

# KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

## Perehdyttämissuunnitelma

Kemi Shipping Oy

Ulla Aho

Opinnäytetyö  
Liiketoiminnan logistiikka  
Tradenomi

KEMI 2011

## TIIVISTELMÄ

Aho, Ulla. 2011. Perehdyttämissuunnitelma Kemi Shipping Oy. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kaupan ja kulttuurin toimiala. Sivuja 31. Liite 1.

Tämän opinnäytetyön hankkeistaja on Kemi Shipping Oy. Työn tavoitteena on rakentaa Kemi Shipping Oy:lle perehdyttämissuunnitelma ja Tervetuloa taloon -kansio. Perehdyttämiskansiosta on tehty yrityksen toiveiden mukainen ja sitä on tavoitteena kehittää tulevaisuudessa. Aihe on tärkeä Kemi Shipping Oy:lle, sillä ennen työn alkamista yrityksellä ei ollut suunnitelmaa uusien työntekijöiden perehdyttämiselle.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta. Teoriaosuus on sulautettu projektin tuotoksen kehittämiseen. Työssä käsitellään perehdyttämistä, siihen liittyviä lakeja ja hyötyjä yleisesti sekä Kemi Shippingin kannalta. Raportissa käsitellään perehdyttämistä ja työnopastusta ja niiden toteutusta Kemi Shippingin perehdyttämissuunnitelmassa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin pääasiassa havainnointia. Tietoa kerättiin Kemi Shippingillä työn ohessa haastatteluilla ja neuvotteluilla. Teoriaosuuden lähdemateriaalina käytettiin alan kirjallisuutta ja lainsäädäntöä.

Opinnäytetyön tuloksena Kemi Shipping Oy saa käyttöönsä uuden työntekijän perehdyttämiseen käytettävän perehdyttämissuunnitelman, josta julkaistaan sisällysluettelo (Liite 1) ja Tervetuloa taloon -kansion, joka tulee vain yrityksen käyttöön. Perehdyttämissuunnitelman yhteyteen liitettiin muistilista, jota perehdyttäjä voi käyttää apuna opetustilanteessa. Tulokset otetaan käyttöön Kemi Shipping Oy:llä vuoden 2012 alusta lähtien.

Asiasanat: perehdyttäminen, työnopetus, työpaikkakoulutus

## ABSTRACT

Aho, Ulla. 2011. Orientation plan – Case Kemi Shipping Oy. Bachelor's Thesis. Kemi-Tornio University of Applied Sciences. Business and Culture. Pages 31. Appendix 1.

The objective of this bachelor's thesis was to build an orientation plan and a Welcome to the house folder for Kemi Shipping Oy's future new employees. The initiative of the topic of this thesis was proposed by the representative of Kemi Shipping Oy. The orientation plan was built considering the demands and wishes of the company, and the purpose is to develop it in the future. The topic is important for Kemi Shipping Oy because prior to the commencement of this work, the company had no plan for the orientation of its new employees.

This bachelor's thesis was carried out as a functional thesis. The research method used was qualitative research. The theory part of the thesis is embedded into the output of the project development. The report deals with orientation, the related laws, and the benefits in general from the point of view of Kemi Shipping. The report covers work coaching, orientation, and their implementation in the orientation of Kemi Shipping's employees. The study was carried out mainly through observations, but interviews and consultations, as well as theory were used as data collection methods. The material for the theory part was obtained from related publications and laws.

As a result of this bachelor's thesis, Kemi Shipping Oy will receive an orientation plan, of which the table of contents will be published (Appendix 1) as well as a Welcome to the house folder, which will not be published. These will be implemented in the company from the year 2012 onwards.

Keywords: orientation, work coaching, job training

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1 JOHDANTO .....	6
1.1 Toimeksiantajan esittely .....	6
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus .....	8
1.3 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto .....	8
2 PEREHDYTTÄMISEN TARVE KEMI SHIPPINGILLÄ .....	10
2.1 Perehdyttäminen ja siihen liittyvät lait .....	12
2.2 Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet .....	14
2.3 Tervetuloa taloon -kansio .....	16
3 TYÖNOPASTUS JA SEN TOTEUTTAMINEN KEMI SHIPPINGILLÄ .....	18
3.1 Viiden askeleen menetelmä .....	19
3.2 Mentorointi .....	21
4 PEREHDYTTÄMISPROSESSI .....	23
4.1 Perehdyttäjän valinta .....	24
4.2 Palautekeskustelu .....	25
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	27
LÄHTEET .....	29



## 1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on osa henkilöstötyötä. Sen tavoitteisiin kuuluu muun muassa tapaturmien ja työstä aiheutuvan sairastumisen vaaran välttäminen. Hyvällä työpaikalla on sekä perehdyttämissuunnitelma, että Tervetuloa taloon -kansio. (Helsilä 2002, 15.) Työnantajalla on työturvallisuuslain säätelemä perehdytysvelvollisuus (Työturvallisuuslaki TTL 34 §, 2002). Perehdyttäjänä voi toimia esimies tai hänen nimeämänsä perehdyttäjä (Kupias 2009, 83). Perehdyttämisvelvollisuus koskettaa kaikkia yrityksen työntekijöitä, vuokratyövoimasta harjoittelijoihin. Perehdyttämistä tarvitaan myös esimerkiksi silloin, kun vanha työntekijä on ollut pitkään poissa työpaikalta. (Helsilä 2002, 15.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla yritys pyrkii saamaan uuden työntekijän sopeutumaan joustavasti uuteen työhön ja työympäristöön (Helsilä 2002, 52). Onnistuessaan perehdyttäminen alentaa kustannuksia, parantaa työn sujuvuutta ja palvelutasoa sekä parantaa yrityskuvaa. (Lepistö 2004, 57.)

Tämän työn tarkoituksena on rakentaa Kemi Shipping Oy:lle perehdyttämissuunnitelma ja laatia Tervetuloa taloon -kansio. Tällä hetkellä perehdyttämissuunnitelmaa eikä kansiota ole. Opinnäytetyön aiheen esitti toimeksiantaja, mutta tarve työn laatimiselle tuli myös oman kokemuksen kautta. Olen ollut yrityksen palveluksessa jo kesällä 2010 ja tällä hetkellä toimin laivanselvitysosastolla äitiysloman sijaisena. Uutena työntekijänä tietoa sai vähitellen: ilmoitustauluilta, lähimmiltä työkavereilta ja itse kysellen. Asioiden läpikäyminen oli muistinvaraista, eikä työpaikalla ollut määritelty varsinaista perehdyttäjää. Motivaationa on ollut luoda työ, joka helpottaa tulevien työntekijöiden sopeutumista sekä parantaa Kemi Shippingin perehdytysprosessia.

### 1.1 Toimeksiantajan esittely

Kemi Shipping Oy on vuonna 1894 perustettu logistisia palveluja tarjoava satamayhtiö, joka toimii Kemin Ajoksessa. Toimialoja ovat pääasiassa huolinta, ahtaus, laivanselvitys ja korjaamotoiminta. Yhteensä Kemi Shipping työllistää 110 vakituista työntekijää. Vuosittaisia laivakäyntejä on noin 400 ja käsittelytonneja 1,6Mtn. Liikevaihto vuonna

2010 oli 16,6 miljoonaa euroa. Kemi Shipping on metsäteollisuuden omistama; Stora Enso 50 % ja Metsäliitto 50 %, josta Metsä-Botnia 35 % ja M-Real – KemiArt Liners 15 %. Omistajat ovat samalla pääasiakkaita, jotka tuovat suoraan 75 % liikevaihdosta, välillisesti vielä enemmän muun muassa laivausehdoista riippuen. Pääasiakkaille tarjottaviin toimintoihin kuuluu varastointi, käsittely ja ahtaus. Muita asiakkaita ovat laivanomistajat, tuojat ja muu teollisuus. (Kemi Shipping Oy, 2011.)



**Kuva 1** Kemin keskeinen sijainti Pohjoiskalotin kuljetusreiteillä (Kemin kaupunki 2007.)

Kemin keskeinen sijainti satamakaupunkina käy ilmi kuvasta 1. Sataman sijainti mahdollistaa hyvät kulkuyhteydet Skandinavian maihin, Venäjälle ja muualle Eurooppaan. Vuosina 2004–2006 toteutettiin Lapin syväsatama -projektin 35 miljoonan investointi, jossa olivat mukana Kemi Shippingin omistajat ja Kemin kaupunki. Perusta jatkuvalla linjaliikenteelle on Transatlantin liikenne: TransLumi, kaksi viikottaista lähtöä Göteborgiin ja Lyypekkiin, TransBothnia viikoittain Antwerpeniin ja Zeebruggeen ja vuoden 2012 alusta Transfeeder Hampuriin ja Bremerhaveniin sekä näiden jatkoyhteydet kaikkialle maailmaan. Kemi Shippingin käyttöön otetaan vuosien 2011 ja 2012 aikana uusi operatiivinen tietojärjestelmä, Port Opera, jonka toimintoihin tulevat kuulumaan laskutus, operointi, huolinta, resurssien hallinta ja johdon raportointi. (Kemi Shipping Oy, 2011.)

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyöni tuloksena Kemi Shipping Oy saa käyttöönsä perehdyttämissuunnitelman, jota sovelletaan kaikkien yrityksen palvelukseen tulevien uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Suunnitelmaa käytetään myös työnopastuksessa. Perehdyttämissuunnitelma kattaa materiaalin, joka jaetaan uudelle työntekijälle ja muistilistan, jota noudatetaan perehdytysvaiheessa. Lisäksi aihe rajataan niin, ettei yksittäistä työnkuvaa tai kaikkia yrityksen toimintoja selitetä yksityiskohtaisesti, vaan tuloksena saadaan aikaan perehdyttämissuunnitelma, jonka pohjalta uusi työntekijä saa yleiskuvan yrityksestä, omista eduista ja velvollisuuksista ja työtehtävistä. Työ toteutetaan toimeksiantajan vaatimusten mukaisesti. Osa perehdyttämissuunnitelmasta sisältää yrityksen salaisia tietoja ja niitä ei julkaista tässä opinnäytetyön raportissa.

## 1.3 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto

Toteutan opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyönä. Vilkan ja Airaksisen (2003, 9) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä raportointi on käytännönläheistä ja havainnoivaa. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla ohje, oheistus tai perehdyttämissuunnitelma, joka sisältää produktin ja raportin. (Airaksinen 2009.) Opinnäytetyön produkti on Kemi Shipping Oy:lle käyttöön tuleva Tervetuloa taloon -kansio sekä perehdyttämissuunnitelma. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä, lähinnä aineistopohjaisesti. (Tuomivaara 2005, 30 - 31.) Sosiaalitieteilijät nimitävät kvalitatiivista tutkimusta myös kenttätöksi ja aineistokeruumenetelmää osallistuvaksi havainnoinniksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta tai joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia, ja niitä tutkitaan yhteydessä ympäristöönsä (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 125 - 127.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa painotus on ymmärtämisessä. Pohjana on rationaalinen lähestymistapa ja prosessisuuntautuminen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 64.) Luonteeltaan laadullinen tutkimus on tiedon hankintaa; tietoa kerätään havaintoihin ja keskusteluihin perustuen (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 155). Tiedonkeruumenetelmänä käytän havainnointia, neuvotteluja prosessiin sidottujen henkilöiden kanssa ja tutkin aiheeseen liittyviä dokumentteja. Työssä myös konsultoidaan toimeksiantajaohjaajaa.



Työn valmistumisen jälkeen jatkan perehdyttämissuunnitelman kehittämistä Kemi Shipping Oy:lle myöhemmin kerätyn palautteen ja työnantajan toiveiden mukaan. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen laaditaan lisäksi perehdyttäjän opas, johon kerätään kaikki materiaali, jota perehdyttäjä ja työnopastaja tarvitsevat opetukseen.

Opinnäytetyön teoriaa saadaan eri yliopistojen, että työturvallisuuskeskuksen julkaisuisista ja perehdytysoppaista. Lähteenä käytetään perehdyttämisen ja työnopastuksen kirjallisuutta ja perehdyttämistä koskevia lakeja. Raportoinnissa apuvälineinä ovat Kemi Shippingin intranet, yhteistyökumppanit ja henkilökunta. Työpaikkaohjaajien kanssa käydään neuvotteluissa läpi perehdyttämissuunnitelman tavoitteita ja sen sisältämää materiaalia. Perehdyttämissuunnitelmaa laatiessa päätöksiä tehdään siitä, mitä tietoa ja kuinka paljon tietoa julkaistaan. Jokaisella alalla on omat julkaisunsa, ja haasteena on pitää raportti yhtenäisenä tiiviinä pakettina.

## 2 PEREHDYTTÄMISEN TARVE KEMI SHIPPINGILLÄ

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla yritys pyrkii saamaan uuden työntekijän sopeutumaan joustavasti uuteen työhön ja työympäristöön. (Lepistö 2004, 2.) Perehdyttäminen etenee vaiheittain: se alkaa jo ennen rekrytointivaihetta, kun käydään läpi tulevien tehtävien sisältöä ja vaatimuksia ja se sisältää niin perehdyttämisen kuin työnopastuksen päättyen yleensä palautekeskusteluun. (Kupias & Peltola 2009, 102.) Lähtötilanne Kemi Shipping Oy:llä on se, ettei perehdyttämissuunnitelmaa ole. Perehdyttäminen on suoritettu työn ohessa ja se on ollut lähinnä muistinvaraista, eikä perehdyttämistä varten ole erikseen nimetty perehdyttäjää. Työtä aloittaessa lähdetään tarkastelemaan jo olemassa olevaa materiaalia, jota löytyy työpaikkaohjaajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta yrityksen Pelastussuunnitelmasta. Yrityksen satamassa työskenteleville ahtaajille on suoritettu perehdyttämistä koskien lähinnä työturvallisuutta. Lepistön (2004, 2) mukaan tarve perehdyttämiselle ja työnopastukselle on sama yrityksen koosta tai toimialasta riippumatta ja se koskee niin ikään kaikkia yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä.

Perehdyttämissuunnitelman laatimisprosessi aloitetaan listaamalla Kemi Shipping Oy:n tavoitteet ja toiveet perehdytykselle. Etsitään teoriaa ja lakia perehdytykseen liittyen, muun muassa hyvän perehdytyksen sisällöstä. Eritellään perehdyttäminen ja työnopastus ja päätetään miten molempia voidaan hyödyntää Kemi Shippingillä. Kun tavoitteet ja vaatimukset ovat tiedossa, aloitetaan perehdytysuunnitelman laatiminen. Perehdyttämissuunnitelmasta tehdään kaksiosainen. Siihen kuuluu teoriaosa ja perehdyttäjän muistilista. Lisäksi kootaan yritykselle Tervetuloa taloon -kansio. Hyvä perehdyttämissuunnitelma sisältää ainakin perehdytyksen tavoitteet, kohderyhmät sekä perehdytysprosessin keston ja sisällön (Työturvallisuuskeskus 2009, 26). Kemi Shippingin perehdyttämissuunnitelman kokoaminen aloitetaan keskustelemalla ohjaajan ja työpaikkaohjaajan kanssa työn tavoitteista ja perehdyttämissuunnitelman sisällöstä. Perehdyttämissuunnitelman tulisi kattaa työhön kuuluvat velvollisuudet ja edut niin, että työntekijän on helppoa sulautua uuteen työympäristöön (Työturvallisuuskeskus 2009, 26). Itse uutena työntekijänä perehdyttämissuunnitelman laatiminen helpottaa myös omaa oppimista ja työhön tarvittavat välineet ovat vielä selkeästi mielessä. Laaditaan yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa yrityksen perehdyttämissuunnitelmaa varten aikataulu, joka liitetään osaksi suunnitelmaa. Perehdyttäminen kulkee sujuvasti, kun tiedetään, missä ajassa

tietyt toimenpiteet tulisi hoitaa. Näin ei jätetä perehdytystä kesken, vaan molemmat osapuolet sitoutuvat suunnitelmaan. Työtehtävistä johtuen aikataulua ei voi aina noudattaa tarkalleen, mutta koetaan positiivisena pitää perehdytyksessä jonkinnäköistä aikajanaa.

Sekä perehdyttämisellä että työnopastuksella pyritään luomaan sisäisiä malleja työstä. Työpaikkakouluttajan käsikirjan (Lepistö 2004, 57) mukaan sisäiset mallit ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa. Sisäistä mallia voidaan joutua muuttamaan, kun siirrytään työkuvaan toiseen, tai yksinkertaisesta tehtävästä vaativampaan. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009, 5.) Sisäiset mallit kehittyvät siis kokemusten ja havainnointien perusteella. Hyvin toteutetulla perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa positiivisesti sisäisten mallien kehittymiseen, työntekijä perustaa oppimansa niihin ja toimii niiden perusteella. Tämä on tavoitteena Kemi Shippingillä järjestettävällä perehdyttämisellä. Kun perehdytys toimii oikein, saavat työntekijät vahvat sisäiset mallit yrityksen toiminnasta, joka motivoi oppimaan uutta.

Perehdyttäminen koskettaa myös lyhyessä työsuhteessa olevia, opiskelijoita ja vuokratyövoimaa. Tällöin perehdytysprosessia voidaan tiivistää ja muokata sopimaan niihin tarpeisiin, joita työntekijän työllistämiseen tarvitaan. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 15.) Tähän pohjautuen Kemi Shippingin perehdyttämisestä kehitetään prosessi, jota voidaan hyödyntää niin tilapäisten työntekijöiden, kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden sekä muiden taloon tulevien työntekijöiden kanssa. Perehdyttäminen toteutetaan työpaikoilla yleensä yrityksen kokoamana muistilistamaisena suunnitelmana.

Perehdytyksen tarpeen sanelevat lait, mutta perehdytyksestä on myös hyötyä niin yritykselle kuin sen työntekijöillekin. Perehdyttämistä koskevat lait ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työehtosopimuksissa on myös yleensä mainittu perehdyttäminen. Perehdytyksen tavoitteena on antaa opastettavalle perustiedot työpaikasta, mahdollistaa myönteinen asennoituminen työyhteisöön, luoda hyvä vuorovaikutussuhde ja yhteistyö tulokkaan ja hänen esimiehensä sekä työtovereiden välillä, lyhentää oppimisaikaa ja poistaa epävarmuutta, vähentää virheitä, tapaturmia tai muita työstä aiheutuvia haittoja, jotka voivat aiheutua työympäristön ja työtehtävien huonosta tuntemisesta, valmentaa tulokas uusiin tehtäviin tehtäväkohtaisella opastuksella sekä turvata työyhteisön toiminta. (Lepistö 2004, 58.) Kemi Shipping Oy:llä on moninainen henkilökunta, työtehtävät vaihtelevat suurestikin yrityksen sisällä

ja tarve perehdytykselle on suuri. Työnantajan tavoitteena on järjestää samanlainen yleisperehdytys kaikille yrityksen palvelukseen tuleville. Näin varmistutaan siitä, että tärkeät yhteiset asiat tulevat mainituksi ja noudatetaan lain määräämiä asetuksia. Ennen perehdyttämissuunnitelman kokoamista tarkastellaan perehdyttämiseen liittyviä lakeja, ja sitä, miten ne määräävät perehdyttämissuunnitelman sisällön.

## 2.1 Perehdyttäminen ja siihen liittyvät lait

Työturvallisuuslain nojalla työnantajalla on velvollisuus perehdyttää uudet työntekijät työhön. Lakia sovelletaan työhön, joka on tehty työsopimuksella. (Työturvallisuuslaki 2002, TTL 34§.) Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteiden, tuotantomenetelmiin, turvallisuuteen, työvälineisiin ja terveyteen liittyvistä asioista. Perehdytys kuuluu niin aloitus- kuin muutos- ja käyttöönottilanteisiin ja koskettaa kaikkia työsuhteessa olevia työntekijöitä, myös vuokra-työntekijöitä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2002, 8.)

Perehdyttämistä koskevat myös muut lait, kuten työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta. Se velvoittaa työnantajaa noudattamaan perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyviä säädöksiä. Työehtosopimukset täydentävät usein työlainsäädäntöä. Kun työnantaja tuntee lainsäädännön ja noudattaa sitä, saavat työntekijät keskittyä rauhassa kehittymiseen ja oppimiseen. (Kupias & Peltola 2009, 20 - 21.) Lainsäädännön noudattamista valvovat johdon lisäksi myös henkilöstöammattilaiset. Työlainsäädännön toteutumista valvovat työsuojeluviranomaiset, ja työntekijöiden etua valvovat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Hyvin hoidettu toiminta vaikuttaa kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja menestymiseen. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työsopimuslaki velvoittaa yritystä varmistumaan siitä, että työntekijä suoriutuu työstään myös muutos- ja kehitystilanteissa. Tämä velvoite koskee siis muitakin kuin uusia työntekijöitä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan, mikä tarkoittaa muun muassa sitä, että hänelle on annettava tarpeellinen perehdytys työhön ja työtehtävien oikeaan hoitoon. Virheiden korjaaminen voi tulla yritykselle kalliiksi. Erityisesti muutostilanteissa kehitys- ja palautekeskustelut ovat

tärkeitä välineitä osaamisesta ja suoriutumisesta keskustelemiseen. Uusien työ sopimusten yhteydessä mainittu koeaika mahdollistaa molemminpuolisen soveltuvuuden arvioinnin. Osaamista arvioidaan annettua perehdytystä vasten. (Kupias & Peltola 2009, 22 - 23.)

Työturvallisuuslain nojalla työnantajan on huolehdittava, että työnteko työpaikalla on turvallista, eikä se vaaranna työntekijöiden terveyttä. Perehdyttämisen osuus nousee hyvin vahvasti esille työturvallisuusasioissa, oikeanlainen työturvallisuus on etu sekä työntekijälle, että työnantajalle. Työntekijän on saatava riittävät tiedot haitta- ja vaaratekijöistä. Koneiden ja laitteiden lisäksi myös työpisteiden ergonomia on osa työturvallisuutta. Vaarallisia aineita säilöittäessä ja kuljetettaessa on tutustuttava lakiin vaarallisten aineiden kuljetuksesta. Perehdyttäjän on varmistettava, että työntekijällä on tarpeelliset tiedot ja välineet toimia turvallisesti työpaikalla. Osa perehdyttämistä on myös tiedottaminen henkisestä tai fyysisestä väkivallasta. Kiusaamiseen on puututtava, ja riittävät palaute- ja kehityskeskustelut antavat mahdollisuuden tuoda esiin näitä asioita. Yhdessä työturvallisuuslain kanssa vaikuttavat tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Lait velvoittavat puuttumaan syrjintään työpaikalla ja edistämään tasa-arvoisuutta työpaikalla. Perehdytettävä saa samantlaiset ohjeet ja välineet käyttöönsä, kuin kuka tahansa uusi työntekijä. Jotta perehdyttämissuunnitelma pysyisi ajan tasalla, olisi hyvä käydä läpi riskitekijät ja käytännöt työpaikalla ja muokata suunnitelmaa niiden mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 23 - 24.)

Laki yhteistoiminnasta työpaikalla, eli YT-laki, määrittelee työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa. Se määrää työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa tilanteissa, jotka koskettavat muutoksia, jotka vaikuttavat henkilöstön asemiin, hankintoihin tai järjestelyihin. Perehdyttämisen järjestelyt kuuluvat osaksi työsuojeluyhteistoimintaa, tarkoituksena on edistää tärkeää viestintää työpaikalla. Muiden työntekijöiden tulee tietää, millaista koulutusta uudet työtoverit saavat, ja mitä millaista opastusta saadaan, kun menetelmät tai käytännöt vaihtuvat, esimerkiksi kun työntekijän tehtäväkuva muuttuu. (Kupias & Peltola 2009, 25 - 26.)

Työehtosopimuksissa mainitaan perehdyttäminen erityisesti palkkaan liittyvissä pykälissä. Perehdyttäjälle voi kuulua perehdytyksestä lisäpalkkio, tai se voi vaikuttaa toimenkuvan vaatimuksiin ja näin vaikuttaa palkkauksen määrään. (Kupias & Peltola 2009, 26.) Kemi Shipping Oy:llä on erilaisia ammattinimikkeitä, joten työehtosopimuk-

sisä on määritelty omat perehdyttämiseen kuuluvat palkkiot ja sen vaikutukset toimenkuvaan. Päätetään jättää näistä asioista neuvottelu perehdyttämisen aloituskeskusteluun, jossa nimetään perehdyttäjät ja vastuuhenkilöt.

## 2.2 Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet

Perehdyttämisen hyötyjä voidaan katsoa monesta eri näkökulmasta: työntekijän, työpaikan ja esimiehen osalta. Uuden työntekijän näkökulmasta perehdytys auttaa sopeutumaan työhön ja työyhteisöön sekä vähentää jännitystä. Työnteko on sujuvampaa ja työntekijän ammattitaito kasvaa nopeasti. Uusi työntekijä kokee vähemmän henkistä painetta ja psyykkistä kuormitusta, ja hänelle kehittyy vastuuntunto omia työtehtäviään kohtaan. (Lepistö 2004, 57.) Tulokas oppii myös hyödyntämään jo olemassa olevaa osaamista (Kupias & Peltola 2009, 20). Kemi Shipping Oy:lle tämä merkitsee sitä, että uusi työntekijä pystyy käyttämään hyväksi osaamistaan nopeammin ja tulee näin nopeasti osaksi vastuullista henkilökuntaa.

Lepistö (2004, 57) kuvaa työnantajan perehdytyksestä kokemaa hyötyä yrityksen parantuvalla palvelutasolla ja työn sujuvuuden paranemisella. Kemi Shippingin hyötynä voidaan pitää uuden työntekijän nopeaa sopeutumista ja sitoutumista yritykseen. Kemi Shipping saa hyvän perehdytyksen kautta käyttöönsä ammattitaitoista ja osaavaa henkilökuntaa, jonka avulla voidaan saavuttaa kilpailuetua. Perehdytyksen avulla työturvallisuus työpaikalla paranee, jolloin voidaan puhua jopa mahdollisista kustannusten säästöistä. Arvio uuden työntekijän palkkaamisen kustannuksista on noin 9000 – 34 000 euroa, josta perehdyttämisen osuus noin 2000 - 3000 euroa. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 22.) Perehdyttämisen tärkeys tulee esille etenkin satamassa ahtaajina työskentelevillä. Kemi Shippingillä työsuojelunlain mukaiset asiat on oltava työntekijän tiedossa hänen aloittaessaan työnteon yrityksessä. Satamassa kuljetetaan ja säilytetään ympäristölle vaarallisia aineita ja kemikaaleja, joiden käsittelyyn liittyy lakeja ja säädöksiä. Puutteellisesta perehdyttämisestä johtuvat virheet ja niistä aiheutuvat reklamaatiot aiheuttavat välittömiä kustannuksia, mutta sitäkin vaarallisempaa yritykselle ovat mahdolliset asiakkaiden menetyksistä aiheutuvat kustannukset ja vahingoittunut maine (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 22). Kilpailu markkinoilla on kovaa ja myös Kemi

Shipping on valmis panostamaan osaavaan henkilökuntaan, koska sitä kautta yritys saa kilpailuetua.

Hyvin laadittu ja toteutettu perehdyttämissuunnitelma lyhentää perehdyttämiseen käytettyä aikaa, jolloin perehdyttämiskustannukset ovat pienemmät. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus pienenee joka myös pienentää kustannuksia, kun ei tarvitse kouluttaa uusia työntekijöitä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 22.) Hyvin toteutettu perehdytys antaa pohjan yrityksen hyvälle yhteistyöhengelle ja parantaa yrityskuvaa. Samalla luodaan myönteinen asenne työpaikasta ja työstä. (Lepistö 2004, 57.) Kemi Shippingin tavoitteena onkin sitouttaa henkilökunta yritykseen, ja yritys arvostaa pitkäaikaisia yhteistyösuhteita. Keskimääräinen palvelusaika Kemi Shippingillä on 17,7 vuotta, joten tavoitteet ovat toteutuneet. Lepistö (2004, 57) kuvaa esimiehen hyötyä perehdyttämisestä sillä, että hyvällä perehdytyksellä saadaan aikaan vahva perusta yhteistyölle. Samalla säästetään aikaa ja työongelmien ratkaisu helpottuu. Esimiehen työ helpottuu, kun uusi tulokas opitaan tuntemaan paremmin ja nopeammin. Kemi Shippingillä esimies kokee perehdyttämisen positiivisena asiana ja kannustaa sen toteuttamiseen.

Etenkin pienissä yrityksissä ajan puute voi olla suurin haaste perehdytykselle. (Poutiainen & Vanhala 1999, 24.) Kemi Shippingillä perehdytys on usein tehty työn ohessa keskittyen lähinnä oman työtehtävien opetteluun. Perehdytyksen tulisi olla valvottu ja suunniteltu prosessi, jossa käydään läpi koko yritystä koskevaa tietoa. Muuten perehdytys saattaa jäädä kesken tai puutteelliseksi. Siksi yritys haluaakin panostaa hyvään perehdyttämissuunnitelmaan ja on valmis muokkaamaan toimintaansa niin, että uusille työntekijöille voidaan tarjota kokonaisvaltainen ja kattava perehdyttäminen. Puutteellinen perehdyttäminen saattaa lisätä kustannuksia, muun muassa huolimattomasti tai tietämättömyyttä väärin tehdyistä töistä. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa perehdyttäjää muistamaan asiat, jotka ovat tärkeitä perehdyttämiselle. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Kemi Shippingille laadittavan perehdyttämissuunnitelman mukaisesti jaetaan tulokkaalle perehdytysmateriaalia, josta työntekijä voi tarvittaessa tarkistaa tietyn asian. Työnantajan kanssa käydyissä neuvotteluissa päätetään, että kaikkea materiaalia ei kuitenkaan jaeta kerralla. Perehdytettävä saa käyttöönsä materiaalia asteittain perehdyttämisprosessin edetessä. Tämä menettelytapa helpottaa myös perehdytettävän oppimisprosessia. Tästä saadaan perehdytettävällekin miellyttävämpi kokemus. Kemi Shippingin pereh-

dyttämisprosessia laatiessa perussuunnitelman lisäksi päätetään työpaikalla käytyjen neuvottelujen perusteella koota muistilista jo yrityksen laajan ja vaihtelevan ammattilistankin perusteella. Näin saadaan helposti seurattava lista asioista, jotka tulee käydä läpi. Listaa voidaan käyttää myös työnopastukseen valitsemalla vain tehtäväkohtaisesti tärkeät asiat. Perehdyttäjän muistilistan pohjana käytetään Työturvallisuuskeskuksen sivuilta löytyvää luetteloa, jota täydennetään ja muunnellaan sopimaan yrityksen jokaiseen osastoon.

Yksi perehdytyksen haasteista on olettaa, etenkin nuorten työntekijöiden kohdalla, virheellisesti, että perehdytettävä osaa tai tietää jo aikaisemman kokemuksen perusteella jotain. Nämä mahdolliset ongelmat tulisi ennaltaehkäistä perehdytyksen alkuvaiheessa, kun käydään läpi perehdytysprosessia. (Poutiainen & Vanhala 1999, 24.) Kemi Shippingin perehdytysuunnitelmaa laatiessa otetaan huomioon uuden työntekijän mahdollinen, jo olemassa oleva, tietämys. Päätetään yhdessä työnantajan ja työpaikkaohjaajan kanssa antaa perehdyttäjälle ja perehdytettävälle mahdollisuus räätälöidä perehdyttämissuunnitelmaa työntekijälle sopivaksi.

### 2.3 Tervetuloa taloon -kansio

Työnantajan toimeksiannosta kootaan Kemi Shipping Oy:lle perehdyttämissuunnitelman lisäksi myös Tervetuloa taloon -kansio. Tervetuloa taloon -kansion olemassaoloa ei määrätä laissa, mutta työnantajan kanssa käydyn neuvottelun pohjalta kirjallinen kansio koetaan hyväksi ja hyödylliseksi viestintäkeinoksi. Kansion kokoaminen alkaa heti opinnäytetyön aloitusvaiheessa, sillä tiedon keräämisestä on hyötyä perehdyttämissuunnitelmaa laatiessa. Näin saadaan tietoa yrityksen asioista, ja niiden pohjalta voidaan käydä keskusteluja ja tehdä päätöksiä siitä, mitä tietoa perehdyttämiskansioon sisällytetään. Neuvotteluja kansion sisällöstä käydään työpaikkaohjaajan sekä työnantajan kanssa sen sisällöstä. Tavoitteena on lähinnä koota olemassa olevista, mutta hajallaan olevista tiedoista yhtenäinen kansio, joka voidaan luovuttaa uudelle työntekijälle tämän ensimmäisenä työpäivänä. Lähteenä Tervetuloa taloon -kansion kokoamisessa ovat myös yrityksen työntekijät, jotka ovat olleet tekemisissä perehdyttämisen kanssa aiemmin, sekä Kemi Shipping Oy:n ilmoitustauluilla ja intranetissä olevat esitteet, ilmoitukset ja tiedotteet. Kansiota tehdään helppolukuinen ja käytännöllinen. Kansiota voidaan täy-



dentää tarvittaessa. Koska yrityksellä ei ole ollut Tervetuloa taloon -kansiota aiemmin, luodaan versio, jota voidaan helposti täydentää ja käyttää yrityksen toiminnoissa.

### 3 TYÖNOPASTUS JA SEN TOTEUTTAMINEN KEMI SHIPPINGILLÄ

Työnopastus voi alkaa perusperehdytyksen jälkeen tai työtehtävien muuttuessa. Työnopastus on varsinaista työhön ja työtehtäviin ja -menetelmiin opastusta. Työnopastajan tehtävänä on opettaa oikeat työmenetelmät, työvälineiden käyttö ja huolto. (Lepistö 2004, 59.) Kemi Shippingin toiminnassa tämä tarkoittaa esimerkiksi koneita ja laitteita, joita käytetään muun muassa laivojen lastauksessa ja purkauksessa, sekä konttorilla erilaisiin ohjelmiin, esimerkiksi tullin järjestelmiin perehdyttäminen. Kemi Shippingin toiminnassa käydään yhteistyötä viranomaisten kanssa ja erilaisten dokumenttien oikeanlainen muotoilu on tärkeä osa esimerkiksi laivanselvityksen työtä. Työnopastus Kemi Shippingillä on ollut huomattavasti paremmalla pohjalla kuin perehdyttäminen. Työnopastuksessa on käytetty pääasiassa ahtaajilla työohjeita ja työsääntöjä, jotka otetaan mukaan perehdyttämissuunnitelmaan. Tässä opinnäytetyössä perehdyttämällä tarkoitetaan lähinnä uuden työntekijän sopeuttamista taloon, ja työnopastuksella tutustuttamista työohjeisiin ja työsääntöihin sekä koulutusta työnkuvan vaihtuessa. Yrityksen käyttöön tulevaan perehdyttämissuunnitelmaan halutaan liittää myös työohjeet ja työnopastus konttorilla työskenteleville, jotta kaikki saavat samanlaisen informaatiopakettin työn alkaessa. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

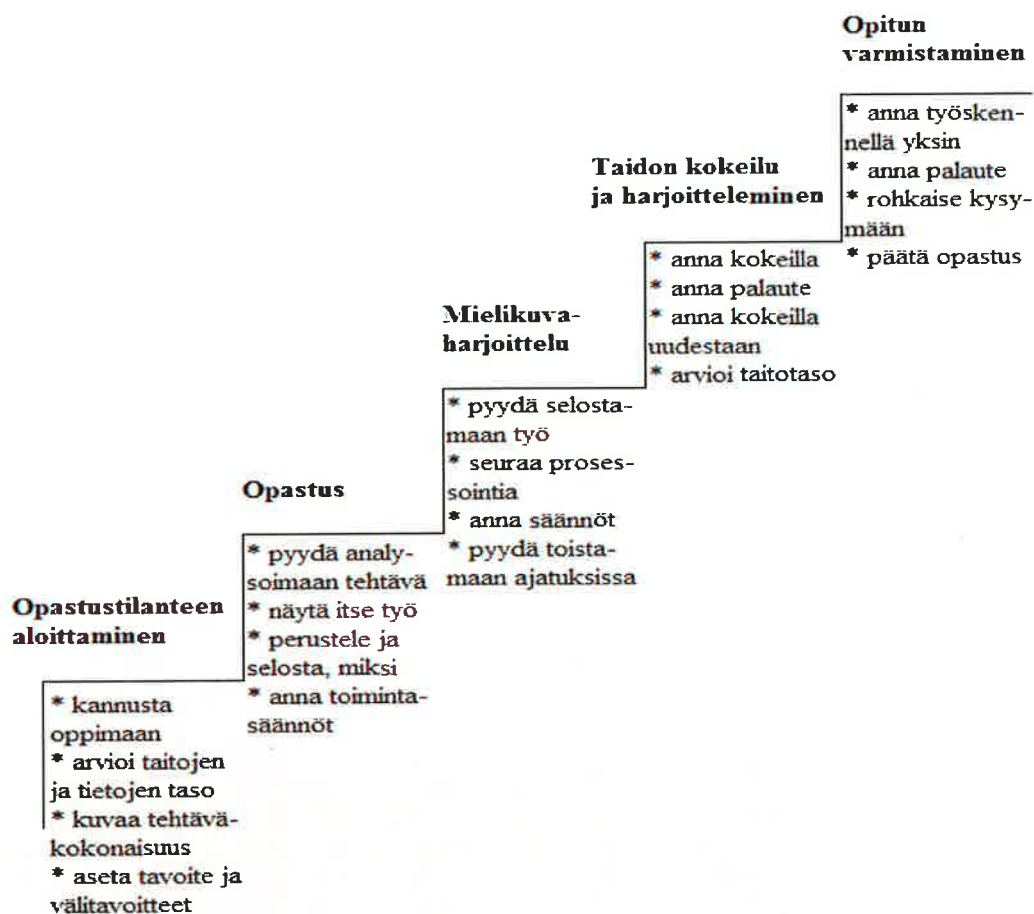
Joissakin tapauksissa perehdyttäminen erotetaan työnopastuksesta, ja perehdyttäminen mielletään työsuhteen alkuun. Kuitenkin yhä useammin perehdyttäminen nähdään yleis-terminä, joka sisältää myös työnopastamisen. (Kupias & Peltola 2009, 18.) Kemi Shipping Oy:n työnopastus erotetaan perehdyttämisestä jakamalla perehdyttäjän muistilista kahteen osaan; yleisperehdyttämiseen ja työpistekohtaiseen perehdyttämiseen. Yleisperehdytys kattaa saman aineiston kaikilla työpisteillä, mutta työnopastus vaihtelee sen mukaan, mille osastolle uusi työntekijä on otettu töihin. Yleisperehdytyksen avulla tulokas saa hyvän tuntuman yrityksen kaikkiin toimintoihin, ja työnopastus jatkaa perehdyttämistä omien työtehtävien osalta.

Työnopastusta ja ohjausta voidaan antaa muun muassa pidempään poissa olleelle työntekijälle, muutostilanteessa, puutteita havaitessa tai poikkeavien tilanteiden sattuessa. Työnopastuksen tarkoituksena on saada työntekijä nopeasti tottumaan uusiin työtehtäviin ja turvallisuusmääräyksiin sekä vaihtuneisiin käytäntöihin. Työnopastusta voidaan suorittaa myös tiettyihin aikaväleihin, muun muassa työmenetelmien ja toimintatapojen

suhteen. (Lepistö 2004, 59.) Kemi Shippingillä työturvallisuusasioita, esimerkiksi turvallisuusvälineiden käyttöä ja huoltoa on hyväkin muistuttaa, etenkin työtaturmatilanteiden jälkeen. Tarkoituksena ei ole välttämättä käydä läpi laajasti koko yrityksen toimintaa, kuten perehdyttämisessä, vaan oletuksena on, että ohjattavalla on jo aikaisempaa tietoa ja kokemusta, joita vain täydennetään. (Työturvallisuuskeskus 2009, 4.) Työnopastuksessa käydään läpi varsinainen työ, liittyen työvälineiden käyttötapoihin ja turvallisuusmääräyksiin. Työnopastajalla täytyy olla tietoa työsuojeluun liittyvistä lainsäädännöistä ja määräyksistä, ja hänen tulee hallita ne hyvin. (Työturvallisuuskeskus 2009, 5.) Pyritään kokoamaan kaikki tarvittavat säännökset ja ohjeet myöhemmin perehdyttäjän kansioon, joihin perehdyttäjä tutustuu ennen perehdytyksen alkua.

### 3.1 Viiden askeleen menetelmä

Työnopastusmenetelmistä yleisin ja suosituin on viiden askeleen menetelmä. Se on kehitetty helpottamaan työnopastuksen suunnittelua ja toteutusta. Portaittaista menetelmää voidaan muokata sopimaan yrityksen oman työnopastuksen malliin. (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.) Kuvassa 2 on kuvailtu nämä viisi askelta. Kuva liitetään myös perehdyttämissuunnitelmaan työnantajan pyynnöstä kuvaamaan oppimisprosessia. Lähtötilanteessa Kemi Shippingillä ei ole ollut suunnitelmaa siitä, miten opetetaan ja siitä, miten opitun osaamisen voi varmistaa. Perehdyttäminen Kemi Shippingissä toteutetaan viiden askeleen menetelmänä. Suunnitelma havainnollistaa perehdyttäjälle ja työnopastajalle opetustilanteen kulun, jotta saadaan paras mahdollinen hyöty opetustilanteesta ja varmistutaan parhaasta mahdollisesta toteutuksesta.



**Kuva 2** Viiden askeleen menetelmä (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.)

Ensimmäisessä vaiheessa asetetaan työntekijän oppimistavoitteet ja aloitetaan opetustilanne, kuten kuvasta 2 ilmenee. Aloitusvaiheessa muodostetaan työtehtävän kokonaiskuva ja arvioidaan perehdytettävän lähtötaso. Perehdyttäjä voi motivoida ja luoda positiivista asennetta opeteltavaan asiaan. Tarkoituksena on luoda aikaan avoin vuorovaikutustilanne, jossa opastettava kokee helpoksi kysyä ja saada vastauksia. (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.) Kemi Shippingillä kuvassa oleva menetelmä liitetään perehdyttämissuunnitelmaan ohjeeksi perehdyttäjälle.

Toisen askeleen tarkoituksena on, että perehdytettävälle muodostuu mielikuva tehtävästä ja sen keskeisistä ohjeista (Viitala 2004, 263). Työ näytetään, perustellaan ja selostetaan toimintasäännöt (Työturvallisuuskeskus 2009, 6). Perusteleminen liittyy hyvään opetusprosessiin. Opastaja voi myös pyytää opastettavaa perustelemaan jonkin työohjeen saaden tämän osallistumaan opetukseen. (Työturvallisuuskeskus 2003, 15.) Kemi Shippingillä työtehtävät ja ohjeet käydään läpi perehdyttäjän muistilistan perusteella. Mikäli perehdytettävä tarvitsee apua teorian löytämisessä, hän voi käydä itse läpi materiaalia perehdyttäjän kansista.

Kolmannessa vaiheessa keskipisteenä on mielikuvaharjoittelu, perehdytettävä käy mielessään läpi opetettavaa työsuoritusta (Kjelin & Kuusisto 2003, 235). Häntä voi myös pyytää toistamaan ohjeet ja kuvailemaan työsuoritusta. Mielikuvaharjoittelun avulla pyritään luomaan sisäinen kuva työstä ja keskitetään ajatukset suoritettavaan työhön. (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.) Kemi Shippingillä työn luonteen vuoksi ei aina voida noudattaa kaikkia askeleita oikeassa järjestyksessä, mutta pyritään antamaan tähän mahdollisuus.

Neljäs askel keskittyy kokeiluun ja harjoitteluun. Perehdytettävän annetaan rauhasa kokeilla ja harjoitella, jonka yhteydessä arvioidaan työntekijän taitotasoa ja annetaan palautetta. Harjoittelun yhteydessä myös perehdytettävä voi arvioida omaa taitotasoaan, ja käydä sitten ohjaajan kanssa työsuorituksen läpi saaden palautetta. Näin syntyy vuorovaikutuksellinen keskustelu, jossa molemmat osapuolet oppivat. (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.)

Viidennen askeleen tarkoituksena on opitun varmistaminen. Perehdytettävä voi jo suorittaa työtehtävät itsenäisesti ja perehdyttävä seuraa ja arvioi, kuinka hyvin asiat on opittu. Riittävien taitojen oppiminen varmistetaan, annetaan ja saadaan palautetta ja käydään viimeisen kerran läpi työprosessi. Viides askel päättää opastuksen. (Työturvallisuuskeskus 2009, 6.) Työpaikkaohjaajan kanssa käydyn neuvottelun perusteella päätetään lisätä Kemi Shippingin perehdyttämissuunnitelman aikatauluun myös kohta ”Opitun varmistuminen palautekeskustelun jälkeen”. Kun työntekijä on saanut työskennellä itsenäisesti työssään hänellä voi myös olla kehitysehdotuksia, joka otetaan positiivisesti vastaan.

### 3.2 Mentorointi

Mentoroinnin tarkoituksena on luoda avoin vuorovaikutussuhde, jossa kumpikin osapuoli sitoutuu mentorointiprosessiin. Joissakin yrityksissä jokaiselle perehdytettävälle voidaan määrätä oma mentori, prosessi jatkuu koko työhistorian ajan. Yleisempää on kertaluonteinen mentorointi, joka kestää yleensä noin vuoden. Mentoroinnin aikana mentori, kokeneempi työntekijä opastaa aktoria, uransa alulla olevaa työntekijää. Men-

torointi on opettamista ja ohjausta, omien vahvuuksien löytämistä. Koska mentorointi on vuorovaikutusprosessi, myös aktori tuo prosessiin omia vahvuuksiaan, esimerkiksi uusien lähestymistapojen ja palautteen muodossa. (Juholin 2008, 240.)

Kemi Shippingillä on aikaisemmin ollut jossain määrin käytössä mentorointiohjelma, ja sitä pyritään kehittämään henkilökunnan ikäjakauman vuoksi. Toimeksiantajan kanssa käydyn keskustelun perusteella mentoroinnin suunnittelu ja kehittäminen päädytään kuitenkin erottamaan opinnäytetyöstä.

#### 4 PEREHDYTTÄMISPROSESSI

Ennen perehdytettävän saapumista työpaikalle, esimies suunnittelee yhdessä perehdyttämiseen osallistuvien kanssa suunnitella perehdyttämisprosessi ottaen huomioon, mitä asioita esitetään, missä järjestyksessä asiat otetaan esille ja kuka huolehtii mistäkin osa-alueesta. (Kupias & Peltola 2009, 105.) Määritellään työpaikkaohjaajan kanssa ennakoiivat toimet ennen työntekijän saapumista taloon. Ennakoiviin toimenpiteisiin kuuluu muun muassa työvaatetuksen ja -välineiden hankkiminen. Kirjataan perehdyttämissuunnitelmaan, millaista tiedottamista suoritetaan ennen työntekijän saapumista työpaikalle. Työpaikkaohjaajan kanssa käydyn neuvottelun pohjalta päätetään, että työpaikalla käydään läpi tulevan työntekijän perehdyttämisprosessi ennen tulokkaan tuloa taloon. Perehdytyspalaverissa päätetään ne henkilöt, jotka ovat mukana uuden työntekijän perehdyttämisessä ja jaetaan tarvittava materiaali, jotta vastuuhenkilöt ovat valmiina tulokasta varten. Uuden työntekijän saapuessa työpaikalle, hänet ottaa vastaan esimies yhdessä perehdyttämiseen osallistuvien henkilöiden kanssa. Tässä vaiheessa alkaa perusperehdyttäminen ja työhönopastus, joka jatkuu kunnes talo ja työt ovat tulleet tutuiksi. Riippuen työntekijän tulevasta roolissa yrityksessä painopiste voi olla tehtäväkohtaisesti sopeuttavassa perehdytyksessä, tai yrityksen osaamista täydentävälle työntekijälle annettavassa dialogisessa perehdyttämisessä (Kupias & Peltola 2009, 102).

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 110) mukaan perehdyttämissuunnitelma tulisi käydä myös perehdytettävän kanssa läpi, jotta tiedetään, mihin alueisiin keskittyä ja saadaan toteutus tarpeita vastaavaksi. Päätetään työnantajan kanssa rakentaa perehdyttämissuunnitelma niin, että perehdyttäjä ja perehdytettävä saavat mahdollisuuden neuvotella perehdytyksen kulusta ennen perehdyttämisen alkua. Tavoitteena on, että perehdyttäjä saa tietoa tulokkaan tiedoista ja taidoista, joiden perusteella voidaan vielä muokata perehdyttämissuunnitelmaa. Kupiaksen & Peltolan (2009, 106) mukaan tässä vaiheessa annetaan samalla perehdytettävälle kuva siitä, mitä häneltä odotetaan, mutta perehdyttämisen ei ole tarkoitus viedä liikaa aikaa itse työn teolta. Annetaan tulokkaalle mieluummin kokonaisuuksia kuin pieniä yksityiskohtia.

Määriteltäessä käsiteltäviä asioita, haetaan tukea perehdyttämiseen kuuluvista ohjekirjoista. Lahden ammattikorkeakoulun Hyvä Perehdytys -oppaan (2007, 10) mukaan perehdyttämiseen kuuluu työpaikkaan, työyhteisöön, työympäristöön ja tehtäviin tutustut-

taminen. Käsiteltäviin asioihin kuuluvat muun muassa organisaatio ja sen toiminta-ajatus, työtoverit ja sidosryhmät, koneet, laitteet ja tilat sekä välineet ja säännöt. Näistä asioista kootaan Kemi Shipping Oy:lle perehdyttämissuunnitelmaan omat kohtansa, ja osa jätetään käsiteltäviksi perehdyttäjän muistilistaan. Työnantajan toiveesta liitetään Tervetuloa taloon -kansioon yritysesittely, jossa mainitaan toiminta-ajatus, Kemi Shippingin tarjoamat edut sekä tärkeimmät yhteystiedot. Liitetään myös kansioon satama-alueen kartta. Tervetuloa taloon -kansio tarjoaa uudelle työntekijälle tärkeimmät aloitustiedot.

#### 4.1 Perehdyttäjän valinta

Perehdytysprosessiin voi nykypäivänä osallistua koko työyhteisö. (Kupias & Peltola 2009, 81). Perehdyttäjä voi siis olla joko esimies tai työpaikalla toimiva yleisperehdyttäjä, työnopastaja tai työtoveri (Lepistö 2004, 59). Vastuu perehdyttämisestä on lähimmällä esimiehellä, mutta hän voi delegoida vastuuta perehdyttämisestä ja siihen liittyviä tehtäviä koulutetulle työhönopestajalle (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Kjelinin ja Kuusiston (2003, 195) teoksessa Tulokkaasta tuloksentekijäksi esitellään hyvä perehdyttäjä kokeneeksi työntekijäksi, joka ei kuitenkaan ole niin kaukana työn aloittamisesta, että olisi unohtanut, miltä tuntuu aloittaa uudessa ympäristössä. Koska Kemi Shipping on pieni yritys, alkuperehdytyksen hoitaa yleensä aina esimies. Tässä vaiheessa otetaan uusi työntekijä vastaan ja käydään läpi muun muassa työsopimuksen teko ja verokorttiasiat. Seuraava vaihe on perehdyttäjän muistilistan ensimmäinen osa, jossa käydään läpi yrityksen yleisiä asioita ja esitellään luottamusmies, joka käy perehdytettävän kanssa läpi palkkaukseen ja työntekijän ja työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyviä asioita. Tämän vaiheen perehdyttäjä on perehdytyspalaverissa tehtävään nimitetty henkilö. Kolmas kohta on alakohtainen, jossa vastuuhenkilönä on yksikön vastuussa oleva henkilö, esimerkiksi työnjohtaja. Tässä käydään läpi muistilistan toinen osa ja siirrytään mahdolliseen työnopastukseen.

Ensimmäisinä päivinä työpaikalla käydään esimiehen kanssa kiireellisimpiä asioita, kuten kulkuluvat, työpisteen ja työympäristön esittely sekä lähimpien työtoverien tapaaminen. (Kupias & Peltola 2009, 105.) Vaikka perehdyttämisasiat työpaikalla ovat usein rutiininomaisia, kaiken muistaminen on haasteellista. Hyvin laadittu perehdyttä-



missuunnitelma helpottaa perehdyttäjän työtä ja varmistaa, että kaikki asiat tulevat käsitellyiksi. (Lepistö 2004, 61.) Perehdyttäjän muistilista helpottaa Kemi Shippingillä perehdyttäjän työtä, kun käydään kohta kohdalta läpi kaikki yrityksen toimintaan ja työtehtäviin liittyvät asiat. Päätetään työnantajan ja työpaikkaohjaajan kanssa ne asiat, jotka yritys kokee tarpeellisina ja muokataan perehdyttäjän muistilistaa sen perusteella. Perehdyttäjä voi perehdyttämisessä nojautua perehdyttäjän kansioon, jonka prosessointi alkaa Kemi Shipping Oy:llä perehdyttämissuunnitelman valmistumisen jälkeen.

Perehdyttämissuunnitelman laatiminen on aikaa vievä projekti, mutta suhteellisen edullinen yritykselle. Tieto on olemassa, se pitää vain tuoda esiin. Yrityksen oma henkilöstö on hyvä resurssi, osaavat työntekijät vähentävät työturvallisuusriskejä ja auttavat uusia työntekijöitä sopeutumaan. Koska Kemi Shipping Oy:llä ei ole ollut perehdyttämissuunnitelmaa, tarkoituksena on käydä työn valmistuttua sitä osittain läpi myös vanhojen työntekijöiden kanssa. Hyvä vastaanotto työpaikalla on hyvin tärkeää, huonoa ensivaikutelmaa voi olla hankala muuttaa. Uuden työntekijän on tarkoitus tuntea olonsa tervetulleeksi ja odotetuksi. Niin perehdytyksessä mukana olevien, kuin muidenkin työpaikalla toimivien positiivinen asenne tulokasta kohtaan on hyvä ottaa huomioon. (Kupias & Peltola 2009, 103 - 104). Tähän kannustetaan myös Kemi Shipping Oy:llä. Neuvotellaan työnantajan kanssa perehdyttämissuunnitelman sisällöstä, ja päätetään liittää suunnitelmaan ohjeet perehdyttäjälle ja perehdytettävälle. Tavoitteena on luoda molemmille osapuolille perehdyttämisestä positiivinen kokemus ja kannustaa kysymään.

#### 4.2 Palautekeskustelu

Palautteen antaminen on osa arkipäivää. Ilman palautetta ei voida kehittyä, eikä välttämättä huomata virheitä tai puutteellisia toimintatapoja. (Juholin 2008, 250.) Palautetta arvostetaan myös Kemi Shipping Oy:llä. Tavoitteena on järjestää palautekeskustelu, joka päättää perehdytysprosessin. Palautekeskustelussa on tarkoituksena saada kaikki perehdytyksessä mukana olleet koolle, käydä läpi perehdytysprosessi ja mahdolliset esille nousevat kysymykset sekä saada palautetta prosessin kulusta. Alakohtainen vastuhenkilö ja lähimmät työtoverit ovat tietysti jatkossakin läsnä ohjaamassa ja tukemassa jatkuvaa oppimista. Palautteen pohjalta perehdyttämissuunnitelmaa voidaan muokata jatkossakin sopimaan yrityksen tarpeisiin. Aikatauluun päätetään ottaa mukaan oppimi-

sen tarkistus, joka voi tapahtua kahden viikon – kuukauden kuluessa perehdyttämisen päättämisestä. Tavoitteena on varmistaa tehtävien osaaminen ja muistuttaa työntekijää tärkeinä pidettävistä asioista.

Jatkossa Kemi Shipping Oy:n perehdyttämistä pyritään kehittämään palaute- ja kehityskeskustelujen perusteella. Perehdyttäminen koetaan jatkuvana prosessina, joka hioutuu ajan myötä. Tärkeänä yrityksessä koetaan se, että on olemassa suunnitelma, jonka pohjalta perehdyttämistä voidaan kehittää.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössäni tein perehdyttämiskansion ja -suunnitelman Kemi Shippingille. Liitteenä perehdyttämiskansion sisällysluettelo (Liite 1). Kemi Shippingille on tärkeää, että perehdyttäminen hoidetaan asianmukaisesti ja tehokkaasti. Yritys saa käyttöönsä Tervetuloa taloon -kansion ja perehdytysuunnitelman, joita voidaan käyttää jokaisen yrityksen palvelukseen tulevan uuden työntekijän kohdalla. Tervetuloa taloon -kansio tulee vain yrityksen käyttöön, joten sitä ei julkaista. Kemi Shipping hyötyy suunnitelmasta, sillä sen avulla voidaan parantaa palvelutasoa ja yrityksen työntekijöiden osaamista ja viihtyvyyttä. Perehdyttämiseen ei mene turhaa aikaa ja uusi työntekijä pääsee nopeasti sisälle taloon. Tämän opinnäytetyön tuloksen avulla yritys saa siis kattavan perehdyttämissuunnitelman, jolla lyhennetään perehdyttämiseen käytettyä aikaa ja tätä kautta voidaan pienentää kustannuksia.

Sekä perehdyttämiskansion että Tervetuloa taloon -kansiota luodessa on pyritty selkeään ja helposti luettavaan muotoon. Tekstin haluttiin olevan sujuvaa ja helposti silmäiltävää. Työ toteutettiin toimeksiantajan toiveiden mukaan ja on hyväksytty työpaikan edustajalla ennen opinnäytetyön palauttamista. Produktit otetaan käyttöön Kemi Shipping Oy:llä vuoden 2012 alusta jakaen kaikille jo olemassa oleville työntekijöille Tervetuloa taloon -kansio ja käyttäen perehdyttämissuunnitelmaa kaikkien taloon tulevien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Toiminnallisen opinnäytetyön mukaisesti raportin kokoaminen oli havainnoivaa. Laadullisen menetelmän käyttö oli sopiva valinta opinnäytetyön tekemiseen, sillä tiedonkeruussa menetelminä olivat aiheeseen liittyvä lähdeaineisto, havainnointi ja toimeksiantajayrityksessä käydyt neuvottelut. Oli yllättävää kuinka paljon uusia asioita tuli esille, vaikka olen työskennellyt yrityksen palveluksessa jo aiemmin. Opin paljon yrityksen asioista ja siitä, miten lait säätelevät perehdyttämissuunnitelman sisältöä. Tietoa oli hyvä saada yrityksen koko toiminnasta, sillä se antoi laajemman ymmärryksen myös muiden osastojen työnkuvasta. Opin havainnoimaan ja hyödyntämään teoriaa lähteenä toiminnallisen opinnäytetyön mukaisesti.

Olen itse yrityksen nimeämänä vastuuhenkilönä perehdytysuunnitelman kokoamisessa ja kehittämisessä jatkossakin. Tavoitteena on saatujen kokemusten ja tulevaisuudessa

saadun palautteen mukaan täydentää Tervetuloa taloon -kansiota ja perehdyttämissuunnitelmaa. Perehdyttämissuunnitelman kehittäminen jatkuu vielä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, kun yritys ottaa käyttöönsä tuloksena syntyneen produktin.

## LÄHTEET

**Painetut**

- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Gummerus kirjapaino, Jyväskylä.
- Helsilä, Matti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Juholin, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. WSOY, Helsinki.
- Kjelin E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Gummerus Oy, Jyväskylä.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Juvenes Print, Tampere.
- Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Esa Print Oy, Lahti.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. painos. Alfabox Oy, Helsinki.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työturvallisuuskeskus. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Oy, Helsinki.
- Poutiainen, M. & Vanhala, S. 1999. Henkilöstön kehittäminen – Avain osaamisen kartuttamiseen yrityksessä. Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Tuomivaara, Timo 2005. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Helsingin yliopisto.
- Työturvallisuuskeskus 2004. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. painos. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009. 2. painos. Painojussit Oy, Helsinki.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

**Painamattomat**

Airaksinen, Tiina 2009. Luettu 19.11.2011.

<<http://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytetytekstin>>

Kemin kaupunki 2007. Luettu 21.9.2011. <<http://www.kemi.fi/navigoi/index.html>>

Kemi Shipping Oy, 2011. Luettu 23.9.2011. < <http://www.kemishipping.fi>>

## SISÄLTÖ

1 PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA .....	3
1.1 Perehdyttäjät .....	3
1.2 Tavoitteet .....	4
1.3 Aikataulu.....	4
1.4 Palautekeskustelu.....	6
1.5 Oppimisen varmistaminen .....	6
2 OHJEITA PEREHDYTTÄJÄLLE.....	7
2.1 Viiden askeleen menetelmä.....	8
3 OHJEITA PEREHDYTETTÄVÄLLE.....	10
4 PEREHDYTTÄJÄN MUISTILISTA.....	11

Kemi Shipping

1802