

## PEREHDYTYKSEN TÄRKEYS

Työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä Urhea-hallissa

Ruti Saara

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

2022

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

<b>Tekijä</b>	Saara Ruti	<b>Vuosi</b>	2022
<b>Ohjaaja(t)</b>	Satu Valli		
<b>Toimeksiantaja</b>	Urhea-halli		
<b>Työn nimi</b>	Perehdyttämisen tärkeys – Työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä Urhea-hallissa		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	23 + 8		

Opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämistä, sekä sitä, mitä on hyvä perehdyttäminen ja miten huonoa perehdyttämistä voitaisiin välttää. Opinnäytetyö on kirjoitettu esimiehen näkökulmasta ja siitä, miten työntekijöitä perehdytetään. Opinnäytetyön aikana on valmistunut perehdytysopas. Opinnäytetyössä on pohdittu tasa-arvoa, työturvallisuutta sekä sitä, millaisia eri perehdytysmateriaaleja on olemassa.

Opinnäytetyötä tukevaksi osaksi tehtiin kysely Urhea-hallin työntekijöille. Kysely oli määrällinen tutkimus. Kysely lähetettiin kaikille työpaikalla oleville henkilöille. Kysely lähetettiin 30 henkilölle ja siihen vastasi 20 henkilöä. Tulosten perusteella työntekijät Urhea-hallilla ovat olleet tyytyväisiä perehdytykseen ja he myös kokevat, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti. Urhea-hallin työntekijät saavat ottaa vastuuta työtehtävistään, joka koettiin erittäin positiiviseksi. Kehitettävänä kohteena oli tiedon kulun parantaminen. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin perehdyttämisoppaan laadinnassa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua perehdyttämiseen ja valmistaa Urhea-hallin siivouspuolen henkilöstölle perehdytysopas. Perehdytysoppaan tekeminen koettiin työntekijöiden ja esimiehien keskuudessa tärkeäksi.

Avainsanat  
Muita tietoja

Perehdyttäminen, työhyvinvointi, työviihtyvyys  
Työhön liittyy Urhea-hallille toteutettu perehdytysopas

Degree Programme in Business  
Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Saara Ruti	Year	2022
<b>Supervisor</b>	Satu Valli		
<b>Commissioned by</b>	Urhea-halli		
<b>Subject of thesis</b>	The importance of job orientation – Employees' experiences of the orientation		
<b>Number of pages</b>	23 + 8		

---

The thesis deals with orientation, as well as what is good orientation and how bad orientation could be avoided. The thesis is written from the supervisor's point of view and how the employees are introduced. An orientation guide has been completed during the thesis writing process. The thesis has considered equality, occupational safety and the different types of induction materials.

As a supporting part of the thesis a survey was conducted on the employees of Urhea-hall. The survey was a quantitative study. The questionnaire was sent to everyone at the workplace. The questionnaire was sent to 30 people and 20 people responded. Based on the results, the employees at Urhea-hall have been satisfied with their orientation and they also try to treat everyone equally. The employees of Urhea-hall are allowed to take responsibility for their work tasks, which was perceived as very positive. The area to be developed was to improve the flow of information. The results of the survey were used in the preparation of the orientation guide.

The purpose of the thesis was to get acquainted with the orientation and to prepare an orientation guide for the staff on the cleaning side of Urhea-hall. Making an orientation guide was perceived as important among employees and supervisors.

Key words                      Orientation, well-being at work, job satisfaction

Special remarks              The work is accompanied by an orientation guide for Ur-hea-hall

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 JOHTAJAN ROOLI PEREHDYTTÄMISESSÄ .....	7
3 PEREHDYTYS JA SEN TÄRKEYS .....	9
3.1 Perehdytys – miksi se on tärkeää .....	9
3.2 Perehdyttämien järjestys .....	9
3.3 Perehdytys huomioiden tasa-arvo .....	10
3.4 Perehdytyksen vaiheet .....	11
3.5 Työturvallisuus työpaikalla .....	13
3.6 Siivousalan työturvallisuus .....	14
3.7 Perehdyttämisen materiaalit .....	16
4 PEREHDYTYS URHEA-HALLILLA .....	18
4.1 Kysely .....	18
4.2 Perehdytysopas .....	22
5 POHDINTA .....	26
LÄHTEET .....	28
LIITTEET .....	31

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä käsitellään hyvää perehdyttämistä. Perehdytys on noussut suureksi osaksi työelämää, mikä nostaa sen tärkeyttä. Keskeisiä aiheita ovat perehdyttäminen, oppiminen, jaksaminen, työhön motivoituminen sekä johtaminen. Ilman hyvää perehdyttämistä ei voisi olla työhyvinvointia, eikä tällöin työntekijät ole motivoituneita eivätkä jaksaisi tehdä työtä. Hyvinvoiva työntekijä on motivoituneempi sekä innokkaampi tekemään töitä. Työyhteisö toimii silloin kun siellä on tasa-arvo kohdillaan, kaikki kuuluvat työyhteisön tiimiin sekä kaikkia kuunnellaan. Tähän tavoitteeseen tarvitaan kaikkia työpaikalla työskenteleviä ihmisiä eikä ainoastaan yhden tiimin jäseniä. Ettei tällaisia eriarvoisia tilanteita synny, on esimiehen oltava asian kanssa tarkkana. Hänen tulee osata seurata tilannetta sekä osattava myös ohjata työntekijöitä sellaisiin tilanteisiin, jossa he suvaitsevat kaikkia ihmisiä. (Työterveyslaitos 2021.)

Opinnäytetyössä lähdetään käsittelemään, mitä on hyvä perehdyttäminen, miten huonoa perehdyttämistä voitaisiin välttää sekä miten sitä voidaan käsitellä ja lähteä kehittämään. Opinnäytetyö kertoo pääpainotetusti perehdyttämisestä esimiehen näkökulmasta ja siitä, kuinka työntekijöitä perehdytetään. Tekstissä käsitellään mielipiteitä sekä näkökulmia työntekijöiden silmin perehdyttämisestä. Opinnäytetyön lisäksi samalla valmistuu konkreettinen perehdytysopas, joka tehdään Helsingissä sijaitsevan Urhea-hallin siivoushenkilökunnalle.

Opinnäytetyötä tukevaksi osaksi tehdään kysely yrityksen työntekijöille. Kysely tehdään hyödyntäen Webropol-ohjelmaa (liite 2). Kysely on suunnattu kaikille työpaikalla oleville henkilöille. Perehdytys aiheena on lähes kaikille tuttu, sillä jokainen, joka on ollut mukana työelämässä, on ollut työtehtäviin liittyen perehdyttämisen kohteena. Kyselyssä selvitetään, millaista perehdyttämistä työntekijät ovat saaneet työnantajaltaan, millainen perehdytys on ollut esihenkilön kautta, ovatko työntekijät saaneet ottaa vastuuta työtehtävistään, sekä kokevatko työntekijät työpaikan turvalliseksi. Kyselyyn on laadittu myös avonainen vastauskohta, johon työntekijät voivat kirjoittaa mielteitään saadusta perehdytyksestä.

Opinnäytetyössä laaditaan Urhea-hallin siivoushenkilökunnalle perehdytysopas. Idea syntyi siivoushenkilökunnan esimieheltä. Urhea-halli on olympiaurheilijoille

tarkoitettu harjoittelukampus, jossa työntekijöinä on valmentajia, palvelualan työntekijöitä, markkinapuolen osaajia sekä monia muita oman alansa huipputekijöitä (Urhea 2021a). Urhea-halli on valmistunut vuonna 2021. Toiminta on käynnistynyt vuoden 2021 elokuussa. Toiminta hallissa on uutta ja opinnäytetyön tekeminen on toimijalle tärkeää. Yrityksen tavoitteena on antaa huippu-urheilijalle mahdollisuus harjoitella laadukkaissa, toimivissa sekä siisteissä ympäristöissä. Urheilijan arki on täynnä keskittymistä, ravintoa, lepoa sekä energistä hyvinvointia. Urhea-halli tarjoaa juuri näitä asioita urheilijalle. (Urhea 2021b.)

Opinnäytetyön tutkimusosio tehdään empiirisellä tutkimuksella, johon henkilöt vastaavat omien kokemustensa sekä tunteiden perusteella (UEF//Connect 2022). Tutkimuksessa on avoin vastauslaatikko, johon henkilöt voivat kertoa mielipiteitään saamastaan perehdytyksestä. Näin laadullisen tutkimuksen periaatteet täyttyvät. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole saada tarkkoja numeraalisia lukemia, vaan vastaajien mielipiteitä sekä ajatuksia keräävää tiedonvirtaa. (Alasuutari 2011.) Tutkimusmenetelmä on muuten määrällinen tutkimus, jossa toteutetaan kysely. Kysely antaa henkilölle mahdollisuuden palata omaan perehdyttämiseen tai hetkeen, jossa hän on perehdyttänyt toista työntekijää. Perehdytys on jokaiselle henkilölle jokseenkin tuttu, ja herättää todennäköisesti paljon ajatuksia. Määrällisessä tutkimuksessa kyselystä saadaan numeraaliset vastaukset, joista voidaan päätellä tulokset. (Vilkka 2014, 13.)

## 2 JOHTAJAN ROOLI PEREHDYTTÄMISESSÄ

Hyvä perehdyttäminen luo hyvinvointia, mutta hyvän perehdyttämisen luo organisaation johtaja sekä hänen alaisenaan toimivat esimiehet. Johtajan tärkeimpänä tehtävänä yrityksessä on tuottaa tulosta. Hyvä johtaja osaa myös huolehtia henkilökunnan hyvinvoinnista. Kun henkilökunta voi hyvin, näkyy yrityksen tuottoisuus suurempana. Johtajan on kuitenkin opittava omat keinonsa, miten toimia sekä millä tavoin pitää oma henkilökunta hyvinvoivana. Erilaisia vaihtoehtoja ovat virkistäytymispäivät, henkilökohtaiset keskustelut työntekijän kanssa, kuunteleminen, työntekijän toiveiden vastaanottaminen sekä hyvien ajatusten tullessa niiden harkitseminen. Myös päivittäinen tsemppaaminen työntekijää kohtaan luo hyvää suhdetta johtajan sekä työntekijän välille. Johtajan on pysyttävä tietyissä raameissa, mitä työpaikalla on laadittu. Jokaista työntekijää on kohdeltava tasavertaisesti sekä otettava kaikki huomioon. Jokainen henkilö organisaatiossa ei kuitenkaan ole johtajan vastuulla, vaan vastuu on jaettu eri tiimien esimiehille. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Strategisessa johtamisessa pyritään saavuttamaan tavoite, joka on luotu yritystä perustettaessa. Vision saavuttamiseksi on osattava seurata tiukasti laadittua strategiaa. Johtajan ei tarvitse itse kulkea yksin kohti visiota, vaan hänellä on mukanaan monen alan esihenkilöt, jotka tukevat yrityksen pääsemistä tavoitteeseen. Johtajan on osattava valita työntekijänsä siten, että he ymmärtävät halutun vision sekä osaavat ymmärtää tien, jota kohti kulkea sen saavuttamiseksi. Jokainen esimies työstää omaa henkilökuntaansa kohti tavoitetta, jolloin yhteistyöllä tämä voidaan saavuttaa. (Balentor 2021.)

Jotta yritys voisi saavuttaa halutun vision, on siihen laadittava hyvä strategia. Apuvälineinä voidaan käyttää erilaisia taulukoita, kuten SWOT-analyysia sekä PESTE-analyysia. SWOT-analyysillä organisaatio pystyy hahmottamaan omat heikkoudet, vahvuudet, mahdollisuudet sekä uhat. (Vuorinen 2013.) Kun edellä mainitut heikkoudet sekä vahvuudet kirjataan ylös, on suurta kokonaisuutta helpompi lähteä pilkkomaan selkeäksi strategiaksi. PESTE-analyysi on puolestaan taulukko, johon kerätään poliittiset, ekonomiset, sosiaaliset, teknologiset sekä ympäristötekijät, jotka vaikuttavat organisaatioon. Nämä viisi tekijää eivät vaikuta

yrittäjien lisäksi, vaan kaikki ovat yrityksen ulkopuolisia tekijöitä. Nämä kummatkin taulukot on hyvä luoda, jotta yritys oppii tuntemaan itsensä, tavoitteensa sekä ympärillä olevat asiat. (Vuorinen 2013.)

Johtajan alaisuudessa työskentelee monia alaisia, joita nimitetään esimiehiksi. Esimiehen työnä on pitää arki toimivana työpaikalla, hallita muutoksia, omista työntekijöistä huolehtiminen sekä omatoimisesti itsensä johtaminen. Toimivan arjen saavuttamiseksi on pystyttävä perehdyttämään työntekijät hyvin, sillä silloin he tietävät, mitä on tehtävä milloinkin. Kun esimies ymmärtää työntekijöiden perehdyttämisen tarpeen, osaa hän huolehtia heistä. Myös huolehtiminen työntekijän fyysisestä sekä henkisestä hyvinvoinnista työpaikalla on tärkeää. Esimiehen on osattava suunnitella työnsä niin, että työ on tuloksellista. Työaikojen on pysyttävä lakisääteisissä rajoissa. Äkillisiä muutoksia voi myös tulla päivän aikana, jonka vuoksi oman työn hallitseminen on tärkeää. Kun työntekijät on perehdytetty hyvin, pystyvät he auttamaan muutoksien hallinnassa. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Tuloksellisen esimiehen tavoitteena on johtaa hyvin työntekijöitään, mutta myös samalla johtaa asioita eteenpäin työpaikalla. Tämän tavoitteen saavuttaminen voi olla ajoittain hankalaa. Esimerkiksi työntekijöiden kulttuurilliset erot voivat vaikeuttaa esimiehen työtä henkilöiden johtamisessa, mikä voi johtaa siihen, etteivät myöskään asiat työpaikalla kulje eteenpäin. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Vuoden 2020 koronavuoden aikana Kauppalehti (2020) julkaisi kirjoitelman esimiestyön haasteista. Pandemiatilanteen kriittisimmillä ajoilla työt siirtyivät etätyöskentelyyn, joka johti osittain työntekijöiden motivaation puutteeseen sekä esimiestyön haasteellisuuteen. Esimiehen tuli oppia nopeassa ajassa erilaiseen työympäristöön kuuntelemisen, keskustelemisen sekä delegoinnin näkökulmasta. Perehdyttäminen verkon välityksellä tuotti lisätyötä tiedostojen tekemiseen sekä monien keskustelujen pitämiseen. Konkreettisesti asioiden näyttäminen sekä opastaminen muuttui hankalaksi.



### 3 PEREHDYTYS JA SEN TÄRKEYS

#### 3.1 Perehdytys – miksi se on tärkeää

Perehdyttäminen käsitteenä tarkoittaa erilaisia tapoja sekä toimintoja, millä opetetaan uusia työntekijöitä oppimaan uutta heidän uudella työpaikallaan (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdyttämällä estetään tapaturmia ja osataan ennakoita niiden tuleamista. Kattava perehdyttäminen luo työntekijälle luotettavan ja turvallisen työpaikan. Työnantajalla on aina vastuu työntekijän perehdyttämisestä. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Perehdyttäminen on noussut hyvin tärkeäksi osaksi työtä, siitä puhutaan paljon ja näin työntekijät osaavat myös nykypäivänä vaatia esimieheltään kunnon perehdytystä työhön. Hyvä perehdytys tuo työyhteisöön työturvallisuutta sekä parempaa työhyvinvointia. Perehdytystä tulee tehdä työn alkuvaiheessa, työn aikana ja mahdollisten pidempien poissaolojen jälkeen. Ongelmien ilmettyä on henkilön kanssa käytävä asiat uudelleen läpi perehdyttäen, jottei uusia vahinkoja synny. Myös, jos työyhteisössä tapahtuu suuria muutoksia, on perehdytystä toteutettava. (Opetusalan ammattijärjestö 2021.) Perehdyttäminen on siis hyvin suuri osa työelämäyhteyttä, ja sitä tapahtuu jatkuvasti joka paikassa.

#### 3.2 Perehdyttämien järjestys

Perehdyttämisen työntekijälle antaa esimies, ja esimiehelle perehdyttämisen antaa työpaikan johtaja. Hyvin usein kuitenkin johtajan perehdyttäminen jää vähäisille opeille, sillä uudella palkatulla henkilöllä johtajan työhön ei ole vanhaa johtajaa kertomassa, miten asiat hoidetaan. Kun johtaja ei saa kunnon perehdytystä, voi se johtaa tilanteeseen, että hän ei osaa perehdyttää alaisiaan työhön hyvin. Tästä voi lähteä lumipalloefekti kulkeutumaan johtoportaasta työntekijöitä kohti. Toisin sanoen, perehdyttämisen taso työntekijöitä kohti usein haurastuu. Tärkeintä yhteisöllisessä työpaikassa on osata myöntää asiat, joita ei osaa, sekä myös osata pyytää apua sitä tarvittaessa. Kun työntekijä on aktiivinen kysymyksillään sekä ajatuksillaan, voi työpaikka jatkaa perehdyttämistään ja täten kehittyä siinä. (Mannila 2018.)

Perehdyttäminen lähtee aina ylimmästä johtoportaan. Väsynyt tai uupunut esimies on aina riski työntekijöille. Hyvin usein perehdyttäminen jää suppeaksi tai pois kokonaan juuri väsymyksen takia. (Seilola 2017.) Ahokas ja Mäkeläinen (2013) kertovat tarkasti työturvallisuuskeskuksen sivuilla, millainen on hyvä perehdytys. On tärkeää opastaa huolella kaikki työntekijät, niin omat henkilökunnan jäsenet kuin vuokratyövoimakkin. Saman perehdytyksen saaneet työntekijät tietävät samat pelisäännöt ja osaavat tällöin toimia yhteisellä tavalla, työtä tehdesään. Perehdytettyä työntekijät välttävät vaaratilanteilta sekä osataan ennakoita niitä.

Työpaikalla esimiehen opastus omaan työhön tulee tehdä heti työn alettua. Perehdyttämisen tulee alkaa heti, jolloin uusi esimies tuntee työn tärkeäksi sekä niin sanotusti helpoksi lähteä liikkeelle uudessa työssään. Hyvin usein perehdytys lähtee käyntiin jo rekrytointivaiheessa. Työnhakija lukee työpaikan esittelyn, jolloin hän joko innostuu työpaikasta tai jättää hakematta. Seuraavaksi tulee haastatteluvaihe, jolloin perehdytys jatkuu. (Hanhela 2018.) Työnopastuksessa ei riitä, että annetaan esimiehen oppia itse työn mukana. Tärkeää on myös, että perehdytettävä oppii henkilöstöjohtamista, hallintoja ja taloustaitoja, sekä hänen tulee tietää yrityksen visio, jolloin into tehdä työtä ja tieto, mihin tulee tähdätä, on tiedossa. (Properehdytys 2021.) Kun esimiehen hyvä perehdytys on kunnossa, on esimiehen helppo lähteä perehdyttämään alaisiaan työpaikalla.

### 3.3 Perehdytys huomioiden tasa-arvo

Perehdyttämisen tulisi tapahtua samalla tavalla kaikkia työntekijöitä kohtaan. Esimiehen tulee olla suvaitsevainen sekä avoin kaikille työtä hakeville henkilöille. Jo työnhakuvaiheessa esimies ei saa valita työntekijöitään uskonnon, kansalaisuuden tai sukupuolen perusteella. Kaikkia henkilöitä tulee katsoa samoilla silmillä sekä tasa-arvoisesti. Tasa-arvotonta syrjintää voi tapahtua myös ainoastaan jo vain suomalaisten keskuudessa, kuten esimerkiksi työhön ei valita iän, poliittisen suuntautumisen tai vamman takia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Kaikilla työpaikalla työskentelevillä saa olla omia mielipiteitä eri arvoista, henkilöistä sekä tavoista työskennellä. On kuitenkin osattava ottaa kaikki huomioon sekä kohdeltava kaikkia tasavertaisesti. Esimiehen vastuulla on myös kuunnella

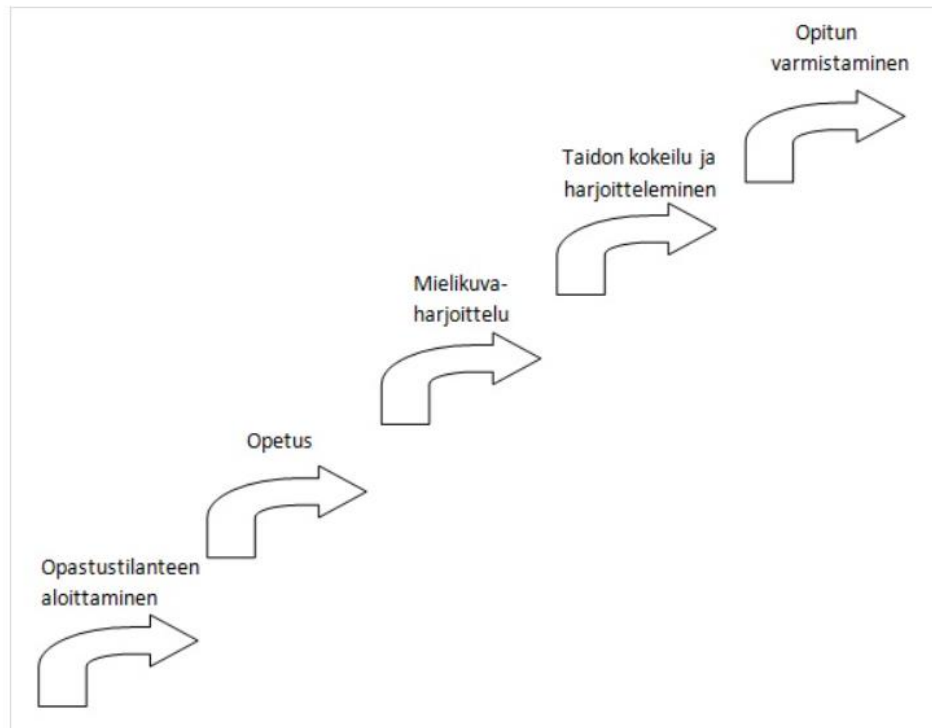
työntekijöitään ja seurata heidän työntekoaan tiiminä. Tekijöitä saattaa olla monesta eri kulttuurista, jolloin tavat ja teot ovat hieman erilaisia kullakin. Tällöin esimiehen on osattava pitää tiukka linja siitä, miten työpaikalla toimitaan omien suunnitelmien sijasta. Tärkeää on, että kaikki ovat saaneet saman perehdytyksen ja täten eivät voi olla toistensa yläpuolella. (Työsuojelu 2021.)

### 3.4 Perehdytyksen vaiheet

Kuviossa 1 seurataan viiden askeleen mallia, joka kuvastaa selkeää kaavaa, jota pitkin esimiehen on helppo kulkea työntekijää perehdytettäessä. Ensimmäisenä vaiheena on opastus työhön. Siinä pyritään saamaan työntekijä motivoituneeksi työstä sekä innostumaan työtehtävistä. Ensimmäisessä vaiheessa on hyvä tehdä säännöt selkeiksi sekä antaa välietappeja, joita työntekijä voi omatoimisesti pyrkiä tavoittelemaan motivaation ylläpitämiseksi. Toisena vaiheena on siirtyminen konkreettisesti työntekoon. Verrattuna ensimmäiseen vaiheeseen toisessa vaiheessa työntekijä pääsee käytännöntyön pariin, työvälineiden kokeilemiseen, olivat ne sitten tietokoneita, koneita tai työvarusteita. Kolmantena vaiheena annetaan työntekijän itse päästä kertomaan työvaiheita, joita hän lähtee työpaikalla tekemään. On tärkeää, että esimies näkee työntekijän sisäistäneen työtehtävät ja täten pystyy luottamaan työntekijään. Toiseksi viimeisessä vaiheessa, eli neljännessä kohdassa, työntekijä pääsee konkreettisesti tekemään työtä. Hän pääsee harjoittelemaan koneiden sekä varusteiden käyttöä. Esimiehen tulee antaa palautetta työntekijälle jatkuvasti, jotta hän pystyy harjoittelemaan työtä. Viimeisenä vaiheena on työnteon seuranta, yksinään työskentely sekä laadunvalvonta. On tärkeää, että työntekijä pääsee myös itse harjoittelemaan työtä omatoimisesti, jolloin rohkeus ja motivaatio työtä kohtaan kasvaa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

## Viiden askeleen menetelmä

Työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi on kehitetty erilaisia menetelmiä. Yksi tunnetuimmista on ns. viiden askeleen menetelmä (Vartiainen, Teikari, Pulkkis. Psykologinen työnopastus 1989):



Kuvio 1. Perehdyttämisen viisi askelta (Perehdyttäminen 2022)

Esimiehen käytyä perehdyttämisprosessi työntekijän kanssa läpi, on hänen seurattava työn laatua sekä työntekijän jaksamista tulevien viikkojen sekä kuukausien aikana. Laadullista seuranta on tehtävä, jotta esimies voisi huomata mahdolliset puutteet sekä tällöin voisi alkaa tekemään kevyttä perehdyttämistä työntekijälle. Myös laadullinen valvonta antaa työntekijälle motivaation tehdä työtä huolella sekä ajatuksen kanssa. Työntekijä tietää, että esimies tekee pistotarkastuksia, jolloin ajatus positiivisesta sekä kannustavasta palautteen saamisesta on takaraivossa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

### 3.5 Työturvallisuus työpaikalla

Työturvallisuus lain (738/2002 1§) mukaan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työnkyvyn turvaamiseksi sekä ylläpitämiseksi. Kuten myös ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Pykälän 14 mukaan, työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta 1 momentin mukaan. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon:

- 1) Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. Myös työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Tutustuminen turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai -tehtävän aloittamista. Kuten myös työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista on työntekijää perehdytettävä;
- 2) Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi. Työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi on ohjausta sekä opetusta toteutettava;
- 3) Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta;
- 4) Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

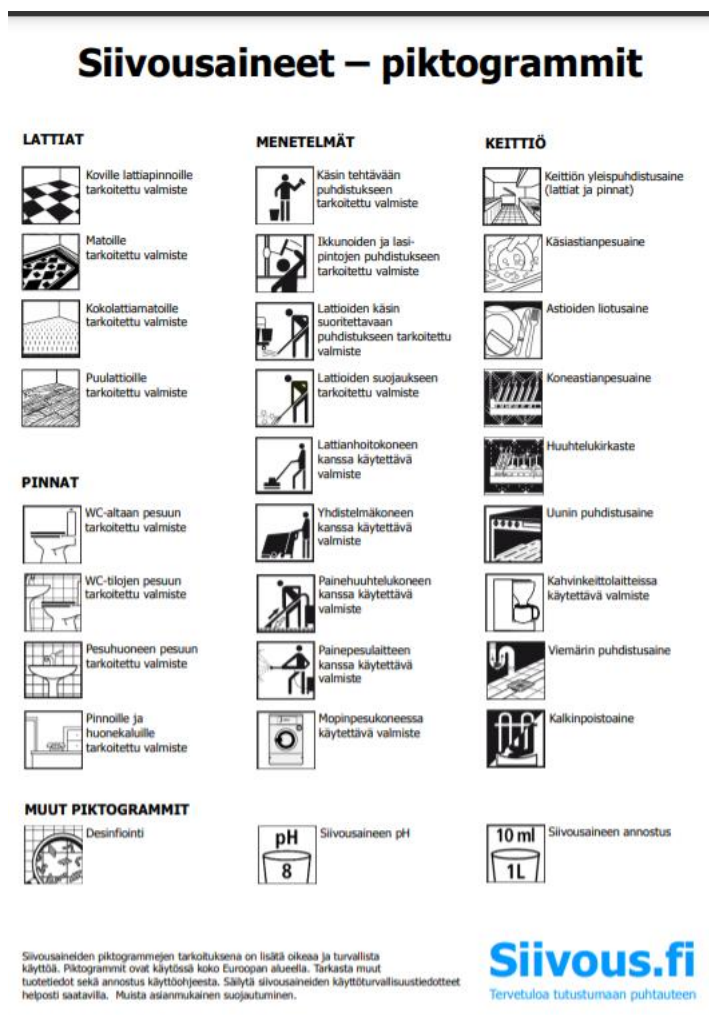
Työturvallisuuslakia huomioiden työnantajan on huomioitava työntekijän turvallisuus, työn toteuttaminen sekä työn kuormitukset työntekijän turvaamiseksi. Ensisijaisen tärkeää on, että työn perehdytys tehdään onnistuneesti. Tällöin pystytään välttymään suurimmilta työtapaturmilta. Perehdytystä toteutetaan uuden työntekijän saapuessa työpaikalle, onnettomuuden sattuessa, pidempien poissaolojen jälkeen tai työntekijän perehdytystä pyytäessä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Esimiehen on huomioitava työpaikalla eniten vaaratilanteita tekevät tekijät perehdytyksessä, kuten esimerkiksi työkoneet, kemikaaliset aineet ja materiaalit. Kemikaaleista vapautuu hengitysteitä vaurioittavaa kaasua. Ne voivat aiheuttaa allergiaa joutuessaan paljaalle iholle tai, jos ainetta sattuu silmään, voi se aiheuttaa jopa näön heikkenemistä. Siksi on erittäin tärkeää tietää varoitusmerkit sekä aineiden pH-arvot, jotta aineilta osataan suojautua. Varoitusmerkin tunnistaa salmiakin muotoisesta vinoneliöstä, jossa on huomiota herättävät punaiset reunukset. Varoitusmerkki on symbolin sisällä valkoisella taustalla. (Tukes 2022.)

Työnantajan on huolehdittava työkoneiden käyttöikä ja turvallisuus. Koneessa tulee olla CE-merkintä sekä koneen mukana on tultava käyttöohjeet suomeksi sekä ruotsiksi. Esimiehen vastuulla on myös perehdyttää työntekijä koneen käyttöön. Työkonetta ei saa antaa työntekijän käyttöön, mikäli perehdytystä ei ole annettu. (Työsuojelu 2022.) Työntekijän on myös tunnettava työpaikan pintamateriaalit, jos kyseessä on esimerkiksi siivousalan ammattilainen. Siivouskoneita käyttäessä väärälle pintamateriaalille voidaan jopa pilata lattiamateriaali. (Serviceone 2021.)

### 3.6 Siivousalan työturvallisuus

Puhdistuspalvelualalla on ensisijaisen tärkeää, että työntekijä osaa tunnistaa pintamateriaalit työpaikalla, hän ymmärtää varoitusmerkit sekä osaa lukea siivousainepullosta ammattisiivoukseen tarkoitetut piktogrammit. (cleanright 2022.) Piktogrammit ovat siivousalan ammattilaiselle apu tunnistaa, mihin puhdistusainetta voidaan käyttää. Kuvio 2 kuvaa minkälaisia piktogrammeja on olemassa lattiamateriaaleille sekä minkälaisiin menetelmiin ne soveltuvat.



Kuvio 2. Siivousaineiden piktogrammit (Kiilto 2022)

Kuvio 3 kuvaa yleisimpiä varoitusmerkkejä, johon voi törmätä. Siivousaineet ovat pH-arvoltaan hyvin usein joko emäksisiä tai happamia. On myös neutraaleja pesuaineita. Puhdistusaineiden etiketeistä löytyy aina jokin varoitusmerkki sekä piktogrammi, joita näemme kuviossa 2. Syövyttävä, syttyvä sekä terveyshaitta merkit ovat siivousympäristöissä hyvin yleisiä. Pesuaineilla, maaleilla sekä liimoilla varoitusmerkit ovat pakollisia. (Saavalainen 2015.)



Kuvio 3. Valtakunnalliset varoitusmerkit (Saavalainen 2015)

### 3.7 Perehdyttämisen materiaalit

Perehdyttämiseen voidaan käyttää lisämateriaalina lehtiötä, kansiota tai toiminnallisia kokeiluja esimerkiksi käytettäviin koneisiin. Perehdyttäminen tulee suunnitella hyvin tarkasti, jotta se ei tuota lisäkustannuksia yritykselle. Työntekijöiden on oltava paikalla juuri kyseisenä aikana, jolloin perehdytys voidaan toteuttaa onnistuneesti. Perehdyttämiset maksavat paljon yrityksille, sillä ne syövät työaika sekä rahaa työpaikalta. Toisin sanoen, mitään ei tapahdu yhden koulutuspäivän aikana, jos työntekijät ovat kaikki kouluttautumassa. Tällöin esimiehen on oltava erittäin tarkkana ja osattava ryhmittää jaksot, jolloin aina joku henkilöistä olisi paikalla, niin perehdytyksessä kuin työpaikalla. (Alanko 2021.) Ripeän ja tehokkaan päivän apuvälineinä voidaan antaa perehdytettäville ennakkomateriaali, jota he lukevat ennen kuin tulevat perehdytykseen. Tällöin he tietävät perustiedot asiasta, mutta päivän aikana niihin syvennyttään. (Properehdytys 2021.)

Sanonta ”Työ opettaa työntekijää” on totta, mutta kuinka kauan oppiminen kestää, on vaikea sanoa. Ainoastaan itsenäinen perehdyttäminen ei riitä työpaikalla, sillä silloin kärsii työyhteisöllisyys sekä motivaatio. (Työhön perehdytys 2021.)



Perehdyttämisen kulmakivinä saattaa olla ikä, kulttuuri sekä kieli. Ne luovat monesti päänvaivaa perehdyttämisen lomassa. Yleisin ongelma on kieli, sillä tällöin perehdytettävä sekä perehdyttäjä eivät aina puhu täydellisesti samaa kieltä. Tapa kertoa asioita muuttuu ja ymmärrys voi olla hankalaa. Samoin kulttuurilliset erot voivat johtaa erilaisiin tapoihin toimia. Esimiehen on osattava asennoitua kulttuurillisiin eroihin, joita ovat esimerkiksi sovittujen aikojen noudattaminen, kiireyden merkitys tai lounasajanajankohta. Kolmantena aiheena on mainittu ikä. Ihmisten erilaisuus tulee näkyviin opetustilanteessa. On monia henkilöitä, jotka kokevat osaavansa asiat, vaikka eivät kuitenkaan sisäistä sitä. Esimiehen sekä alaisen välinen ikäero voi olla monelle ongelma, jolloin koetaan, ettei nuorempi henkilö pysty opettamaan tai tietämään kyseistä asiaa. (Kiekuma 2012.)

## 4 PEREHDYTYS URHEA-HALLILLA

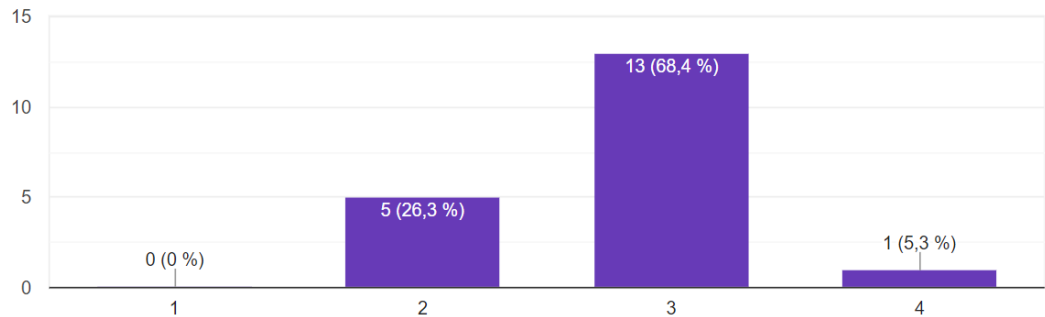
### 4.1 Kysely

Opinnäytetyön tukevaksi vaiheeksi tein tutkimuskyselyn aiheesta perehdytys. Kyselyn lähetin Urhea-hallin henkilökunnalle. Tutkimusmenetelmä on määrällinen tutkimus, jossa toteutetaan kysely. Määrällisessä tutkimuksessa kyselystä saadaan numeraaliset vastaukset, joista voidaan päätellä tulokset. (Vilkkä 2014, 13.) Tutkimuksessa oli myös avoin vastaus laatikko, johon henkilöt pystyivät kertomaan mielipiteitään saadustaan perehdytyksestään, jonka vuoksi laadullisen tutkimuksen periaatteet täyttyvät. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole saada tarkkoja numeraalisia lukemia vaan vastaajien mielipiteitä sekä ajatuksia keräävää tiedonvirtaa. Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään tutkitavan tiedon laatua, ominaisuuksia sekä sen merkitystä täysvaltaisesti. (Alasuu-tari 2011.) Kysely toteutettiin Webropol-ohjelman kautta anonymisti. Kysely käsittelee perehdytystä, organisaation turvallisuutta sekä tasa-arvoa (liite 2). Kysely laittoi myös työntekijät miettimään, millä tavoin oma esimies huomioi työntekijät työpaikalla sekä miten työntekijä kokee saaneensa perehdytyksen. Linkki kyselyyn lähetettiin organisaation henkilökunnan sähköposteihin saatesanojen kera (Liite 1). Organisaation henkilökunta käyttää päivittäin sähköpostia ja näin pystytään tavoittamaan kaikki potentiaaliset vastaajat sitä kautta. Kysely lähetettiin 30 henkilölle, josta vastauksia sain kattavan määrän, noin 20.

Kuvio 4 kertoo, minkälaisia mielipiteitä työntekijöillä on siitä, millaista perehdytystä he ovat kokenee saaneensa työnantajaltaan, eli esimieheltään. Vastaus numero yksi kuvastaa erittäin huonoa perehdytystä, kun taas numero neljä kuvastaa erittäin hyvää perehdyttämistä. Suurin osa vastaajista (68,4 %) vastasi numeron kolme, eli henkilöt ovat saaneet siis melko hyvän perehdytyksen työnantajaltaan. Kuitenkin numeron kaksi vastasi enemmistö (26,3 %) verrattuna numeroon neljä (5,3 %). Teoriaosuudessa aikaisemmin kuvattiin sitä, kuinka tärkeää on antaa työntekijälle perehdytys. Perehdyttämiseen voi käyttää kuvion 1 mallia.

Työnantajan minulle antama perehdytys on ollut...

19 vastausta

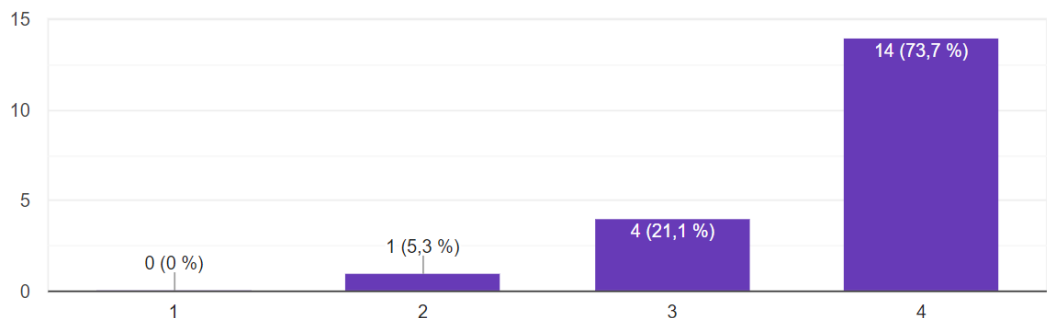


Kuvio 4. Esimiehen antama perehdytys 1=erittäin huono - 4=erittäin hyvä

Kuvio 5:n mukaan 73,7 % henkilökunnasta on kokenut, että perehdytys työpaikalla on ollut erittäin hyvää. Verrattuna aikaisempaan kysymykseen (kuvio 4) on vastausvaihtoehdot hieman erilaiset. Perehdytykseen ollaan erittäin tyytyväisiä, mutta esimiehen antamaan perehdytykseen ei olla niinkään tyytyväisiä. On siis erittäin tärkeää, että työpaikalla perehdytystä annetaan niin kollegan toimesta kuin oman työnantajan toimesta. On myös tärkeää, että työntekijät antavat palautetta perehdytyksen tarpeesta, kuten näemme kuviosta 5, ettei 26,4 % työntekijöistä ollut täysin tyytyväisiä perehdytyksen tasoon.

Perehdytys työpaikalla mielestäni...

19 vastausta

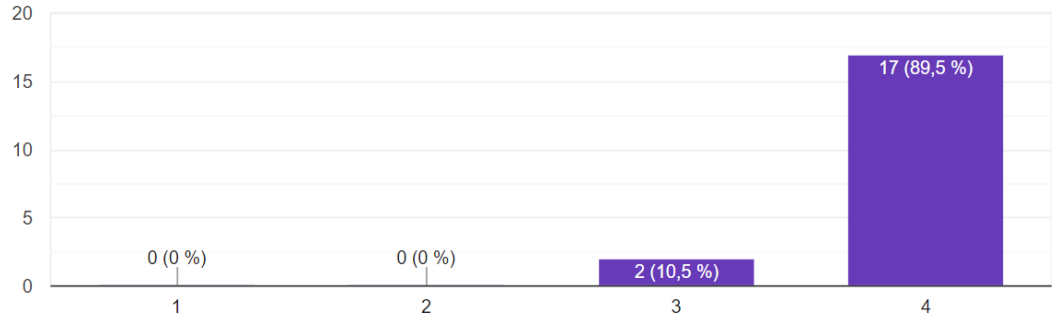


Kuvio 5. Mielenpitoja työpaikan perehdytyksestä 1= erittäin huono - 4=erittäin hyvä

Kuvion 1 viiden askeleen mallissa käydään läpi perehdyttämisen askelia, joita esimies voi edetä työntekijänsä kanssa. Viiden askeleen mallin kohdissa 3–5 tulee antaa työntekijälle mahdollisuus itse ottaa vastuuta omista tehtävistään. Kuvion 6 mukaan Urhea-hallin työntekijät kokevat saavansa ottaa vastuuta omista työtehtävistään. Voidaan siis päätellä, että työnantajat luottavat työntekijöihinsä ja täten voivat antaa heidän tehdä työtä omatoimisesti.

Olen saanut ottaa vastuuta omista työtehtävistäni työpaikalla...

19 vastausta



Kuvio 6. Vastuu työpaikalla omista työtehtävistä 1= erittäin huonosti - 4= erittäin hyvin

Tuloksien perusteella organisaation työntekijät kokivat työpaikan tasa-arvoiseksi. 89,5 % vastaajista kokee työpaikan erittäin tasa-arvoiseksi, mutta kuitenkin vastanneiden joukossa oli 10 % sitä mieltä, että asiaan tulisi kiinnittää enemmän huomioita. Kyselyssä käsiteltiin myös työntekijöiden kokemuksia työpaikan turvallisuudesta. Urhea-halli koetaan erittäin turvalliseksi työpaikaksi. 94,7 % vastanneista vastasi organisaation tuntuvan erittäin turvalliselta.

Eniten vastaus hajontaa aiheutti kysymys ”tiedän työhöni vaikuttavista suurista muutoksista työpaikallani tarpeeksi ajoissa...”. 31,6 % vastanneista kokee tiedon liikkuvan erittäin hyvin työpaikan sisällä ja tuleviin muutoksiin pystytään varautumaan. On kuitenkin muistettava, että tieto ja asiat eivät liiku aina tarpeeksi hyvin työpaikkojen sisällä ja niihin on panostettava jatkuvasti, jotta oikeat henkilöt saavat tiedon. Urhea-hallilla loput 70 % vastanneista oli sitä mieltä, että tiedon kulkuun työpaikalla tapahtuvista muutoksista tulisi tiedottaa paremmin, mitä tähän mennessä on tiedotettu.

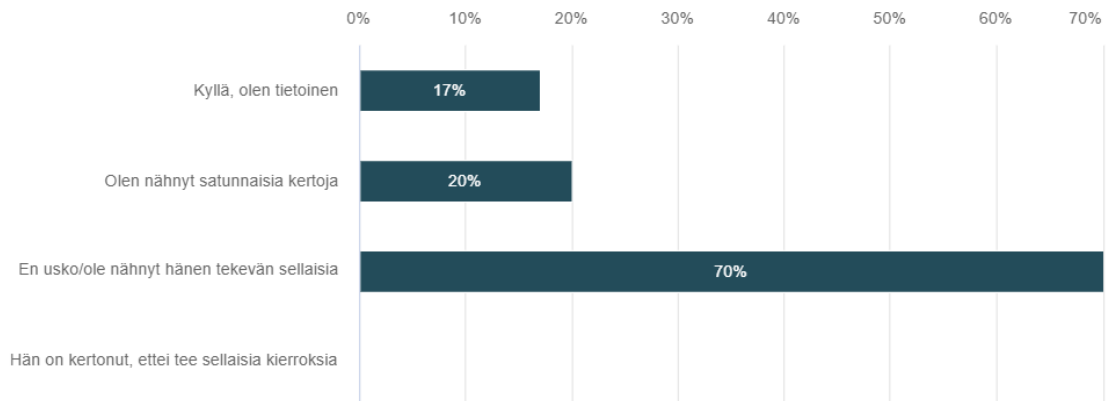
Esimiehen on osattava ottaa huomioon omat työntekijänsä, heidän jaksamisensa sekä työkykynsä. Kyselyn mukaan noin 55 % oli sitä mieltä, että oman esimiehen tulisi panostaa hieman enemmän työntekijöiden jaksamiseen. Esimiehen aktiivisen työnteon lisäksi pienet keskustelut työntekijän kanssa edesauttavat tilanteen

hallintaa. Vastanneista kuitenkin 45 % koki esimiehen huolehtivan heistä erittäin hyvin.

Lopuksi kyselyssä oli monivalintakysymykset ”Oletko tietoinen tekeekö esimiehesi laadunvalvontaa/pistotarkastuksia työpäivän aikana?” sekä ”Minkälaisia vaiheita perehdytyksessäsi oli? Valitse seuraavista lauseista sopivat vaihtoehdot.” Näihin kysymyksiin sain eniten vastauksia, eli ne herättivät eniten mielenkiintoa kyselyssä.

Kuviosta 7 näemme, että 70 % vastanneista ei ole nähnyt, että omat esimiehet tekisivät laadunvalvontakäyntejä. Muutama esimies kuitenkin tekee pistokäyntejä työntekijöiden pariin seuraillen heidän työntekoaan. Laadunvalvonta voi tuoda työntekijälle motivaatiota tehdä työ hyvin, sillä tieto siitä, että esimies seuraa tiilannetta on takaraivossa. Laadunvalvonta voi myös tuoda turhia paineita työntekijälle, jolloin työ saattaa kärsiä. Laadunvalvonnasta olisi hyvä tiedottaa työntekijöitä, mikäli sellaisia tehdään. Tämä voi lisätä kyseistä työmotivaatiota.

#### 9. Oletko tietoinen tekeeko esimiehesi laadunvalvontaa/pistotarkastuksia työpäivän aikana?

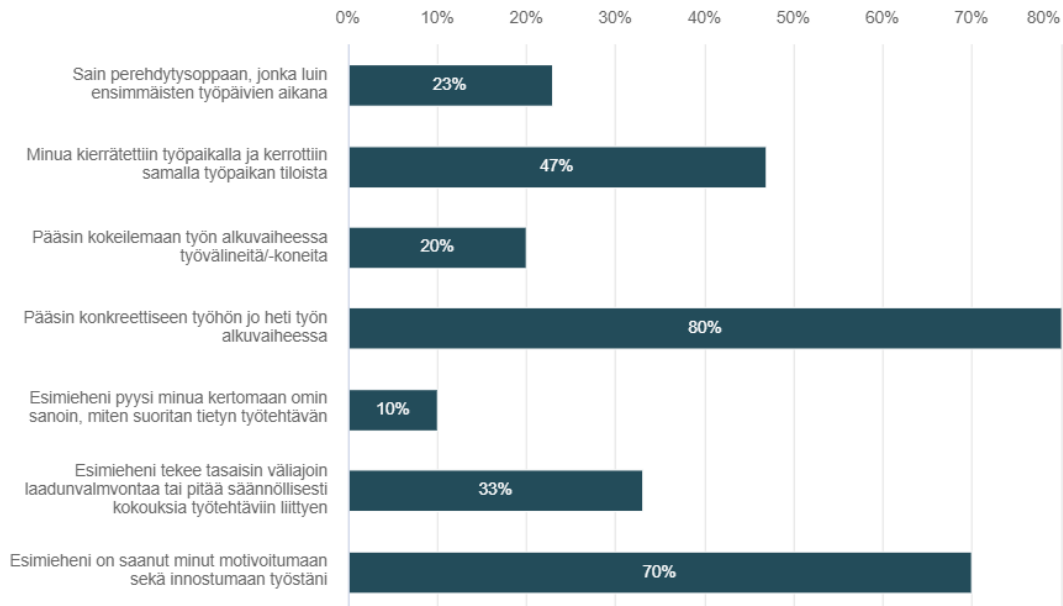


Kuvio 7 Laadunvalvonta

Viimeisenä kyselyssä oli laadittu monivalintakysymykset, jossa vastaaja pääsi pohtimaan omaa perehdytystään, kuvion 8 mukaisesti. Vaihtoehtoina olivat perehdytysoppaan lukeminen, työpaikalla kierrättäminen, työvälineiden kokeilu, konkreettisen työn tekeminen, omin sanoin kertominen työtehtävistä, laadunvalvonta ja kokoukset säännöllisesti sekä saiko oma esimies innostumaan työtehtävistä. Eniten vastauksia (80%) keräsi pääsy suoraan konkreettisesti työn pariin

sekä 70% motivaatiota herättävä esimies. Myös kierroksia työpaikalla tehtiin ensimmäisten päivien aikana, jolloin työpaikasta on saatu jonkin näköinen ajatus ensimmäisinä päivinä.

10. Minkälaisia vaiheita perehdytyksessäsi oli? Valitse seuraavista lauseista sopivat vaihtoehdot.



Kuvio 8 Perehdytyksen vaiheet

Kyselyssä sai vielä itse kertoa omia mietteitään perehdyttämisestä. Kommentteihin oli kirjoitettu, että työ alkoi koronapandemian aikana, joka vaikutti heti omaan perehdytykseen. Myös Urhea-hallia oltiin rakentamassa henkilön työ alkuvaiheessa, jolloin kierrokset hallilla olivat mahdottomia toteuttaa. Kolmannen henkilön kommentissa kerrottiin, että hänen osaamistaan odotettiin Urhea-hallilla. Työden alettua perehdyttämisen tärkein anti oli kohderyhmän rajaaminen.

## 4.2 Perehdytysopas

Perehdytysopas tehdään Urhea-hallin siivoushenkilökunnalle tukemaan heidän työntekoaan. Opas sisältää yleiset tärkeät tiedot, mitä usein työpaikalla tulee vastaan. Ammattisiivouspuolella tällaisia ovat esimerkiksi puhdistusaineiden käyttöturvatiedotteet, pesukoneiden käyttöohjeet, tekstiilien pesuohjeet, poistumisohjeet tulipalon sattuessa, siivouskoneiden käyttöohjeet, työpaikan pohjapiirustukset sekä paljon muuta tärkeää tietoa, jota pystyy aina tarkistamaan perehdytyksensästä. Perehdytysoppaan tarkoituksena on tuottaa työntekijälle turvallisuuden tunnetta, sillä oppaasta voi aina tarkistaa mietityttävän asian. Ilman tällaista

kansiota on hyvin vaikea palata asiaan, jos on yksin työpaikalla tekemässä töitä. Perehdytysopas tulee tehdä työntekijät huomioonottaen, kuten esimerkiksi suomen- ja englannin kielelle käännettynä. Kaikki työntekijät eivät puhu äidinkieleenään suomea, jonka vuoksi myös englanninkielinen perehdytysopas on tärkeä.

Urhea-hallin siivoushenkilökunnan opas sisältää työpaikan vision sekä mission, eli sen, mitä hallin toiminta tavoittelee. Urhea-hallin visiona on luoda urheilijalle erinomaiset harjoitteluympäristöt sekä tuki tulevaisuudelle. Toisena kohtana kerrotaan Urhea-hallin sisällä toimivasta palvelutiimistä, johon siivoushenkilökunta luokitellaan. Muuten palvelutiimiin kuuluu asiakaspalvelutiimi sekä kiinteistöhuolto. Kaikki kolme tiimiä tekevät erittäin tiiviisti työtä yhdessä, jonka vuoksi sen kertominen perehdytysoppaassa on koettu tärkeäksi huomioksi. Urhea-hallin hätäpoistumistie opaste löytyy kolmannelta sivulta. On tärkeää, että jokainen työntekijä osaa poistua tulipalon sattuessa oikeaan paikkaan, jotta henkilökunnan uudelleen järjestäytyminen tapahtuisi oikeaoppisesti. Neljäntenä kohtana kerrotaan työntekijän työajat sekä lomat. Vakituksella työntekijällä on viikossa tunteja 37,5, joita on noudatettava. Seuraavana kohtana kerrotaan työpäivien tauoista sekä kuinka työtunteja tulisi kirjata ylös (kuvio 9). Siivoustyöntekijän tauot luokitellaan Urhea-hallilla kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen mukaisesti (palvelualojen ammattiliitto 2022).

	6:00-13:30	6:00-13:30		6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30	7:00-14:30
	12:30-20:00	12:30-20:00	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30		
		6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-10:00	
	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-13:30	6:00-13:30			
					HBA	ToPoHBA?	
	31.1	1.2	2.2	3.2	4.2	5.2	6.2
						(7-15)/10:00-18:00	7:00-14:30
	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30	12:30-20:00	12:30-20:00	14:00-21:30	
	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-10:00	6:00-13:30	7:00-14:30
	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30		
	Wanhat Wanhat	Wanhat K + Topo		Wanhat	Wanhat	Omina	
	7.2	8.2	9.2	10.2	11.2	12.2	13.2
			7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00
	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30	6:00-13:30		
	12:30-20:00	12:30-20:00	12:30-20:00	12:30-20:00	12:30-20:00		
				6:00-10:00	6:00-10:00		

### Tauko + Työtuntien kirjaaminen

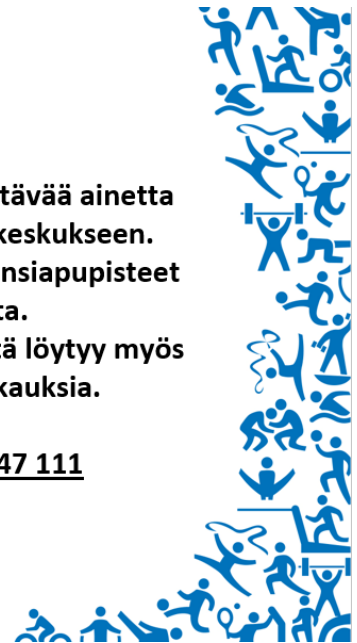
- Työpäivän aikana työntekijällä on 20min ruokatauko mahdollisuus sekä kaksi 5minuutin kahvitaukoa. (=30min)
- Työvuorot julkaistaan kolme viikkoa kerrallaan.
- Markatut työtunnit määrittävät työtuntien pituuden. Jos työntekijä on joutunut olemaan ylitöitä on hänen ilmoitettava siitä välittömästi esimiehelleen.
- Ilmoittamattomia ylitöitä ei oteta huomioon.

Kuvio 9. Perehdytysopas – Tauot sekä työtunnit

Kuudentena sekä seitsemäntenä kohtana oppaassa kerrotaan työterveyden huollosta ja hätätilanteen sattuessa toiminta ohjeista. Työntekijän on hyvä tietää mitä tulee tehdä, jos työpaikalla sattuu onnettomuus, niin itse työntekijälle, kuin asiakkaalle työpaikalla. Siivoushenkilökunta on saanut ensiapukoulutuksen, joka edesauttaa alku ensiavun antamista. Siivoushenkilökunta käsittelee päivittäin ammattisiivousaineita, jonka vuoksi myrkytyskeskuksen numero on hyvä olla mainittu oppaassa. Myrkytyskeskuksen numeron lisäksi oppaaseen on kirjattu ylös missä kaikkialla Urhea-hallissa on ensiapupisteitä, joita voi hyödyntää pienien onnettomuuksien sattuessa (kuvio 10). Myrkytyskeskuksen lisäksi oppaaseen on mainittu asioita työturvallisuudesta. Työturvallisuuteen liittyy vaaratilanteiden tiedostaminen, tarpeeksi kattavan perehdytyksen saaminen sekä rikkoutuneista tarvikkeista ilmoittaminen. Turvallisuuteen liittyy myös työn tekijän työvaatteet. Työntekijän turvallisuutta pystytään turvaamaan esimerkiksi antamalla hänelle käyttöön työturvakengät. Näin työpaikalla voidaan välttyä varpaiden murtumisilta. Siivoushenkilökunta kulkee Urhea-hallin tiloissa urheilijoiden parissa päivittäin, jonka vuoksi he eivät voi välttyä näkemättä suomen kärki huippu-urheilijoita eivätkä he aina pysty olla kuulematta mitä asiakkaat keskustelevat käytävillä toisilleen. Täten on erittäin tärkeää, että siivous henkilökunta ymmärtää tietosuojaan periaatteen. Sekä vaitiolovelvollisuuden työpaikalla ollessaan.

## Myrkytyskeskus

- **Jos saat haitallista ainetta silmiin tai syövyttävää ainetta iholle on silloin otettava yhteys myrkytyskeskukseen.**
- **Urhea-hallilla on kerroksissa 1, K1 sekä K2 ensiapupisteet joista löytyy tarvittavia varusteita.**
- **Siivouskeskuksista sekä asiakaspalvelutiskiltä löytyy myös silmähuuhdeainetta sekä ensiapupakkauksia.**
- **Myrkytyskeskuksen numero: 0800 147 111**
  - **Soitto on maksuton 24/7.**



Kuvio 10. Perehdytysopas - Myrkytyskeskus



Siivoushenkilökunta on palkattu työpaikalle tekemään siivoustyötä, jonka vuoksi työntekijän toimenkuva on hyvä olla kirjattuna ylös. Näin työntekijä itse tietää mistä hänen työnsä koostuu. Perehdytysoppaan viimeisille sivuille on kirjattu tulevaksi osaksi siivoushenkilökunnan työntekijälle työpaikan pintamateriaalit. 14 000 neliön urheiluhalliin mahtuu monenlaista pinta materiaalia. Oppaaseen on myös kirjattu ylös, mitä siivousaineita Urhea-hallin siivoushenkilökunta käyttää.

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua perehdyttämiseen ja valmistaa Urheahallin siivoushenkilökunnalle perehdytysopas. Opinnäytetyön teoriaosuus keskittyi siihen, onko perehdyttämislle oikeaa järjestystä, perehdyttämisen vaiheita sekä sen materiaalialoja. Teoriaosuus käsittelee myös työpaikan turvallisuutta. Perehdytysoppaan luonti koettiin tärkeäksi, sillä sellaista ei vielä ole aikaisemmin ollut ja sen valmistuminen tukee ja auttaa siivoushenkilökunnan yhteistyötä. Yhteistyön tukemiseksi koettiin samojen ohjeiden sisäistäminen sekä samalla tavalla toimiminen työympäristöissä.

Opinnäytetyön tukeväksi osioksi tehtiin kysely, johon vastauksia kertyi hyvin. Vapaassa kommenttiosiossa yksi vastaajista oli kirjoittanut, että hänen osaamistaan odotettiin Urhea-hallilla. Myös työntekijöitä palkattiin töihin jo ennen kuin työpaikka oli kunnolla valmistunut työmaa-alueesta urheilualueeksi. Kirjoittajana sekä tuloksia analysoimalla koen, että Urhea-hallin henkilöstö valitsee henkilökuntansa tarkasti sekä ammattimaisen asenteen ja osaamisen kriteerein. Jo palkattuihin työntekijöihin luotetaan sekä toivotaan heidän tuovat Urhea-hallille jotain, mitä siellä ei vielä ole. Kyselyssä monet vastanneet kertoivat päässeensä heti konkreettisen työn pariin. He myös kokivat työpaikan antavan perehdytystä hyvin työntekijöilleen. Kehitettävänä kohteena Urhea-hallin työntekijöiden keskuudessa oli ensiapupisteiden sijainnin tarkempi tiedottaminen. On tärkeää, että jokainen työntekijä tietää, mistä löytyy alku ensiaputarvikkeet. Koen esimerkiksi tämän tiedon hyvin tärkeäksi mainita perehdytysoppaassa.

Perehdytyksen tärkeys näkyy monessa eri työpaikassa, koulussa sekä harrastuksien parissa. On siis tärkeää, että kierto oppimisen sekä opastamisen parissa tapahtuu jatkuvasti. Tärkeää on, että organisaatioiden toiminta pyörii ja tavoite kohti visiota on selkeä. Kun työntekijät tietävät, mitä tehdä työpaikalla ja omissa työtehtävissään, voidaan sitä kutsua toimivaksi työympäristöksi. On otettava myös huomioon yhteistyö muiden kollegoiden kanssa, jotta työyhteisön toiminta ei kärsi.

Urheilukampukset ovat paikkoja, joissa henkilöstön vaihtuvuus voi olla suurta, kun huomioidaan eri lajien vierailevat valmentajat, siivous- ja asiakaspalvelu alan

vaihtuva henkilökunta sekä uudet asiantuntijat. Heidät kaikki tulee perehdyttää talon tavoille sekä oman alan tietojen asiantuntijoiksi. On siis hyvä, jos työpaikalla on perehdytyskansio, jonka uusi tulokas voi lukea ensimmäisten päivien aikana.

Perehdyttämisen järjestys nähdään eri työpaikoissa eri tavalla. On siis tärkeää, että jokainen työpaikka löytää oman polkunsä ja keinonsä, millä tavoin lähteä perehdyttämään työntekijöitään. Perehdytysopas on hyvä olla olemassa, sillä se tukee ja myös helpottaa perehdyttämisen alkuaskelia esimieheltä. Työpaikat voivat myös kokea, ettei kansioita tai muita oppaita tarvita työpaikalla, sillä työhön perehdytys tapahtuu tarpeeksi aktiivisesti ilman sitäkin. Teoriaosuudessa kerrotaan myös perehdyttämisen viidestä askeleesta, joita esimies voi seurata perehdyttäessään omia alaisiaan työhön. Vaihe vaiheelta on helppo seurata tilannetta sekä kulkea perehdytyksen eri vaiheita unohtamatta tärkeitä asioita. Perehdytystä on myös hyvä osata muokata omanlaiseksi sekä eri henkilöiden kanssa sen tyylliseksi, että perehdytettävä oppii asian parhaalla mahdollisella tavalla. Kuitenkin kirjallisessa muodossa on hyvä olla vaiheet, joita voi seurata. Esihenkilön on hyvä kirjata perehdyttämisen vaiheita ylös itsellensä, jotta tulevaisuudessa voisi nähdä kehityksen kaaren. Esihenkilö voisi myös lähteä pohtimaan nyt luotua perehdytysopasta vuoden tai kahden päästä uudelleen, työn kunnolla käynnistyttyä, ja miettiä voisiko sitä lähteä jatkokehittämään vielä paremmaksi.

## LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Käsitteet ja perehdyttämisen vaiheet. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.9.2021 [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua).

Alanko, P. 2021. Merkityksellinen perehdytys! Uutta luomassa – Blogi Savonia 14.1.2021. Viitattu 2.9.2021 <https://blogi.savonia.fi/uutta-luomassa/2021/01/14/merkityksellinen-perehdytys/>.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Laadullisen analyysin vaiheet. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Viitattu 23.2.2022 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Elibs verkkokirjahylly.

Balentor 2021. Strateginen johtaminen. Viitattu 17.10.2021 <https://www.balentor.fi/strateginen-johtaminen>.

Hanhela, R. 2018. Rekrytointi ja perehdytys – työpaikan rakennusaineet. Työturvallisuuskeskus. Telma-lehti 9.5.2018. Viitattu 23.9.2021 <https://telma-lehti.fi/rekrytointi-ja-perehdytys-tyopaikan-rakennusaineet>.

Kauppalehti 2020. Miten johtaa etätyötä tekevää tiimiä? Asiantuntijan vinkit esimiehelle. 15.4.2020. Viitattu 11.2.2022 <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisaltoa/mehilainen-tyoelamapalvelut/miten-johtaa-etatyota-tekevaa-tiimia-asiantuntijan-vinkit-esimiehille/87961191-3bc0-56cd-a9c6-ecfd25bd4d30>.

Kiekuma 2012. Monikulttuurinen työyhteisö – Pieni opas perehdyttämiseen. Kymppit – Kymenlaakson maahanmuuttajien paremman integraation tueksi – hanke. Viitattu 21.2.2022 <https://doczz.net/doc/7015734/monikulttuurinen-ty%C3%B6yhteis%C3%B6---pieni-opas>.

Kiilto 2022. Tuote- ja käyttöturvallisuustiedotteet. Kiilto.fi. Viitattu 21.2.2022 <https://www.kiilto.fi/ammattihygienia/data-ja-tietopankki/tuote-ja-kayttoturvallisuustiedotteet/>.

Mannila, M. 2018. Huono perehdytys ja työn johdon kontrollin puute lisäävät tapaturmia rakennustyömailla – jo kaksi ihmistä kuollut pääkaupunkiseudun työmailla tänä vuonna. Helsingin sanomat 26.2.2018. Viitattu 23.9.2021 <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005582701.html>.

Opetusalan ammattijärjestö 2021. Laadukas perehdytys on työhyvinvoinnin ja turvallisuuden perusta. Viitattu 30.8.2021 [https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2021/perehdytysmalli\\_2\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2021/perehdytysmalli_2_2021.pdf).

Palvelualojen ammattiliitto 2022. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus. Pam.fi 4.4.2022. Viitattu 7.4.2022 <https://www.pam.fi/wiki/kiinteistopalvelualan-tyoehtosopimus.html>.

Perehdyttäminen 2022. Työssä oppijan perehdyttäminen. Viitattu 21.2.2022 <https://perehdyttaminen.wordpress.com/tyonopastus/viiden-askeleen-menetelma/>.

Properehdytys 2021. Esimiehen työnopastus on esimiehen vastuulla. Perehdytysjärjestelmä.fi. Viitattu 22.9.2021 <https://www.perehdytysjarjestelma.fi/esimiehen-perehdyttaminen>.

Saavalainen, H. 2015. Kemikaaleille uudet varoitusmerkit. Helsingin Sanomat 22.5.2015. Viitattu 11.2.2022 <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002825987.html>.

Seilola, M. 2017. Esimies, vastaathan työntekijäsi hyvinvoinnista? Kauppalehti 11.1.2017. Viitattu 13.9.2021 <https://www.kauppalehti.fi/kumppaniblogit/terveyryitys/esimies-vastaathan-tyontekijasi-hyvinvoinnista/9f10a10f-c507-58d6-be7b-994daf2f0e04>.

Serviceone 2021. Suursiivouksilla ja peruspesuilla pelastetaan pintoja ja lisätään turvallisuutta 15.2021. Viitattu 7.4.2022 <https://www.serviceone.fi/suursiivouksilla-ja-peruspesuilla-pelastetaan-pintoja-ja-lisataan-turvallisuutta/>.

Tukes 2022. Kemikaalien varoitusmerkit. Viitattu 11.2.2022 <https://tukes.fi/kemikaalit/clp-luokitus-merkinnat-ja-pakkaaminen/kemikaalien-merkinnat/varoitusmerkit#d9b5eccc>.

Työhön perehdytys 2021. ”Aluksi tunsin itseni huonoksi, nyt puhkun pyhää kiukua”. Viitattu 23.9.2021 <https://www.tyohonperehdytys.fi/>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. Tem.fi. Viitattu 23.9.2021 <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>.

Työsuojelu 2021. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Työsuojelu.fi. Viitattu 23.9.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>.

Työsuojelu 2022. Koneet ja työvälineet. Työsuojelu.fi. Viitattu 11.2.2022 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/koneet-ja-tyovalineet>.

Työterveyslaitos 2021. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 23.9.2021 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>.

Työturvallisuuskeskus 2021. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 17.10.2021 [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo#11110966](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo#11110966).

Työturvallisuuskeskus 2022. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 21.2.2022 [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus#d0ab22f6](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus#d0ab22f6).

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex.fi. 2022. Viitattu 11.2.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

UEF//Connect 2022. Empiirisen oikeustutkimuksen yksikkö. UEF.fi. Viitattu 11.2.2022 <https://uefconnect.uef.fi/tutkimusryhma/empiirisen-oikeustutkimuksen-yksikko/>.

Urhea 2021a. Suomalaisen huippu-urheilun koti. Urhea-halli.fi. Viitattu 30.8.2021 <https://urhea-halli.fi/>.

Urhea 2021b. Kampus. Urhea-halli.fi. Viitattu 23.9.2021 <https://urhea-halli.fi/kampus/>.

Vilkkä, H. 2014, 13. Tutki ja mittaa. Viitattu 6.4.2021 <http://hanna.vilkkä.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja 20 työkalua. Helsinki: Talentum Media Oy.

**LIITTEET**

Liite 1. Opinnäytetyökyselyn saatekirje

Liite 2. Opinnäytetyön kyselylomake

## Liite 1. Opinnäytetyökyselyn saatekirje

### Kysely perehdyttämisestä

Hei!

Olen syksyn/kevään aikana työstänyt koulun lopputyötä aiheesta perehdyttäminen. Opinnäytetyön tueksi osaksi tulee tehdä tutkimus. Tässä lyhytmuotoinen kysely Urhea-hallin henkilökunnalle aiheesta perehdytys. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5min, joten omaa työaikaasi siihen ei tarvitse paljoa käyttää. Toivon, että kysely tavoittaa juuri sinut sekä mahdollisuuden vastaamaan muutamaan kysymykseen.

Klikkaa linkkiä päästäksesi kyselyyn

<https://link.webpolsurveys.com/S/33FDB804AAACF314>

Kiitos paljon jo etukäteen. Mukavaa alkanutta viikkoa! 😊

Saara Ruti



## Liite 2 1(3) Opinnäytetyön kyselylomake

### Perehdyttämisen järjestys - Opinnäytetyökysely

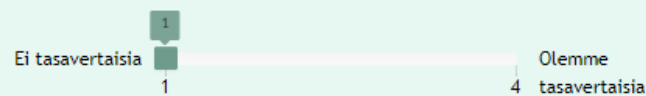
Kysely Urhea-hallin työntekijöille, aiheena perehdyttämisen järjestys. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5 minuuttia.

Kysely on tehty opinnäytetyön tutkimusosuudeksi aiheesta perehdytys.

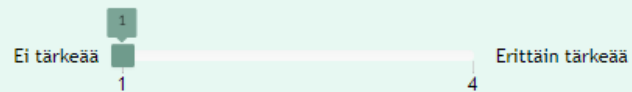
Toivottavasti kysely saa vastaajat pohtimaan omaa osaamistaan sekä mahdollista lisäperehdyttämisen tarvetta tai sitä, kuinka hyvän perehdytyksen olette mahdollisesti jo saaneet.

Kiitos!!

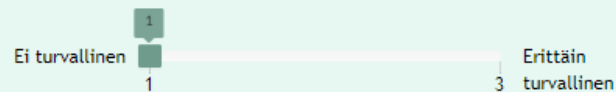
#### 1. Tasavertaisuus Urhea-hallin työntekijöiden kesken...



#### 2. Perehdytys työpaikalla on mielestäni...



#### 3. Koen työpaikkani turvallisuuden...



#### 4. Työnantajan minulle antama perehdytys on ollut...



## Liite 2 2(3) Opinnäytetyön kyselylomake

**5. Tiedän työhöni vaikuttavista suurista muutoksista työpaikallani tarpeeksi ajoissa...**

1  
Erittäin huonosti 1 Erittäin hyvin 4

**6. Olen saanut ottaa vastuuta omista työtehtävistäni työpaikalla...**

1  
Erittäin huonosti 1 Erittäin hyvin 4

**7. Esimieheni huolehtii jaksamisestani työpaikalla...**

1  
Erittäin huonosti 1 Erittäin hyvin 4

**8. Olen tietoinen työpaikalla olevista ensiapupisteistä...**

1  
Erittäin huonosti 1 Erittäin hyvin 4

**9. Oletko tietoinen tekeeko esimiehesi laadunvalvontaa/pistotarkastuksia työpäivän aikana?**

Kyllä, olen tietoinen

Olen nähnyt satunnaisia kertoja

En usko/ole nähnyt hänen tekevän sellaisia

Hän on kertonut, ettei tee sellaisia kierroksia

## Liite 2 3(3) Opinnäytetyön kyselylomake

**10. Minkälaisia vaiheita perehdytyksessäsi oli? Valitse seuraavista lauseista sopivat vaihtoehdot.**

- Sain perehdytysoppaan, jonka luin ensimmäisten työpäivien aikana
- Minua kierrätettiin työpaikalla ja kerrottiin samalla työpaikan tiloista
- Pääsin kokeilemaan työn alkuvaiheessa työvälineitä/-koneita
- Pääsin konkreettiseen työhön jo heti työn alkuvaiheessa
- Esimieheni pyysi minua kertomaan omin sanoin, miten suoritan tietyn työtehtävän
- Esimieheni tekee tasaisin väliajoin laadunvalvontaa tai pitää säännöllisesti kokouksia työtehtäviin liittyen
- Esimieheni on saanut minut motivoitumaan sekä innostumaan työstäni

**11. Voit vielä kertoa omin sanoin jotakin perehdyttämisestä, jos jotakin jäi sanomatta/kysymättä.**

Lähetä