

**Jonna Harju**

# **TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN**

**Case Kokkolan Vesi**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Kesäkuu 2020**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Kesäkuu 2020	<b>Tekijä/tekijät</b> Jonna Harju
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalous		
<b>Työn nimi</b> TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN. Case Kokkolan Vesi		
<b>Työn ohjaaja</b> Marko Ovaskainen	<b>Sivumäärä</b> 22 + 1	
<b>Työelämäohjaaja</b> Sisko-Leea Salmela		
<p>Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kokkolan Vesi. Työn tavoitteena oli laatia yritykselle perehdyttämispas uusia työntekijöitä varten. Perehdyttämispas tarkoituksena oli helpottaa perehdytysprosessia työnantajan ja työntekijän näkökulmasta.</p> <p>Kokkolan Vesi on itsenäinen kunnallinen liikelaitos, joka kuuluu Kokkolan kaupungin konsernihallintoon. Kokkolan Veden päätehtäviin kuuluu veden hankinta, puhdistus ja jakelu. Kokkolan Vesi toimii vesilaitosjohtokunnan alaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa esitellään tarkemmin perehdyttämisen tavoitteet ja sisältö sekä lainsäädäntöä. Opinnäytetyössä käydään läpi myös yleiset ohjeet Kokkolan Veden työntekijöille, johon sisältyy esimerkiksi työterveyshuollon esittely.</p> <p>Työhön sisällytettiin myös tyytyväisyyskysely. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, olivatko työntekijät tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen aloittaessaan työsuhteen Kokkolan Vedellä. Tyytyväisyyskysely toteutettiin Webropolilla ja lähetettiin työntekijöille sähköpostitse. Tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen.</p>		

<b>Asiasanat</b> Perehdyttäminen, kyselytutkimus
---

## ABSTRACT

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> June 2020	<b>Author</b> Jonna Harju
<b>Degree programme</b> Business		
<b>Name of thesis</b> EMPLOYEE ORIENTATION. Case Kokkolan Vesi		
<b>Instructor</b> Sisko-Leea Salmela	<b>Pages</b> 22 + 1	
<b>Supervisor</b> Marko Ovaskainen		
<p>This thesis was assigned by Kokkolan Vesi. The main goal of this thesis was to create an orientation guide for new employees. The purpose of the orientation guide was to ease the orientation process from the perspective of the employer and the employee.</p> <p>Kokkolan Vesi is an independent municipal public utility, which belongs to the group administration of Kokkola city. The main task of Kokkolan Vesi is to acquire water, clean and distribute it. Kokkolan Vesi is operating under the water works board.</p> <p>The theoretical part of the thesis presents in more detail the aims and content of the orientation as well as the legislation. The thesis also reviews general instructions for Kokkolan Vesi employees, which includes, for example, a presentation of occupational health care.</p> <p>A satisfaction survey was also included in the thesis. The main focus of the survey was to find out, whether the employees were satisfied with the orientation they received when starting an employment relationship with Kokkolan Vesi. The satisfaction survey was executed via Webropol and was sent to the employees by email. The results showed that the employees were satisfied with the orientation they have received.</p>		
<b>Key words</b> Orientation, survey		

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN</b> .....	<b>2</b>
2.1 Perehdyttämisen tavoitteet.....	2
2.2 Kuka perehdytyksen hoitaa? .....	2
2.3 Perehdyttäjän tehtävät ja perehdytyksen sisältö.....	3
2.4 Perehdyttämisen lainsäädäntö.....	5
2.4.1 Työsopimuslaki .....	5
2.4.2 Työturvallisuuslaki .....	6
<b>3 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY</b> .....	<b>7</b>
<b>4 YLEISET OHJEET KOKKOLAN VEDEN TYÖNTEKIJÖILLE</b> .....	<b>8</b>
4.1 Työajat ja vuosilomat .....	8
4.2 Varallaoloaika .....	9
4.3 Työterveyshuolto .....	9
4.4 Työturvallisuusohjeet .....	10
4.5 Työvaatetus.....	10
4.6 Oy Pohjanmaan Biokaasu Ab.....	10
4.6.1 Lietteet.....	10
4.6.2 Mädätysprosessi .....	11
<b>5 TYYTYVÄISYYSKYSELYN TOTEUTTAMINEN KOKKOLAN VEDEN</b> <b>TYÖNTEKIJÖILLE</b> .....	<b>12</b>
<b>6 KYSELYN TULOKSET</b> .....	<b>13</b>
6.1 Ikä.....	13
6.2 Kuinka kauan olet työskennellyt Kokkolan Vedellä? .....	14
6.3 Yksikkö, jossa työskentelet?.....	15
6.4 Olin tyytyväinen saamaani perehdytykseen työsuhteen alussa:.....	16
6.5 Mitä saamassasi perehdytyksessä olisi voitu tehdä toisin tai parantaa? .....	17
6.6 Oletko tyytyväinen saamaasi työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen? .....	18
6.7 Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen ”En” tai ”En osaa sanoa”, miten parantaisit työturvallisuuteen liittyvää perehdytystä? .....	19
6.8 Koetko, että kokeneemmat työntekijät auttavat ja opastavat uusia työntekijöitä tarpeeksi?.. .....	19
6.9 Avoin palaute.....	20
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b> .....	<b>21</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>22</b>

**LIITTEET**

LIITE 1. Tyytyväisyyskysely saamastasi perehdytyksestä Kokkolan Vedellä

## **KUVIOT**

KUVIO 1. Perehdyttämisen pelikentällä – perehdyttämisen lähtökohdat .....	4
KUVIO 2. Perehdyttämisen vaiheet .....	4
KUVIO 3. Kokkolan Veden logo .....	7
KUVIO 4. Lietteen mädätyksen pääprosessivaiheet.....	11
KUVIO 5. Pylväsdiagrammi vastaajien ikäjakaumasta .....	14
KUVIO 6. Prosenttijakauma vastaajien työsuhteen kestosta .....	15
KUVIO 7. Pylväsdiagrammi vastaajien tyytyväisyydestä saamaansa perehdytykseen .....	17
KUVIO 8. Prosenttijakauma työntekijöiden tyytyväisyydestä työturvallisuusperehdytykseen .....	18
KUVIO 9. Prosenttijakauma kysymyksen numero 8 vastauksista .....	19

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma .....	13
TAULUKKO 2. Vastaajien työsuhteen kesto .....	14
TAULUKKO 3. Vastaajien työyksiköt .....	15
TAULUKKO 4. Vastaajien tyytyväisyys saamaansa perehdytykseen asteikolla 1-5 .....	16
TAULUKKO 5. Kysymyksen numero 5 avoimet vastaukset .....	17
TAULUKKO 6. Vastaukset työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen .....	18
TAULUKKO 7. Kysymyksen numero 8 vastaukset .....	19
TAULUKKO 8. Avoimet palautteet .....	20

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda perehdyttämisopas Kokkolan Vedelle, joka auttaisi uusia työntekijöitä tutustumaan yritykseen ja sen toimintatapoihin, sekä kertomaan perehdyttämisprosessista tarkemmin työnantajan ja uuden työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä käydään läpi perehdyttämisen tavoitteet, tehtävät ja perehdytyksen sisältö. Työssä käydään läpi myös hieman lainsäädäntöä työsopimuksesta, työturvallisuudesta sekä perehdyttämisestä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kokkolan Vesi. Kokkolan Vedellä ei ollut aiempaa yhteistä perehdytysohjetta, mistä syntyi idea lähteä luomaan sellainen. Työskentelin Kokkolan Vedellä pari kuukautta, joten minulla oli myös omakohtaista kokemusta yrityksen perehdytysprosessista ja siitä, miten sitä voisi mahdollisesti täydentää. Opas on luotu tukemaan ja helpottamaan perehdytysprosessia.

Opinnäytetyö koostuu perehdyttämisen teoriaosuudesta, Kokkolan Veden tarkemmasta esittelystä sekä yleisistä ohjeista työntekijöille. Työssä on esitelty myös Oy Pohjanmaan Biokaasu Ab, jossa Kokkolan Vesi on yksi pääosakkaista ja operoi Pohjanmaan Biokaasun toimintaa.

Toteutin opinnäytetyön yhteydessä myös tyytyväisyyskyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää, kuinka tyytyväisiä Kokkolan Veden työntekijät olivat saamaansa perehdytykseen. Kyselyssä oli myös paikka avoimelle palautteelle. Materiaalia opinnäytetyöhön keräsin myös kirjallisuudesta, internetistä sekä työpaikan omista materiaaleista.

## **2 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN**

Tässä luvussa käsittelen yleisesti, mitkä ovat perehdyttämisen tavoitteet, kuka perehdytyksen hoitaa työpaikalla sekä perehdytyksen sisältöä. Myöhemmissä luvuissa tarkastelen perehdytystä tarkemmin Kokkolan Veden näkökulmasta.

### **2.1 Perehdyttämisen tavoitteet**

Perehdyttämisen tavoitteena on valmistella työntekijä työtehtäväänsä varten ja esitellä työympäristöä, organisaatiota, työoloja sekä työyhteisön tavoitteita. Perehdytyksen tarkoituksena on, että työntekijä saa perustiedot työpaikastaan, positiivisen kuvan työyhteisöstään ja tehtäväkohtaisen opastuksen omaan työhönsä. Tällä voidaan minimoida työtapaturmien määrää ja virheitä, jotka johtuvat työtehtävien ja ympäristön huonosta tuntemisesta. Kattavalla perehdytyksellä voidaan antaa työntekijälle ja työympäristölle mahdollisuudet turvalliseen työskentelyyn. (Lepistö 2004, 58.)

### **2.2 Kuka perehdytyksen hoitaa?**

Ensisijaisesti työnantajan on huolehdittava työntekijälle tarpeeksi kattava perehdytys, mutta myös työyhteisöllä ja perehdyttäjällä on omat, tärkeät roolinsa työntekijän perehdytyksessä. (Lepistö 2004, 58). Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus kuuluu työntekijän lähiesimiehelle, joka voi myös toimia perehdyttäjänä. Työpaikalla voidaan valita myös yleisperehdyttäjä, kokeneempi työtoveri, joka hoitaa uuden työntekijän perehdytyksen. Perehdyttäjiä voi olla myös useampia. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös uuden työntekijän esittely työtovereilleen sekä varmistaminen, että tulokkaalla on työpaikan yhteiset tavoitteet ja odotukset tiedossa. (Lepistö 2004, 59.)

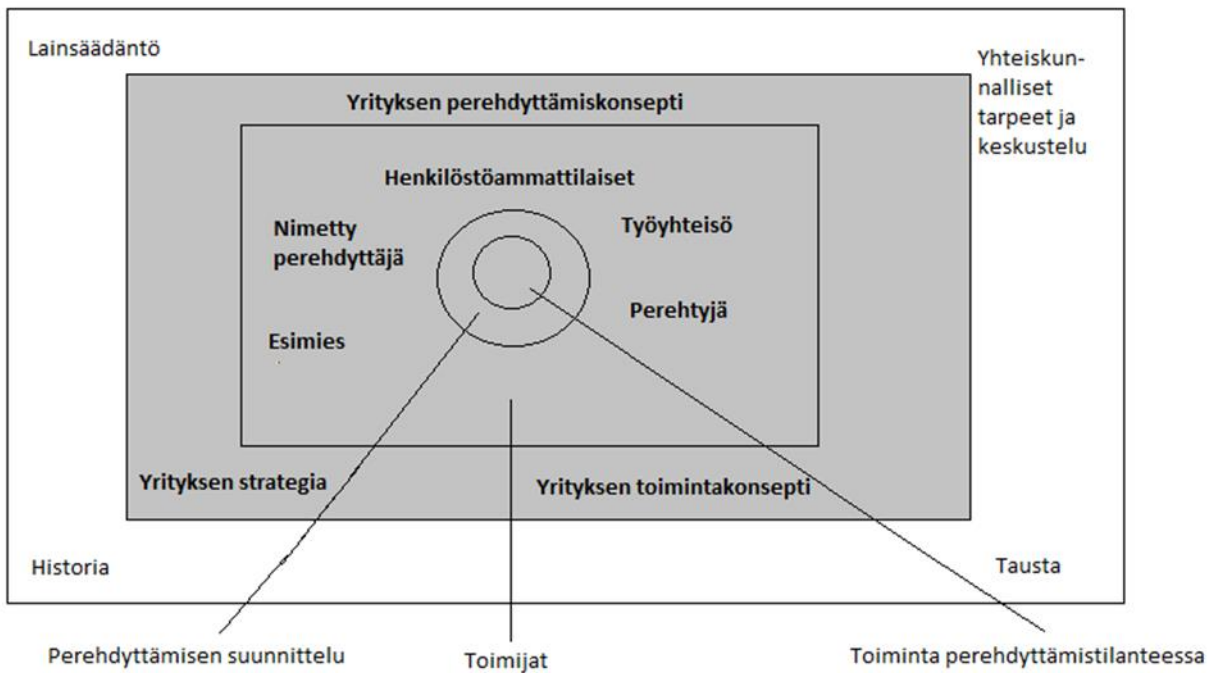
### 2.3 Perehdyttäjän tehtävät ja perehdytyksen sisältö

Perehdyttäjän tehtäviin kuuluu yleensä yrityksen tai organisaation sekä avainhenkilöiden esittely. Nämä henkilöt voivat olla esimerkiksi pääluottamusmies, oma luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu. Perehdyttäjä käy läpi työtilat ja kulkureitit, taukotilat, työterveysasiat ja mahdolliset työhön kuuluvat suojavarusteet sekä niiden oikeaoppisen käytön, säilytyksen ja huoltamisen. Perehdytykseen kuuluu myös turvallisten työmenetelmien näyttö ja työkoneiden sekä laitteiden käyttäminen ja huolto. (Lepistö 2004, 59.) Käytännössä perehdyttäminen sisältää työhönopastuksen lisäksi myös alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työympäristö pysyy samana, mutta tehtävät muuttuvat osittain tai kokonaan. Tällaisia tilanteita voi olla perhevapaalta tai pitkältä sairauslomalta palaaminen. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

Ennen työn aloittamista esimies tai työnantaja kertoo työn sisällöstä, työsuhteen ehdoista ja täyttää tarvittavat sopimukset uuden työntekijän kanssa. Esimiehen tai työnantajan on varattava tarpeeksi aikaa uuden työntekijän vastaanottamiseen ja perehdyttämisohjelman läpikäyntiin työntekijän kanssa. Tehtäväkohtaisesta työhönopastuksesta vastaa joko esimies tai tarvittavan koulutuksen saanut henkilö. Perehdyttämisen lopulla työntekijä arvioi saamansa perehdytyksen joko suullisesti tai kirjallisesti. Tällä voidaan tarkistaa työntekijän opitut asiat perehdytyksestä sekä mahdolliset kehityskohteet perehdytyksessä. (Lepistö 2004, 60.)

Työnantajalla ja työntekijällä voi olla erimielisyyksiä työntekijän suoriutumisesta ja onnistumisesta. Työnantajan näkökulmasta työntekijällä voi olla vielä paljon opittavaa, vaikka työntekijä kokisi osavansa työtehtävänsä jo täysin. Työpaikalla käytävät kehityskeskustelut auttavat molempia osapuolia pohtimaan yhdessä osaamisen tasoa ja työstä suoriutumista. (Kupias & Peltola 2009, 21-22.)





KUVIO 1. Perehdyttämisen pelikentällä – perehdyttämisen lähtökohdat (mukaillen Kupias & Peltola 2009, 16)

Kuviossa on esitelty koko perehdyttämisen pelikenttä. Perehdyttäminen on olennainen osa hyvää henkilöstötyötä ja liiketoiminnallisten tavoitteiden varmistamista. Perehdyttämisen onnistumisen määrittelee viime kädessä yrityksen tai organisaation asiakas antamallaan asiakaspalautteella. (Kupias & Peltola 2009, 16.)



KUVIO 2. Perehdyttämisen vaiheet

Kuviossa on esitelty lyhyesti perehdyttämisen vaiheet rekrytoinnista työn toteutukseen ja loppuarviointiin. Esimies tai perehdyttäjä voi käyttää kuviota apuna perehdytysprosessin suunnittelussa.

## **2.4 Perehdyttämisen lainsäädäntö**

Työnantajalla on vastuu huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työtehtäväänsä. Perehdyttämistä käsitellään erityisesti työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Perehdyttäminen ja kouluttaminen kuuluvat työnantajan velvoittaviin säädöksiin. Työlainsäädännöllä pyritään suojelemaan ja sopeuttamaan työntekijää. Lainsäädännössä, josta voi mainita esimerkiksi yhteistoimintalain, korostetaan työnantajan neuvotteluvelvollisuutta ja aihealueita, jotka on hyvä ottaa puheeksi myös työpaikkakokouksissa. Tällä pyritään kommunikaatioon työnantajan ja työntekijöiden välillä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen tukee yrityksen strategiaa ja antaa hyvää mainetta työnantajamarkkinoilla. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

### **2.4.1 Työsopimuslaki**

Työnantajan tehtäviin kuuluu huolehtia, että työntekijä suoriutuu työstään, kun yrityksen toimintaa, työtä tai työmenetelmiä muutellaan ja kehitellään. Tämä koskee muitakin kuin vasta aloittaneita työntekijöitä ja kutsutaan työsopimuslain yleisvelvoitteeksi. Työnantajan velvollisuus on pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

Uudessa työpaikassa aloittaessa työsopimukseen kuuluu yleensä koeaika, jonka kesto on noin 4 – 6 kuukautta. Koeaikana arvioidaan työntekijän soveltuvuutta työtehtäväänsä ja osaamisen kehittymistä. Koeaikana kumpikin osapuoli voi purkaa työsopimuksen välittömästi. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. (Kupias & Peltola 2009, 22-23.)

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa. (Työsopimuslaki 29.12.2016/1448, § 4.)

## 2.4.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslakia täydentävät tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Tasa-arvolaissa on määrätty työnantajan edistämään tasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä työelämässä iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, etnisen tai kansallisen alkuperän, mielipiteen, terveydentilan, sukupuolisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

Työnantajan yleiseen huolehtimisveloitteeseen kuuluu tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 8.)

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja häirtatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja häirtatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän häirtallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveysyteen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, § 8.)

### 3 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kokkolan Vesi. Kokkolan Vesi on itsenäinen kunnallinen liikelaitos, joka toimii vesilaitosjohtokunnan alaisuudessa ja kuuluu Kokkolan kaupungin konsernihallintoon. Kokkolan Veden tehtäviin kuuluu veden hankkiminen, puhdistaminen ja jakelu täyttäen Sosiaali- ja terveysministeriön asettamat laatuvaatimukset ja -suositukset. Kokkolan Vesi myös huolehtii jätevesien johtamisesta ja puhdistamisesta lupaehtojen mukaisesti. Kokkolan Vedellä on oma tulorahoitus, jolla se kattaa kunnossapito-, käyttö- ja investointimenonsa. (Kokkola.fi 9.12.2019.)



KUVIO 3. Kokkolan Veden logo (Kokkola.fi, 9.12.2019)

Kokkolan Veden asiakaspalvelu ja hallintorakennus sijaitsee Varastotiellä. Kokkolan Veden liikevaihto vuonna 2019 oli 8,16 miljoonaa euroa ja tilikauden tulos 1,05 miljoonaa. Henkilökunnan määrä vuonna 2019 oli 40 henkilöä. Jätevesipumppaamoita Kokkolan Vedellä on 40 kappaletta ja paineenkorotuslaitoksia ja -asemia 3 kappaletta. Liittymisaste vesijohtoverkoston vuonna 2019 oli 100 prosenttia ja jätevesiviemäriverkoston 77 prosenttia. (Kokkola.fi 8.4.2020.) Vesilaitosjohtajana toimii tällä hetkellä Esa Jokela, talous- ja hallintopäällikkönä Sisko-Leea Salmela, käyttöpäällikkönä Antti Mäki ja vesihuoltopäällikkönä Tommi Mäki. (Kokkola.fi 25.11.2019.)

## 4 YLEISET OHJEET KOKKOLAN VEDEN TYÖNTEKIJÖILLE

Tässä luvussa on koottu yhteen yleiset ohjeet, jotka koskettavat kaikkia Kokkolan Veden työntekijöitä. Luvussa käsitellään lomat, työajat, työterveyshuolto, varallaoloaika, työvaatetus ja kerrotaan Pohjanmaan Biokaasusta. Tarkemmat työturvallisuusohjeet ovat työntekijöiden saatavilla intranetissä.

### 4.1 Työajat ja vuosilomat

Kokkolan Vesi noudattaa yleistä kunnallista virka- ja työehtosopimusta, KVTES:iä. Työehtosopimuksessa työajat on määritelty seuraavasti:

- yleistyöaika
- toimistotyöaika
- jaksotyöaika
- liitteen 18 mukainen työaika

Kunta tai kuntayhtymä valitsee työaikalain ja työehtosopimusten puitteissa sen työaikamuodon, joka soveltuu työtehtävien suorittamiseen parhaiten. (KT Kuntatyönantajat 21.3.2017.) Kokkolan Vesi noudattaa henkilöstön osalta suurimmaksi osaksi yleistyöaikaa. Tätä sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. (KT Kuntatyönantajat 21.3.2017.)

Lounas- ja kahvitauot sovitaan aina yksiköittäin työehtosopimusten puitteissa. Työpaikalle tultaessa ja työpaikalta lähtiessä on tehtävä kulunvalvontaleimaus. Leimauksesta on olemassa erillinen ohje. Pohjanmaan Biokaasu Oy:lle tehdyt työtunnit on työntekijän kirjattava ja ilmoitettava eteenpäin laskutettavaksi. Biokaasulta laskutetaan normaalityöaikana tehdyt tunnit ja ylityöt, jotka merkitään tuntikirjanpitolomakkeelle. (Sydänmetsä 2018, 6.)

Erilliskorvaukset eli ylityöt maksetaan työntekijän oman ilmoituksen mukaisesti. Nämä merkitään tuntikirjanpitolomakkeelle ja toimitetaan esimiehelle tarkistettavaksi kuukauden ensimmäisenä arkipäivänä. Esimies ilmoittaa tiedot palkanlaskentaan. Tämä ei koske hallinnon parissa työskenteleviä.

Lomakertymä on työehtosopimuksen mukainen ja vuosilomat pidetään pääsääntöisesti touko-syyskuun välillä. Seuraavalle vuodelle voi siirtää maksimissaan 10 lomapäivää. Lomarahat maksetaan yleensä ke- säkuussa juhannuksen aikaan. (Sydänmetsä 2018, 6.)

## 4.2 Varallaoloaika

Kokkolan Veden henkilöstön, pois lukien hallintotehtävissä olevat, on osallistuttava varallaoloon. Tällä tarkoitetaan työntekijän valmiutta työhön kutsumiseen varallaoloaikana. Varallaolovuoro tulee kerran 4-5 viikon välein ja vuoron aikana voi käyttää Kokkolan Veden työautoa, jonka käyttö ohjeistetaan työpaikalla. Varallaoloaikana tulleisiin hälytyksiin reagoidaan menemällä tarkistamaan hälytyksen syy. Mahdolliset viat korjataan ja tarvittaessa hälytetään apuun lisää laitoksen henkilökuntaa tai Kokkolan Veden verkostopäivystäjä. Vaaralliset ja riskialttiit työt eivät ole sallittuja ilman esimiehen lupaa tai ilmoitusta esimiehelle. Varallaolija saa käyttöönsä kannettavan tietokoneen tai muun vastaavan laitteen, jonka avulla pääsee kytkeytymään laitoksen valvomojärjestelmään säätö- ja ohjaustoimenpiteitä varten. (Sydänmetsä 2018, 6.)

## 4.3 Työterveyshuolto

Kokkolan Vesi käyttää Työplus Kokkolan työterveyspalveluita. Vastaanotto sijaitsee osoitteessa Mariankatu 26, 67200 KOKKOLA. Toinen toimipiste löytyy Port Towerilta, osoitteesta Satamatie 330. (Sydänmetsä 2018, 7.) Työterveysaseman ajanvaraus onnistuu puhelimitse numerosta (06) 828 7360 tai nettiajanvarauksella. Työplus tarjoaa asiakkailleen työterveyslääkäreiden, -hoitajien, -fysioterapeuttien ja työterveyspsykologin palveluita. Työterveyshuolto toimii moniammatillisena tiiminä, ja tarvittaessa tarjoaa myös asiantuntijoiden palveluita (ravitsemussuunnittelija, puheterapeutti yms.) Työterveyshuolto ja Kokkolan kaupunki tekevät yhteistyötä, jonka tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, hyvin toimiva työyhteisö sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Työplus 29.5.2019.)

Kokkolan Vesi rokotuttaa työntekijät ja henkilökunnalta vaaditaan voimassaolevat jäykkäkouristus-, punkki- sekä A- ja B- hepatiittirokotukset. Rokotusvelvollisuus ei koske hallinnossa työskenteleviä. Sairastapauksissa työntekijä voi olla omailmoituksella pois kolme työpäivää. Sairaspoissaolosta ilmoitetaan omalle esimiehelle puhelimitse. Sairasloman päätyttyä työntekijä täyttää omailmoituslomakkeen ja palauttaa sen esimiehelleen. Lääkärintodistus vaaditaan, mikäli sairausloma kestää yli 10 päivää. (Sydänmetsä 2018, 7.)

#### **4.4 Työturvallisuusohjeet**

Kaikki käytössä olevat työturvallisuusohjeet löytyvät intranetistä. Kokkolan Vedellä käytetään PRO24 -ohjelmaa, joka on SK Protectin tarjoama. Ohjeista löytyy mm. turvallisuus- ja toimintaohjeet, pelastussuunnitelma, räjähdysuojasiasiakirjat, prosessiselostukset, laiteluettelot ja piirustukset. Häiriöilmoitukset tehdään myös PRO24-ohjelmalla.

#### **4.5 Työvaatetus**

Kokkolan Vesi hankkii työntekijöilleen suojavaatetuksen ja -varustuksen, joihin kuuluu esimerkiksi turvajalkineet, työhousut ja -takki, käsineet, hengitys-, kuulo- ja silmäsuojaimet sekä päähineet. Työvaatteita kannattaa hankkia ainakin kahdet, jotta likaantuneiden työvaatteiden pesun aikana on olemassa vaihtovaatekerta. (Sydänmetsä 2018, 7.) Työvaatetuksen käyttäminen ei koske hallinnon työntekijöitä, mutta siisti pukeutuminen on suositeltavaa.

#### **4.6 Oy Pohjanmaan Biokaasu Ab**

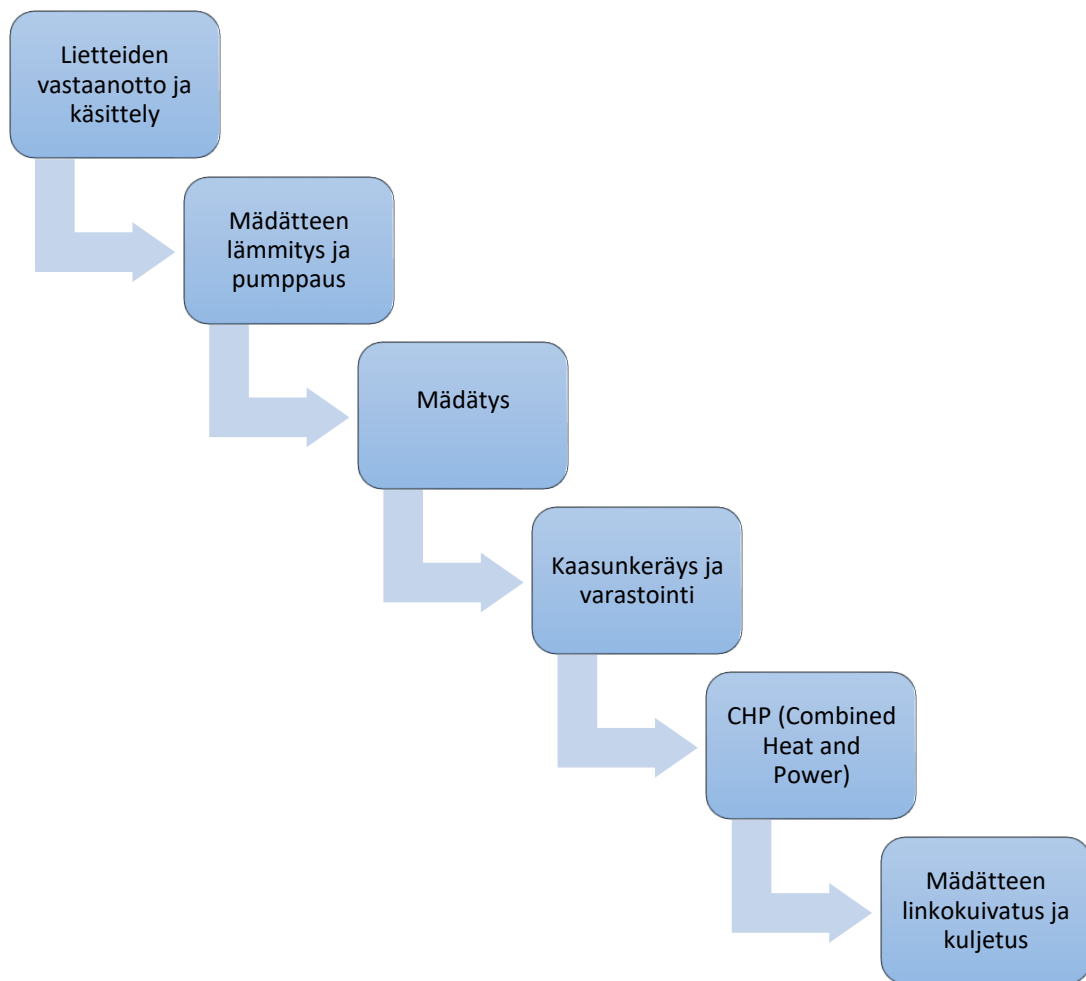
Pohjanmaan Biokaasu Oy:n pääosakkaita ovat Kokkolan Vesi, Ab Ekorosk Oy sekä Pietarsaaren Vesi. Vähemmistöosakkaina ovat mukana Evijärven ja Vöyrin kunnat sekä Kronoby Vatten och Avlopp Ab. Biokaasulaitoksen tehtävänä on vastaanottaa jätevedenpuhdistamoissa syntyvää lietettä sekä Ekoroskin toiminta-alueen sakokaivoista tulevaa lietettä. Pohjanmaan Biokaasu käsittelee noin 80 000 – 100 000 m<sup>3</sup> lietettä vuodessa. (Ekorosk 2020.) Kokkolan Veden jätevedenpuhdistamon työntekijät operoivat myös Biokaasun toimintaa.

##### **4.6.1 Lietteet**

Biokaasulaitos käsittelee lietteet mädätysprosessin avulla, jonka lopputuloksena saadaan biokaasua ja mädätysjäännöstä, jota voidaan käyttää maanparannusaineena. (Ekorosk 2020). Jätevedenpuhdistamon lietteet siirretään biokaasulaitokselle mädätysprosessin raaka-aineeksi ja biokaasulaitoksella syntyvät jätevedet johdetaan jätevedenpuhdistamoon prosessoitavaksi. (Sydänmetsä 2018, 3). Jätevedenpuhdistamon työntekijät hoitavat päivittäiset valvonta- ja kunnossapitotyöt. (Sydänmetsä 2018, 5).

#### 4.6.2 Määtysprosessi

Lietteen määtys on ns. mesofiilinen prosessi, jossa lietteen määtys tapahtuu noin 37 asteen lämpötilassa. Pohjanmaan Biokaasu vastaanottaa eri lietejakeita, joista valmistettava määteseos pumpataan määtykseen. (Sydänmetsä 2018, 5.) Yksi neljäsosa syntyvästä sähköenergiasta ja määtyksestä syntyvä lämpöenergia menevät biokaasulaitoksen omaan käyttöön. Kolme neljäsosaa tuotetusta sähköstä johdetaan ulkoiseen verkkoon. (Ekorosk 2020.)



KUVIO 4. Lietteen määtuksen pääprosessivaiheet (mukaillen Sydänmetsä 2018, 5)

CHP-lyhenne muodostuu sanoista ”Combined Heat and Power” eli yhdistetty lämpö ja sähkö. CHP-yksikkö tuottaa lämpöenergiaa, jota käytetään biokaasulaitoksen ja prosessin lämmityksessä. (Sydänmetsä 2018, 10.)



## **5 TYYTYVÄISYYSKYSELYN TOTEUTTAMINEN KOKKOLAN VEDEN TYÖNTEKIJÖILLE**

Kyselyn tarkoitus oli selvittää, kuinka tyytyväisiä Kokkolan Veden työntekijät olivat saamaansa perehdytykseen työsuhteen alussa (LIITE 1). Kysely toteutettiin Webropolilla, joka on kysely- ja raportointityökalu. Vastausaikaa kyselyyn oli viikko. Kokkolan Veden noin neljästäkymmenestä työntekijästä kyselyyn vastasi kuusi henkilöä. Ennen kyselyn vastausajan päättymistä työntekijöille lähetettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta.

Kysely toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena toukokuussa 2020. Kysymyksiä oli 9 kappaletta ja kyselyyn vastaamiseen meni noin 2-5 minuuttia. Kysely jaettiin ensin yksiköiden esimiehille sähköpostiin julkisena nettilinkkinä, jonka he jakoivat eteenpäin työntekijöilleen.

Kyselyssä selvitettiin vastaajien ikä, kuinka kauan oli ollut työsuhteessa Kokkolan Vedellä, työskentelyyksikkö, tyytyväisyystaso saatuun perehdytykseen työsuhteen alussa ja kuinka helposti uudet työntekijät kokivat saaneensa apua kokeneemmilta työntekijöiltä. Kyselyssä oli myös paikka avoimelle palautteelle. Tyytyväisyyttä mittaavassa kysymyksessä asteikko oli 1-5, joista vastausvaihtoehto 1 oli ”Täysin eri mieltä”, vaihtoehto 2 oli ”Jokseenkin eri mieltä”, vaihtoehto 3 oli ”En osaa sanoa”, vaihtoehto 4 ”Jokseenkin samaa mieltä” ja vaihtoehto 5 ”Täysin samaa mieltä”.

Kyselyssä käytettiin myös vastausvaihtoehtoina ”Kyllä”, ”En” tai ”En osaa sanoa”, kun työntekijöiltä kysyttiin, olivatko he tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen työturvallisuudesta tai kokeneempien työntekijöiden osallistumisesta perehdytykseen. Kysymysten jälkeen oli myös paikka avoimelle palautteelle, jolla halusin kerätä tietoa, minkä takia työntekijät mahdollisesti kokivat jonkin asian epäonnistuneen ja miten sitä tietoa voisi käyttää hyväksi tyytyväisyyden parantamiseen jatkossa.

## 6 KYSELYN TULOKSET

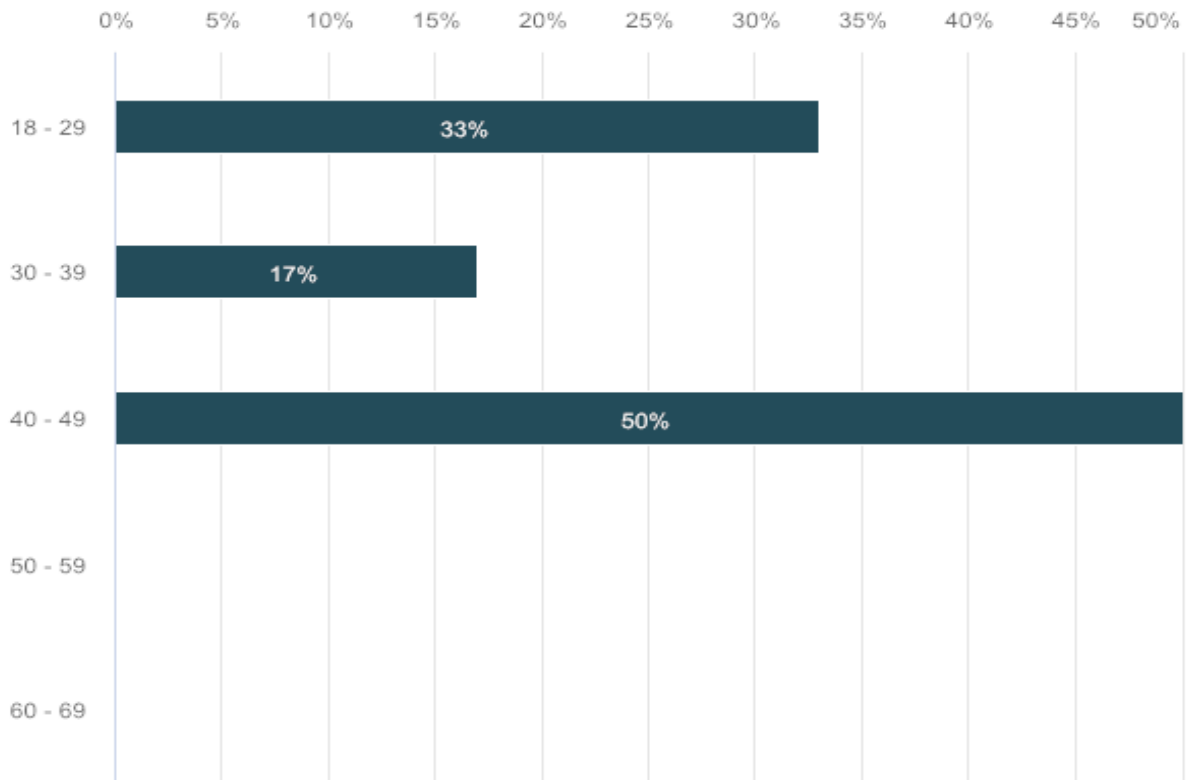
Tyytyväisyyskyselyyn tuli vastauksia kuusi kappaletta. Tuloksien tulkinnessa käytin avuksi taulukoita ja kuvioita. Kyselyn tarkoitus oli selvittää, kuinka tyytyväisiä työntekijät olivat saamaansa perehdytykseen, jotta sitä voisi jatkossa mahdollisesti kehittää ja parantaa. Pienen vastausprosentin takia kyselyn tuloksista ei voi suoraan tehdä johtopäätöstä, onko perehdyttäminen ollut työntekijöiden mielestä onnistunutta vai ei. Tuloksista saa kuitenkin suuntaa-antavan kuvan, miten työntekijät ovat kokeneet perehdyttämisen onnistuneen.

### 6.1 Ikä

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma

	n	Prosentti
18 - 29	2	33,33%
30 - 39	1	16,67%
40 - 49	3	50%
50 - 59	0	0%
60 - 69	0	0%

Vastaajista kaksi oli 18–29-vuotiaita, yksi 30–39-vuotias ja kolme 40–49-vuotiaita. 50–69 ikävuoden välillä vastausprosentti oli 0%.



KUVIO 5. Pylväsdiagrammi vastaajien ikäjakaumasta

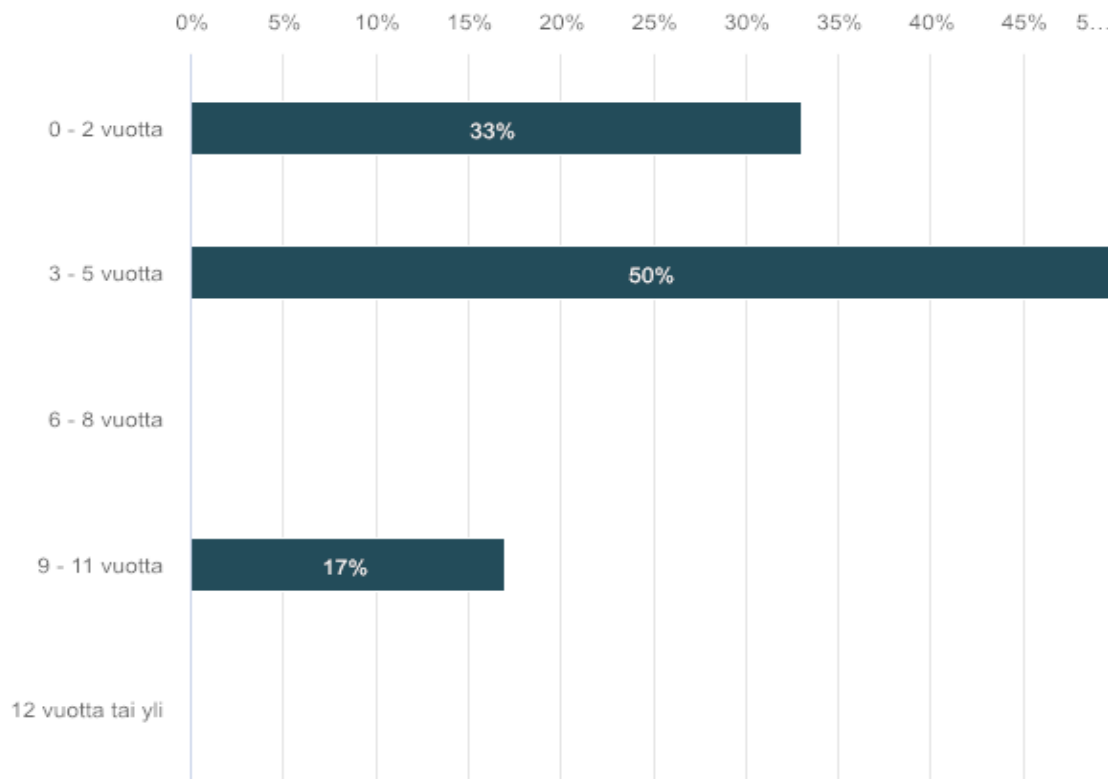
Pylväsdiagrammista voidaan nähdä, että puolet vastaajista (50%) oli 40–49-vuotiaita. Vähiten vastauksia tuli 30–39-vuotiailta sekä 50–69-vuotiailta.

## 6.2 Kuinka kauan olet työskennellyt Kokkolan Vedellä?

TAULUKKO 2. Vastaajien työsuhteen kesto

	n	Prosentti
0 - 2 vuotta	2	33,33%
3 - 5 vuotta	3	50%
6 - 8 vuotta	0	0%
9 - 11 vuotta	1	16,67%
12 vuotta tai yli	0	0%

Vastaajista kaksi kappaletta oli työskennellyt Kokkolan Vedellä 0–2 vuotta, kolme kappaletta 3–5 vuotta ja yksi 9–11 vuotta. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut työskennellyt Kokkolan Vedellä yli 12 vuotta.



KUVIO 6. Prosenttijakauma vastaajien työsuhteen kestosta

Vastaajista 50 % oli työskennellyt Kokkolan Vedellä 3–5 vuotta, 33 % 0–2 vuotta ja 17 % 9–11 vuotta.

### 6.3 Yksikkö, jossa työskentelet?

TAULUKKO 3. Vastaajien työyksiköt

Vastaukset
Työnjohto/laskutus
Vesilaitos Patamäki
Patamäki
Jätevedenpuhdistamo
Kokkolan Vesi, verkostot

Kysymyksiin tuli vastauksia viisi kappaletta, eli yksi vastaajista ei vastannut tähän. Kokkolan Vesi ja kaantuu eri yksiköihin, jotka ovat hallinto/asiakaspalvelu, jätevedenpuhdistamo, Patamäen vedenpuhdistamo sekä verkoston asentajat. Vastauksista voidaan päätellä, että jokaisesta yksiköstä kyselyyn on vastannut vähintään yksi työntekijä. Kysymyksessä vastaajat saivat itse kertoa, missä yksikössä työskentelevät.

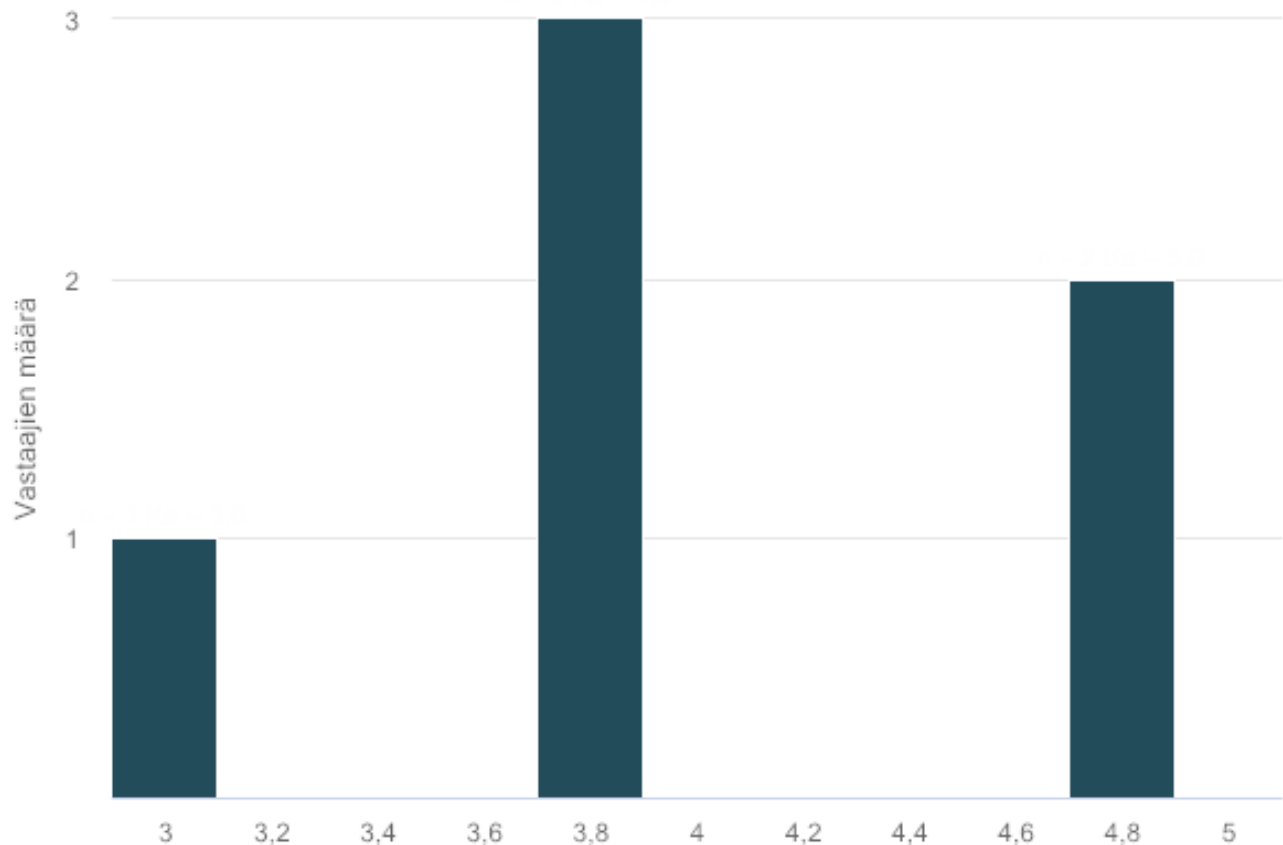
#### 6.4 Olin tyytyväinen saamaani perehdytykseen työsuhteen alussa:

Vastaajilla oli käytössään asteikko 1-5 väliltä, jossa 1 oli ”Täysin eri mieltä” ja vaihtoehto 5 oli ”Täysin samaa mieltä”. Kysymyksessä oli myös vastausvaihtoehto ”3= En osaa sanoa”. Mikäli vastaaja ei ollut täysin samaa tai täysin eri mieltä, vaihtoehtoina olivat ”2= Jokseenkin eri mieltä” ja ”4= Jokseenkin samaa mieltä”.

TAULUKKO 4. Vastaajien tyytyväisyys saamaansa perehdytykseen asteikolla 1-5

Liukukytkimien arvon lukumäärä	n	Prosentti
1	0	0%
2	0	0%
3	1	16,67%
4	3	50%
5	2	33,33%

Vastaajista kolme kappaletta oli valinnut vaihtoehdon ”4= Jokseenkin samaa mieltä”. Kaksi oli vastannut ”5= Täysin samaa mieltä” ja yksi ”3= En osaa sanoa”. Vastausten keskiarvo oli 4,17.



KUVIO 7. Pylväsdiagrammi vastaajien tyytyväisyydestä saamaansa perehdytykseen

Tuloksista voidaan päätellä, että vastaajat ovat olleet keskimäärin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Diagrammista nähdään vastausten keskiarvoja.

### 6.5 Mitä saamassasi perehdytyksessä olisi voitu tehdä toisin tai parantaa?

Tämä kysymys oli tarkoitettu edellisen kysymyksen jatkoksi, mikäli vastaaja oli valinnut vaihtoehdon ”1= Täysin eri mieltä” tai ”2= Jokseenkin eri mieltä”. Näitä vastauksia ei edellisessä kysymyksessä tullut, mutta avoimia palautteita tuli yksi kappale. Palautteessa ehdotettiin, että perehdyttämisen aikana asioita käytäisiin vielä tarkemmin läpi.

TAULUKKO 5. Kysymyksen numero 5 avoimet vastaukset

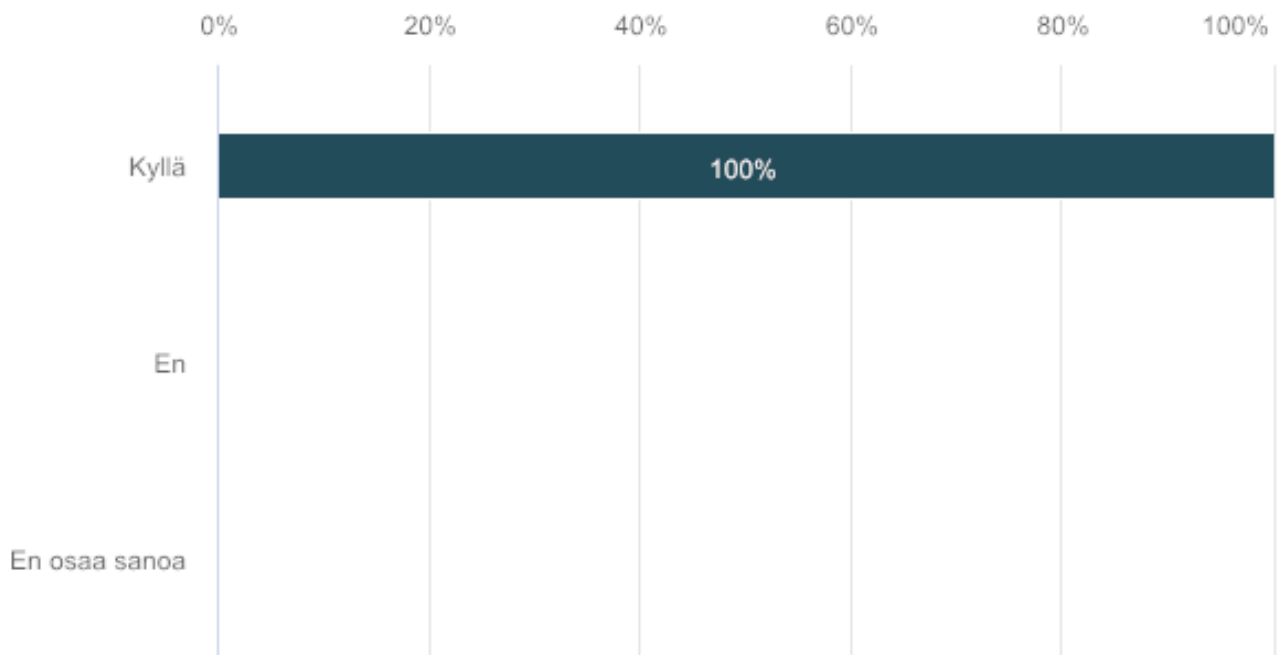
Vastaukset
Tarkemmin käydä asiat vielä läpi

## 6.6 Oletko tyytyväinen saamaasi työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen?

TAULUKKO 6. Vastaukset työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen

	n	Prosentti
Kyllä	6	100%
En	0	0%
En osaa sanoa	0	0%

Tähän kysymykseen kaikki vastasivat ”Kyllä”. Vastauksista voidaan päätellä, että työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat työntekijöillä hyvin tiedossa ja siihen liittyvään perehdytykseen ollaan tyytyväisiä.



KUVIO 8. Prosenttijakauma työntekijöiden tyytyväisyydestä työturvallisuusperehdytykseen

Vastaajista kaikki olivat valinneet ”Kyllä”. Vastausprosentti oli 100 %. Muut vaihtoehdot kysymyksessä olivat ”En” tai ”En osaa sanoa”. Näitä vastauksia tuli nolla kappaletta.

### 6.7 Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen ”En” tai ”En osaa sanoa”, miten parantaisit työturvallisuuteen liittyvää perehdytystä?

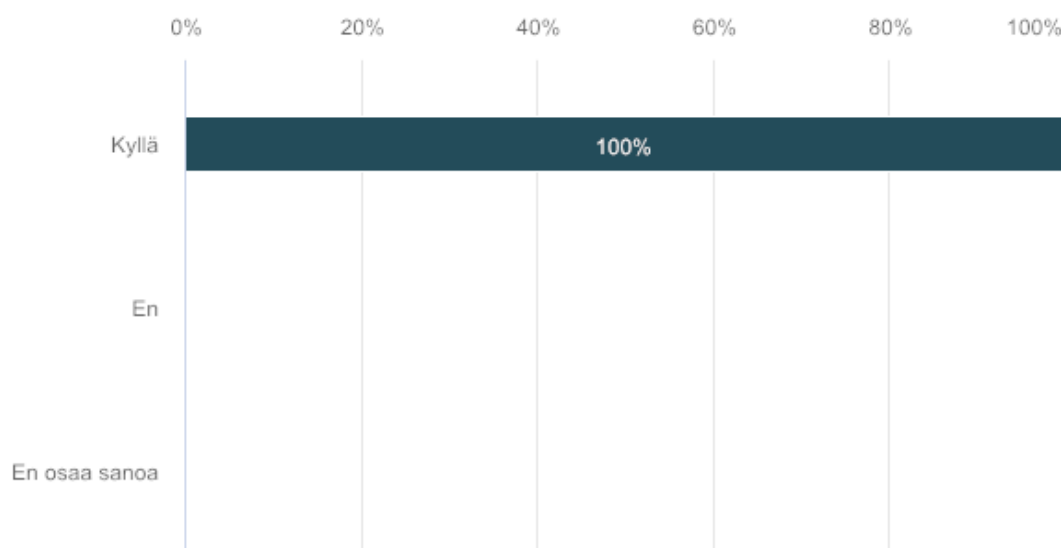
Mikäli edelliseen kysymykseen olisi tullut ”En” tai ”En osaa sanoa” vastauksia, tällä kysymyksellä kerättiin avoimia palautteita, jos jotain työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen olisi voitu tehdä toisin. Tähän kysymykseen ei tullut yhtään vastausta, joten voidaan olettaa, että työturvallisuuteen liittyvät asiat on käyty perehdytyksessä hyvin läpi.

### 6.8 Koetko, että kokeneemmat työntekijät auttavat ja opastavat uusia työntekijöitä tarpeeksi?

TAULUKKO 7. Kysymyksen numero 8 vastaukset

	n	Prosentti
Kyllä	6	100%
En	0	0%
En osaa sanoa	0	0%

Vastauksia tähän kysymykseen tuli kuusi kappaletta ja kaikki vastanneet olivat valinneet vaihtoehdon ”Kyllä”. Vastauksista voidaan päätellä, että kokeneemmat työntekijät auttavat ja opastavat vasta aloittaneita työntekijöitä tarpeeksi.



KUVIO 9. Prosenttijakauma kysymyksen numero 8 vastauksista



”Kyllä” -vastauksia tuli kuusi kappaletta, ja vastausprosentti oli 100 %. Muut vaihtoehdot kysymyksessä olivat ”En” tai ”En osaa sanoa”. Näitä vastauksia tuli nolla kappaletta.

## 6.9 Avoin palaute

Kyselyn lopussa oli kohta avoimelle palautteelle, joita tuli yksi kappale. Palautteessa toivottiin, että ns. ”hiljaista tietoa” jaettaisiin paremmin työkavereiden kesken.

TAULUKKO 8. Avoin palautteet

Vastaukset
Hiljaista tietoa tulisi jakaa avoimemmin työkavereille.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda Kokkolan Vedelle tiivis ja käytännöllinen perehdytysopas, jota uusien työntekijöiden perehdyttämisessä voisi hyödyntää. Olin vuoden 2018 alussa yhteydessä Kokkolan Veden talous- ja hallintopäällikköön Sisko-Leea Salmelaan ja sovimme opinnäytetyön aiheesta. Idea perehdytysoppaaseen lähti myös omakohtaisesta kokemuksesta, kun työskentelin muutaman kuukauden Kokkolan Vedellä. Yrityksellä oli perehdytysohje jätevedenpuhdistamolle, joka oli keskeneräinen ja sovimme, että käytän sitä perehdytysohjetta pohjana yhteisen ohjeen luomiseksi koko Kokkolan Vedelle. Jätevedenpuhdistamon perehdytysohje on Kokkolan Veden käyttöinsinöörin Ville Sydänmetsän kirjoittama.

Toteutin opinnäytetyön ohkeen myös tyytyväisyyskyselyn. Kokkolan Veden noin 40 työntekijästä kyselyyn vastasi 6 henkilöä. Pienen vastausprosentin takia kyselyn tulokset eivät ole suoraan verrattavissa koko yrityksen työntekijöiden mielipiteeseen siitä, onko perehdyttäminen ollut onnistunutta vai ei, mutta siitä saa suuntaa-antavan kuvan. Kyselyn perusteella työntekijät ovat olleet tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja etenkin työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen.

Mikäli yritys haluaisi jatkossa kehittää ja parantaa perehdyttämistä ja uusien työntekijöiden tyytyväisyyttä perehdytykseen, uusi työntekijä voisi esimerkiksi muutaman kuukauden kuluttua työsuhteen alusta täyttää tyytyväisyyskyselyn saamastaan perehdytyksestä. Tyytyväisyyskyselyjen perusteella yritys voisi keskittyä ongelmakohtien parantamiseen.

## LÄHTEET

- Ekorosk. 2020. Biokaasulaitos. Saatavissa: [https://www.ekorosk.fi/fi/waste\\_disposal/biogas\\_plant](https://www.ekorosk.fi/fi/waste_disposal/biogas_plant). Viitattu: 25.5.2020.
- Kokkola.fi. 9.12.2019. Kokkolan Vesi. Saatavissa: [https://www.kokkola.fi/palvelut/asuminen\\_ja\\_rakentaminen/kokkolan\\_vesi/fi\\_FI/kokkolanvesi/](https://www.kokkola.fi/palvelut/asuminen_ja_rakentaminen/kokkolan_vesi/fi_FI/kokkolanvesi/). Viitattu: 18.4.2020.
- Kokkola.fi. 8.4.2020. Kokkolan Vesi. Kokkolan Veden tunnuslukuja vuodelta 2019. Saatavissa: [https://www.kokkola.fi/palvelut/asuminen\\_ja\\_rakentaminen/kokkolan\\_vesi/fi\\_FI/veden\\_tunnuslukuja/](https://www.kokkola.fi/palvelut/asuminen_ja_rakentaminen/kokkolan_vesi/fi_FI/veden_tunnuslukuja/). Viitattu: 22.5.2020.
- Kokkola.fi. 25.11.2019. Kokkolan Vesi. Yhteystiedot. Saatavissa: [https://www.kokkola.fi/palvelut/asuminen\\_ja\\_rakentaminen/kokkolan\\_vesi/fi\\_FI/yhteystiedot/](https://www.kokkola.fi/palvelut/asuminen_ja_rakentaminen/kokkolan_vesi/fi_FI/yhteystiedot/). Viitattu: 18.4.2020.
- KT Kuntatyönantajat. 21.3.2017. Työajat. Kunta-alalla käytössä useita työaikamuotoja. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/tyoaika>. Viitattu: 22.4.2020.
- Kupias, P., Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus 2004.
- Sydänmetsä, V. 2018. Perehdytysohje. Kokkolan Vesi/Jätevedenpuhdistamo. WORD-dokumentti. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköposti. 25.1.2018.
- Työplus. 29.5.2019. Kokkolan kaupunki: Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2019-2020. PDF-dokumentti. Viitattu 22.5.2020.
- Työsopimuslaki 29.12.2016/1448. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 22.11.2019.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 22.11.2019.

**LIITE 1. Tyytyväisyyskysely saamastasi perehdytyksestä Kokkolan Vedellä****1. Ikäsi:**

- 18 – 29
- 30 – 39
- 40 – 49
- 50 – 59
- 60 – 69

**2. Kuinka kauan olet työskennellyt Kokkolan Vedellä?**

- 0 – 2 vuotta
- 3 – 5 vuotta
- 6 – 8 vuotta
- 9 – 11 vuotta
- 12 vuotta tai yli

**3. Yksikkö, jossa työskentelet?**

---

**4. Olin tyytyväinen saamaani perehdytykseen työsuhteen alussa:**

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= En osaa sanoa

4= Jokseenkin samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

1

2

3

4

5

**5. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen "1= Täysin eri mieltä" tai "2= Jokseenkin eri mieltä", mitä saamassasi perehdytyksessä olisi voitu tehdä toisin tai parantaa?"**

---

**6. Oletko tyytyväinen saamaasi työturvallisuuteen liittyvään perehdytykseen?**

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

**7. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "En" tai "En osaa sanoa", miten parantaisit työturvallisuuteen liittyvää perehdytystä?**

---

**8. Koetko, että kokeneemmat työntekijät auttavat ja opastavat uusia työntekijöitä tarpeeksi?**

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

**9. Avoin palaute:**

---