekijää tarjoavan yrityksen liikeidea on työntekijöiden vuokraus, josta saadaan voittoa. Käyttäjäyritys saa nopeasti työvoimaa, vähentää omaa hallintoa ja siirtää esim. sairaslomariskit työntekijää vuokraavalle yritykselle.

Vuokratyövoimaa tarjoava yritys

Vuokratyövoimaa tarjoavat yritykset ovat yleensä henkilöstöpalvelualan yrityksiä, joiden liiketoiminta perustuu työntekijän vuokraamisen käyttäjäyritykselle vastinetta vastaan.

Vuokratyöntekijä

Vuokratyöntekijä on vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen työntekijä, joka suorittaa työtään käyttäjäyrityksessä.

Käyttäjäyritys

Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka vuokraa työntekijän vuokratyövoimaa tarjoavalta yritykseltä.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki on määritellyt, että työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä oikealla ja turvallisella tavalla. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat työturvallisuuden paras ennakoiva toiminta. Yleiset työtapaturman syyt ovat riittämätön perehdytys ja työnopastus. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Kupias ja Peltola (2009, 18, 20) kuvaavat kirjassaan, että perehdyttäminen tarkoittaa toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työpaikassaan ja toimimaan työtehtävässään itsenäisesti. Työntekijän on opittava tuntemaan yritys ja työtehtävät. Lisäksi on tutustuttava työyhteisöön ja hahmotettava omaan työhön liittyvät odotukset ja työtehtävät. Perehdyttämisellä tuetaan työntekijää, jotta hänellä olisi parhaat edellytykset onnistua ja menestyä työssään.

Työturvallisuuslaissa (738/2002 3 §) mainitaan erikseen myös vuokratyöntekijöiden perehdyttämisvelvollisuudesta näin:

Lain soveltaminen vuokratyössä

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

2.2 Perehdyttämisen prosessi

Perehdyttämisen sisältö on monivaiheinen prosessi, johon kuuluu tutustuttaminen työpaikkaan, työyhteisöön, työympäristöön ja tehtävään. Työpaikkaan tutustuttaessa tutustutaan organisaation, sen tapoihin ja toiminta-ajatukseen. Työyhteisössä tutustutaan työtovereihin ja sidosryhmiin. Työympäristö kattaa koneet, laitteet ja tilat. Lisäksi perehdytettävän tehtävään tutustuttaessa käydään läpi välineet ja säännöt. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 10.) Hyvä perehdytys -opas kuvaa perehdyttämisen prosessia näin:

Ennakkotoimenpiteet

Työhönoton yhteydessä perusasiat

Työtä aloittaessa vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen

Tehtäväkohtainen työnopastus

Perehdyttämisen jatkaminen työnteon ohessa

Perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen (Hyvä perehdytys -opas 2007, 11).

Ennakkotoimenpiteet pitävät sisällään valmistelut rekrytointiprosessiin. Valmisteluissa mietitään, millaista henkilöä haetaan, mitkä ovat tehtävän vaatimukset ja tarvittava osaaminen. Rekrytointivaiheessa hakijat saavat tietää työtehtävän, työyhteisön ja sen vaatimukset. Lisäksi organisaatio saa tärkeää tietoa hakijaehdokkaista sekä voi jo haastatteluissa aloittaa uuden työntekijän perehdyttämisen. Kun uusi työntekijä on valittu, alkaa työhönoton yhteydessä perehdytettävät perusasiat, joita ovat työsuhteen alkuun liittyvät käytännön asiat. Näitä ovat esimerkiksi työyhteisön pelisäännöt, työtovereihin tutustuminen, organisaation arvoihin tutustuminen ja strategian läpi käyminen. Lisäksi uuden työntekijän vastaanottamiseen ja perehdyttämisen käynnistämiseen kannattaa panostaa hyvin, koska

sillä saadaan luotua hyvä ensivaikutelma organisaatiosta. Uuden työntekijän on tärkeää tuntea olonsa tervetulleeksi ja odotetuksi, jonka vuoksi on tärkeää, että esimies on vastaanottamassa työntekijää ensimmäisenä päivänä. (Kupias & Peltola 2009, 102–103.) Tämän opinnäytetyön perehdytysopas kuuluu yllä mainitun perehdyttämisen prosessin kolmeen ensimmäiseen kohtaan: ennakkotoimenpiteet, työhönoton yhteydessä perusasiat ja työtä aloittaessa vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen. Lopun perehdytyksestä hoitaa käyttäjäyritys, sillä se on ns. työmaakohtaista perehdytystä.

Uuden työntekijän ensimmäinen työpäivä on täynnä uutta tietoa, ja silloin tutustutaan kaikkiin työn aloittamista helpottaviin käytännön asioihin. Ensimmäisen viikon aikana työntekijä pääsee kiinni uuteen työhönsä, jonka jälkeen alkaa kuukausien perehdytys tuottoisaksi työntekijäksi. (Kupias & Peltola 2009, 105–106.) Perehdyttämisessä perehdyttäjän tehtävänä on antaa ymmärrettäviä ohjeita työtehtävien selvittämiseksi. Perehdyttäjä ohjaa perehdytettävää tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä sekä käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Lisäksi perehdyttäjän tehtävänä on kannustaa itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun sekä antaa rakentavaa palautetta. Perehdytyksestä on vastuussa lähin esimies, vaikka monesti itse työtehtävän opastuksen hoitaa ammattitaitoinen työkaveri. Lisäksi itse perehdytettävällä on vastuu perehdyttämisen onnistumisesta. Perehdytettävä voi omalla aktiivisuudellaan vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 12–13.)

2.3 Hyvä ja laadukas perehdyttäminen

Työyhteisöt ja yritykset haluavat panostaa hyvään perehdytykseen monesta erisyystä. Sen lisäksi, että se on parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa myös työturvallisuuslaki sen velvoittaa. Hyvällä perehdyttämisellä annetaan uudelle työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissä. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Hyvän perehdyttämisen avulla pystytään vaikuttamaan myönteisesti myös työntekijän motivoitumiseen ja annetaan organisaatiosta hyvä vaikutelma uudelle tulokkaalle. Hyvin toteutuneesta perehdyttämisestä hyötyvät myös yleensä asiakkaat, sillä työ tehdään aina jollekin jotakin varten. Lisäksi hyvällä perehdyttämisellä vältetään turhat työtapaturmat, hävikki, poissaolot ja hen-

kilöstöön vaihtuvuus. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4.) Perehdyttämisen puutteellisuudesta johtuvat virheet aiheuttavat mm. reklamaatioita, maine vahingoittuu, välittömiä kustannuksia ja jopa asiakkaiden menetyksiä.

Hyvin toteutunut perehdytys on myös laadukasta. Laadukkaalla perehdyttämisellä pystytään säästämään kustannuksia ja vähentämään työssä tapahtuvia virheitä. Näillä asioilla työyhteisö ja yritys pystyvät saavuttamaan kilpailuetua markkinoilla. Perehdyttämiseen käytetyt kustannukset maksavat itsensä takaisin myöhemmin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)

2.4 Vuokratyöntekijän perehdyttäminen

Talouselämää-lehden artikkelissa Adecon henkilöstö- ja kehittämisjohtaja Virpi Ojakangas sanoo, että jos työntekijän perehdytys jää liian ohueksi, ei hän tunne itseään tervetulleeksi yritykseen. Silloin työntekijä on herkemmin valmis vaihtamaan työpaikkaa ja yritys joutuu aloittamaan perehdytyksen uudestaan. (Talouselämä 2013.) Järjestelmälliseen perehdyttämiseen kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät mukaan lukien vuokratyöntekijät (Työturvallisuuskeskus 2018). Uuden vuokratyöntekijän perehdyttäminen työhön on tärkeä osa tehokasta johtamista sekä työntekijän sopeutumista työhön. Perehdytykseen tyytyväiset vuokratyöntekijät suhtautuvat käyttäjäyritykseen positiivisemmin ja ovat tyytyväisempiä työhön. (Slattery, Selvarajan & Anderson 2008.) Vuokratyöntekijän ja yrityksen oman työntekijän välisessä perehdytyksessä ei juuri ole eroja lyhyissä työsuhteissa. Joissain tapauksissa yritys esittelyn tekee vuokratyövoimaa tarjoava yritys ja työmaaperehdytyksen käyttäjäyritys. (Hyvä perehdytys -opas 2007, 14.)

Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikön mukaan vuokratyöntekijän perehdytykseen ei monesti panosteta riittävästi resurssien puutteiden vuoksi. Yritykset haluavat valmiin työntekijän, ja heillä on kiire saada uusi työntekijä nopeasti tuottavaksi. Lisäksi vuokratyöntekijän perehdyttäminen ja tukeminen voidaan kokea raskaana, mikäli vuokratyötä käytetään paljon ja vaihtuvuus on suuri. (Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikkö 9.2.2018.) Vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä ei löydy paljoa tutkimuksia. Tutkimukset osoittavat kuitenkin sen, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien perehdyttämiseen ei panosteta yhtä paljon kuin vakituisten työntekijöiden perehdyttämiseen.

Tämä tarkoittaa sitä, että esim. lyhytaikaiset tai vuokratyöntekijät eivät välttämättä saa yhtä hyvää perehdytystä organisaatioon kuin siellä olevat vakituiset työntekijät. (Padavic 2005.)

2.5 Hyvä ja toimiva perehdytysopas

Perehdyttämisen yhtenä apuvälineenä voidaan käyttää kirjallisia tai kuvallisia materiaaleja. Perehdytysoppaan on tarkoitus olla hyvä ja opettava apuväline perehdyttämisessä. Perehdytyksen lisäksi opas toimii oikein hyödynnettynä apuvälineenä myös jo olemassa oleville työntekijöille sekä perehdyttäjän apuna uusien tulokkaiden perehdyttämisessä. (Kangas 2003, 10.) Perehdytysoppaan tekemisessä on hyvä huomioida, että sen tarkoituksena ei ole lisätä työntekijän jännitystä vaan tehdä hänen olonsa mukavammaksi uudessa työympäristössä. Oppaan teossa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten siitä saa helppolukuisen ja yksinkertaisen. Siinä tulee keskittyä vain olennaisiin asioihin, jotta perehdytettävän mielenkiinto pysyy siinä. Epäselvät tiedot ja monen kymmenen sivun oppaat ovat monelle liian raskaita lukea ja ymmärtää. Parhaimmillaan perehdytysopas on tiivis kokonaisuus, joka keskittyy vain olennaisiin asioihin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211–212.)

Perehdytysoppaan sisältöä tulee miettiä tarkkaan. Oppaan sisällöllä ja ulkoasulla halutaan herättää lukijan mielenkiinto ja pitää sitä rakentavasti yllä. Loogisesti etenevä ja jäsentynyt teksti auttaa lukijaa oppaan lukemisessa. Uuden työntekijän ei ole tarkoitus oppia kaikkia asioita ensimmäisenä päivänään, vaan oppaan tarkoitus on kulkea työntekijän mukana. Perehdytysoppaassa on hyvä ottaa huomioon ainoastaan ne asiat, jotka auttavat uutta työntekijää juuri siinä työssä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211–212.) Lisäksi sen tulisi olla helposti päivitettävissä, jotta sen materiaalit olisi ajan tasalla (Kangas & Hämäläinen 2007, 11). Vaikka perehdytyksessä on hyvä olla opas apuvälineenä, on perehdytettävän ja perehdyttäjän henkilökohtainen vuorovaikutus tärkein oppimisen edellytys.

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

3.1 Toimeksiantajan esittely

Tässä opinnäytetyössä ei esitellä toimeksiantajan nimeä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimiva yritys on yksi Suomen johtavista henkilöstöpalvelualan yrityksistä, joka tuottaa henkilöstövuokrausta ja rekrytointeja kaikille toimialoille. Opinnäytetyö tehtiin tämän henkilöstöpalvelualan yrityksen yhteen toimipisteeseen, joka toimi pääkaupunkiseudulla. Toimeksiantaja työllistää kuukausittain reilu 100 vuokratyöntekijää, ja sen liikevaihto vuonna 2017 oli reilu 7 miljoonaa euroa. Toimeksiantaja työllistää vuokratyöntekijöitä eri toimialoille, joista suurin osa toimii teknologia-, rakennus- ja kemianteollisuudessa sekä elintarvikealalla.

Henkilöstöpalvelualan yritys on Henkilöstöpalveluyritysten Liiton auktorisoitu yritys. Auktorisoidut yritykset ovat sitoutuneet noudattamaan työsuhteissaan työehtosopimuksia ja lakeja. Lisäksi yritys on rekisteröitynyt tilaajavastuu.fi-palveluun, joka tarkoittaa sitä, että yritys kannustaa asiakasyrityksiä noudattamaan tilaajavastuulakia sekä yrityksen että työnantajan eduksi.

3.2 Perehdytysoppaan tekeminen

Opinnäytetyö polkaistiin käyntiin syksyllä 2017 perehdytysoppaan suunnittelulla. Perehdytysopasta alettiin suunnittelemaan palaverilla käyttäjäyrityksen työnjohdon kanssa. Työnjohdolta tuli selvä viesti, että vuokratyöntekijöiden perehdytys talon tapoihin on heille työlästä ja aikaa vievää, sillä vaihtuvuus vuokratyöntekijöiden välillä on juuri. Opinnäytetyön tekijä tarttui tähän ongelmaan ja alkoi selvittämään, mitkä ovat ne asiat perehdytyksessä, jotka voisi ulkoistaa vuokratyövoimaa tarjoavalle yritykselle. Työnjohtajat esittivät opinnäytetyön tekijälle heidän noin 30-sivuisen perehdytysoppaan, joka on tarkoitettu heidän omille työntekijöilleen. Yhdessä tuumin opas käytiin läpi ja keskusteltiin asioista, mitkä perehdytysosiot oppaasta kuuluvat myös vuokratyöntekijöille ja mitkä vain sisäiseen käyttöön. Palaveri päätettiin siihen tulokseen, että vuokratyövoimaa tarjoava yritys ottaa osan heidän perehdytyksestään omalle kontolleen ja käyttäjäyritykselle jää vain työmaakohtainen perehdytys.

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 212) mukaan perehdytysopas palvelee parhaiten silloin, kun se on tiivis paketti, jossa keskitytään vain oleellisiin asioihin. Perehdytysoppaan lähtökohdaksi opinnäytetyöntekijä asetti avainsanat selkeä ja lyhyt mutta ytimekäs. Perehdytysoppaasta haluttiin luoda sellainen, että se ei ole mikään monen sivun mittainen paperipino, jota kukaan ei jaksanut lukea. Haluttiin, että perehdytysoppaasta löytää heti kaiken oleellisen ja sen pituudella ei pelästytetä vuokratyöntekijää. Käyttäjyrytyksen omasta 30-sivun mittaisesta perehdytysoppaasta ylivivattiin avainsanoja, mitä haluttiin tuoda esille myös vuokratyöntekijöiden perehdytysoppaasta. Kjelin ja Kuusisto (2003, 212) ohjeistaa vielä näin: sisältö ja ulkoasu ovat avain asemassa silloin, kun halutaan herättää uuden tulokkaan mielenkiinto ja pitää sitä rakentavasti yllä. Näiden avainsanojen pohjalta lähdettiin rakentamaan selkeää, ytimekästä ja helppolukuista opasta.

Perehdytysoppaan tekoprosessin aikana kommunikointivälineenä käyttäjyrytyksen kanssa käytettiin sähköpostia. Opas käytettiin pari kertaa näytillä sähköisenä, johon työnjohto sai esittää huomioita, puutteita ja toiveita. Oppaan runko miellytti heti käyttäjyrytystä, ja oltiin samalla aaltopituudella oppaan tarkoituksesta. Opas todettiin valmiiksi ja toimivaksi, jonka jälkeen se esitettiin vielä valtakunnalliselle palvelunohjaajalle. Palvelunohjaaja totesi perehdytysoppaan olevan hyödyllinen ja pyysi opinnäytetyöntekijältä lupaa ottaa se valtakunnalliseen käyttöön Suomessa.

3.3 Aineistot ja teemahaastattelu

Opinnäytetyön aihe on tuttu tekijän omasta työelämäkokemuksesta. Opinnäytetyön tekijä toimii vuokratyöntekijöiden työnantajana ja on näin ollen mukana ja vastuussa vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä. Lisäksi tekijä on tutustunut käyttäjyrytyksen omiin perehdytysmateriaaleihin ja intranetin tietokantaan aiheeseen liittyen. Myös käyttäjyrytyksellä on omat perehdytystapansa, joita pystyi opinnäytetyössä hyödyntämään. Työssä on hyödynnetty myös aiheen kirjallisuutta, jota löytyy kirjastoista aiheen perusteella. Internetistä on hyödynnetty haakuohjelmia aineiston artikkeleihin ja työlainsäädäntöön liittyen.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty vapaamuotoista ja keskustelunomaista teemahaastattelua. Teemahaastatteluun valitaan ennalta teemat, jotka haastattelija

ja haastateltava käyvät läpi kysymyksien pohjalta (Koivula, Suihko & Tyrväinen 2003, 46). Teemahaastattelu on suunniteltu vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikölle. Haastattelun teemoja ovat:

- perehdytysoppaan tavoitteet
- käyttäjäyrityksen ja vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen perehdytysmateriaalit ja niiden käyttö
- perehdytyksen tärkeys.

4 POHDINTA

Vuokratyöntekijöiden riittämätön perehdyttäminen on vuokratyöntekijöiden ja vuokratyövoimaa köyttävien yritysten ongelma. Riittämätön perehdytys on suuri-työturvallisuusriski eikä vuokratyöntekijästä saa niin paljon hyötyä mitä vois saada. Perehdyttäminen jää yleensä ajan puutteen vuoksi vähäiseksi, varsinkin jos vuokratyöntekijä työskentelee vain vähän aikaa käyttäjäyrityksessä. Tällä opinnäytetyöllä haluttiin pienentää käyttäjäyrityksen taakkaa vuokratyöntekijän perehdyttämisessä, jonka vuoksi tehtiin vuokratyöntekijän perehdytysopas käyttäjäyrityksessä työskentelyyn. Opinnäytetyöstä haluttiin sellainen, joka tukee työelämässä mahdollisimman paljon sekä kirjoittajaa että hänen työyhteisöään. Opinnäytetyön tekeminen pyöri kirjoittajan mielessä paljon, ja aiheesta haluttiin sellainen, johon kirjoittajalla löytyy mielenkiintoa ja asiantuntemusta. Perehdytys on kirjoittajan yksi tärkeimpiä työnkuvia työpaikalla. Siinä on aina parannettavaa, kehityttävää ja opittavaa, sillä perehdytettävä materiaali, tieto ja asiat työyhteisössä muuttuvat paljon ja nopeasti. Mikäli perehdytyksessä on epäonnistuttu, sen yleensä kuulee myöhemmin.

Perehdytysoppaita on viime vuosina tehty aika paljon opinnäytetöinä, mutta vuokratyöntekijöille suunniteltua opasta vähemmän. Vuokratyösuhte on nykyään yleistynyt työsuhdemalli, jonka käyttö lisääntyy koko ajan. Vaikka perehdytys on osa kirjoittajan jokapäiväistä työtä, toi opinnäytetyö haasteita mukanaan. Yksi haaste oli se, miten saada oppaan sisällön rajauksen järkeväksi. Moni kirjoittajalle itsestäänselvyys pidetty asia ei ole kaikille itsestäänselvyys. Lisäksi materiaali ja tiedon määrä ovat valtavat, joten niitä oli pakko raskia rajata pois. Opinnäytetyön tekemisen vahvuus oli kirjoittajan asiantuntemus ja ideoiden syntyminen. Perehdytysoppaan tekeminen oli mielenkiintoista ja tarkkaa puuhaa, jotta siitä sai oikeasti työelämässä toimivan. Saadun palautteen perusteella opas on toiminut ja ajanut juuri sille kuuluvan asian. Ja mikä parasta, opas on toteutettu Word-ohjelmalla ja se on aina muokattavissa.

4.1 Luotettavuus

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää huomioida sen eettisyys ja luotettavuus. Opinnäytetyön on oltava luotettava, ja sen eettisyydestä on pidettävä kiinni. Esimerkiksi toisen tutkijan ajatusten, ilmaisujen ja tulosten esittäminen omilla nimillä on plagiointia ja vastoin tutkimuksen eettisyyttä. Internet on helppo ja nopea tapa hankkia tietoa, mutta tiedonlähteen alkuperäisyys ja lähdekritiikki on muistettava. Myös keksityt väitteet, tapaukset ja esimerkit sekä keksityt tulokset ovat yksi plagioinnin muoto. Hyvä ja oikeanlainen lähdekritiikki auttaa tarkastelemaan kohteen aihepiiriä eri näkökulmista ja saamaan hyvinkin erilaisia tuloksia aikaan. Lähteiden valinnassa on hyvä kiinnittää huomiota niiden tunnettavuuteen, ikään, laatuun ja luotettavuuteen. Alkuperäisten lähteiden suosiminen lisää opinnäytetyön luotettavuutta ja uskottavuutta. Luotettavuuden parantamiseksi on hyvä tarkkailla lähteiden tyyliä ja sävyä, kuten sanavalintoja, vivahteita ja painotuksia. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 72, 73, 78.)

Tämän opinnäytetyön tekemisen lähteinä toimivat kirjallisuus, Internet, ja vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikkö ja rekrytoija. Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikkö ja rekrytoija ovat alansa ammattilaisia ja juuri tämän opinnäytetyön vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen ja käyttäjäyrityksen parissa työskenteleviä. Lisäksi opinnäytetyön tekijä on tämän opinnäytetyön aiheen asiantuntija, sillä tekijä työskentelee asiantuntijana vuokratyövoimaa tarjoavassa yrityksessä. Tekijän oma asiantuntemus on tärkeä osa työn luotettavuutta. Teoriaosuudessa luotettavuus toteutuu tarkkojen lähdeviittausten kautta. Opinnäytetyössä suosittiin mahdollisimman tuoreita lähteitä. Internet-lähteissä otettiin tarkasti huomioon lähteen tekijä. Opinnäytetyön luotettavuutta halutaan myös korostaa tekoprosessin vaiheiden tarkalla kuvauksella. Lisäksi toimeksiantajan ja ohjaavan opettajan kanssa on allekirjoitettu toimeksiantosopimus. Perehdytysoppaan tekemisen eri vaiheissa on keskusteltu toimeksiantajan ja käyttäjäyrityksen työnjohdon kanssa perehdytyksestä.

4.2 Hyödynnettävyys

Perehdytysoppaasta on hyötyä vuokratyöntekijälle, käyttäjäyritykselle sekä vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen rekrytoijalle. Vuokratyöntekijät saavat perehdytysoppaan avulla paremmat valmiudet siirtyä työskentelemään käyttäjäyritykseen. Perehdytys ennen töiden aloitusta sitoo vuokratyöntekijää työsuhteeseen ja motivoi häntä töiden aloituksessa. Tämän tarkoitus on antaa käyttäjäyritykselle valmiiksi perehdytetty ja sitoutunut vuokratyöntekijä. Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikön mukaan perehdytysopas on käyty kaikkien aloittavien vuokratyöntekijöiden kanssa läpi kasvotusten. Vuokratyöntekijä ja rekrytoija ovat allekirjoittaneet perehdytysoppaan ymmärretyksi, jonka jälkeen sen on annettu vuokratyöntekijälle mukaan paperisena ja sähköisenä. Lisäksi perehdytysopas on lähetetty kaikille ennen opasta käyttäjäyrityksessä työnsä aloittaneille vuokratyöntekijöille sähköisenä ja pyydetty kertaamaan siinä olevat asiat. Tästä on pyydetty sähköpostikuittaus, kun perehdytysopas on luettu ja ymmärretty.

Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen rekrytoijaa perehdytysopas auttaa siinä tilanteessa, kun hän on laittamassa uutta vuokratyöntekijää töihin. Rekrytoija pystyy oppaan avulla käymään selkeästi ja tarkasti kaikki oleellinen asia perehdytyksestä läpi yhdessä vuokratyöntekijän kanssa. Koska rekrytoija saattaa saman työpäivän aikana solmia työsuhteita eri käyttäjäyrityksissä aloittavien vuokratyöntekijöiden kanssa, auttaa opas muistamaan juuri kyseisen käyttäjäyrityksen perehdytykseen liittyvät asiat. Oppaan avulla rekrytoijalta ei jää kertomatta tärkeitä asioita valmistautessaan vuokratyöntekijää siirtymään käyttäjäyritykseen työskentelemään. Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen rekrytoija kertoo, että opas on toteutettu ajatellen rekrytoijaa ja vuokratyöntekijää. Vuokratyösuhteen alussa on paljon asioita, lippuja ja lappuja, joita vuokratyöntekijä käy läpi rekrytoijan kanssa. Tässä vaiheessa aloittava vuokratyöntekijä saattaa olla hyvin sekaisin kaikesta uudesta tiedosta. Tämän vuoksi perehdytysopas sai kiitosta sen selkeästä ja lyhyestä ilmeestä sekä siitä, että sen voi antaa sekä paperisena että sähköisenä vuokratyöntekijän mukaan. Oppaassa on tuotu rekrytoijan näkökulmasta kaikki oleellinen asia läpi helposti kerrottuna.

Perehdytysopas oli tarkoitus tehdä vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen ja käyttäjäyrityksen pääkaupunkiseudulla toimivien yksikköjen väliseksi. Koska molemmat yritykset ovat valtakunnallisia ja heillä on valtakunnallinen yhteistyösopimus, otettiin perehdytysopas palvelunohjaajan toiveesta siitä saadun hyödyn vuoksi käyttöön kaikissa yksiköissä Suomessa. Palvelunohjaaja kysyi opinnäytetyön tekijältä lupaa käyttää perehdytysopasta kaikkien yksikköjen välillä Suomessa. Lupa myönnettiin, ja nyt kolmen kuukauden käytön jälkeen perehdytysopas on käyty läpi noin 20 uuden vuokratyösuhteen aloittaneen työntekijän kanssa. Lisäksi se on lähetetty sähköisenä noin 50:lle jo vuokratyösuhteessa olevalle. Valtakunnallisen jakelun ansiosta perehdytysoppaan hyöty ja käyttäjämäärä ovat tulleet moninkertaistumaan sen alkuperäisestä käyttäjämäärästä.

LÄHTEET

Hyvä perehdytys -opas 2007. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä - OR-BITS. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Viitattu 12.2.2018 http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/Hyv%C3%A4%20perehdytys_OR-BITS.pdf.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Oy Edita Ab

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Koivula, U-M., Suihko, K. & Tyrväinen, J. 2003. Mission: possible. Opas opinäytetyön tekijälle. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro 1.

Koskela, A. 2018. HR-Palvelut. Vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen myyntipäällikön haastattelu 9.2.2018.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Padavic, I. 2005. Laboring Under Uncertainty: Identity Renegotiation among Contingent Workers. *Symbolic Interaction Winter*, Vol. 28, Issue 1, 111–134.

Slattery, J. P., Selvarajan, T. T. & Anderson, J. E. 2008. The Influences of New Employee Development Practices upon Role Stressors and Work-Related Attitudes of Temporary Employees. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, Issue 12, 2268–2293.

Talouselämä 2013. Uuden työntekijän perehdytys – näin se käy. Viitattu 12.2.2018 <https://www.talouselama.fi/uutiset/uuden-tyontekijan-perehdytys-nain-se-kay/ddc8d567-832e-3916-b355-e1a83743a91c>

Työturvallisuuskeskus 2018. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 12.2.2018 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinäytetyö. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Perehdytysopas käyttäjärytyksessä työskentelyyn

Liite 1. Perehdytysopas käyttäjäyrityksessä työskentelyyn 1(4)



PEREHDYTY SOPAS
KÄYTTÄJÄYRITYKSESSÄ
TYÖSKENTELYYN

2018

TERVETULO A TÖIHIN

VUOKRATYÖNTEKIJÄ

Liite 1. Perekdytysopas käyttäjäyrityksessä työskentelyyn 2(4)

1. Työaika

- Työaika alkaa, kun olet työpisteessä työvaatteet vaihdettuna. Työaika päättyy, kun työvälineesi on huollettu. Vaatteiden vaihto tapahtuu työajan ulkopuolella.

2. Tuntikirjaus

- Työaika pyöristetään lähimpään puoleen tuntiin. Työntekijät täyttävät tuntikirjaukseen työkohteen tarkan osoitteen, lähete numeron (työmaakohtainen), selvitys mitä työmaalla on tehty ja mitä välineitä, aineita, tarvikkeita käytetty (esim. Fairy 1,5 litraa). Jos käyt usealla työmaalla, ne erotetaan pilkulla. Tuntikirjauksiin on erillinen liite, jossa tarkempi ohjeistus.

3. Toimitettavat dokumentit

- Työntekijällä on velvollisuus toimittaa työnantajalle työskentelyyn vaadittavat dokumentit (esim. työturvallisuuskortti, työlupa, oleskelulupa ja vii- sumi) työsuhteen alkaessa ja aina, kun dokumentteihin tulee muutoksia työsuhteen aikana. Nämä dokumentit tarkistetaan ja kopioidaan jo työhaastattelussa.

4. Varoitus

- Mikäli työntekijä rikkoo annettuja ohjeita, on rikkomukseen puututtava ensin varoituksella, joka annetaan kirjallisella varoituslomakkeella. Varoituk- sen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menette- lynsä. Mikäli menettely toistuu tai jatkuu, työnantaja voi päättää työsuhteen. Yksi usi varoitus samasta syystä on riittävä. Työnantaja voi päättää työsuhteen myös ilman varoitusmenettelyä työsopimuslain edellytysten täyttä- essä.

5. Työaika liikkuminen

- Työskentelyn ja liikkumisen tulee tapahtua sovitulla työalueella sekä sovi- tuissa taukopaikoissa.

6. Poissaolot

- Sairastuessa asiasta ilmoitetaan välittömästi soittamalla käyttäjäyrityksen esimiehelle sekä työnantajalle. Samalla ilmoitetaan poissaolon pituus (teks- tiviesti ei kelpaa). Jos et saa yhteyttä esimieheen, ilmoita sairastumisesta yk- sikönpäällikölle.

7. Työvaatetus ja -välineet

- Työntekijän on käytettävä työkohteessa asianmukaisia työvaatteita ja hä- nellä on oltava kuvallinen henkilökortti mukana kohteessa (henkilökortin saat työnantajalta). Työntekijän on käytettävä työssä siistejä vaatteita ja niissä ei saa näkyä muiden yrityksen logoja. Jos työntekijällä ei ole omia työ- vaatteita, työnantaja lainaa työntekijälle työvaatteet. Jos työntekijä huomaa laitteissa, koneissa tai työvälineissä vian on hänen velvollisuus ilmoittaa siitä välittömästi esimiehelle. Viallista laitetta ei saa käyttää ja siihen on lai- tettava selkeä viesti käyttökiellosta.

Liite 1. Perehdytysopas käyttäjäryityksessä työskentelyyn 3(4)**8. Käyttäjäryityksen omaisuus**

- Mihinkään käyttäjäryityksen omaisuuteen, joka ei liity tehtävään työhön, ei kosketa. Tämä koskee myös roskeen heitettyjä tuotteita (esim. elintarvikkeet, poistetut/hävitettäväksi tarkoitetut tuotteet, tyhjät pullot). Jos työskennellessä aiheutuu vahinkoja asiakkaan omaisuudelle, tulee siitä ilmoittaa esimiehelle välittömästi. Käyttäjäryityksen tiloihin tai työajoneuvoihin ei saa päästää ketään ulkopuolista. Kuvaaminen käyttäjäryityksen tiloissa on kielletty (ei koske sellaista työtä jossa on erikseen käsketty kuvaamaan, tällaisia ovat esim. irtaimiston luettelointi/kuvaus).

9. Tapaturmat ja vahingot sekä läheltä piti -tilanteet

- Jokaisen lakisääteinen velvollisuus on työskennellä turvallisesti annettujen ohjeiden mukaisesti ja käyttää työtehtävään määrättyjä suojaimia. Jokaisella on myös velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuutta vaarantavista seikoista, jotta pystyisimme jo ennakkoon välttämään sekä vaaratilanteet että tapaturmat. Kaikki työntekijät on vakuutettu työtapaturmien varalta. Myös työmatkalla sattuvat tapaturmat kuuluvat vakuutuksemme piiriin. Työtapaturman tapahtuessa on työntekijän välittömästi ilmoitettava tapaturmasta käyttäjäryityksen esimiehelle sekä työnantajalle ja hakeuduttava tarvittaessa lääkärin hoitoon.

10. Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus sekä esimiesten yhteistiedot

- Työntekijä sitoutuu pitämään salassa ja olemaan käyttämättä omaksi hyödyksi/toisen hyödyksi kaikki työsuhteen aikana työnantajalta tai käyttäjäryitykseltä saamansa tiedot, tämä koskee myös itse havaitsemiaan asioita (esim. asiakaskohteessa).

Olen lukenut ja ymmärtänyt yllä olevan ohjeistuksen

Pvm & perehdyttäjän nimi _____

Pvm & perehdytettävän nimi _____

Liite 1. Perehdytysopas käyttäjäryityksessä työskentelyyn 4(4)

TuntikirjausohjeistusKirjoita aina tuntikirjaukseen:• **Työaika:**

Puolen tunnin tarkkuudella, pyöristetään lähimpään tasatuntiin.
Työaika 7,50 tuntia + ruokatunti 30 minuuttia.

• **Työkohteen täydellinen osoite:**

Osoite + paikkakunta

• **Lähetenumero:**

Työmaakohtainen (viisinumeroinen), saat sen työnjohtajalta.

• **Työn selvitys:**

Mitä työmaalla teit, ei riitä pelkkä ”purkutyöt”.

Mikäli käytät työkohteessa työkaluja, hallilta otettuja tarvikkeita/käynyt kaupassa, vienyt jätteitä sorttiasemalle/hallille tms... Nämä kirjattava tuntilapulle kohdistuen kyseiseen työmaahan.

• **Työkohteet eriteltyinä:**

Mikäli vaihdat kesken työpäivän työmaata, tee siitä aina uusi tuntikirjaus edellä mainituin ohjein.

Esim. 1

8.1.2018 klo 7:00 – 12:00 Heidehofintie 4, Vantaa, 51230: kylpyhuoneen piikkkaus

8.1.2018 klo 12:30 – 15:00 Rantakatu 3, Järvenpää, 45123: palokohteen pintojen siivoustyöt, 1 pr hanskat, 1l desinfiointiaine, 1 kpl vesi-imuri

Työaika: 7,5 h

Esim. 2

9.1.2018 klo 8:00 – 14:00 Kärjäkatu 7 B 101, Riihimäki, 41523: irtaimiston siirtoa ja poisvientiä, irtaimiston puhdistusta

Työaika: 5,5 h

Lisäksi tuntikirjaus tulee olla merkittynä 2 päivän sisällä tehdystä työpäivästä. Ruokatunti ei saa olla työajan ensimmäisellä eikä viimeisellä tunnilla.