


KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Konetekniikka

Maria Hiltunen

YLEISPEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö

Joulukuu 2019

 <b>Karelia</b> AMMATTIKORKEAKOULU	<b>OPINNÄYTETYÖ</b> <b>Joulukuu 2019</b> <b>Konetekniikka</b>  Tikkarinne 9 80200 JOENSUU +358 13 260 600	
Tekijä(t) Maria Hiltunen		
Nimeke Yleisperehdytyksen kehittäminen  Toimeksiantaja Suomen Levyprofiili Oy		
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Opinnäytetyöni aiheena on yleisperehdytyksen kehittäminen. Toimeksiantajana on Suomen Levyprofiili Oy. Suomen Levyprofiili Oy:n toimintaa on kehitetty viime vuosina lattiatasolta lähtien, eikä perehdytys näin ollen vastaa enää nykyisiä käytäntöjä. Opinnäytetyön tavoitteena on päivittää yrityksen perehdytys nykypäivään ja kaiken toiminnan pohjaksi.</p> <p>Teoriaosuudessa käsitellään perehdytystä käsitteenä, sekä siihen liittyviä lainsäädäntöjä. Lisäksi tarkastelen perehdytyksen hyötyjä eri näkökulmista. Syvennyn perehdytyksen suunnitteluun ja kehittämiseen, sekä sivuan myös työnopastusta käsitteenä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusosuudessa selvitetään perehdytyksen nykytilaa kyselyiden avulla. Kyselyiden perusteella arvioin perehdytyksen kehitystarpeet, joiden avulla lähdän kehittämään perehdytystä parempaan suuntaan. Erityisesti huomio kiinnittyy työturvallisuuteen.</p> <p>Perehdytysmateriaalin kehittämiseen kuuluu materiaalien päivittämistä, selkeyttämistä ja täydentämistä. Tuloksena Suomen Levyprofiili Oy:n perehdytysmateriaali tulee paremmin vastaamaan nykyajan työntekoa ja työympäristöjä sekä yrityksen nykyisiä käytäntöjä ja arvoja. Materiaali päivitetään selkeämmäksi ja toimivammaksi kokonaisuudeksi, joka tukee paremmin työntekoa.</p> <p>Jatkotoimenpiteenä uusi perehdytys tullaan ottamaan käyttöön koko yrityksessä ja myös vanhat työntekijät uudelleenperehdytetään. Työnjohto uudistaa jokaisen työpisteen oman perehdytyksen. Perehdytystä ei tulisi myöskään jättää vain tähän yhteen kertaan, vaan sitä tulisi kerrata sykleittäin. Lisäksi perehdytystä tulisi päivittää aina tarpeen mukaan ja tarkkailla sen sopivuutta yrityksen käytäntöihin.</p>		
Kieli  suomi	Sivuja 40 Liitteet 4 Liitesivumäärä 18	
<b>Asiasanat</b>  konetekniikka, perehdytys, yleisperehdytys, työturvallisuus, työnohjaus, perehdytys suunnitelma		



**THESIS**  
**December 2019**  
**Mechanical Engineering**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600

Author (s)  
Maria Hiltunen

Title  
Overall induction's renewal

Commissioned by  
Suomen Levyprofiili Oy

**Abstract**

The subject for this thesis was given by Suomen Levyprofiili Oy. The subject is to renew the overall induction. Suomen Levyprofiili Oy has renewed their operations during the last years all the way from the basics, and the induction doesn't describe the practice anymore. The main goal of this theses is to bring the company's induction to the present and as a basis for all practices.

The theoretical part deals with the concept of induction and related legislation. In addition, I take a look at the benefits of the orientation from different angles. I concentrate on planning and renewing orientation and touch on work guidance as a concept.

In the research part I study the current state of the induction with a survey. Leaning on the survey I estimate the needs for renewal of the induction. This helps me to develop induction for the better. I pay particular attention for workplace safety.

Development of the induction materials includes updating, clarifying and complementing of the materials. As a result, Suomen Levyprofiili Oy's induction materials will better respond to the modern ways of working and work environments together with the company's modern practice and values. Material will be updated to become clearer and more functional as a whole, which supports better the everyday working.

As a further action new induction will be taken for use in the whole company and the old employees will be re-orientated. Also, every workstation will get a renewed induction. Induction should not be just this one time but iterated on cycles. Furthermore, induction should be updated whenever needed and monitor it's match with company policies.

Language

Finnish

Pages 40

Appendices 4

Pages of Appendices 18

**Keywords**

mechanical engineering, induction, overall induction, workplace safety, work guidance, induction plan

## Sisältö

1	Johdanto .....	6
1.1	Organisaatio .....	7
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus .....	8
1.3	Keskeiset käsitteet .....	8
2	Perehdytys .....	9
2.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö .....	11
2.1.1	Työturvallisuuslaki .....	11
2.1.2	Työsopimuslaki .....	12
2.1.3	Yhteistoimintalaki .....	13
2.1.4	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta <b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>	
2.1.5	Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta .....	13
2.1.6	Laki nuorista työntekijöistä .....	13
2.1.7	Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä .....	14
2.2	Perehdytyksen hyödyt .....	14
2.2.1	Henkilöstön johtaminen .....	15
2.2.2	Yrityksen tulos .....	15
2.2.3	Työhyvinvointi .....	16
2.2.4	Yrityskuva .....	17
2.3	Perehdytyksen suunnittelu .....	18
2.4	Perehdytyksen kehittäminen .....	19
3	Työnopastus .....	20
4	Perehdytyksen nykytila .....	21
4.1	Perehdytysoppaat .....	21
4.1.1	Tervetuloa taloon! .....	21
4.1.2	Turvallisuusperehdytys .....	22
4.2	Perehdytyksen tarkistuslista .....	23
4.3	Työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkemys perehdytyksestä .....	23
5	Tavoitteet .....	25
6	Toimenpiteet ja toteutus .....	26
6.1	Uudistamistarpeen kartoittaminen .....	26
6.2	Perehdytyksen rakenteen uudistaminen .....	27
6.3	Tervetuloa taloon! -materiaali .....	28
6.4	Töissä Levyprofiililla -materiaali .....	29
6.5	Turvallisuusohjeet .....	33
6.6	Perehdytyksen tarkistuslista .....	36
7	Pohdinta .....	37
	Lähteet .....	39

## Liitteet

Liite 1	Kysely työntekijöille
Liite 2	Kysely työnjohdolle
Liite 3	Kyselyjen tuloksia
Liite 4	Perehdytyksen tarkistuslista

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on perehdytys suunnitelman kehittäminen Suomen Levyprofiili Oy:lle. Organisaatiolla on jo olemassa oleva perehdytysmateriaali, mutta se on liian yleispätevä, eikä se ohjaa tarpeeksi työntekijän toimintaa. Materiaali on monelta osin vanhentunut. Suomen Levyprofiili Oy:llä on uudistettu perustason toimintaa jo useiden vuosien ajan, ja myös perehdytysmateriaali pitäisi saada mukaan kehitykseen. Myös vanhat työntekijät perehdytettäisiin uudelleen päivitetyn suunnitelman mukaisesti.

Olen opintojeni alusta asti ollut kiinnostunut tuotannon kehittämisestä ja erityisesti työturvallisuudesta ja sen kehittämisestä. Opinnäytetyössäni pääsen perehtymään syvemmin juuri näihin osa-alueisiin. Opinnäytetyössäni tulen oppimaan lisää alaani liittyvistä lainsäädännöistä sekä standardeista. Tulen laajentamaan tietämystäni työturvallisuudesta ja sen parantamisesta sekä kemikaaleista ja niihin liittyvistä turvallisuusseikoista. Tehdessäni materiaalia koko tehtaalte tulen hahmottamaan tuotantokokonaisuuksia ja -linjastoja entistä paremmin. Tulen huomioimaan työvaiheiden kytkeytymistä toisiinsa laajasti käytännön tasolla. Yksi opintojemme keskeisiä sisältöjä on erilainen kirjallinen viestintä sekä raportointi, kuten työohjeiden laatiminen. Opinnäytetyössäni pääsen tekemään juuri tätä, ja uskon siitä olevan huomattavasti hyötyä tulevaisuudessa.

Tietyn työpisteen ohjeiden laatiminen rajaisi oppimistani mielestäni liikaa. Juurikin yleisperehdytysohjeiden laatiminen on aiheena hyvin kattava. Yleisperehdytys sisältää yrityksestä ja jopa alasta huolimatta yleensä samoja asioita, kuten organisaation historiaa ja perustietoja, työturvallisuutta, työpukeutumista, työaikoja ja terveydenhuoltoa.

## 1.1 Organisaatio

Toimeksiannon tälle opinnäytetyölle antoi joensuulainen Suomen Levyprofiili Oy. Suomen Levyprofiili Oy on perustettu vuonna 1998 ja noussut nopeasti merkittäväksi ohutlevyrakenteiden valmistajaksi Suomessa. Suomen Levyprofiili Oy työllistää noin 150 henkilöä yrityksen sisällä ja heidän yhteistyökumppaniensa palveluksessa. Yrityksen liikevaihto vuonna 2018 oli 15,1 miljoonaa euroa. [1, 2.]

Suomen Levyprofiili Oy:llä valmistetaan erilaisia ohutlevyrakenteita ja niiden kokoonpanoja. Työvaiheita ovat suunnittelu, laserleikkaus, särmäys, hitsaus, märkä- ja jauhemaalauk sekä kokoonpano (kuva 1). Heidän tuotantoprosessinsa on rakennettu Lean-oppien mukaisesti, mikä mahdollistaa nopean tuotannon läpimenon kustannustehokkaasti. Suomen Levyprofiili Oy toimii sopimusvalmistajana useille kansainvälisille kone- ja laitevalmistajille, kuten John Deere, Sandvik ja Agco. [1.]



Kuva 1: Suomen Levyprofiili Oy:n tuotantoprosessi [1]

Suomen Levyprofiili Oy osallistuu tiiviisti asiakkaidensa tuotekehitystyöhön ja tuo asiakkaidensa käyttöön heidän valmistusteknisen osaamisensa jo suunnitteluvaiheessa. He auttavat asiakkaitaan kustannustehokkaiden ja laadukkaiden ratkaisujen löytämisessä. Tuotannon etenemistä seurataan toiminnanohjaus-järjestelmien kautta ja heillä on käytössään mobiiliteknologiaa, joka mahdollistaa reaaliaikaisen tiedon päätöksien tueksi. Näin saadaan poistettua merkittävästi inhimillisten virheiden mahdollisuutta ja tehostettua laadunvalvontaa. [1.]

Suomen Levyprofiili Oy:n periaatteisiin kuuluu jatkuva parantaminen. He arvioivat toimintaansa säännöllisesti ja kehittävät sitä saamansa palautteen pohjalta. Henkilökunnan jatkuva koulutus takaa yrityksen kyvyn valmistaa korkealaatuisia tuotteita ja siksi myös perehdytyksen kehittäminen sopii hyvin Suomen Levyprofiili Oy:n arvoihin ja tavoitteisiin juuri nyt. [1.]

## **1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja raja**

Suomen Levyprofiili Oy:n perustason toimintaa on uudistettu jo useiden vuosien ajan, ja myös perehdytys tulisi standardisoida, yhtenäistää ja selkeyttää. Opinnäytetyön tavoitteena on saada perehdytysmateriaali ja sen mukainen toiminta osaksi toimintaa ja työnteon pohjaksi Suomen Levyprofiili Oy:llä. Uudella materiaalilla pyrittäisiin lisäämään työturvallisuutta ja samaan laadunvalvontaa paremmin osaksi jokaista työvaihetta. Uudistetusta perehdytysmateriaalista tulisi selkeä toimintarunko työnteokemiselle ja yleiselle asiointille ja se toisi paremmin esille yrityksen toimintatapoja.

Aihe rajautui yrityksen yleisperehdytyksen kehittämiseen. Yleisperehdytys on sopivan laaja kokonaisuus, joka on helppo pitää hallinnassa. Jos opinnäytetyö ulottuisi myös jokaisen työpisteen uudistamiseen, tulisi työstä aivan liian laaja ja suuritöinen. Koin kuitenkin, että yleisperehdytyksen uudistamisesta olisi oppimiseni kannalta enemmän hyötyä kuin yksittäisen työpisteen perehdytyksen uudistamisesta. Yksittäisen työpisteen perehdytyksen uudistamisessa oppisin juuri sen työvaiheen paremmin, mutta kokonaiskuvan hallitseminen jäisi pois. Yleisperehdytysmateriaalin uudistaminen olisi myös tulevaisuuden kannalta kannattava valinta, sillä jokaisessa yrityksessä, jopa jokaisella alalla, yleisperehdytys on melko samanlainen.

## **1.3 Keskeiset käsitteet**



**Perehdytys** on kokonaisuus toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen ihmiset, tietää oman työnsä odotukset ja vastuut ja oppii omat työtehtävänsä ja niihin liittyvät turvallisuusseikat. [3.]

**Yleisperehdytys** tässä opinnäytetyössä tarkoittaa niitä perehdytettäviä asioita, jotka liittyvät yleisesti organisaatioon ja siellä työskentelyyn, pois lukien omassa työvaiheessa toimimisen.

**Työnopastus** sisältää kaiken sen opastuksen, joka kuuluu itse työn tekemisen valmiuksiin, kuten työkokonaisuudet, työn vaiheet ja osat sekä työssä vaadittavat tiedot, taidot ja osaaminen. [3; 4.]

**Yrityskuva** tarkoittaa mielikuvaa, joka ihmisillä on jostakin yrityksestä. Yrityskuvaan vaikuttavat ihmisten omat kokemukset ja toisilta kuullut kertomukset. [3.]

**Työhyvinvointi** tarkoittaa, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Silloin työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, ja sitä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. [5.]

**Työturvallisuus** on ympäristön, yhteisön ja johtamisen luoma kokonaisuus, jossa ennakoidaan vaaratilanteita ja työkykyä haittaavia tekijöitä, sekä estetään vahinkojen syntymistä. [6.]

**Standardisointi** on yhteisten toimintatapojen laatimista ja kirjaamista. [7.]

## 2 Perehdytys

”Perehdyttäminen on aina prosessi, joka alkaa ensimmäisistä kontakteista tulokkaan ja organisaation välillä”, toteavat Eija Kjelin ja Pia-Christina Kuusisto kirjassaan Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Työturvallisuuskeskuksen mukaan ”perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen

liittyvät odotukset”. Perehdyttämisen tarkoitus on antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja -tehtävissään oikealla, turvallisella tavalla. Perehdytys pitäisi järjestää aina, kun uusi työntekijä tulee taloon. Uusi työntekijä tulisi perehdyttää niin omiin työtehtäviinsä kuin myös yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin. Perehdytyksen tavoitteena on antaa työntekijälle ohjausta omiin työtehtäviinsä ja -välineisiinsä sekä työturvallisuuteen. Lisäksi työntekijä tulisi perehdyttää työpaikan toimintaan yleisellä tasolla sekä työsuhteisiin liittyviin asioihin, kuten työaika, koeaika, työterveyshuolto ja palkka. Niin kuin uusi tekijä, myös jo talossa pidempään ollut työntekijä tulee perehdyttää aina, kun hänen työtehtävänsä vaihtuvat tai laitteet, koneet ja aineet muuttuvat. Kun toiminta muuttuu, tulee myös perehdytyksen muuttua. Työntekijä tulisi perehdyttää aina, kun aiemmassa perehdytyksessä tai laadussa havaitaan puutteita tai työskentelyssä virheellistä toimintaa. Myös tavanomaisesta poikkeava tilanne tulee aina perehdyttää erikseen. [8; 9; 3]

Perehdytystä tarvitaan siis jatkuvasti useista eri syistä. Sen tulisi olla työnteon pohja, turvallisuuden ohjenuora ja yhtenäisyyden mahdollistaja. Perehdytys tulisi aina suunnitella ja toteuttaa tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän henkilön mukaan. Tulisi muistaa, että perehdytystä ei tehdä vain, kun uusi työntekijä tulee taloon. Usein työelämässä uudet ohjelmistot, laitteet ja tavat opetellaan työn ohella ilman kunnollista perehdytystä. Oman kokemukseni mukaan tämä vain venyttää uuden asian oppimista. Kyseisen toimintamallin sijaan tulisi järjestää suunniteltu perehdytys aina, kun käyttöön otetaan uusi laite, ohjelmisto tai toimintatapa.

Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan riippumatta työpaikan koosta tai toimialasta. Puutteellinen perehdytys on yleinen tapaturmasyys ja kunnollinen perehdytys onkin osa ennakoivaa työturvallisuustoimintaa. Hyvin järjestetty ja toteutettu perehdytys parantaa työn laatua, työturvallisuutta, tehokkuutta, tietoisuutta ja yhdenmukaisuutta. Erilaiset suunnitelmat, ohjeet ja kuvaukset ovat hyvä tuki perehdytykselle. Siksi työpaikan perehdytysmateriaaliin kannattaa panostaa. Hyvään perehdyttämiseen kuuluu myös henkilöstön edustajien, kuten luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja yhteistoiminta-

edustajan esitteleminen. Perehdyttämisen ja työnopastuksen tulee kattaa myös asiakkaan luona tehtävät työt sekä työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät. [9; 10; 11]

## **2.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö**

Perehdyttäminen ei ole vain suositus työturvallisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi, vaan kyseessä on jokaisen työnantajan laissa määrätty velvollisuus. Perehdyttämistä suoraan tai ohimennen käsitteleviä lainsäädäntöjä ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, yhteistoimintalaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, valtioneuvoston asetus pelastustoimesta, laki nuorista työntekijöistä sekä valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Lisäksi paikalliset sopimukset ja näin ollen myös työehtosopimuslaki voivat vaikuttaa työpaikan perehdytykseen ja siihen liittyviin vaatimuksiin.

### **2.1.1 Työturvallisuuslaki**

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava, että

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
  - 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
  - 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
  - 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.
- [12.]

Työturvallisuuslaissa myös mainitaan, että ”valtionneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta”. Valtioneuvosto on mm. antanut erillisen asetuksen nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä sekä rakennustyötä tekevän sukeltajan pätevyydestä ja turvallisuussuunnitelmasta. [12.]

### **2.1.2 Työsopimuslaki**

Perehdytyksessä tulisi aina käydä läpi työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Työsopimuslain 3 luvun 1 § mukaan työntekijän tulee yleisen velvollisuutensa vuoksi tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta. Perehdytys on yksi näistä määräyksistä, jotka mahdollistavat työn suorittamisen. [13.]

Työsopimuslaissa määrätään yleisvelvoitteessa työnantajan vastuu huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös silloin, kun yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Lisäksi työsopimuslaissa erikseen määrätään, että ”työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ([738/2002](#)) säädetään”. [13.]

Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee kaikin mahdollisin tavoin edistää suhteitaan sekä työntekijöihin että työntekijöiden keskinäisiä suhteita, jolloin uuden työntekijän perehdyttäminen työyhteisöön korostuu. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. [13.]

### **2.1.3 Yhteistoimintalaki ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta**

Yhteistoimintalain 15 § määrää, että yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. [14.]

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määrittää, että ”työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt”. [15.]

### **2.1.4 Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta**

Valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta määrätään, että ”pelastussuunnitelma on pidettävä ajan tasalla ja siitä on tiedotettava tarvittavalla tavalla asianomaisen rakennuksen tai muun kohteen asukkaille ja työntekijöille sekä muille, joiden on osallistuttava pelastussuunnitelman toimeenpanoon”. Asetuksen määräyksen mukaan työntekijät tulee siis perehdyttää pelastussuunnitelman mukaisesti. [16.]

### **2.1.5 Laki nuorista työntekijöistä**

Laki nuorista työntekijöistä määrää, että työnantajan on huolehdittava, että nuoren työntekijän on saatava opetusta ja ohjausta työhönsä, jos hänellä ei ole

työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta. Lisäksi hänen tulee saada työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille. [17.]

### **2.1.6 Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä**

Valtioneuvoston asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä määrätään, että kyseisessä asetuksessa tarkoitettua työtä tekevä nuori työntekijä on nimenomaan tarpeellisella tavalla ja laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä:

- 1) työpaikan olosuhteisiin, työn turvalliseen tekemiseen ja siihen mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan;
- 2) koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin työmenetelmiin;
- 3) turvallisiin menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan ennakoitavissa olevissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioittuessa; sekä
- 4) käytettävien koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettaviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin.

Asetus määrittää, että ennen uuden työvaiheen aloittamista on varmistuttava, että nuori työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin. On myös oltava varmaa, että työntekijä osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Myös työn kuluessa on kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän ohjaukseen ja valvontaan. [18.]

## **2.2 Perehdytyksen hyödyt**

Perehdytyksen hyödyt näkyvät yksittäisen työntekijän hyvinvoinnista aina organisaation tulokseen saakka. Laadukkaasta perehdytyksestä hyötyy niin perehdytettävä, työkaverit, työyhteisö ja esimies kuin myös yritys itse. Perehdytykseen satsaaminen onkin järkevä sijoituskohde myös yrityksen talouden näkökulmasta. Perehdyttämisen konkreettisin ja välittömin hyöty näkyy yrityksen sisällä, mutta sillä on vaikutusta myös ulospäin nimittäin organisaation yrityskuvaan. [19; 3.]

### **2.2.1 Henkilöstön johtaminen**

Perehdytys helpottaa henkilöstön johtamista. Sen avulla tulokas opitaan tuntemaan paremmin ja roolit selkeytyvät. Toimiva perehdytys lisää luottamusta, jolloin vuorovaikutus ja tiedon jakaminen helpottuvat. Näin ollen myös työongelmien ratkaisu helpottuu ja esimiehen aikaa säästyy vastaisuudessa. Perehdytys luo perustan hyvälle yhteishengelle ja yhteistyölle. Luotettavalle ja tutulle esimiehelle uskalletaan tulla puhumaan työpaikan ongelmista, kehitysideoista ja omasta jaksamisesta. Esimies pysyy paremmin perillä henkilöstön voinnista. [19; 8.]

### **2.2.2 Yrityksen tulos**

Laadukkaan perehdytyksen myötä yrityksen tulos paranee. Työntekijät oppivat työtehtävänsä tehokkaammin ja nopeammin, jonka seurauksena laatu sekä työn tehokkuus paranevat. Kunnollisen perehdytyksen ansiosta myös virheet vähenevät. Kun työntekijä oppii tehtävänsä heti oikein, hän osaa käyttää raaka-aineita ja tarvikkeita järkevästi. Näin ollen hävikki vähenee. Heikko perehdytys voi lisätä kustannuksia mm. sekaannusten ja virheiden selvittämisessä ja korjaamisessa, tapaturmissa ja niiden hoitamisessa, hävikissä, henkilöstön vaihtuvuudessa sekä sairaspöissaoloissa. Heikosti perehdytetyn tulokkaan

tietämättömyys tai osaamattomuus voi johtaa jopa asiakassuhteiden katkeamiseen. [20; 3.]

Hyvin järjestetyn perehdytyksen mahdollistama yhtenäisyys helpottaa ristiin-koulutusta ja lisää moniosaamista. Myös työtapaturmien määrän väheneminen parantaa yrityksen tulosta. Kun perehdytys on kunnossa, päästään helpommin asetettuihin tavoitteisiin ja aikaa säästyy. Kunnollinen perehdytys lisää työntekijöiden motivaatiota ja myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan, mikä puolestaan parantaa sitoutumista ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. [20; 3; 19.]

Yhdysvaltalainen pedagogi Donald Kirkpatrick on jo vuonna 1969 esittänyt koulutuksen vaikuttavuusluokittelua, jonka mukaan koulutuksen, myös henkilöstökoulutuksen, vaikutukset jakaantuvat neljään osaan:

1. koulutettavien välittömät reaktiot
2. koulutuksen ansiosta tapahtuva oppiminen
3. koulutuksesta aiheutunut työkäyttäytymisen muuttuminen
4. työkäyttäytymisen muutoksen vaikutukset organisaation taloudelliseen tulokseen.

Näiden vaikutusten myötä perehdytyksen hyödyt tulevat näkyviin myös yrityksen tuloksessa. [21.]

### **2.2.3 Työhyvinvointi**

Perehdytyksellä on merkittävä vaikutus yksilön ja työyhteisön hyvinvointiin. Perehdytys parantaa työyhteisön toimintaa ja helpottaa sopeutumista. Kun työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä, hänen jaksamisensa lisääntyy. Perehdytys vahvistaa ja selkeyttää yksilön ammatti-identiteettiä ja mahdollistaa hänen



kykyjensä ja osaamisensa esille pääsemistä sekä kehittää ammattitaitoa. Hyvin toteutettu perehdytys auttaa vähentämään epävarmuutta ja sen aiheuttamaa jännitystä. Mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan säilyvät ja pääsevät kasvamaan. [22; 18.]

Puutteet työnopastuksessa ovat yleinen tapaturman syy [9.]. Tapaturma-  
vakuutuskeskuksen tekemän katsauksen perusteella puutteellinen perehdytys vaikuttaa vaarallisten työmenetelmien käyttöön ja niiden siirtymiseen työntekijältä toiselle ja näin ollen myötävaikuttaa tapaturmien syntyä. Perehdytyksen puutteellisuus on ollut usein seurausta puutteellisesta vaarojen arvioinnista. [23.]

Työsuojeluhallinnon mukaan hyvin järjestetyn perehdytyksen avulla nuori työntekijä oppisi työtehtävänsä nopeammin sekä virheet, tapaturmat ja onnettomuudet vähenisivät. Riittävä perehdytys myös vähentää nuoren työntekijän stressiä ja auttaa pääsemään osaksi työyhteisöä. Vaikka Työsuojeluhallinto viittaa tekstissään vain nuoriin työntekijöihin, pätevät samat hyödyt jokaiseen uuteen työntekijään. [24.]

Perehdytyksissä usein painotetaan työntekijän vastuita ja velvollisuuksia työnantajaa kohtaan, mutta niiden lisäksi perehdytyksessä tulisi painottaa myös työntekijän oikeuksia. Työntekijällä on mm. oikeus kieltäytyä työstä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Näin voi olla esimerkiksi, jos työntekijä ei ole saanut riittävää perehdytystä työhön tai työssä käytettäviin laitteisiin. [12.]

#### **2.2.4 Yrityskuva**

Yrityskuvaan vaikuttaa niin omat kuin muilta kuullut kokemukset. Henkilölle muodostunut mielikuva yrityksestä vaikuttaa siihen, haluaako hän esimerkiksi

hakea töihin kyseiseen yritykseen. Negatiivinen yrityskuva voi siis poissulkea päteviä työntekijöitä ja heidän tuntemiaan muita päteviä henkilöitä. Perehdytys on yksi yrityskuvan luojusta. Hyvin hoidettu perehdytys parantaa yrityskuvaa, kun taas puolestaan huonosti hoidettu perehdytys heikentää sitä. Näin ollen perehdytys voi vaikuttaa yrityksen imagoon nyt ja tulevaisuudessa. [3.]

Organisaation yrityskuvaan vaikuttaa myös asiakkaan kokema laatu ja luotettavuus. Perehdytys vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä puolestaan parantaa työn tehokkuutta ja laatua. Työntekijöiden keskinäinen yhteistyö sekä työntekijöiden ja työnjohdon välinen luottamus lisääntyvät, ja virheet ja väärinkäsitykset vähenevät. Työnohjaus ja perehdytys vaikuttaa ohjattavan toimintaan sitä parantaen ja laatua kohottaen. Kun nämä asiat ovat kohdallaan, virheiden ja viivästysten määrä vähenee, ja asiakas kokee organisaation luotettavaksi ja laadukkaaksi. [8; 22.]

### **2.3 Perehdytyksen suunnittelu**

Hyvä perehdytys ja opastus vaativat suunnitelmallisuutta. Suunnittelu on sitä, kun asioita pohditaan tietoisesti ja ennalta. Suunnitelmien avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Suunnitelmallisuus luo yhtenäisyyttä ja johdonmukaisuutta. Suunnitelmallisuus lisää tehokkuutta myös henkilöstön kehittämiseen ja perehdyttämiseen. Suunnittelun tulisi sisältää myös perehdyttäjien ja opastajien koulutuksen ja tarvittavat aineistot. [11; 3.]

Kun perehdytystä suunnitellaan, tulisi miettiä kuka opastaa mitäkin, miten ja milloin. Perehdytystä ei tulisi laskea vain yhden henkilön harteille, vaan jakaa tehtävät esimiehen, perehdyttäjän ja työyhteisön välillä. Jokaisella heistä on tärkeä rooli uuden työntekijän perehdyttämisessä. Työnantajalla on vastuu

työntekijän perehdyttämisestä, mutta useimmiten sen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa työntekijän lähin esimies. Tavallisimmin perehdyttämisen suorittavat esimies ja työtoverit yhdessä. Useimmiten tulokkaalle nimetään oma perehdyttäjä työyhteisöstä. Perehdyttäjistä tulee henkilö, jonka puoleen kääntyä tarpeen tullen. [19.]

Perehdytystä suunniteltaessa tulisi miettiä, mitä asioita esitetään ja missä järjestyksessä. Usein perehdytys on selkein aloittaa organisaatiosta, sen historiasta ja arvoista. Nämä asiat auttavat uutta työntekijää pääsemään osaksi työpaikkaa ja tekemään siitä tutumman. Perehdyttämisen tukena olisi hyvä olla perehdytykseen liittyvää kirjallista materiaalia sekä perehdytyksen tarkastuslista. Tarkastuslistan avulla on helppo pitää kirjaa siitä, mitkä asiat on käyty läpi. [19.]

## **2.4 Perehdytyksen kehittäminen**

Perehdyttämisen uudistaminen ja kehittäminen edellyttää tietoa siitä, mikä on sen hetkisen perehdytyksen lähtötilanne. Lähtötilanteen selvittämisessä tulisi aina miettiä, mitkä ovat kehittämistarpeet, -tavoitteet ja -kohteet. Tällä tavoin voidaan kiinnittää huomiota kohtiin, joita tulisi kehittää ja jättää mahdolliset toimivat osiot ennalleen. Helpoiten kehittämisen tarpeet selviää kyselyiden, keskustelujen ja haastattelujen avulla. Kun perehdytystä lähdetään uusimaan, olisi hyvä kuulla niin henkilöstöä, työnopastajia kuin esimiehiäkin. Heidän näkemyksensä perehdytyksestä voi olla hyvinkin erilainen. On hyvä muistaa, että jokaisella on oma näkemyksensä. [3.]

Perehdytyksen kehittäminen voi olla yllättävän haastavaa organisaation sisältä

päin. Tiettyihin toimintatapoihin on usein totuttu niin, ettei niiden huomata olevan väärää, haitallisia, epätehokkaita tai jopa vaarallisia. Tämän takia perehdyttämisen kehittämisessä kannattaisi kuunnella juurikin uusia tulokkaita, jotka toisinaan helpommin huomaavat epäkohtia. Kehittämistarpeita on yleensä useita ja niistä kannattaakin aluksi valita yksi tai kaksi kehitettävää kohdetta. Kun nämä kohteet on saatu kuntoon, on helpompi edetä seuraavaan. [3.]

Perehdyttämisen uudistamistarpeet huomaa parhaiten seurannalla. Perehdytyksen ei tulisi olla vain kerran tapahtuva prosessi, kun uusi työntekijä tulee taloon. Perehdytyksen pitäisi seurata jokaista osana työtä ja siihen tulisi palata aina tarvittaessa. Asioita tulisi kerrata ja uudistaa tarpeen tullen. Kun työtehtävät, toimintatavat tai -ympäristö muuttuvat tulisi myös perehdytyksen muuttua. [3.]

### **3 Työnopastus**

Työnopastus koskee tarvittaessa kaikkia, myös jo pitempään organisaatiossa työskennelleitä henkilöitä. Pirkko Kangas ja Juha Hämäläinen määrittelevät työnopastuksen työpaikalla tehtäväksi, sellaisten tietojen ja taitojen opettamiseksi, jotka liittyvät välittömästi työhön kirjassaan Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Kankaan ja Hämäläisen mukaan työnopastuksessa keskitytään työn tekemisen keskeisiin vaatimuksiin ja niiden oppimiseen. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuten työkokonaisuus, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Kangas ja Hämäläinen painottavat, ettei työnopastus ole irrallinen toimenpide, vaan se kytkeytyy kiinteästi työyhteisöön ja sen toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. [3; 11.]

Työnopastuksen tarkoitus on tukea opastettavaa itsenäiseen ja omatoimiseen

ajatteluun sekä itsenäiseen oppimiseen. Suunnitelmallinen ja hyvin hoidettu työnopastus mahdollistaa työtehtävien oppimisen oikein heti alusta alkaen. Tämä helpottaa myös toisten työtä ja säästää kaikkien aikaa sekä voimia. Työnopastuksen tukena on hyvä käyttää muisti- ja tarkistuslistoja, seuranta- ja arviointikeskusteluja. [3.]

## **4 Perehdytyksen nykytila**

Suomen Levyprofiili Oy:n nykyinen perehdytys on laadultaan vaihteleva ja oppaat eivät tue perehdytystä riittävästi. Perehdytykselle ei ole määrätty tiettyä kesto- ja aikaa, eikä perehdytettävälle henkilölle omaa perehdyttäjää. Tämän takia perehdytyksen laatu vaihtelee. Perehdytysmateriaalit eivät tue yrityksen nykyisiä käytäntöjä, arvoja ja toimintatapoja. Materiaaleista puuttuu tärkeää sisältöä ja osa tiedoista on vanhentunutta.

### **4.1 Perehdytysoppaat**

Suomen Levyprofiili Oy:llä on käytössään kaksi perehdytykseen liittyvää opasta: Tervetuloa taloon! -materiaali ja Turvallisuusohjeita-diaesitys. Perehdytysoppaat ovat liian yleispäteviä, eivätkä juuri kyseiselle yritykselle räätälöityjä. Materiaali on epäselkeä eikä ohjaa riittävästi toimintaa. Oppaista puuttuu selkeä runko, joka tekee niiden läpikäymisestä raskasta. Osa tiedoista on vanhentunutta ja yksittäisten tietojen päivittäminen on tarpeettoman hankalaa. Oppaista puuttuu paljon tärkeää sisältöä, jonka tulisi olla osa perehdytystä. Suomen Levyprofiili Oy:llä ei ole ollenkaan erillistä perehdytysopasta itse yrityksessä työskentelyyn, vaan asiat ovat osa Tervetuloa taloon! -materiaalia.

#### **4.1.1 Tervetuloa taloon!**

Tervetuloa taloon! on yrityksen ainoa yleisperehdytysmateriaali. Se pitää sisällään niin yleiset tiedot organisaatiosta kuin myös siellä työskentelystä. Yleisen tiedon osio on melko laaja, raskas ja joiltain osin vanhentunut. Suomen Levyprofiili Oy:n Tervetuloa taloon! -materiaali ei ohjaa riittävästi työtä ja työpaikan toimintaa. Materiaali ei käsittele riittävästi itse työskentelyä, eli monet asiat jäävät kokonaan läpikäymättä tai oman työpisteen perehdyttäjän vastuulle. Tämä mahdollistaa perehdytyksen laadun vaihtelun ja yhtenäisyyden puuttumisen.

Tervetuloa taloon! -materiaalin lisäksi Suomen Levyprofiili Oy:llä ei ole erillistä työskentelyyn perehdyttävää materiaali. Tervetuloa taloon! -materiaalista puuttuu täysin nykyaikaan sidoksissa olevia, tärkeitä tietoja kuten henkilökohtaisten puhelinten käyttö työpaikalla, salassapitovelvollisuus ja henkinen kuormittuminen. Lisäksi materiaalista puuttuu paljon itse työhön sidoksissa olevia ohjeita, kuten työvaatteet ja niiden huolto.

#### **4.1.2 Turvallisuusperehdytys**

Turvallisuusperehdytystä Suomen Levyprofiili Oy:llä ei oikeastaan ole. Turvallisuusoppaasta löytyy kaksi pohjapiirustusta, josta käy ilmi trukkireitit, kokoontumispaikat sekä suurpiirteisesti tulipalotilanteessa toimiminen. Näitä asioita ei käydä perehdytyksessä muuten läpi, eikä esimerkiksi kokoontumispaikkoja tai hätäuloskäyntejä käydä katsomassa jalan.

Turvallisuusoppaasta ei ole ollenkaan mainintaa kemikaaleista, työympäristön siisteydestä, turvallisesta liikkumisesta, työtapaturmatilanteista tai työpaikalla tehtävistä nostoista. Turvallisuusopas tultaisiin uudistamaan täysin vastaamaan Suomen Levyprofiili Oy:n todellista tarvetta ja sisältämään kaikki turvallisuudessa huomioitavat asiat. Myöhemmin osiossa Työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkemys perehdytyksestä tulemme syventymään työntekijöille ja työnjohdolle suunnattuihin kyselyihin, joissa turvallisuus ja siihen liittyvät seikat nousivat esille

monessa kohtaa.

#### **4.2 Perehdytyksen tarkistuslista**

Suomen Levyprofiili Oy:n perehdytyksen tarkistuslista vaikuttaa valmispohjan päälle rakennetulta. Tarkistuslistaa ei ole räätälöity yritykseen tai sen perehdytysmateriaaliin sopivaksi, eikä se sovi yrityksen käytäntöihin. Perehdytyksen tarkistuslistassa on paljon kohtia, joita ei ollenkaan mainita perehdytysmateriaalissa. Listalla olevat asiat tulisi siis käydä läpi perehdytyksessä, mutta niihin liittyen ei ole mitään materiaalia. Näin ollen jokainen perehdyttää asiat omalla tyyllillään, jolloin syntyy vaihtelua ja virheellinen tieto pääsee leviämään ns. sukupolvelta toiselle.

Perehdytyksen tarkistuslistasta myös puuttuu joitakin asioita, jotka perehdytyksessä tulisi käydä läpi. Näitä ovat esimerkiksi nostot. Käytävät kohdat on merkitty kaavakkeeseen laajoina kokonaisuuksina ja useita kohtia kuitataan samalla kertaa. Esimerkiksi koneet, laitteet, välineet ja kemikaalit sekä näiden käyttö ja huolto sekä häiriötilanteet kuitataan kaikki samalla kertaa läpikäydyksi. Tämä mahdollistaa laadun vaihtelun ja sen, että joitain asioita jää käymättä läpi.

#### **4.3 Työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkemys perehdytyksestä**

Selvittääkseni tarkemmin nykyisen perehdytyksen hyviä ja huonoja puolia laadin Suomen Levyprofiili Oy:n työntekijöille ja työnjohdolle kyselykaavakkeet (liite 1 & 2). Pyrin pitämään kyselyt lyhyinä, jotta vastaaminen ei olisi liian vaivalloista ja aikaa vievää. Suurin osa kysymyksistä oli sellaisia, että pystyi rastittamalla valitsemaan sopivimman vaihtoehdon. Näin henkilöstö malttaisi täyttää kyselyt kokonaan ja vastaukset olisivat paremmin mietittyjä. Kysymykset valikoituivat omien kokemusten, tutkimustulosten sekä yrityksen tuotantopäällikön Esa Kojon

havaitsemien puutteiden perusteella. Esa Kojo toimi opinnäytetyöni alussa Suomen Levyprofiili Oy:n yhteyshenkilönäni.

Kyselyiden vastausten (liite 3) avulla sain selkeän kuvan siitä, mikä perehdytyksessä toimii ja mikä ei. Kyselyyn vastasi yhteensä 29 työntekijää ja kaksi toimihenkilöä. Selkeän rungon puuttuessa osa työntekijöistä koki, ettei perehdytystä ollut juuri lainkaan. Toisten mielestä perehdytyksessä ei ollut mitään parannettavaa. Työntekijöistä jopa neljä viidestä olivat joutuneet harvemmin tai useammin tekemään asioita, jotka eivät sisällyneet heidän perehdytykseensä. Lähes puolet kokivat, että perehdytyksen jälkeen asioita jäi epäselväksi ja vain kolmannes kyselyyn vastanneista oli perehdytetty työntekijän oikeuksiin esimerkiksi kieltäytyä työstä ilman riittäviä turvatoimia tai perehdytystä. Vain hieman yli kolmannes oli perehdytetty riittävällä tasolla tapaturman sekä läheltä piti -tilanteiden ilmoittamiseen.

Kyselyyn vastanneista yli puolet kokivat, etteivät saaneet riittävää perehdytystä työssänsä käytettäviin kemikaaleihin ja vain viidesosa tiesi varmuudella, missä kemikaalien käyttöturvatiedotteet sijaitsevat. Neljälle kyselyihin vastanneista työntekijöistä oli sattunut työtapaturma, jonka he arvioivat johtuvan puutteellisesta perehdytyksestä. Vain puolet työntekijöistä kertoivat osaavansa toimia ongelmitta tilanteessa, jossa havaitsevat öljy- tai vesilammikon lattialla. Tämä kertoo, että aivan perusasioissakin olisi parannettavaa.

Parhaiten työntekijät tunsivat laaduntarkkailun osana työtään, työajat, terveydenhuollon ja työntekijän vastuut. Lähes kaikki vastanneista kertoivat osaavansa toimia hyvin tulipalotilanteessa, mutta vain hieman yli puolet tiesivät riittävällä tasolla, missä sijaitsevat työpaikan alkusammutusvälineet. Kaksi kolmannesta koki saaneensa riittävän perehdytyksen omassa työvaiheessaan toimimiseen ja lähes kaikki vastanneista tiesivät, kuinka toimia virheellisen kappaleen tullessa vastaan ja minne virheelliset kappaleet tulisi viedä. Myös sisäisen poikkeaman täyttäminen oli hyvin perehdytetty lähes kaikille vastanneista.



Työntekijät kokivat, että perehdytys tulisi tehdä pidemmän jakson aikana ja asioita pitäisi yksinkertaistaa. Pitkään yrityksessä työskennelleet työntekijät kertoivat, ettei toista vuosikymmentä vanha käytäntö ole enää nykyisin sopiva, eikä perehdytyksestä muista enää juuri mitään. Työntekijöiden mielestä uudella työntekijällä pitäisi olla yksi määrätty perehdyttäjä, joka kulkisi työntekijän mukana useamman viikon ajan. Lisäksi perehdytykseen haluttaisiin lisätä tilojen esittelyä, kokoontumispaikkojen sijaintien läpikäymistä sekä erilliset sähköiset kansiot työohjeille sekä muille tarpeellisille dokumenteille.

Toimihenkilöistä vain kaksi vastasivat heille suunnattuun kyselyyn, minkä vuoksi vastauksista ei tehty erillistä koostetta. Vähäisestä vastausmäärästä huolimatta toimihenkilöillä oli paljon hyviä ideoita perehdytyksen kehittämiseksi. Heidän vastauksensa myös vahvistivat omia ajatuksia perehdytyksen standardisoinnin tarpeesta, pidemmästä kestosta sekä erikseen nimetyn perehdyttäjän hyödyistä. Toimihenkilöt nostivat esille yhdenmukaisuuden puuttumisen sekä liian laajan kokonaisuuden perehdytyksessä. Nykyisellään materiaali on liian raskas. Toimihenkilöt kokivat kannattavaksi, että työjohto kävisi uuden henkilön kanssa läpi työturvallisuuden sekä toimintamallit, mutta varsinainen perehdyttäminen tapahtuisi osastolla erikseen määrätyn perehdyttäjän kanssa useamman viikon ajan.

## **5 Tavoitteet**

Suomen Levypofi Oy:llä on viime vuosien aikana yhtenäistetty perustason toimintaa aivan tuotannosta lähtien. Perehdytyksen yhtenäistämällä pyritään jatkamaan tätä linjaa. Tavoitteena oli saada perehdytysmateriaali osaksi toimintaa ja työnteon pohjaksi, laadunvalvonta osaksi jokaista työpistettä ja työturvallisuutta lisättyä. Nämä kolme kohtaa tulisivat olemaan perustana kaikelle

työntekemiselle ja yleiselle asioinnille.

Uuden perehdytyksen tulisi tuoda esille toimintatapoja ja tehdä tiedottamisesta näkyvämpää ja selkeämpää. Standardisointi, yhtenäistäminen ja selkeyttäminen tulevat olemaan uuden perehdytyksen pääkohdat. Selkeämmällä ja yhtenäisemmällä perehdytyksellä saataisiin lisättyä työturvallisuutta, tehokkuutta ja tietoutta. Myös nykyiset, jo kertaalleen perehdytetyt työntekijät tultaisiin perehdyttämään uudelleen yhtenäisellä tavalla. Työntekijöille ja toimihenkilöille teetettyjen kyselyiden perusteella huomio kiinnittyy erityisesti työturvallisuuteen ja yleisiin käytäntöihin.

## **6 Toimenpiteet ja toteutus**

### **6.1 Uudistamistarpeen kartoittaminen**

Perehdytyksen ja siinä käytettävän materiaalin uudistaminen alkoi kehittämistarpeiden selvittämisellä ja arvioinnilla. Kehittämistarpeita arvioitiin yhdessä Suomen Levyprofiili Oy:n tuotantojohtajan Esa Kojon kanssa. Selvittääkseni perehdytyksen tärkeimmät kehittämiskohteet loin työntekijöille ja työnjohdolle suunnatut kyselylomakkeet (liite 1 & 2). Kyselyiden avulla pyrin selvittämään, mitkä ovat perehdytyksen suurimmat ongelmakohdat ja mitkä osiot menevät yleisesti hyvin. Lisäksi halusin selvittää esimiesten näkemystä perehdytyksestä: ohjataanko heitä tarpeeksi aiheeseen liittyen, onko heillä tarpeeksi työkaluja esimerkiksi tiedottamiseen ja miten he itse parantaisivat perehdytyskäytäntöjä. Tarkoituksena oli myös selvittää, eroavatko henkilöstön ja esimiesten näkemykset perehdytykseen liittyen ja jos eroavat, kuinka paljon.

Pyrin pitämään kyselyt melko lyhyinä ja helposti vastattavina. Suurin osa kysymyksistä oli kyllä/jollain tasolla/ei -tyylisiä. Kysymykset liittyivät työn tekemiseen, yleisiin tietoihin organisaatiosta sekä työturvallisuuteen. Osaa vastauksista pystyi lisäksi täydentämään vapaasti. Kyselyiden avulla sain selkeän kuvan siitä, mitä parannettavaa perehdytyksessä olisi. Kyselyissä nousi

erityisesti esille kolme kohtaa:

1. työntekijät joutuivat tekemään tehtäviä, joihin heitä ei oltu perehdytetty,
2. työntekijän oikeuksien perehdytys oli puutteellinen, esimerkiksi oikeus kieltäytyä työstä ilman riittäviä turvatoimia,
3. käytettävien kemikaalien perehdytys oli riittämätön.

Näiden kolmen kohdan lisäksi puutteita oli merkittävässä turvallisuusasioissa, kuten tulipalotilanteessa toimimisessa ja työympäristön siisteydessä. Näissä asioissa kuitenkin vain yksittäiset henkilöt kokivat epäselvyyksiä. Kaikkein selkeintä perehdytys oli omien työtehtävien osalta. Kyselyiden kaikki tulokset ovat esitetty liitteessä 3.

## **6.2 Perehdytyksen rakenteen uudistaminen**

Opinnäytetyössäni tulen syventymään nimenomaan yleisiin perehdytyskäytäntöihin, minkä lisäksi työnjohto tulee uusimaan työpistekohtaiset perehdytykset. Perehdytyksen perusrakenne tultaisiin muuttamaan niin, että esimies perehdyttäisi uuden työntekijän Suomen Levvyprofiili Oy:n organisaatioon, työturvallisuuteen, tehtäseen ja sen ympäristöön sekä yrityksen yleisiin käytäntöihin, kuten työajat, työterveys ja työntekijän oikeudet ja vastuut. Esimiehen perehdytysosioon lisättäisiin kiertokävely tehtaan ympäri sekä kokoontumispaikkojen näyttäminen kiertokävelyn yhteydessä.

Esimiehen suorittaman perehdytyksen jälkeen uusi työntekijä ohjattaisiin omalle työpisteelleen, jossa erikseen nimetty perehdyttäjä opastaisi hänelle toimimista omalla työpisteellä ja työvaiheessa. Läpi käytäisiin mm. lähimmät alkusammutusvälineet, työnkuva, työn kytkeytyminen muihin työvaiheisiin sekä työpisteessä käytettävät kemikaalit ja turvalaitteet. Perehdyttämisen kestoksi määrättäisiin poikkeuksetta kaksi viikkoa. Tulee muistaa, että perehdytys ei kuitenkaan pääty kahden viikon jälkeen, vaikka työntekijällä ei enää olekaan omaa virallista

perehdyttäjää. Työntekijä tulee vielä pitkään perehtymään yrityksen käytäntöihin ja tutustumaan sen työyhteisöön ja hakemaan omaa paikkaansa siinä. Myös tämä tullaan kirjaamaan uuteen perehdytysmateriaaliin, jotta muistettaisiin, ettei perehdytyksen tarve kestä vain kahta viikkoa.



Kuva 2: Perehdytyksen uusi rakenne

### 6.3 Tervetuloa taloon! -materiaali

Suomen Levvyprofiili Oy:n entinen Tervetuloa taloon! -materiaali sisälsi niin organisaation perustiedot, arvot ja toimintatavat kuin myös työsuhteeseen ja yrityksessä työskentelyyn liittyvä asiat. Tämä teki materiaalista raskaan, yleispätevän ja liian laajan. Uudistettuun Tervetuloa taloon! -materiaaliin jätettiin vain organisaatiota ja sen periaatteita käsittelevät perustiedot:

- tausta ja toimiala
- tuotteet ja palvelut

- arvot, näkyvyys ja toimintatapa
- **asiakkaat ja heidän odotuksensa**
- henkilöstö ja sitoutuminen
- organisaatio.

Lihavoidut kohdat ovat materiaaliin lisättyjä, täysin uusia osioita. Asiakkaat ja heidän odotuksensa -osio lisättiin materiaaliin, jotta uusi työntekijä ymmärtäisi paremmin osansa tuotantokokonaisuudessa sekä yrityksen asiakassuhteessa. Osiossa painotetaan sitä, että jokaisen työntekijän tulisi omalla työpanoksellaan pyrkiä täyttämään asiakkaiden odotukset. Kun koko henkilöstö ns. vetää yhtä köyttä saman tavoitteen puolesta, on onnistuminen todennäköisempää.

Karsimalla Tervetuloa taloon! -materiaalin asioita, saatiin aikaan yhtenäinen ja selkeä kokonaisuus. Materiaali ja sen läpikäyminen ei tunnu enää niin raskaalle. Organisaatiossa työskentelylle tehtiin oma Töissä Levyprofiililla -materiaali, jota käsittelemme seuraavassa luvussa. Lisäksi esimerkiksi yhteystiedot ja organisaatiokartta siirrettiin perehdytysmateriaalista Suomen Levyprofiili Oy:llä käytössä olevaan sähköiseen johtamisjärjestelmään SunProfileen. Nämä asiat muuttuvat jatkuvasti ja sen vuoksi ne oli järkevä siirtää helpommin muokattavaan muotoon.

#### 6.4 Töissä Levyprofiililla -materiaali

Töissä Levyprofiililla -materiaali on täysin uusi, Tervetuloa taloon! -materiaalista irrotettu kokonaisuus. Töissä Levyprofiililla -materiaali käsittelee kaikki yleiset tiedot Suomen Levyprofiili Oy:llä työskentelyyn liittyen. Materiaalin sisältö pilkottiin pienempiin osioihin, päivitettiin vanhentuneet tiedot, täydennettiin puutteellisia osioita sekä kirjattiin ylös aiemmin kokonaan puuttuneita, tarpeellisia asioita kuten työvaatteet, vaitiolovelvollisuus sekä henkinen kuormittuminen ja häirintä. Töissä Levyprofiililla -materiaali tuli sisältämään seuraavat osiot, joista

lihavoidut puuttuvat täysin aiemmasta perehdytyksestä.

- erehdytys
- työajat
  - o henkilöstön työaika
  - o toimihenkilöiden työaika
  - o työaikapankki
- **työehtosopimus**
- palkanmaksu
- lomat
- koeaika ja sen merkitys
- **sisäinen tiedottaminen**
- **palaverit**
- **ilmoitustaulut**
- **työvaatteet ja pukeutuminen**
- poissaolot ja niistä ilmoittaminen
  - o työterveys ja sairastuminen
  - o työterveyshuollon yhteystiedot ja käytännöt
  - o **työhöntulotarkastus**
  - o **henkinen kuormittuminen ja häirintä**
- **vakuutukset**
- **vaitiolovelvollisuus**
- **henkilöstöedut ja virkistystoiminta**
- **puhelimien ja tietotekniikan käyttäminen**
- työsuojelu ja **yhteistoiminta**
- työympäristö ja tilat
  - o **liikkuminen, kulunvalvonta, kulkuluvat, avaimet**
  - o **työpaikan tilojen esittely, sosiaalityilat**
  - o **oma osasto ja työpiste**
  - o siisteys, järjestys ja hygienia
  - o **ympäristöasiat, jätehuolto ja jätteiden lajittelu.**

Työntekijän on tarpeellista tietää, minkä alan työehtosopimusta työpaikalla noudatetaan. Työehtosopimuksesta käy ilmi mm. vuorolisät, lomat ja palkka-asiat myös sairausajalta. Näin ollen kyseinen kohta lisättiin myös Suomen Levyprofiiliin

perehdytysmateriaaliin. Lisäämällä kohta osaksi materiaalia varmistetaan, että työntekijä saa varmasti tiedon itseään koskevasta työehtosopimuksesta. Materiaaliin myös lisättiin kyseisen työehtosopimuksen verkko-osoite.

Yli puolet kyselyyn vastanneista työntekijöistä koki, että sisäisen tiedottamisen perehdytyksessä oli puutteita. Myös ohjaajani epäili jo työn alussa, ettei kyseinen osio olisi kaikille selvä. Lisäämällä sen osaksi perehdytysmateriaalia varmistetaan, että se tulee käytyä läpi jokaisen uuden työntekijän kanssa. Perehdytysmateriaaliin listattiin tavat, joilla sisäistä tiedottamista toteutetaan, eli ilmoitustaulut ja palaverit. Kussakin osiossa kerrotaan tarkemmin, mitä asioita näiden väylien kautta käsitellään ja tiedotetaan.

Työvaatetus lisättiin materiaaliin, sillä se koskettaa jokaista uutta työntekijää. Työvaatetuksen sekä vaatteiden pesemisen ja huoltamisen suhteen on paljon erilaisia käytäntöjä eri työpaikoilla. Joissain työpaikoissa työntekijät käyttävät omia vaatteitaan, joissain työntekijä tarjoaa vaatteet, mutta niiden käyttäminen on vapaaehtoista, kun taas toisissa paikoissa työvaatetus on tarkkaan määrätty. Lisäämällä työvaatteet-osion osaksi perehdytystä, saa jokainen uusi työntekijä heti alusta asti tiedon, kuinka pukeutua, kuinka vaatteita huolletaan ja mihin rikkiäiset ja likaiset vaatteet tulee toimittaa.

Koska työhöntulotarkastus ei ole lain mukaan yleisesti työpaikalla pakollinen, on organisaation käytännöistä tarkastusten suhteen hyvä mainita perehdytyksessä [25]. Näin työntekijä saa heti tiedon, tuleeko hänen käydä työhöntulotarkastuksessa. Samoin käytännöt vakuutuksiin, vaitiolovelvollisuuteen ja henkilöstöetuihin liittyen vaihtelevat työpaikasta riippuen. Vakuutukset vapaa-ajalla sekä henkilöstöedut ovat työntekijälle arvokas tieto, vaikka laki ei työnantajaa näihin velvoita. Puolestaan vaitiolovelvollisuus ja siihen liittyvät sopimukset suojaavat yritystä, ja ne on hyvä käydä läpi uuden työntekijän perehdytyksessä. Näin vältetään väärinymmärryksiä ja ennaltaehkäistään mahdollisten ongelmien ilmenemistä tulevaisuudessa.

Varsinkin nykyään älypuhelinaikana, kun kaikilla kulkee puhelin – sekä näin ollen kamera – koko ajan mukana, on hyvä huomioida tämä myös perehdytyksessä. On hyvä käydä läpi yhteiset pelisäännöt, jotta jokainen tietää kuinka työpaikalla toimitaan. Toisilla työpaikoilla omien puhelinten käyttö on täysin kiellettyä, jotkut työnantajat sallivat sen tauoilla. Jotta jokainen uusi työntekijä oppisi Suomen Levyprofiili Oy:lle tullessaan heidän käytäntönsä, päätin sisällyttää asian osaksi perehdytysmateriaalia.

Henkinen kuormitus ja siitä puhuminen lisättiin osaksi Suomen Levyprofiili Oy:n perehdytysmateriaalia. Työkuormitus tarkoittaa niin fyysistä kuin myös henkistä kuormittumista. Fyysistä kuormittamista on helppo välttää esimerkiksi nostoapuvälineillä, mutta henkinen kuormittuminen voi olla hankalampi asia käsitellä. Henkinen kuormittuminen on merkittävä ja huomioitava asia työntekijän jaksamiseen liittyen, aivan kuten fyysinen kuormittuminen. Kuormittuneisuus voi liittyä työn sisältöön tai sen määrään ja laatuun, työyhteisön toimintatapoihin, yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen, yksilön omiin ominaisuuksiin sekä yhteiskunnallisiin tekijöihin. Henkinen kuormittuminen voi aiheuttaa työntekijälle jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta, huolestuneisuutta, hajamielisyyttä sekä ärtyneisyyttä. Pahimmillaan tilanne voi johtaa univaikeuksiin, elimistön vastustuskyvyn heikentymiseen, uupumiseen ja jopa sosiaalisten suhteiden rajoittumiseen. [26; 27.]

Myös seksuaalisen häirinnän tapauksissa toimiminen lisättiin osaksi perehdytysmateriaalia. Seksuaalinen häirintä työelämässä on noussut lähi-vuosina voimakkaammin esille mm. MeToo-kampanjan myötä. Maailmanlaajuinen MeToo-kampanjassa ihmiset jakoivat töissä kokemaansa seksuaalista häirintää aihetunnisteella, eli hastagilla #metoo levittääkseen tietoisuutta ongelman laajuudesta. Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Seksuaalinen häirintä voi olla tarkoituksellista tai tahatonta, mutta se aina loukkaa kohteen fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Seksuaalinen häirintä voi luoda uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa ilmapiiriä. Seksuaalinen häirintä voi tapahtua työyhteisön sisällä tai esimerkiksi asiakkaiden toimesta.



YTN-liittojen teettämän kyselyn mukaan sukupuolen vaikutus koettuun häirintään oli selkeintä teollisuudessa, jossa naisista jopa yli 20% koki seksuaalista häirintää. Tämän vuoksi. [28; 29.]

Työsuojelun lisäksi materiaaliin lisättiin myös yhteistoiminta osaksi työsuojeluosiota, sillä nämä kaksi liittyvät hyvin vahvasti toisiinsa. Työsuojelun yhteistoiminta on lakisääteistä työnantajan ja työntekijän välistä toimintaa turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi [30.]. Työsuojelu itsessään on laajempi käsite, joka sisältää niin turvallisuusjohtamista, yhteistoimintaa, vaarojen arviointia, opetusta ja ohjausta sekä työolosuhdemittareita. Moni näistä asioista koskee työnantajaa, mutta yhteistoiminta on myös työntekijää koskeva mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. [31.]

Suunnitellessani Suomen Levyprofiili Oy:lle uutta perehdytysmateriaalia, tavoitteeni oli, ettei perehdyttäjän tarvitsisi muistaa asioita ulkoa. Liikkuminen, kulunvalvonta, kulkuluvat ja avaimet kuuluvat oleellisesti jokaisen henkilöstön jäsenen päivittäiseen työpaikalla toimimiseen. Samoin työpaikan tilat ja sosiaaliset tilat sekä oma osasto ja työpiste. Myös nämä asiat lisättiin osaksi materiaalia, jotta ne eivät jäisi perehdyttäjän muistin varaan.

Suomen Levyprofiili Oy kiinnittää toiminnassaan huomiota myös ympäristöön. Tämän vuoksi ympäristöasiat, jätehuolto ja jätteiden lajittelu lisättiin myös osaksi perehdytysmateriaalia. Suomen Levyprofiili Oy:n kotisivuilla sanotaan, että ”asiakkaan lisäksi huolehdimme henkilöstöstämme ja ympäristöstä.” Suomen Levyprofiili Oy:llä lajitellaan tulevat jätteet ja huolehditaan ympäristöasioista ja jätehuollosta sen kautta. [1.]

## **6.5 Turvallisuusohjeet**

Turvallisuusohjeet kasattiin opinnäytetyönprosessin alussa tehtyjen kyselyiden ja

työnjohdon näkemysten perusteella. Kyselyissä tuli esille mm., ettei käytettäviä kemikaaleja käyty riittävästi läpi perehdytyksessä, tapaturma- ja läheltä piti - tilanteiden ilmoittaminen oli epäselvää, eivätkä kaikki tiesivät, missä sijaitsevat oman työpisteen lähimmät alkusammutusvälineet. Suomen Levyprofiili Oy:n aiempi turvallisuusohje sisälsi vain puutteelliset ohjeet tulipalotilanteessa toimimiseen. Osiot ”Äkilliset sairastumiset, tapaturmat ja kiireelliset tapaukset”, ”Tulipalo”, ”Epäkohdista ja vioista ilmoittaminen”, ”Työtilojen siisteys” ja ”Ensiaputilanteet ja niissä toimiminen” siirrettiin Tervetuloa taloon! - materiaalista turvallisuusohjeisiin, jotta ne saataisiin selkeästi osaksi työturvallisuutta. Myös tässä listauksessa perehdytyksen uudet osiot ovat merkitty lihavoinnilla. Uudessa turvallisuusohjeessa käsitellään:

- äkilliset sairastumiset, tapaturmat ja kiireelliset tapaukset
- **suojavälineet**
  - o **altistumat ja niiden ehkäisy**
- **nostot**
- tulipalo
- **kulkutiet, varaueloskäynnit, hälytykset ja kokoontumispaikka**
- **kemikaalit**
- **turvallinen liikkuminen**
- **vaaratilanteet ja niistä ilmoittaminen**
- **työtapaturmat**
- **työvälineet, koneet ja käyttöohjeet**
- epäkohdista ja vioista ilmoittaminen
- työtilojen siisteys
- ensiaputilanteet ja niissä toimiminen.

Uusien turvallisuusohjeiden myötä halusin nostaa myös työtilojen siisteyden osaksi turvallisuusteemaa. Näiden ohjeiden avulla työntekijöiden tietous turvallisuuteen liittyvistä asioista tulisi lisääntymään ja kaikki asiat tultaisiin varmasti käymään perehdytyksessä läpi. Perehdytyksen vaihtelu minimoitaisiin ja yhtenäisyyttä saataisiin lisättyä.

Teollisuudessa usein työvaatetukseen kuuluu suojavälineistä vähintään

turvakengät. Usein lisäksi vaaditaan kuulosuojaimia sekä silmäsuojaimia. Olen teollisuudessa työskennellessäni huomannut usein puutteita varsinkin kuulo- ja silmäsuojaimien käytössä. Opinnäytetyöni alussa työntekijöille teettämistäni kyselyistä selvisi, että ainakin kemikaalien suojavälineiden perehdytys oli hyvinkin vaillinaista. Tämän vuoksi suojavälineet lisättiin omaksi osiokseen turvallisuusmateriaaliin. Samaan osioon lisättiin tieto altistumisesta ja niiden ehkäisystä. Jokaisen työntekijän olisi hyvä töihin tullessaan tiedostaa, millaisille asioille töissä voi altistua. Näitä voivat olla mm. kemikaalit, kaasut tai melu.

Suomen Levyprofiili Oy:llä käytetään työtä suorittaessa erilaisia nostovälineitä, minkä vuoksi asia lisättiin myös osaksi perehdytysmateriaalia. Henkilöitä tai tavaroita nostaessa tulisi nostot tehdä aina oikealla, ohjeistetulla tavalla työtapaturmien välttämiseksi. Nostojen lisääminen turvallisuusosioon ehkäisee näin ollen vaaratilanteita ja mahdollisia tapaturmia. Kulkutiet ja hälytykset lisättiin Suomen Levyprofiili Oy:n perehdytysmateriaaliin varauloskäyntien ja kokoontumispaikan yhteyteen. Hälytysten tunnistaminen ja matka työpisteeltä varauloskäynneille on tärkeä osa tulipalotilanteessa toimimista, eikä pelkkä kokoontumispaikan sijainnin tunteminen riitä.

Opinnäytetyöni kyselyiden tuloksista kävi ilmi, että vain 23 % työntekijöistä tiesi varmasti, missä sijaitsevat kemikaalien käyttöturvatiedotteet. Lisäksi vain 39 % työntekijöistä oli mielestään saanut riittävän hyvän perehdytyksen käyttämiinsä kemikaaleihin, niiden käyttöturvatiedotteisiin ja ominaisuuksiin sekä tarvittaviin suojavälineisiin liittyen. Tämän epäkohdan korjaamiseksi turvallisuus-perehdytykseen lisättiin oma kemikaaliosio, jossa käydään läpi kemikaalien vaaramerkinnät sekä käyttöturvatiedotteiden sijainti. Tarkempi kemikaali-perehdytys sisältyy tarvittavien työpisteiden perehdytykseen.

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastojen mukaan henkilön liikkuminen työpaikalla oli yksi todennäköisimmistä tapaturmasyistä teollisuudessa vuosina 2005-2014. Vuosina 2006 ja 2007 teollisuudessa sattui jopa 6000 työtapaturmaa, kun henkilö liikkui työpaikalla. Teollisuuden tuotantolaitoksissa liikkuesssa tulisi aina muistaa noudattaa kullakin työpaikalla tarvittavaa varovaisuutta liikkumisessa. [32.]

Turvallinen liikkuminen -osioon kirjattiin juuri Suomen Levyprofiili Oy:n tilojen ja toiminnan kannalta oleelliset asiat parantamaan työturvallisuutta liikkumisen osalta.

Vaaratilanteet ja niistä ilmoittaminen lisättiin perehdytysmateriaaliin, jotta jokainen työntekijä tietäisi, kuinka vaaratilanteesta tulisi ilmoittaa. Tiedon myötä vaaratilanteista ilmoittaminen olisi helpompaa ja ilmoitettuihin vaaran paikkoihin pystyttäisiin puuttumaan todennäköisemmin. Ennakoivasta työturvallisuustoiminnasta huolimatta jokaisella työpaikalla voi sattua työtapaturma. Tämän takia perehdytysmateriaaliin lisättiin työtapaturmaosio, jossa kerrotaan, kuinka toimia tapaturmatilanteessa riippuen tapaturman vakavuudesta. Työvälineet, koneet ja käyttöohjeet -osio lisättiin yleisperehdytykseen tukemaan työpistekohtaista perehdytystä, jotta jokaisella työpisteellä käytäisiin läpi työkoneiden sekä -välineiden turvallinen käyttäminen.

## **6.6 Perehdytyksen tarkistuslista**

Perehdytyksen tarkistuslista räätälöitiin vastaamaan yritystä ja sen perehdytystä. Perehdytyksen tarkistuslista uudistettiin täysin uutta perehdytystä vastaavaksi niin, että tarkistuslistan kohdat ovat samat kuin perehdytysmateriaalin otsikot ja alaotsikot. Näin kaikki asiat käytäisiin varmasti läpi yhdenmukaisesti ja selkeästi. Asiat jaettiin melko pieniin kokonaisuuksiin, jotta mikään asia ei voisi jäädä perehdytyksen ulkopuolelle. Uudessa perehdytyksen tarkistuslistassa on kaikki asiat, jotka perehdytyksessä tulisivin käydä läpi. Lisäksi listalta poistettiin kohdat, jotka eivät soveltuneet Suomen Levyprofiili Oy:n käytäntöihin.

Perehdytys-materiaalissa käytävien asioiden lisäksi perehdytyksen tarkistuslistaan lisättiin henkilöstön esittely, jossa esitellään työntekijän kannalta tärkeitä henkilöstön jäseniä, eli esimies, työtoverit, toimihenkilöt, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä luottamusmies. Lisäksi perehdytyslistaan lisättiin kiertokävely sekä kokoontumispaikkojen näyttäminen omina erillisinä

kohtinaan. Työtilat ja kokoontumispaikat jäävät uudelle työntekijälle paremmin mieleen, kun hän pääsee itse näkemään ne. Tätä myös toivottiin opinnäytetyöprojektini alussa henkilöstölle ja esimiehille teettämissäni kyselyissä. Uusi perehdytyksen tarkistuslista löytyy liitteestä 4.

## **7 Pohdinta**

Mielestäni juuri yleisperehdytyksen uudistaminen opinnäytetyn aiheena antoi opinnoilleni sopivan päätöksen. Työssä nitoutui yhteen monia opinnoissa käytyjä asioita kuten työturvallisuutta, tuotannon kehitystä, työohjeiden laatimista ja viestintää. Opinnäytetyötä tehdessä pääsin perehtymään tarkemmin työelämää sääteleviin lainsäädäntöihin, joka mielestäni antaa hyviä valmiuksia työelämään tulevaisuudessa. Perehdytys ja varsinkin yleisperehdytys oli aiheena hyvä, sillä sitä tehdään kaikkialla yrityksestä ja alasta riippumatta. Opin enemmän perehdytyksen hyödyistä ja vaikutuksista yksilöön, työyhteisöön sekä yrityksen kilpailukykyyn.

Sain tämän toimeksiannon Suomen Levyprofiili Oy:n aidosta tarpeesta uudistaa yrityksen perehdytystä. Suomen Levyprofiili Oy:llä oli uudistettu toimintaa perustasolta lähtien, joten oli aika saada myös perehdytys mukaan uudistukseen. Kun työn tarve oli aito, oli myös motivaatio työtä kohtaan parempi kuin olisi voinut olla ns. keinotekoista aihetta kohtaan. Omat haasteensa opinnäytetyön tekemiseen toi se, ettei organisaatio ollut minulle ennestään tuttu. Näin ollen jouduin konsultoimaan ohjaajaani monessa kohtaa. Käytännöt olivat itselle vieraat, eikä kaikkia tarpeellisia asioita löytynyt aiemmasta perehdytysmateriaalista. Tämä kuitenkin myös opetti vuorovaikutustaitoja eri tahojen välillä.

Mielestäni onnistuin hyvin tuomaan Suomen Levyprofiili Oy:n perehdytyksen tähän päivään. Uudistuksella tulee olemaan vaikutusta niin yksilöiden motivaatioon, työyhteisön hyvinvointiin kuin myös organisaation tuottavuuteen. Tulevaisuudessa tulisi muistaa, ettei pelkkä yksi perehdytys riitä. Perehdytystä

tulisi kerrata, muokata toiminnan muuttuessa ja päivittää tietoja. Perehdytystä olisi hyvä kerrata esimerkiksi muutaman vuoden välein, jotta asiat ja toimintamallit eivät pääsisi unohtumaan, eivätkä väärät toimintatavat osaksi käytäntöä.

Olisin voinut tutkia enemmän juurikin perehdytyksen vaikutusta työntekijän sitoutumiseen ja hyvinvointiin. Tästä aiheesta voisi saada mielenkiintoisen jatkotutkimuksen. Olisin voinut laajemmin kartoittaa työturvallisuuden heikkouksia, jotta olisin saanut vielä enemmän syvennyttyä juurikin turvallisuusosioon. Suunnittelemani uusi perehdytysmateriaali otettiin käyttöön koko organisaatiossa. Olisi ollut kiinnostavaa nähdä kyselyiden tulokset uudelleenperehdytyksen jälkeen, mutta uudelleenperehdytys toteutettiin vasta työn valmistumisen jälkeen.

## Lähteet

1. Suomen Levyprofiili Oy. <https://suomenlevyprofiili.fi/>. 23.5.2019.
2. Suomen Asiakastieto Oy.  
<https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/suomen-levyprofiili-oy/24248932/yleiskuva>. 12.10.2019.
3. Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.
4. Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus.  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua). 17.10.2019
5. Työterveyslaitos. 2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 12.10.2019.
6. Työturvallisuuskeskus. 2019. Turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä voidaan hyvin.  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet). 17.10.2019
7. Yhteinen Toimialaliitto. 2019. Mitä standardisointi on?.  
[http://www.ytl.fi/mita\\_teenme/standardisointi/mita\\_standardisointi\\_on](http://www.ytl.fi/mita_teenme/standardisointi/mita_standardisointi_on). 17.10.2019
8. Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
9. Työturvallisuuskeskus. 2019.  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus). 6.7.2019.
10. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty. 2019.  
<https://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/henkiloston%20kehittaminen%20ja%20johtaminen/Sivut/Perehdytys.aspx>. 6.7.2019.
11. Penttinen, A., Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus.  
<https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TK.pdf>. 6.7.2019.
12. Työturvallisuuslaki 738/2002.
13. Työsopimuslaki 55/2001.
14. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.
15. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.
16. Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011.
17. Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
18. Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja

vaarallisista töistä 475/2006.

19. Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Alfabox Oy.
20. Työterveyslaitos. 2019. Huhtikuu: Tervetuloa uudet työntekijät!..  
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvaluus/ymparistohuoltoalan-turvallisuuden-vuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>.  
 12.8.2019
21. Kantanen, U. 1996. Henkilöstökoulutus, sen vaikutukset ja tuloksellisuus yrityksen näkökulmasta. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
22. Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistajana. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino oy.
23. Veijola, O. & Kaari, M. 2017. Puutteellinen perehdytys työpaikkakuolemien taustalla. Tapaturmavakuutuskeskus.  
<https://www.tvk.fi/uutiset/puutteellinen-perehdytys-tyopaikkakuolemien-taustalla/>. 16.8.2019.
24. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelut. 2016. Perehdyttäminen.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>.  
 16.8.2019.
25. Palvelualojen ammattiliitto. 2018. Työterveyshuolto.  
<https://www.pam.fi/wiki/tyoterveyshuolto.html>. 27.11.2019.
26. Työsuojeluhallinto. 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. 27.11.2019.
27. Työterveyslaitos. 2019. Henkinen kuormitus.  
<https://www.ttl.fi/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus/>. 27.11.2019.
28. Palvelualojen ammattiliitto. 2019. Seksuaalinen häirintä.  
<https://www.pam.fi/wiki/seksuaalinen-hairinta.html>. 27.11.2019.
29. Levander, K. 2019. STOP häirinnälle. Tekniikan akateemiset TEK.  
<https://lehti.tek.fi/tyoelama/stop-hairinnalle>. 27.11.2019.
30. Työturvallisuuskeskus. 2019. Työsuojelun yhteistoiminta.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/tyosuojelun\\_yhteistoiminta/](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/tyosuojelun_yhteistoiminta/). 27.11.2019.
31. Työsuojeluhallinto. 2019. Työsuojelun yhteistoiminta. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>.  
 27.11.2019.
32. Työturvallisuuskeskus. 2019. Tapaturmat teollisuudessa.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/teollisuus/tyotapaturmat\\_teollisuudessa/](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/teollisuus/tyotapaturmat_teollisuudessa/). 27.11.2019.



**Kysely työntekijöille**

**PEREHDYTYSKYSELY  
TYÖNTEKIJÄLLE**

Minä vuonna olet aloittanut työskentelyn Suomen Levyprofiililla?

Oletko työssäsi joutunut tekemään asioita, jotka eivät sisältyneet perehdytykseen?

☐ Kyllä, usein ☐ Kyllä, harvoin ☐ En lainkaan

Jos vastasit ”kyllä”, mainitse esimerkki/esimerkkejä näistä asioista:

Koetko, että perehdytyksen jälkeen jotkin asiat jäivät epäselväksi?

☐ Kyllä ☐ En

Jos vastasit ”kyllä”, mainitse esimerkki/esimerkkejä näistä asioista:

Onko yrityksen sisäinen tiedottaminen käyty läpi perehdytyksessä?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi tapaturma- sekä läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Sisältyikö laaduntarkkailu perehdytykseen?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi työajat?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi terveydenhuolto?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

**Kysely työntekijöille**

Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi työntekijän oikeudet? Esimerkiksi työntekijän oikeus kieltäytyä työstä ilman riittäviä turvatoimia tai perehdytystä?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi työntekijän vastuut? Esimerkiksi työntekijän vastuu noudattaa työnantajan antamia ohjeita?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Tiedätkö kuinka toimia, jos havaitset lattialla esimerkiksi öljy- tai vesilammikon?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta en tarpeeksi hyvin ☐ En lainkaan

Tiedätkö kuinka toimia tulipalon syttyessä?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta en tarpeeksi hyvin ☐ En lainkaan

Perehdytettiinkö sinut kaikkiin työssäsi käyttämiisi kemikaaleihin, niiden käyttö-  
turvatiedotteisiin ja ominaisuuksiin sekä tarvittaviin suojavälineisiin?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Jos vastasit ”jollain tasolla” tai ”ei lainkaan”, mitkä asiat jäivät perehdytyksessäsi käymättä ja mihin kemikaaliin nämä asiat liittyivät?

Tiedätkö, missä sijaitsevat työpaikkasi alkusammutusvälineet?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta en tarpeeksi hyvin ☐ En lainkaan

Tiedätkö, missä työpaikallasi käytettävien kemikaalien käyttöturvatiedotteet ovat?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta en tarpeeksi hyvin ☐ En lainkaan

Onko sinulle tapahtunut puutteellisesta perehdytyksestä johtuvia työtapaturmia tai läheltä piti -tilanteita?

☐ Kyllä, usein ☐ Kyllä, harvoin ☐ Ei lainkaan

Jos vastasit ”kyllä”, mainitse esimerkki/esimerkkejä:

**Kysely työnjohdolle**

**PEREHDYTYSKYSELY  
TYÖNJOHDOLLE**

Minä vuonna olet aloittanut työskentelyn Suomen Levyprofiililla?

Oletko työssäsi joutunut tekemään asioita, jotka eivät sisältyneet perehdytykseesi?

☐ Kyllä, usein ☐ Kyllä, harvoin ☐ En lainkaan

Jos vastasit ”kyllä”, mainitse esimerkki/esimerkkejä näistä asioista:

Onko yrityksen sisäinen tiedottaminen käyty läpi perehdytyksessä?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Millaisena koet yrityksen yleisen tiedonkulun?

☐ Hyvänä ☐ Ihan hyvänä, mutta parannettavaa olisi ☐ Huonona

Jos vastasit ”ihan hyvänä” tai ”huonona”, mainitse esimerkki/esimerkkejä näistä asioista:

Tiedätkö, missä sijaitsevat työpaikkasi alkusammutusvälineet?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta en tarpeeksi hyvin ☐ En lainkaan

Tiedätkö, missä työpaikallasi käytettävien kemikaalien käyttöturvatiedotteet ovat?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta en tarpeeksi hyvin ☐ En lainkaan

Koetko saaneesi tarpeeksi tietoa oikeaoppisesta perehdytyksestä?

☐ Kyllä ☐ En

Jos vastasit ”en”, mistä kaipaisit enemmän tietoa:

## Kysely työnjohdolle

Koetko perehdyttämiskokonaisuuden selkänä?

☐ Kyllä ☐ En, kokonaisuus on liian laaja ☐ En, kokonaisuus on liian suppea

Tiedotetaanko työnjohtoa selkeästi?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Pystytkö tiedottamaan omia työntekijöitäsi selkeästi?

☐ Kyllä, hyvin ☐ Jollain tasolla, mutta ei tarpeeksi hyvin ☐ Ei lainkaan

Tapahtuuko työpaikalla puutteellisesta perehdytyksestä johtuvia työtapaturmia tai läheltä piti -tilanteita?

☐ Kyllä, usein ☐ Kyllä, harvoin ☐ Ei lainkaan

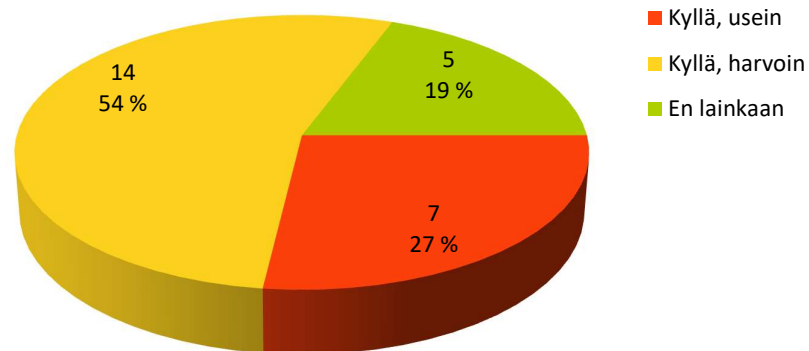
Jos vastasit ”kyllä”, mainitse esimerkki/esimerkkejä:

**Kyselyiden tuloksia****Työntekijöiden perehdytyskyselyiden tuloksia****Miten parantaisit yrityksen perehdytyskäytäntöjä:**

- "Perehdytys tulisi tehdä pidemmän jakson aikana. Itselläni oli ainakin hankala rekisteröidä kaikkea informaaliota firman perus käytännöistä. Ne käytiin kerran läpi töihin tullessa, joten kaikki ei jää mieleen lyhyessä ajassa."
- "Yksinkertaistaisin asiat, jolloin kerrotaan vain pääpiirteet yrityksestä."
- "12 vuoden takainen käytäntö ei ole enää muistissa"
- "Yleisten asioiden käynti oli melko heikkoa töihin tullessa mm. työaikakäytännöt piti itse selvittää, kun niitä ei automaattisesti kerrottu."
- "Uudelle työntekijälle olisi hyvä nimetä ns. kummityöntekijä, joka auttaa ja vastaa työntekijän kysymyksiin ja on tukena hänelle ongelmatilanteissa."
- "Pidempi perehdytys olisi parempi."
- "Kaikilla osa-alueilla, ei ollut pahemmin perehdytystä."
- "Joka osastolle oma(t) tietyt henkilöt, jotka hoitavat perehdytyksen"
- "Monet kuvista epäselviä ja vaillinaisia"
- "Erilliset sähköiset kansiot työohjeista yms."
- "Uudet työntekijät perehdytetään heti alussa eikä vuoden"
- "En muista perehdytyksestä juuri mitään."
- "Hallin kiertäminen ympäri ja kokoontumispaikkojen sijainnit."
- "Ei käyty kaikkia asioita läpi, joita oli tarkoitus, koska \*\*\*\* koulutti tarkemmin työhön."
- "Muutaman tuotteen prosessit"
- "Suurin osa, joita ei ole koskaan perehdytetty"
- "Perehdytystä ei ole aina ollut"
- "Turvallisuusasiat"

**Kyselyiden tuloksia**

Oletko työssäsi joutunut tekemään asioita, jotka eivät sisältyneet perehdytykseesi?

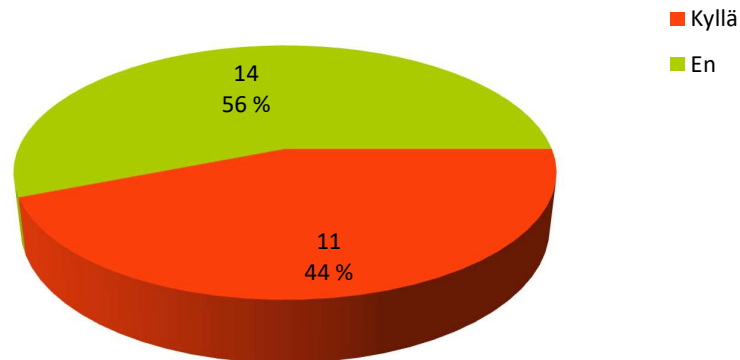


Jos vastasit "kyllä", mainitse esimerkki/esimerkkejä näistä asioista:

- "Erilaiset työtehtävät"
- "Kokoonpano, jonka kylläkin oppii tehdessä, mutta alussa oli hankalaa, kun piti alkaa melkein suoraan tekemään 'täydellä teholla'"
- "Kaikki"
- "Hyllyjen siirto/kasaus"
- "Pikakurssit hitsausprosesseissa, singon käytöt ym."
- "Kierteytys ja poraus"
- "Työpiste/kappale muuttuu"
- "Toiselle osastolle siirtyminen päiväksi."
- "Uudet vastaantulevat asiat"

## Kyselyiden tuloksia

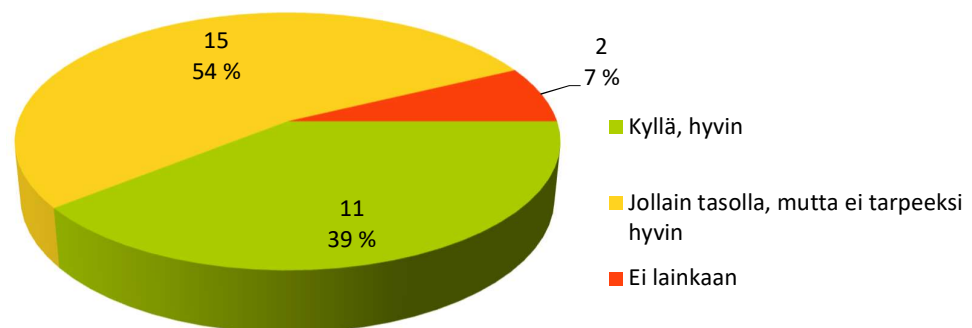
Koetko, että perehdytyksen jälkeen jotkin asiat jäivät epäselväksi?



Jos vastasit "kyllä", mainitse esimerkki/esimerkkejä näistä asioista:

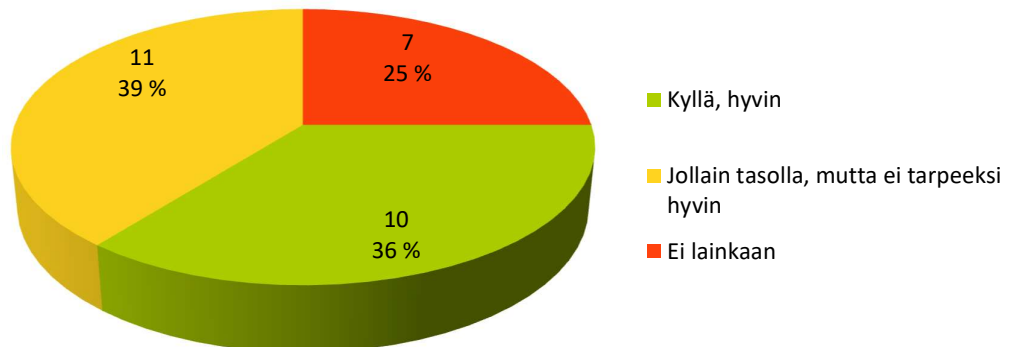
- "Ei käyty kaikkia asioita läpi, joita oli tarkoitus, koska \*\*\*\* koulutti tarkemmin työhön."
- "Muutaman tuotteen prosessit"
- "Suurin osa, joita ei ole koskaan perehdytetty"
- "Perehdytystä ei ole aina ollut"
- "Turvallisuusasiat"

Onko yrityksen sisäinen tiedottaminen käyty läpi perehdytyksessä?

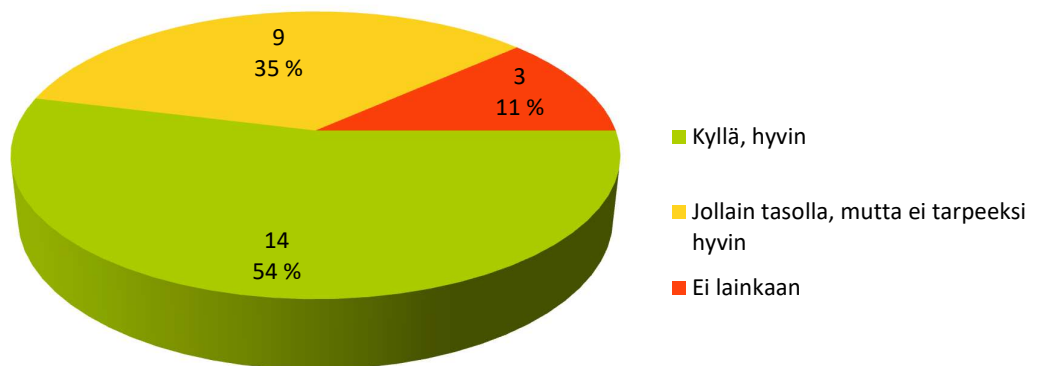


**Kyselyiden tuloksia**

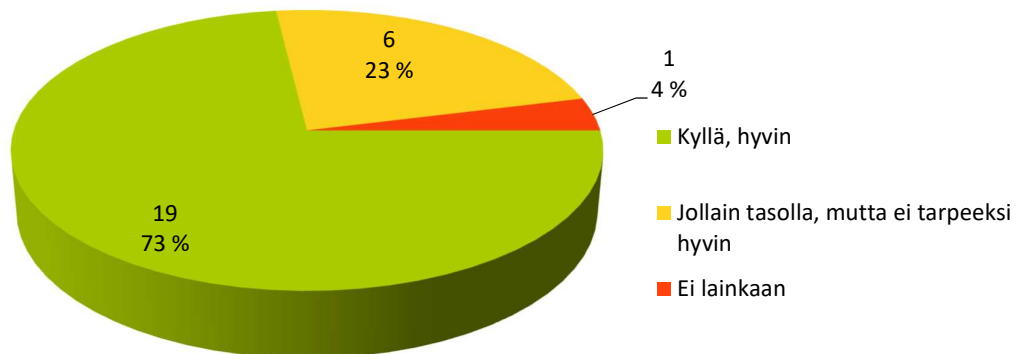
Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi tapaturma- sekä läheltä piti - tilanteiden ilmoittaminen?



Sisältyikö laaduntarkkailu perehdytykseen?



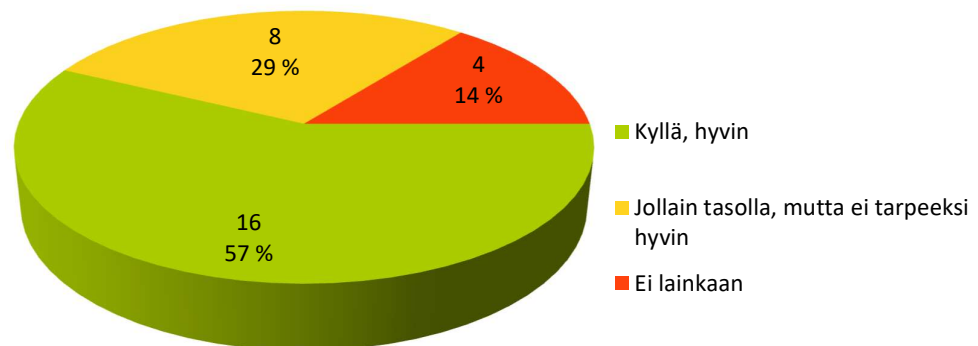
Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi työajat?



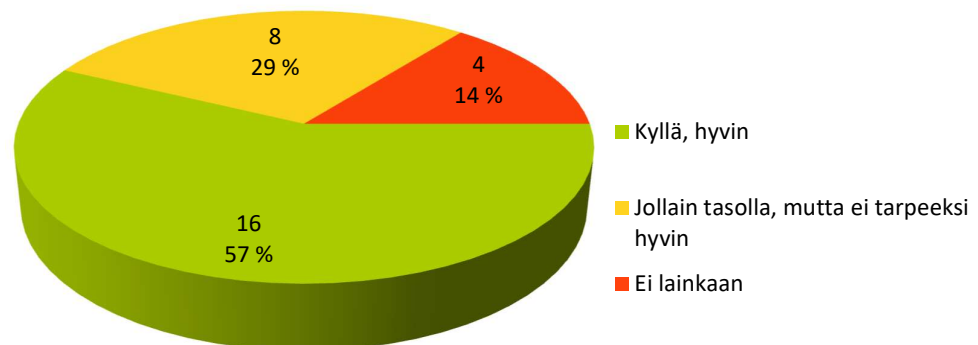


**Kyselyiden tuloksia**

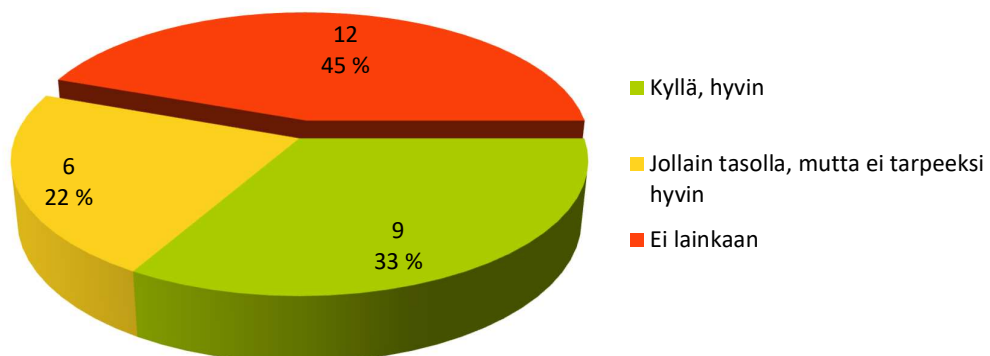
Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi terveydenhuolto?



Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi terveydenhuolto?

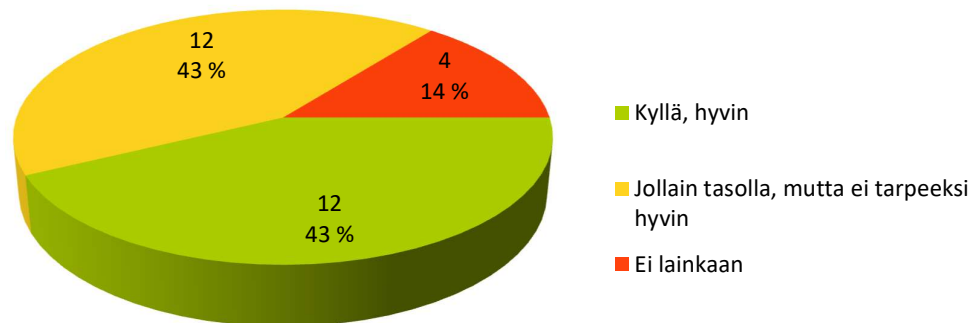


Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi työntekijän oikeudet? Esimerkiksi työntekijän oikeus kieltäytyä työstä ilman riittäviä turvatoimia tai perehdytystä?

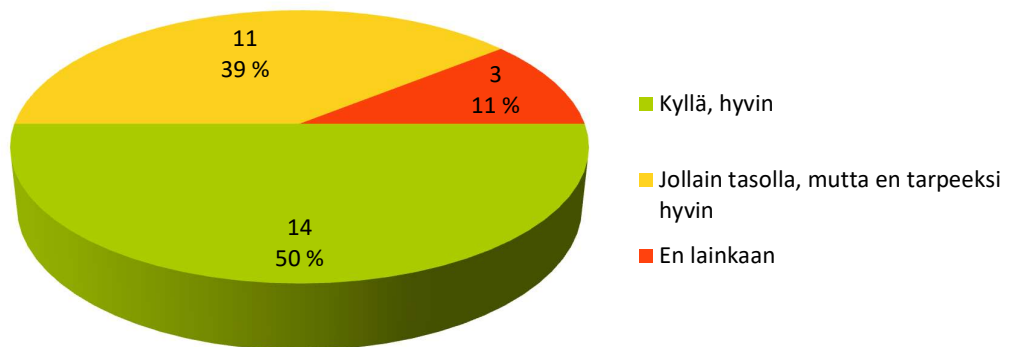


## Kyselyiden tuloksia

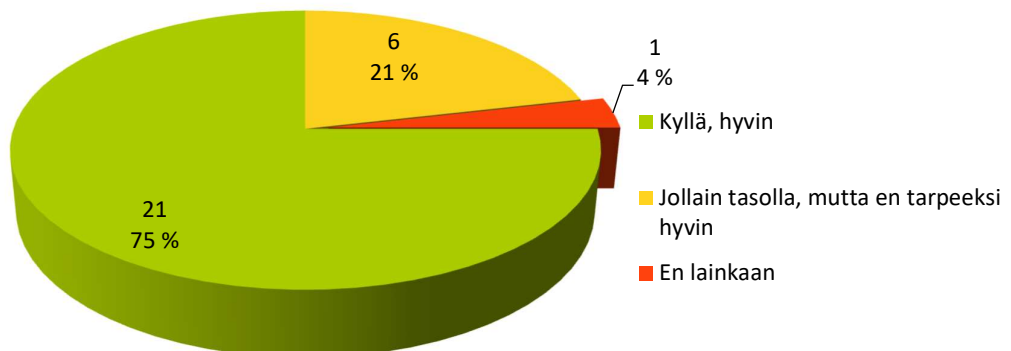
Käytiinkö perehdytyksessäsi läpi työntekijän vastuut? Esimerkiksi työntekijän vastuu noudattaa työnantajan antamia ohjeita?



Tiedätkö kuinka toimia, jos havaitset lattialla esimerkiksi öljy- tai vesilammikon?

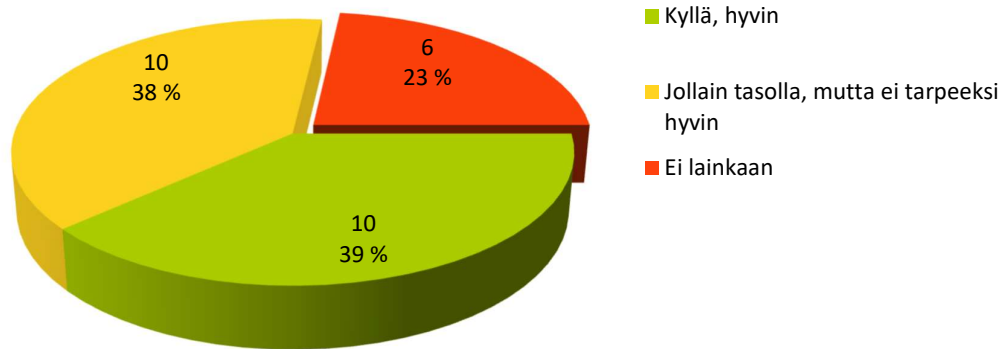


Tiedätkö kuinka toimia tulipalon syttyessä?



## Kyselyiden tuloksia

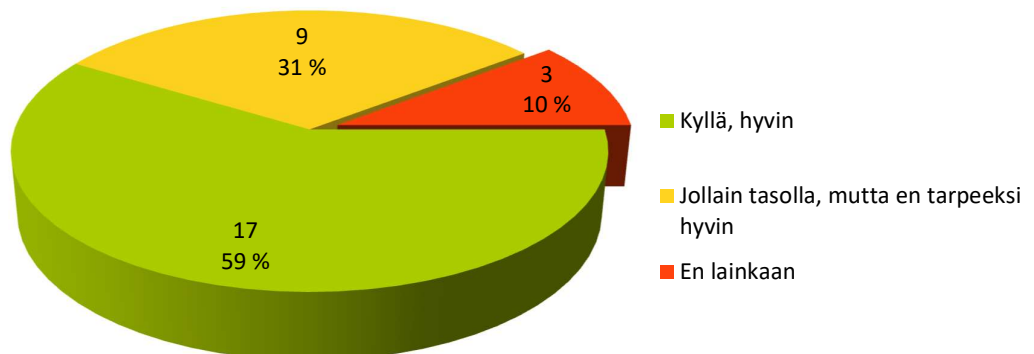
Perehdytettiinkö sinut kaikkiin työssäsi käyttämiisi kemikaaleihin, niiden käyttöturvatieotteisiin ja ominaisuuksiin sekä tarvittaviin suojavälineisiin?



Jos vastasit "jollain tasolla" tai "ei lainkaan", mitkä asiat jäivät perehdytyksessäsi käymättä ja mihin kemikaaliin nämä asiat liittyivät?

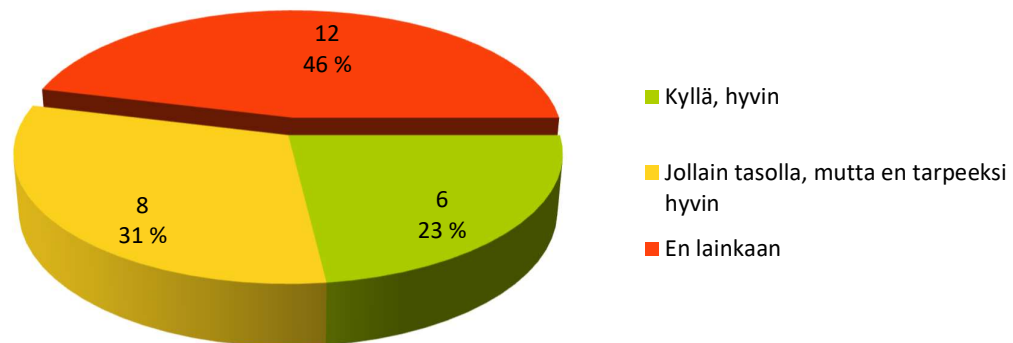
- "Kokoonpanoliima"
- "Kaikki"
- "Asianmukaiset suojaimet"
- "Liimat ja niiden vaarallisuus"
- "Mitään kemikaaleja ei käyty läpi, eikä KTT:ta esitelty"
- "Kaikki"

Tiedätkö, missä sijaitsevat työpaikkasi alkusammutusvälineet?

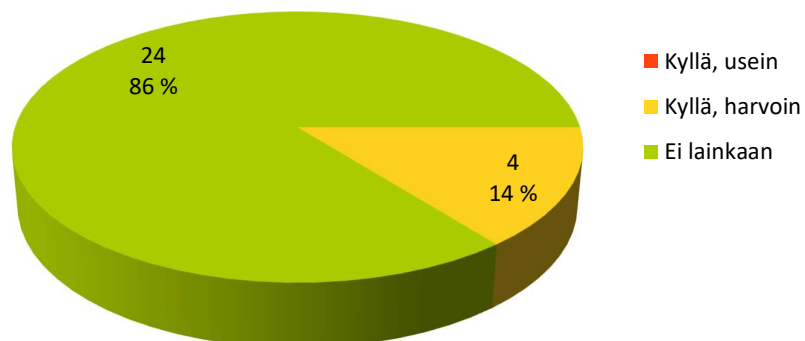


## Kyselyiden tuloksia

Tiedätkö, missä työpaikallasi käytettävien kemikaalien  
käyttöturvätiedotteet ovat?



Onko sinulle tapahtunut puutteellisesta perehdytyksestä johtuvia  
työtapaturmia tai läheltä piti -tilanteita?

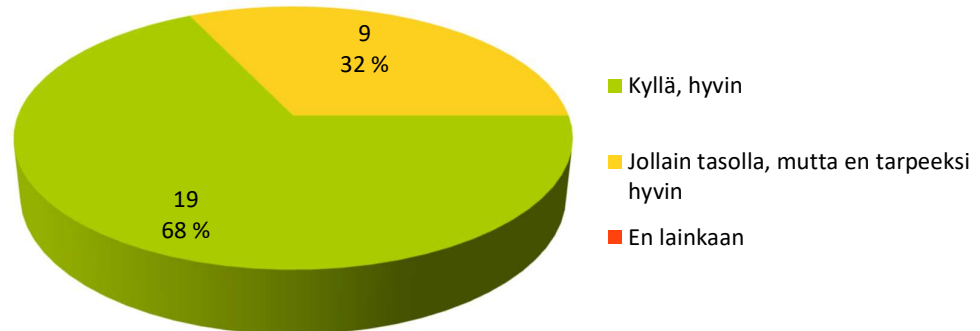


Jos vastasit "kyllä", mainitse esimerkki/esimerkkejä:

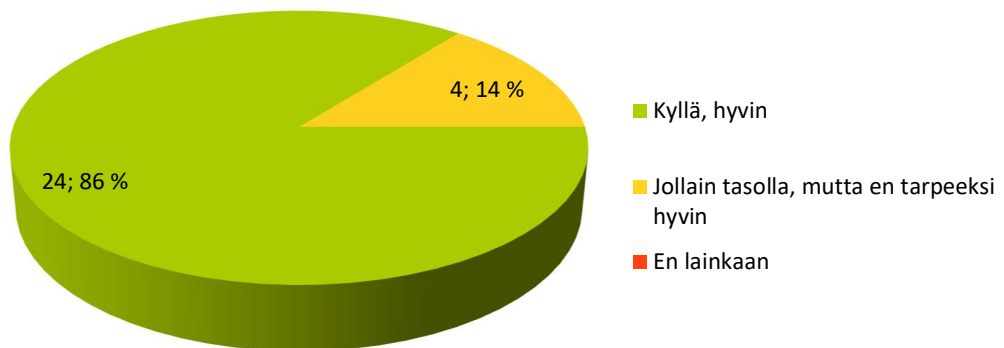
- "Jigit oli kiinnittämättä pyörityspöytään"
- "Kierteytyskoneen kanssa aikoinaan"

**Kyselyiden tuloksia**

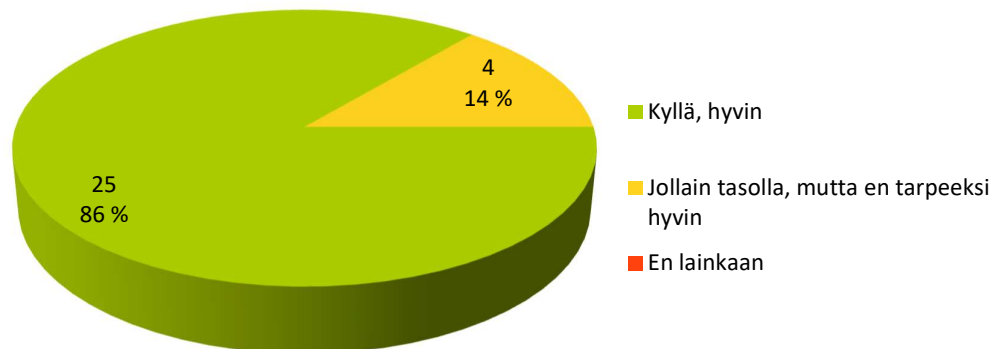
Oletko saanut riittävän perehdytyksen työvaiheessa toimimiseen?



Tiedätkö kuinka toimia virheellisen kappaleen tullessa vastaan?

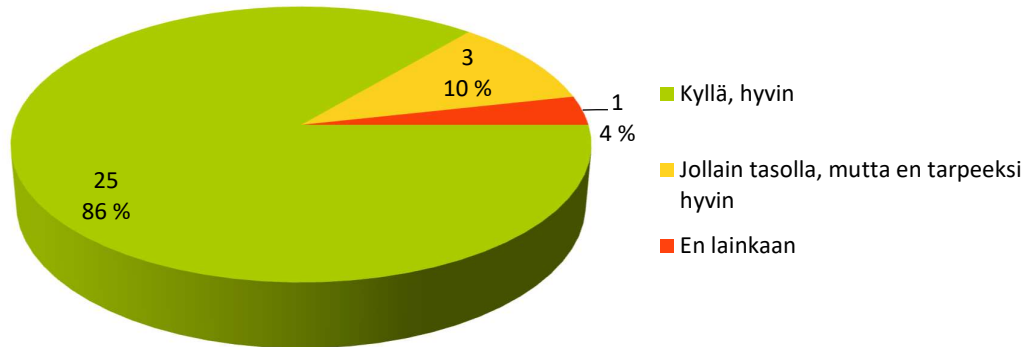


Tiedätkö kuinka toimia jos tuote ei vastaa mitoitusta?

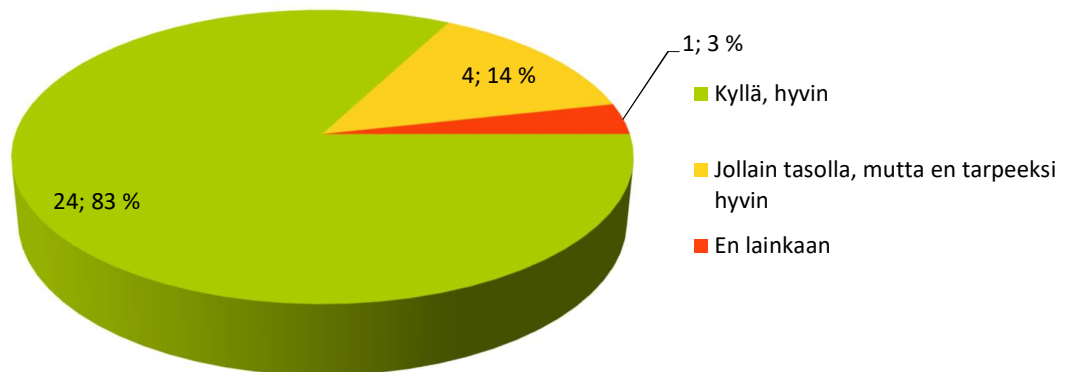


**Kyselyiden tuloksia**

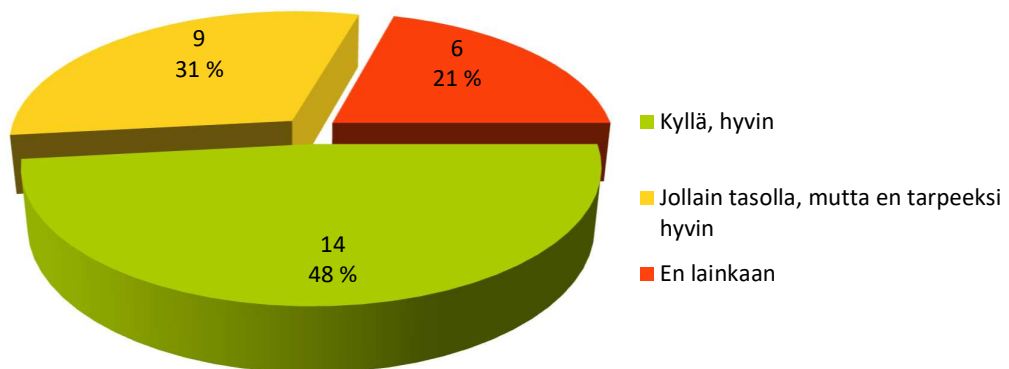
Tiedätkö minne virheelliset osat tulee viedä?



Tiedätkö mistä löytyy Sisäinen poikkeama ja kuinka se täytetään?



Oletko saanut perehdytyksen tarkastusohjeiden sijainnista?



# Perehdytyksen tarkistuslista

## PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

<b>Työntekijä:</b>	
<b>Työtehtävät:</b>	
<b>Osasto:</b>	
<b>Esimies:</b>	<b>Perehdyttävä:</b>

	Päiväys	Työntekijän kuittaus	Perehdyttäjän kuittaus
<b>Tervetuloa taloon</b>			
Tausta ja toimiala			
Arvot, näkyvyys ja toimintatapa			
Tuotteet ja palvelut			
Asiakkaat ja heidän odotuksensa			
Henkilöstö ja sitoutuminen			
Organisaatio			
<i>Henkilöstön esittely:</i>			
<i>Esimies</i>			
<i>Työtoverit</i>			
<i>Toimihenkilöt</i>			
<i>Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu</i>			
<i>Luottamusmies</i>			
<b>Töissä Levypöytäkirja</b>			
Perehdytys			
Työajat			
<i>Henkilöstön työaika</i>			
<i>Toimihenkilöiden työaika</i>			

**Perehdytyksen tarkistuslista**

<i>Työaikapankki</i>			
Työehtosopimus			
Palkanmaksu			
Lomat			
Koeaika ja sen merkitys			
Sisäinen tiedottaminen			
<i>Palaverit</i>			
<i>Ilmoitustaulut</i>			
Työvaatteet ja pukeutuminen			
Poissaolot ja niistä ilmoittaminen			
Työterveys ja sairastuminen			
<i>Työterveyshuollon yhteystiedot ja käytännöt</i>			
<i>Työhöntulotarkastus</i>			
<i>Henkinen kuormittuminen ja häirintä</i>			
Vakuutukset			
Vaitiolovelvollisuus; yrityksen asiat, asiakkaat ja asiakkaiden asioiden käsittely			
Henkilöstöedut ja virkistystoiminta			
Puhelimen ja tietotekniikan käyttäminen			
Työsuojelu ja yhteistoiminta			
Työympäristö ja tilat			
<i>Liikkuminen ja kulunvalvonta</i>			
<i>Työpaikan tilojen esittely, sosiaali-tilat</i>			
<i>Oma osasto ja työpiste</i>			
<i>Siisteys, järjestys ja hygienia</i>			
<i>Ympäristöasiat, jätehuolto ja jätteiden lajittelu</i>			
<b>Turvallisuusohjeita</b>			



**Perehdytyksen tarkistuslista**

<i>Äkilliset sairastumiset, tapaturmat ja kiireelliset tapaukset</i>			
<i>Suojavälineet</i>			
<i>Altistumat ja niiden ehkäisy</i>			
<i>Nostot</i>			
<i>Tulipalo</i>			
<i>Kulkutiet, varauloskäynnit, hälytykset ja kokoontumispaikka</i>			
<i>Kemikaalit</i>			
<i>Turvallinen liikkuminen</i>			
<i>Vaaratilanteet ja niistä ilmoittaminen</i>			
<i>Työtapaturmat</i>			
<i>Työvälineet, koneet ja käyttöohjeet</i>			
<i>Epäkohdista ja vioista ilmoittaminen</i>			
<i>Työtilojen siisteys</i>			
<i>Ensiaputilanteet ja niissä toimiminen</i>			
<b>Kiertokävely</b>			
<b>Kokoontumispaikkojen näyttäminen</b>			
<b>Työpisteellä toimiminen</b>			
<i>Työkokonaisuus, työn osat ja vaiheet</i>			
<i>Omat tehtävät, vastuut ja työohjeet</i>			
<i>Oman työn tavoitteet ja laatu</i>			
<i>Laatuvaatimukset ja niiden valvonta</i>			
<i>Sisäinen poikkeama</i>			
<i>Tarkastusohjeet ja niiden sijainti</i>			
<i>Virheelliset kappaleet</i>			

## Perehdytyksen tarkistuslista

Oman työn merkitys kokonaisuudessa ja yhteistyön merkitys			
Koneet, laitteet ja välineet			
Kemikaalit			
<i>Käyttöturvätiedotteet ja merkinnät</i>			
<i>Suojavälineet</i>			
<i>Kemikaalien haitat</i>			
Työmenetelmien opastaminen			
Työn turvallinen suorittaminen			
Ergonomisesti oikeat työmenetelmät, -liikkeet ja -asennot			
Työnaikainen opastus ja oman työn tarkastaminen			
Työnseuranta ja tuotannon ohjaus			
Työpisteen siisteys			
Alkusammutusvälineet			

Päiväys:

Palautetaan täytettynä  
Järjestelmäpäällikölle

---

Työntekijän allekirjoitus

Työnantajan edustajan allekirjoitus

---

Suomen Levyprofiili Oy  
Kuhasalontie 18, 80220 Joensuu

Puh. 013 220050  
<https://suomenlevyprofiili.fi/>