LAB University of Applied Sciences

Kesätyöntekijän perehdytysohje

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)
2022
Tomi Poutanen

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Poutanen, Tomi	Opinnäytetyö, AMK	2022
	Sivumäärä 32 sivua, 1 liite	

Työn nimi

Kesätyöntekijän perehdytysohje

Tutkinto ja koulutusala

Tradenomi (AMK), kansainvälinen kauppa

Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)

Päivi Linna, logistics manager, Konecranes Finland Oy

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoitus oli parantaa kesätyöntekijöiden perehdytysprosessia Konecranes Finland Oy:n Hyvinkään komponenttitehtaan logistiikkatiimissä. Työ toteutettiin toimeksiantona Konecranes Finland Oy:lle. Tavoitteena oli luoda kattavat ja helposti luettavat sähköiset ohjeet, jotka auttavat uuden kesätyöntekijän perehdytyksessä sekä työnopastuksessa.

Teoriaosuudessa käsitellään ohjeen koostamisen kannalta tärkeitä aiheita perehdyttämisestä, työnopastuksesta sekä työturvallisuudesta. Työtä varten toteutettiin logistiikkatiimissä myös avoimia haastatteluita ja keskusteluita.

Haastatteluissa saatujen tulosten perusteella kasattiin itse ohje käyttäen hyödyksi myös aikaisempaa kokemusta toiminnasta kyseisessä kesätyötehtävässä. Ohjeessa kesätyöntekijälle opastetaan työhön oleellisesti liittyviä työturvallisuusasioita sekä työtehtäviin liittyvää toimintaa. Opinnäytetyön seurauksena syntynyt ohje otetaan logistiikkatiimissä käyttöön tulevaisuudessa uusien kesätyöntekijöiden perehdytysprosessin tueksi.

Asiasanat

perehdytysohje, työturvallisuus, perehdyttäminen, työnopastus

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Poutanen, Tomi	Thesis, UAS	2022
	Number of Pages 32 pages, 1 appendice	

Title of Publication

Induction manual for summer trainee

Degree and field of study

Bachelor of Business Administration, international trade

Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)

Päivi Linna, logistics manager, Konecranes Finland PLC

Abstract

The purpose of this thesis was to improve the induction process of a new summer trainee at Konecranes Finland PLC Hyvinkää component factory logistics team. The thesis was carried out as an assignment by Konecranes Finland PLC. The aim was to create comprehensive and easy to read instructions file to aid new summer trainee's induction process and work orientation.

Theoretical part of the thesis focuses on subjects that are important regarding the instructions. These subjects are induction, work orientation and work safety. Interviews were also conducted in the logistics team to get the information needed for the creation of the instructions.

The instructions file was compiled using the results of the interviews and prior personal experience from the job. In the instructions new summer trainee is provided with essential subjects regarding the job in question such as work safety and orientation. The instructions created as a result of this thesis will be used as a support material at the logistics team in the induction process of a new summer trainee in the future.

Keywords

induction manual, work safety, induction, work orientation

Sisällys

1 Johdanto ... 1
1.1 Tarkoitus ja tavoite ... 1
1.2 Työn rajaus ... 1
2 Toimeksiantaja ... 3
2.1 Toimeksiantajan esittely ... 3
2.2 Konecranesin taustaa ja toiminta Hyvinkäällä ... 3
2.3 Missio, visio ja strategia ... 4
2.4 Toiminta logistiikkatiimissä ... 5
3 Perehdyttäminen ja työnopastus ... 7
3.1 Perehdyttäminen ja työnopastus ... 7
3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö ... 8
3.3 Perehdyttämisen toteutus ... 9
3.4 Hyvän perehdyttämisen vaikutukset ... 12
4 Työturvallisuus ... 15
4.1 Työturvallisuuden koostumus ... 15
4.2 Työympäristö ja työyhteisö ... 16
4.3 Työturvallisuuden johtaminen ja turvallisuusosaaminen ... 18
4.4 Työhyvinvointi ... 19
5 Kehitystehtävä ... 21
5.1 Alkutilanteen kuvaus ... 21
5.2 Ohjeen laatimisprosessi ... 22
5.3 Tehdyn työn arviointi ja tulevaisuus ... 26
6 Yhteenveto ja pohdinta ... 27
6.1 Tehdyn työn analysointi ... 27
6.2 Validiteetti ja reliabiliteetti ... 28
6.3 Työn jatkokehitys ... 28
Lähteet ... 30

Liitteet

Liite 1. Sisällysluettelo

1 Johdanto

1.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli parantaa perehdyttämistä sekä työnopastusta Konecranes Finland Oy:n Hyvinkäällä sijaitsevan tehdasalueen komponenttitehtaan logistiikkatiimissä. Perehdyttämistä ja työnopastusta parantamaan laadittiin työtehtävään perehdytysohjeet tukemaan uuden työntekijän perehdytysprosessia. Tiimissä ei ollut aikaisemmin käytössä spesifiä ohjetta. Vain konsernin tarjoama yleinen muistilista asioista kuten työvälineet, suojavaatteet, sosiaalitilat sekä kulunvalvonta. Lista palveli enemmän tuotannon henkilökuntaa kuin toimistotyöntekijöitä. Tämän takia havaittiin tarve tuottaa ohje tukemaan uutta kesätyöntekijää osana perehdytys- ja työnopastusprosessia. Ohje laadittiin pääasiassa kesätyöntekijöitä varten, sillä kesätyöntekijät ovat se osa työntekijöistä, joka vaihtuu lähes vuosittain. Tästä syystä uudet kesätyöntekijät vaativat aina uuden perehdyttämisen. Opinnäytetyössä kesätyöntekijöihin viitataan myös käyttäen yleistä termiä työntekijä.

Tavoitteena oli luoda uusille kesätyöntekijöille sopivat perehdytysohjeet, joita voidaan käyttää uuden kesätyöntekijän perehdyttämisen ja työnopastuksen tukena tulevaisuudessa. Perehdytysohje laadittiin helposti jaettavissa olevaksi tiedostoksi, joka on mahdollista myös tarpeen mukaan tulostaa paperiversioksi. Jotta ohjeesta saatiin mahdollisimman hyödyllinen uusille kesätyöntekijöille, käytettiin sen pohjana logistiikkatiimin sisällä tehtyjä haastatteluja ja keskusteluja sekä omaa aikaisempaa kokemusta kyseisestä työtehtävästä.

1.2 Työn rajaus

Opinnäytetyö rajattiin koskemaan pääasiassa kesätyöntekijöitä ja Konecranesin Hyvinkään toimipisteen komponenttitehtaan logistiikkatiimiä. Olen itse toiminut kyseisessä kesätyötehtävässä aikaisempina kesinä, joten tämä helpotti opinnäytetyön aiheen rajausta. Kesätyöntekijät myös ovat se osa logistiikkatiimiä, joka vaihtuu lähes vuosittain uusien kesätyöntekijöiden tullessa auttamaan tiimiä tuuraamaan kesälomien aikana, mikä myös vaikutti rajaukseen. Tiimiin on myös tullut uusia työntekijöitä edellisen kahden vuoden sisällä ja tästä syystä syntyi idea luoda ohjeet, jotka voivat auttaa niin kesätyöntekijöiden, kuin myös muiden uusien työntekijöiden perehdytysprosessissa.

Luotua ohjetta ei tule käyttää muissa Konecranesin yksiköiden logistiikkatiimeissä, sillä työtehtävät ja työtavat vaihtelevat eri yksiköiden välillä. Ohje ei myöskään ole tarkoitettu kertomaan siitä, miten perehdyttäjän kuuluisi perehdyttää, vaan sen tarkoitus on olla perehdyttäjän sekä erityisesti perehdytettävän henkilön apuna ja perehdytysprosessin tukena. Perehdytys on yritykselle tärkeä keino saada uuteen työntekijään investoitu pääoma

nopeammin takaisin (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). Konecranesin strategiaan kuuluu myös pyrkimys tehokkuuteen ja kannattavuuteen, johon hyvä perehdyttäminen vaikuttaa myös osaltaan (Konecranes Oyj 2022a).

2 Toimeksiantaja

2.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Konecranes Finland Oy. Konecranes Oyj on suomalainen nostolaitteita valmistava kansainvälinen yritys. Konecranesin asiakkaina toimivat erilaiset yritykset raskaasta teollisuudenalasta aina satamiin ja telakoihin asti. Yhtiön tavoitteena on toimittaa nostolaiteratkaisut sekä huoltopalvelut kaikkiin mahdollisiin asiakkaidensa tarpeisiin ja näin lisätä asiakkaidensa liiketoiminnan tehokkuutta sekä arvoa. (Konecranes Oyj a.) Konecranes Finland Oy viittaa opinnäytetyössä Suomen Konecranesiin, Konecranes Oyj taas koko Konecranes-konserniin. Seuraavissa kappaleissa esitellään hieman Konecranes-konsernia.

Konecranesin liiketoiminta on jaettu kolmeen eri alueeseen. Nämä liiketoiminta-alueet ovat teollisuuslaitteet, satamaratkaisut sekä kunnossapito. Liiketoiminta jakautuu eri osa-alueiden välille suhteellisen tasaisesti. Suurin osa-alue myynnin perusteella vuonna 2021 oli kunnossapito 36 % osuudella kokonaismyynnistä. (Konecranes Oyj 2022b.) Vuonna 2020 tämä myynti oli noin 3.2 miljardia euroa (Konecranes Oyj 2022c).

Konecranesin kunnossapito tarjoaa kunnossapitoratkaisuja jo olemassa oleville asiakkaille niin omiin kuin kilpailijoidenkin nostolaitteisiin. Toisena liiketoiminnan osa-alueena on satamaratkaisut. Se käsittää 32 % osuuden kokonaismyynnistä. Satamaratkaisut tarjoavat nimensä mukaan erilaisia nostolaitteita satamien ja terminaalien käyttöön. Näitä ovat muun muassa automatisoidut konttinosturit, siirrettävät satamanosturit sekä erilaiset raskaat trukit ja konttilukit. Viimeisenä osa alueena liiketoimintaa on teollisuuslaitteet. Teollisuuslaitteet käsittävät myös 32 % osuuden Konecranesin myynnistä vuonna 2021. Tämä liiketoiminta-alue tarjoaa asiakkaille laajasti erilaisia nostolaiteratkaisuja monille eri teollisuudenaloille kuten konepajateollisuuteen. Työtehtävä johon ohje luotiin, kuuluu teollisuuslaitteiden liiketoiminta-alaan ja tämä myös vaikuttaa itse ohjeessa käsiteltäviin asioihin toimitusten suhteen. (Konecranes Oyj 2022b.)

2.2 Konecranesin taustaa ja toiminta Hyvinkäällä

Konecranes oli alun perin osa KONE yhtiötä, joka luotiin 1910-luvulla Helsingissä korjaamaan sähköisiä moottoreita. Toiminta laajeni 1930-luvulle tultaessa nostimien kehittämiseen ja 1940-luvulla avattiin Hyvinkäälle uusi tehdasalue. Vuosina 1950-1960 Konecranes aloitti satamanosturituotannon ja perusti huoltopalvelut nostimille. Lopulta 1990-luvun alkupuolella Konecranes irtautui KONE yhtiön alaisuudesta omaksi osakeyhtiökseen, ja liiketoiminta on siitä lähtien vain kasvanut.

2000-luvun suurimpiin käänteisiin kuuluu muun muassa Kiinan markkinoille pääsy, uusien järjestelmien kehittäminen ja suuremmat yritysfuusiot. Suurimpia tapahtumia ovat, kun Konecranes vuonna 2017 osti Terex's Material Handling and Port Solutions liiketoiminnan. Vuonna 2020 Konecranes osti ensin MHE-Demag:in, jonka jälkeen suunnitteilla oli fuusio Cargotec:in kanssa. (Konecranes Oyj b.) Tämä fuusio jäi kuitenkin lopulta toteutumatta Britannian viranomaisten takia ainakin toistaiseksi (Lindholm & Haavisto, 2022).

Konecranesin toiminta hyvinkään tehdasalueella alkoi 1940-luvulla. Toiminta alueella on jatkunut tähän päivään saakka ja sen merkitys yritykselle on myös suuri. Konecranesin pääkonttori sijaitsee Hyvinkäällä tehtaan yhteydessä. Pääkonttorin lisäksi tehdasalueella sijaitsee nostolaitekomponentteja valmistavien tehtaiden ohessa myös satamalaitteita myyvä Port Solutions-yksikkö, varaosaliiketoiminta sekä huolto sekä nosturimodernisaatioita tarjoava yksikkö. Tehdasalueella toimii jokaisen kolmen liiketoiminta-alueen henkilöstöä ja alueella liikkuu myös paljon raskasta kalustoa, kuten traktoreita, trukkeja ja kuorma-autoja täysperävaunuineen. Päivittäin tehdasalueella työskentelee noin 1000 henkilöä.

2.3 Missio, visio ja strategia

Konecranesin missio, visio ja strategia ovat kukin osatekijöitä tämän opinnäytetyön aiheeseen. Ne antavat ohjesuunnat niin henkilöstön kuin koko yrityksen suuntaan sekä pyrkimyksiin. Yrityksen missioksi on määritelty seuraava lause: emme nosta vain taakkoja vaan kokonaisia liiketoimintoja. Tähän Konecranes pyrkii noudattamalla strategiaansa ja visiotaan.

Visioon kuuluu nostolaitteiden seurannan avulla parantaa asiakkaiden turvallisuutta ja tuottavuutta. Tämä visio ohjaa Konecranesin strategiaa, joka myös osaltaan ohjaa opinnäytetyön aihetta. Konecranes on listannut strategiansa kulmakiviksi viisi asiaa. Ne ovat kasvu, kannattavuus, asiakkaat, työntekijät ja teknologia. (Konecranes Oyj 2022a.)

Ohjeen luominen logistiikan työtehtäviin siis osaltaan auttaa uusia kesätyöntekijöitä ja parantaa heidän sopeutumistaan ja siten koko logistiikkatiimin työhyvinvointia. Ohje myös auttaa tekemään uuteen työntekijään sijoitetuista rahoista nopeammin kannattavaa yritykselle itsellensä ja mikä puolestaan taas parantaa yrityksen liiketoiminnan kannattavuutta ja kasvua. Tarkastelemalla näitä viittä Konecranesin strategian kulmakiveä, voidaan myös nähdä, miten tämän opinnäytetyön aihe juontaa juurensa aina itse yrityksen strategisista päämääristä tulevaisuutta ajatellen.

2.4 Toiminta logistiikkatiimissä

Toiminta Hyvinkään tehdasalueen komponenttitehtaiden logistiikkatiimissä on oleellinen osa tämän opinnäytetyön taustaa ja opinnäytetyön tuotoksena syntyneen ohjeen tarpeellisuutta. Hyvinkään tehdasalueella toimii eri liiketoiminta-alueisiin liittyen eri logistiikkatiimejä. Näitä ovat esimerkiksi varaosapuolen logistiikkatiimi, satamaratkaisujen logistiikkatiimi ja komponenttitehtaan logistiikkatiimi. Jokaisella tiimillä on omat vastuunsa liiketoiminta-alueen jaottelun mukaan. Tiimien projektit ja lähetykset eroavat sisällöltään paljon eri liiketoiminta-alueiden takia, ja tästä syystä ei luodusta ohjeesta voi tehdä yleistä ohjetta kaikkeen Konecranesin logistiikan toimintaan.

Komponenttitehtaan logistiikkatiimissä on tällä hetkellä töissä viisi jäsentä, ja kaikilla heistä on työhön kohdistuvat omat vastuualueensa. Jokaisesta vastuualueesta vastaa aina pääosin yksi henkilö ja näin työnjako ja projektit pysyvät tiimin sisällä mahdollisimman selkeinä. Logistiikassa toimivan henkilön tehtäviä voidaan luonnehtia seuraavalla tavalla. Hän on luotettavan ja oikean lähetystapahtuman toteuttaja sekä valvoja, joka vastaa omasta vastuualueestaan ja valvoo tavaroiden valmistumisen oikea-aikaisuutta. Hän osaa myös kommunikoida tarvittavan tiedon eteenpäin sidosryhmille, kuten tavaran kuljettajille ja lähettämön henkilökunnalle. Logistiikan toimihenkilö on myös asiakaspalvelija, joka vastaa projektipäälliköille kuljetuksiin liittyvistä kysymyksistä muun muassa tavaroiden toimitusaikoihin liittyen. Asiakaspalvelijan rooli korostuu myös useissa muissa kohdissa arvovirtaa kuten tehtaan, tilauskäsittelyn, loppuasiakkaan sekä lähettämön henkilökunnan kanssa toiminnassa. Tiedonkulun osaajan rooli on myös osa logistiikan toimihenkilön tehtävää, sillä hänen pitää pystyä välittämään tietoa muutoksista niin tilauksenkäsittelijöille kuin muille ostotapahtuman ja toimitusketjun osallisille. (Konecranes Oyj 2020.)

Yhteistoiminnan sujuvuus eri toimitusketjun osallisten välillä on erittäin tärkeää, jotta voidaan varmistaa, että toimitukset pysyvät aikataulussa. Aikaisemmassa kappaleessa mainittujen asioiden lisäksi logistiikkatiimin käytännön tehtäviin kuuluu kuljetusten järjestäminen erilaisille nosturien komponenteille ympäri maailmaa sekä niihin liittyvien kuljetusdokumenttien tekeminen. Tämä tehtävä toteutetaan Konecranesilla pääasiassa käyttäen apuna SAP-toiminnanohjausjärjestelmää, joka oli käytössä 84 % osuudella Konecranesin toimijoista vuoden 2021 loppuun mennessä (Konecranes Oyj 2022d).

Jotta voidaan myöhemmin ymmärtää mitä SAP-järjestelmällä tehdään ja miten sitä käytetään hyödyksi toiminnassa Konecranesilla, seuraa hyvin lyhyt katsaus kyseisestä järjestelmästä. SAP on vuonna 1972 perustettu saksalainen tietotekniikkaan keskittyvä yhtiö, joka tarjoaa asiakkailleen alustan toteuttaa liiketoiminnan erilaisia prosesseja esimerkiksi hankintaketjujen- taloushallinnon- ja pääoman hallinnan osalta. (SAP 2022.) SAP-järjestelmä

voidaan räätälöidä juuri asiakkaan toiveiden mukaiseksi ja tarkoitukseen sopivaksi ja juuri siihen tehtävään, johon asiakas sitä tarvitsee. Konecranesilla SAP-järjestelmän tavoitteena ja tarkoituksena on parantaa liiketoimien käsittelyä ja sujuvuutta sekä logistiikkaa kaikilla kolmella Konecranesin liiketoiminta-alueella (Konecranes Oyj 2022d).

3 Perehdyttäminen ja työnopastus

3.1 Perehdyttäminen ja työnopastus

Perehdyttäminen ja työnopastus termit rinnastetaan usein toisiinsa. Todellisuudessa ne ovat erilliset termit ja tarkoittavat eri asioita. Jotta näitä termejä voidaan käyttää, ja jotta ne voidaan erottaa toisistaan, tulee ne ensin määritellä. Joki (2021, 85) määrittelee perehdyttämisen seuraavasti: sillä tarkoitetaan toimia, joilla henkilö saadaan osaksi työyhteisöä, organisaatiota ja oppimaan työtehtävänsä.

Työnopastus tarkoittaa puolestansa sen varmistamista, että uusi työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja osaa käyttää siihen liittyvää laitteistoa tai ohjelmistoa myös erikoisemmissa tavallisesta poikkeavissa tilanteissa (Työturvallisuuskeskus a). Anias, Koskenvesa ja Mäkeläinen (2014, 33) taas erottelevat perehdyttämisen ja työnopastuksen niin, että perehdyttäminen tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa. Heidän mukaansa perehdyttäminen käsittää kaikki ne asiat, jotka sisältyvät termiin ’’talo tutuksi’’. Työnopastuksen ero perehdyttämiseen on se, että siihen ei kuulu edellä mainittua vaan työnopastus keskittyy nimenomaan opastamaan uutta työntekijää työtehtäviinsä. Tähän liittyy kaikki tieto työn tekemisestä, mistä työ koostuu ja mitä tietoa ja taitoa työn tekeminen uudelta työntekijältä vaatii. (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014, 33.)

Helsilä (2009, 48) jakaa puolestaan perehdyttämisen kolmeen osaan. Yritysperehdyttämiseen, jossa käydään läpi yrityksen taustaa tarkemmin liittyen arvoihin, visioon, strategiaan ja toimintaan. Toisena osa-alueena hän mainitsee työpaikkaan perehdyttämisen. Tähän kuuluu työpaikan henkilöstöön ja asiakkaisiin liittyvän perehdytyksen sekä työyhteisöön kohdistuvat asiat. Viimeiseksi osaksi perehdytystä Helsilä mainitsee työhön perehdyttämisen. Tähän kuuluu työn tekemiseen kuuluvat odotukset, toiveet sekä velvoitteet. Helsilä ei siis erottele termejä toisistaan vaan käytännössä sisällyttää työnopastuksen perehdyttämiseen.

Perehdyttämisen ja työnopastuksen kesto on usein koeajan mittainen, mutta työn hallitsemiseen saattaa kulua puolikin vuotta (Kjelin & Kuusisto 2003, 205). Perehdyttämisen keston voi määrittää myös niin, että se kestää siihen pisteeseen saakka, kunnes perehdytettävä on oppinut asiat mihin perehdytys kohdistuu ja osaa täyttää oman työtehtävänsä tarvittavan hyvin. Tämä muodostuu ongelmakohdaksi, kun on kyse kesätyöntekijöistä. Kesätyöläinen on keskimäärin töissä Konecranesilla noin kolmesta neljään kuukautta tarpeen mukaan. Tämä aika saattaa kulua pelkästään siis asioiden oppimisessa ja työnkuvan ja työtehtävien sisäistämisessä. Jotta tätä perehdyttämiseen kuluvaa oppimisaikaa saataisiin lyhennettyä, painottuu siis jälleen ohjeiden, sekä muun mahdollisen perehdyttämiseen kuuluvan

lisämateriaalin tärkeys. Tällaista tukimateriaalia voi olla myös esimerkiksi seuraavat Aniaksen, Koskenvesan ja Mäkeläisen (2014, 35) listaamat asiat:

- käsikirjat tai erilaiset manuaalit
- kaaviot, pohjapiirustukset
- työturvallisuuteen liittyvät ohjeet
- työnopastusohjeet
- käyttöohjeet
- erilaiset työhön liittyvät raportit
- prosessikuvaukset
- esitteet sekä tuoteselosteet
- riskiarviot
- valokuvat ja videomateriaali.

Dessler (2020, 274) kuvailee perehdyttämisen pituuden riippuvan perehdytyksen sisällöstä. Desslerin mukaan pienemmissä ja yksinkertaisemmissa yrityksissä prosessi saattaa kestää vain muutamia tunteja, kun taas toisessa ääripäässä saattaa perehdytys kestää jopa kaksi vuotta. Joka tapauksessa kesätyöntekijän perehdytykseen käytettävä aika on yleensä suhteellisen lyhyt, kun otetaan huomioon kesätöiden yleinen kestoaika, mikä rajoittuu suunnilleen maksimissaan toukokuusta elokuun loppuun. Tämä usein korkeintaan neljän kuukauden mittainen aika on lyhyt, jotta siinä ajassa oppisi tekemään lähes mitä tahansa työtehtäviä.

3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Perehdyttäminen on Suomessa lakisääteinen toimi, mikä on työnantajalle työturvallisuuslain mukaisesti pakollista toteuttaa uusia työntekijöitä rekrytoidessa. Työntekijälle annettavaa ohjausta ja opetusta kuvaillaan työturvallisuuslain 14 pykälässä.

> *Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:*

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Tämän lain nojalla pyritään takaamaan lakisääteinen perusta uuden työntekijän perehdytystä varten. Kun edellä mainittua lakia noudatetaan, voidaan taata uudelle työntekijälle hyvät edellytykset suorittaa työtehtävänsä missä tahansa työssä onnistuneesti ja ennen kaikkea turvallisesti. Tämän takia työturvallisuuteen perehdyttäminen onkin erittäin tärkeä osa perehdytysprosessia.

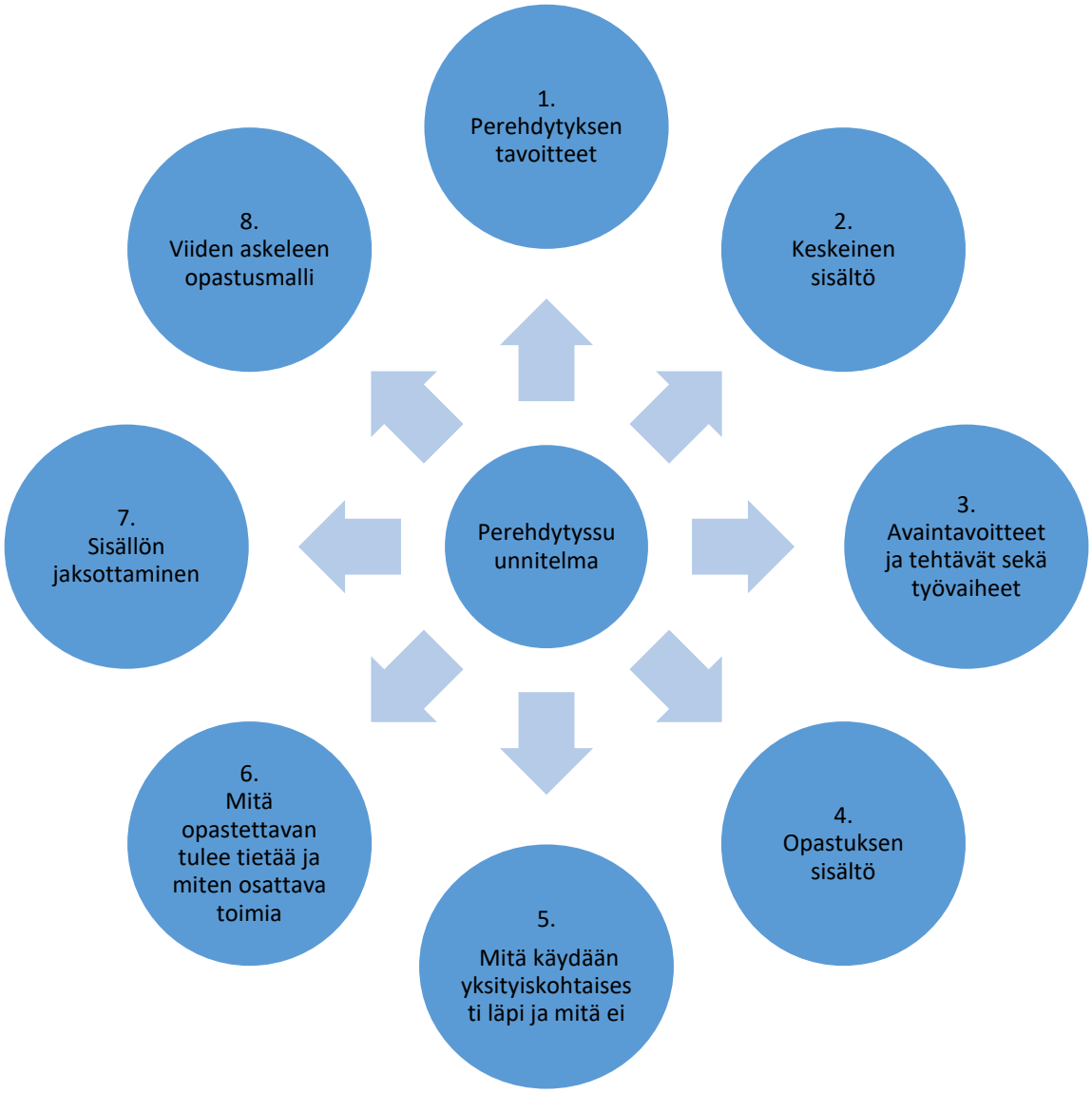
3.3 Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttämisen tarpeellisuus koetaan usein olennaiseksi vain silloin, kun taloon saapuu uusi työntekijä. Tämän ollessa totta usein unohdetaan, että perehdytystä ja työnopastusta vaaditaan myös silloin, kun jo talossa oleva henkilö vaihtaa työtehtäviään (Kjelin & Kuusisto 2003,164). Perehdyttämistä vaatii siis kaikki henkilöstö aina vuokratyöntekijöistä esimiehiin.

Perehdytykseen tulisi myös sisältyä esimerkiksi kulttuuriin, lainsäädäntöön ja verotukseen suuntautuvaa perehdytystä, mikäli työntekijä on matkustamassa töihin ulkomaankomennukselle. Tällaisissa tapauksissa on myös otettava huomioon, että perehdyttämisen tulisi kattaa myös tavalliseen arkeen liittyvät asiat, kuten asuminen, liikkuminen, terveydenhuolto sekä työolosuhteet. Myös vanha henkilöstö kaipaa perehdyttämistä työpaikan menetelmien tai toimintatapojen muuttuessa. Näin voidaan taata se, että työntekijät sopeutuvat

tapahtuvaan muutokseen paremmin, ja muutoksesta aiheutuva kuormitus vähenee. Perehdyttäminen tällaisessa tilanteessa myös jouduttaa työtä, sekä kehittää henkilöstöä. (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014, 33.)

Perehdyttämisen apuna ja runkona tulisi käyttää jo valmiiksi laadittua perehdyttämissuunnitelmaa. Suunnitelmia voi olla monia erilaisia. Dessler (2020, 277) kuvailee suunnitelman rakentamista ADDIE-mallilla. ADDIE-malli pitää sisällään viisi askelta. Koulutustarpeen analysointi, suunnitelman rakentaminen, materiaalin kasaaminen ja kehittäminen, suunnitelman käyttäminen perehdyttämisessä sekä suunnitelman lopullisen hyödyn arvioiminen jälkikäteen. Anias, Koskenvesa ja Mäkeläinen (2014, 34) määrittelevät suunnitelman keskeiseksi sisällöksi ja rungoksi seuraavat Kuvion 1 osoittamat kokonaisuudet.



Kuvio 1. Suunnittelun kokonaisrunko (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014)

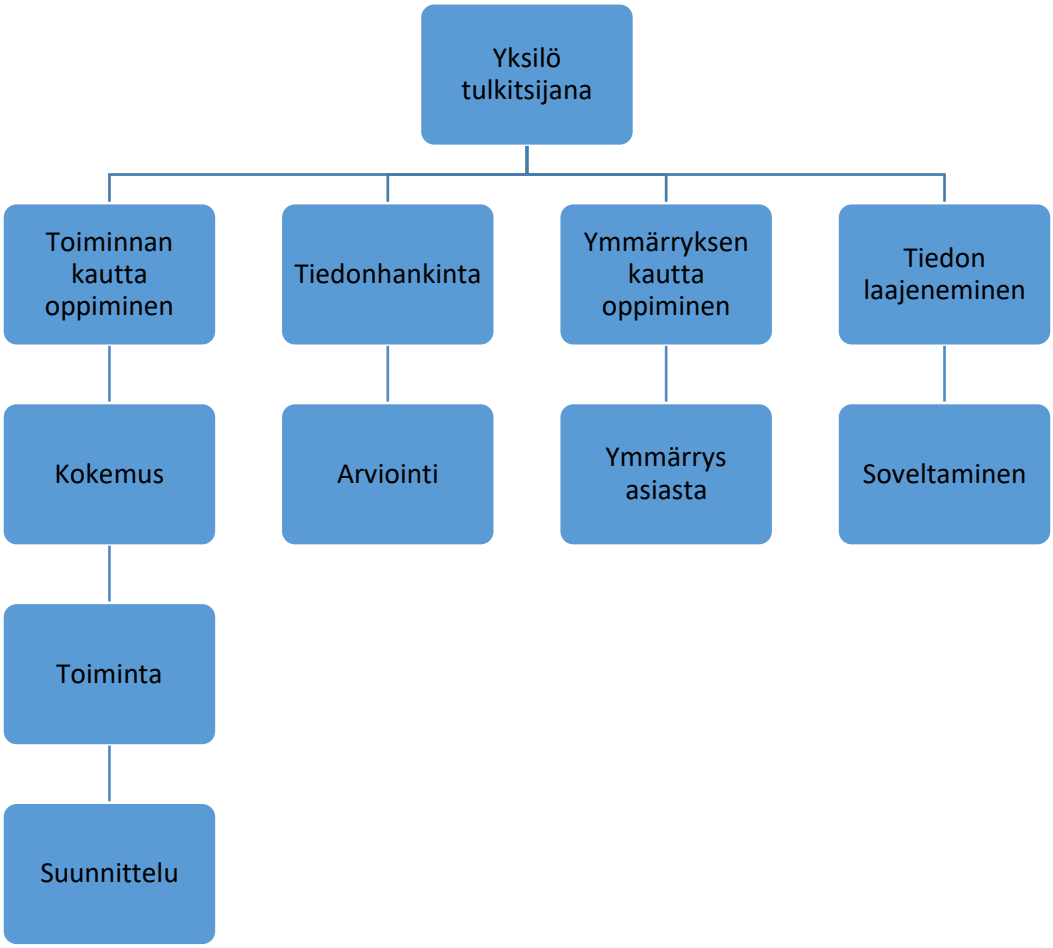
Kuviossa 1 näkyvät asiat ovat suurimmalta osaa helppoja ja yksinkertaisia. Suunnitelma tulisi siis rakentaa näiden kahdeksan pykälän mukaisesti. On oltava selkeät tavoitteet. Perehdytettävälle on saatava annettua kaikki keskeinen sisältö ja tehtävä selväksi, mitkä ovat hänelle suunnatut tavoitteet, tehtävät ja työvaiheet. Opastuksen sisältö näihin asioihin nähden on myös oltava huolellisesti suunniteltua. Tähän liittyy vahvasti myös kohta viisi, mitä käydään yksityiskohtaisesti läpi perehdytettävän henkilön kanssa ja mihin asioihin riittää vain pinnallinen katsaus. On tehtävä myös selväksi mitä perehdytettävän tulee tietää ja miten hänen tulee osata toimia työssä. Sisällön jaksotus on myös oleellista suunnitelman selkeyden kannalta.

Kohdassa 8 mainitaan suunnitelman rungon perustaksi 5 askeleen malli. Tällä tarkoitetaan Ahokkaan ja Mäkeläisen (2013) perehdyttämisen viiden askeleen mallia. Tämän mallin vaiheet ovat valmistautuminen, jolloin kerrotaan tehtävästä, johon perehdytettävä on astumassa. Tässä vaiheessa myös motivoidaan ja arvioidaan perehdytettävää. Mallin mukaan on myös oleellista kertoa opastuksen toimintamalli ja asettaa sen tavoitteet.

Toisessa, opetusvaiheessa, näytetään itse työtehtävän teko, selostetaan ja perustellaan työvaiheet ja annetaan tarvittavat säännöt työlle. Kolmas vaihe on mielikuvaharjoitteluvaihe. Vaiheessa pyritään siihen, että perehdytettävä osaa selostaa tekemänsä työn itse. Tähän vaiheeseen liittyy myös perehdytettävän ohjaaminen palautteen avulla.

Neljäs vaihe on Ahokkaan ja Mäkeläisen (2013) mukaan taidon kokeilu ja työn harjoittelu. Tässä vaiheessa on annettava perehdytettävän kokeilla työtä uudestaan ja uudestaan sekä annettava henkilön harjoitella. Palautteen avulla ohjaus on myös tärkeää. Viimeiseksi vaiheeksi viiden askeleen mallissa jää opitun varmistaminen. Silloin olisi tärkeää arvioida perehdytettävän taitotaso ja osaaminen. Henkilön on myös annettava työskennellä yksin. Palautetta on myös hyvä antaa ja rohkaista perehdytettävää kysymään. Lopuksi pitäisi sopia seurannasta ja päättää opastus.

Myös Helsilän (2009, 49) mukaan perehdyttämisprosessin tulisi olla vaiheittaista. Vaiheittainen oppiminen noudattaa hänen mukaansa oppimistapahtuman kaavaa. Helsilä jakaa uuden työn oppimisen seuraavan kuvion 2 osoittamalla tavalla.



Kuvio 2. Yksilön oppiminen (mukailtu Helsilä 2009, 49)

Kuten kuviosta 2 näkee, on oppiminen jaettu neljään eri pääosaan, toiminnan kautta oppimiseen, tiedonhankinnan kautta oppimiseen, ymmärryksen kautta oppimiseen sekä tiedon laajenemisen kautta johtuvaan oppimiseen. Hyvän perehdytyssuunnitelman tulisi siis noudattaa ja tukea jokaista näistä yksilön eri oppimistapojen osa-alueista. Jotta uusi työntekijä voi oppia toiminnan ja kokemusten kautta, tulee hänelle tarjota siihen mahdollisuuksia. Omaa toimintaa on myös kyettävä arvioimaan niin itse kuin esimiehen kanssa. Näin uusi työntekijä voi oppia ymmärtämään vaatimuksensa ja odotuksensa, sekä oivaltaa mitä tehdä tulevaisuudessa paremmin. Näin hänen tietotaitonsa ja käsityksensä työstä ja opitusta laajenee. (Helsilä 2009, 49.)

3.4 Hyvän perehdyttämisen vaikutukset

Hyvällä perehdyttämisprosessilla on hyvin suuri vaikutus uuden työntekijän työn mielekkyyteen, osaamiseen, työhyvinvointii sekä moneen muuhun tekijään. Myös työntekijän mieltymys työhön hyvän perehdyttämisen myötä kasvaa suuresti. Joki (2021, 150) jakaa

työhyvinvoinnin kolmeen eri osa-alueeseen. Nämä alueet ovat fyysinen, psyykkinen sekä sosiaalinen hyvinvointi. Työhyvinvoinnin perustan muodostaa Joen mukaan työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, yksilöiden suorituskyky ja osaaminen sekä esihenkilöiden johtamistaidot. (Joki 2021, 150.) On erittäin tärkeää, että tämä perusta pyritään pitämään mahdollisimman hyvänä uusia työntekijöitä ajatellen. Harpelundin, Højbergin, ja Nielsenin (2019, 14) mukaan jopa 20 % uusista työntekijöistä lopettaa työnsä ensimmäisten 45 päivän aikana työn alkamisesta. Ensimmäisen työpäivän jälkeen lopettavia työntekijöitäkin on heidän mukaansa noin neljä prosenttia, joten tämän takia he painottavatkin perehdyttämisen tärkeyttä heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien (Harpelundin, Højbergin & Nielsen 2019, 14).

Kun uusi työntekijä on perehdytetty kunnolla, on siitä etua niin työnantajalle kuin perehdytettävälle itselleen. Kjelinin ja Kuusiston (2003, 100–107) mukaan perehdytettävä hyötyy kunnollisesta perehdytyksestä kaikilla hyvinvointinsa osa-alueilla. Nämä osa-alueet ovat henkinen, psyykkinen sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Henkinen hyvinvointi tarkoittaa arvojen ja tarkoituksen kokemista. On tärkeää, että työntekijä kokee työnsä tarkoitukselliseksi ja työpanoksensa arvokkaaksi yritykselle. Näin uusi työntekijä sitoutuu ja motivoituu työhönsä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100-107.)

Psyykkinen hyvinvointi on myös hyvin lähellä henkistä hyvinvointia. Se tarkoittaa itsessään mielen tasapainoa. Tämä on erittäin tärkeä osa hyvinvointia, sillä jos mielen tasapaino järkkyy, vaikuttaa se ihmisen kaikkeen toimintaan niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100-107.)

Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa työorganisaatiota tarkastellessa ensisijaisesti vuorovaikutusta muihin organisaation toimijoihin nähden. Kun työntekijällä on hyvät vuorovaikutussuhteet, voi hän kokea tulevansa hyväksytyksi ja huomioiduksi. Tämä vaikuttaa osaltaan psyykkiseen hyvinvointiin ja onkin oleellinen osa itsensä arvostuksen tuntemista. Myös työyhteisön henki paranee sosiaalisen hyvinvoinnin myötä, mikä vaikuttaa koko työpaikan tai tiimin henkeen. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy toisaalta vahvasti myös työpaikan ulkopuolinen elämä, mutta sen kunnossa pitäminen ei kosketa enää niinkään työorganisaatiota tai sen vastuita. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100-107.)

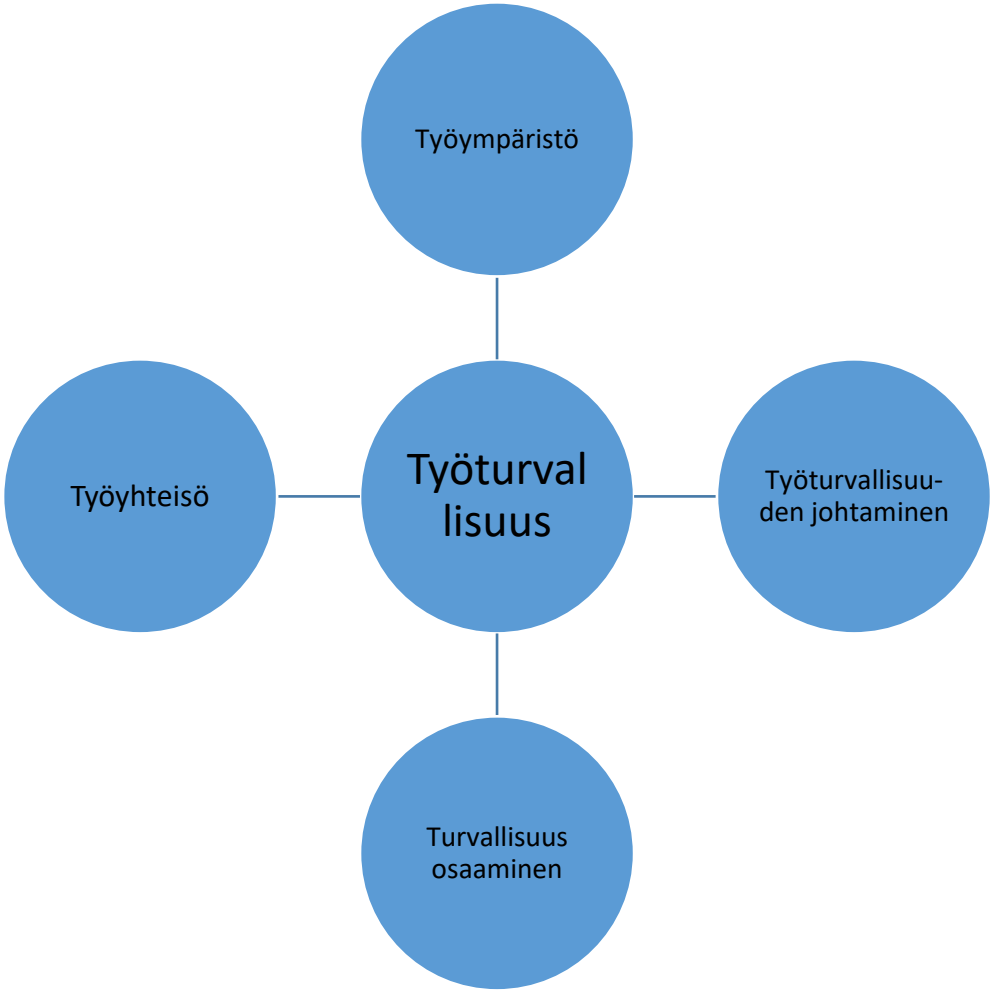
Fyysinen hyvinvointi on perehdytyksen osalta työterveys- ja työturvallisuuskysymys. Työpaikan ollessa turvallinen, pysyy ihminen terveenä ja välttää turhat poissaolot. Tästä on hyötyä niin työnantajalle kuin tekijällekin. Selvää on, että kun työntekijä säilyttää terveytensä, on hänen hyvä olla työssänsä kuin vapaa-ajallakin ja näin työnantaja hyötyy työntekijän työterveydestä työpanoksen muodossa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100-107.)

Perehdyttämisen vaikutukset ulottuvat siis kauas pelkästään perehdytettävän henkilön hyvinvoinnin ulkopuolelle vaikuttaen koko työyhteisöön ja yrityksen sujuvaan toimintaan.

4 Työturvallisuus

4.1 Työturvallisuuden koostumus

Turvallinen ympäristö on iso asia työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Siihen liittyy monenlaisia asioita, joihin kuuluvat esimerkiksi työprosessien tuntemus, toiminnan hallitseminen ja hyvät työolosuhteet sekä haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen. Näitä tilanteita on pyrittävä ennakoimaan mahdollisimman hyvin, jotta voidaan välttää vahinkoja tapahtumasta ja näin luoda turvallinen sekä toimiva työyhteisö. Työturvallisuus voidaan karkeasti jakaa neljään eri osa alueeseen. (Työturvallisuuskeskus b.) Seuraavaksi tarkastellaan työturvallisuutta näistä neljästä eri näkökulmasta.



Kuvio 3. Työturvallisuuden koostumus (mukailtu Työturvallisuuskeskus b)

Kuvion 3 jaottelun mukaan työturvallisuus koostuu näistä seuraavista neljästä elementistä. Työympäristö, työyhteisö, työturvallisuuden johtaminen sekä turvallisuusosaaminen (työturvallisuuskeskus b). Viimeisenä käsitellään työhyvinvoinnin aihealuetta koska se koskettaa osaltaan kaikkia työturvallisuuteen kuuluvia asioita. Työhyvinvointi on se asia, johon kaikella työturvallisuuteen, työyhteisöön, suorituskykyyn, osaamiseen ja työterveyshuoltoon liittyvällä kehittämisellä pyritään parantamaan (Joki 2021, 150).

4.2 Työympäristö ja työyhteisö

Työympäristön vaikutus työturvallisuuteen on olennainen ja hyvin näkyvä osa työturvallisuutta ja siten myös suuri osa sen koostumusta. Työturvallisuuskeskus määrittelee siihen kuuluvia osia seuraavan listan mukaan:

- työtilat ja kulkuväylät
- työasennot ja työliikkeet
- järjestys ja siisteys
- työympäristöongelmat ja niiden ratkaisu
- työsuojeluhenkilöiden osuus.

On olennaista työturvallisuudelle, että työpaikan työympäristö on turvallinen. Terveysvaarat täytyy tunnistaa ja niitä on pyrittävä ehkäisemään. työssä käytettävät koneet on oltava kunnossa ja niiden käyttö määrätty tiettyä työtä varten. Myös työhön liittyvät apuvälineet ja suojaimet on oltava asiaankuuluvat. (Työturvallisuuskeskus c.) Apuvälineinä työssä saattaa joutua käyttämään työssä tarvittavia koneita sekä laitteita.

Suomessa tätä apuvälineiden käyttöä on myös pyritty turvaamaan lain keinoin. Mertasen (2015, 125) mukaan ensimmäinen asia työturvallisuuden varmistamiseen työpaikalla käytettyjen koneiden suhteen onkin varmistaa, että työhön käytetyt laitteet ovat työhön soveltuvia ja säädösten mukaisia. Koneen on täytettävä koneasetuksen (400/2008) asettamat vaatimukset. Uusien laitteiden tai muutoksia kokeneiden koneiden osalla on myös aluksi tärkeää muistaa tehdä käyttöönottotarkistus.

Työympäristöön kuuluvat oleellisesti myös työasennot ja liikkeet. Raskaista taakoista johtuva rasitus on yhtä lailla haitallista, kuin myös pitkä paikallaan istuminen. Näistä voi aiheutua erilaisia niskan sekä hartioiden ja selän alueen rasitusta. Tästä syystä on huolehdittava, että työntekijät osaavat käyttää töihin avuksi tehtyä laitteistoa ja opastettava heitä turvalliseen tapaan tehdä työnsä. Ongelmat työympäristössä onkin siis voitava tunnistaa etukäteen, jotta ne voidaan mahdollisimman tehokkaasti välttää. Työsuojeluhenkilöiden osuus

korostuu tässä osuudessa ja heidän tehtävä on siis osaltaan myös työhön liittyvien terveysriskien hallintaa. (Työturvallisuuskeskus c.)

Anias, Koskenvesa ja Mäkeläinen (2014, 27) kertovat tekstissään myös työympäristön merkityksestä työturvallisuuteen. Heidän mukaansa työympäristön hallinta on esimiehen suurimpia vastuita ja se kattaa työvälineiden kunnon, yleisen työympäristön siisteyden ja yleisten työolosuhteiden valvonnan. Suurin tapaturmien aiheuttaja työpaikalla onkin yleensä puutteet työympäristön turvallisuudessa tai perehdytyksessä.

Työympäristön turvallisuutta ja sen valvontaa painotetaan myös Suomen laissa. Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 738/2002) mainitseekin, että työntekijälle on tarjottava tarvittavat apuvälineet työtehtäviinsä. Laissa myös sanotaan, että työtä varten on oltava tarpeeksi tilaa sekä pyrittävä siihen, että rasitusta aiheuttavat nostot tai muut fyysiset työtoimenpiteet on pidettävä mahdollisimman vähäistä haittaa aiheuttavina. Työnantajan on myös lain mukaisesti suoritettava ennaltaehkäisyä vaaroja koskien. Tätä ennaltaehkäisyä tehtäessä on lain mukaisesti otettava huomioon seuraavat asiat:

- työssä esiintyvät vaarat ja haitat
- aiemmin sattuneet tapaturmat, sairaudet tai vaaratilanteet
- työntekijöiden ikä, sukupuoli ja muut henkilökohtaiset asiat työhön liittyen
- työn kuormittavuus
- matkustaminen
- lisääntymisterveydelle aiheutuvat vaarat
- muut vastaavat seikat.

Työympäristöön liittyy myös muita tekijöitä, jotka voivat helposti jäädä huomaamatta. Näihin kuuluu jo aiemmin mainittu työergonomia, sisäilman laatu, valaistus, työskentelypaikan ja prosessin suunnittelu sekä ääniolosuhteet työssä. (Mertanen 2015, 88-128)

Työympäristöä ajatellessa tulee usein mietittyä vain fyysistä ympäristöä, mutta nykyaikana työympäristöön kuuluu myös verkkoympäristöä koskeva kyberturvallisuus. Tämä on tärkeässä osassa työturvallisuutta isoissa organisaatioissa, kuten Konecranes. Kyberturvallisuuskeskus painottaakin, että hyvin suunniteltu ja rakennettu kyberturvallisuus suojaa koko organisaation toimintaa ja liiketoimia. Kun tämä toteutuu, voidaan käyttää turvallisesti digitaalisia palveluita ja järjestelmiä sekä hyödyntää niiden tarjoamia mahdollisuuksia edistää liiketoimintaa. (Kyberturvallisuuskeskus 2022.)

Työyhteisö on myös isossa osassa yksittäisen työntekijän työhyvinvointia. Työyhteisön viihtyvyys ja ilmapiiri vaikuttavat hyvin paljon työntekijöiden jo kohdassa 3.4 mainittuun sosiaaliseen hyvinvointiin työpaikalla. Esimiehen asema on myös tässä asiassa olennaisessa osassa. (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014, 36.) Manka ja Manka (2016, 132-145) luonnehtivat työyhteisön kerryttävän sosiaalista pääomaa. Tämä pääoma tarkoittaa asioita, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa eli luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista.

Työyhteisössä esimiesasemassa toimiva henkilö voi vahvistaa näitä piirteitä erilaisilla keinoilla kuten kehityskeskusteluilla. Kehityskeskustelut ovat hyvä keino saada ilmi myös työyhteisöön liittyviä negatiivisia asioita, jotka pitää pyrkiä karsimaan pois. Näistä esimerkkinä voidaan ottaa työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaaminen voi tulla ilmi monella eri tavalla ja se voi itsessään myös olla moninaista. Kiusaamista on muun muassa kaikki negatiivisesti koettu arvostelu, väheksyntä, juoruilu, uhkaaminen, eristäminen, painostus ja fyysinen ei toivottu kontakti. Käytännössä kaikki ei toivottu käytös, jonka henkilö voi kokea negatiivisesti siis kiusaamisena. Kiusaaminen luetaan työturvallisuuslaissa (738/2002) henkiseksi väkivallaksi, ja työnantajan kuuluu toimia sen lopettamiseksi. Työsuojeluhenkilöstö toimii tämän kaltaisissa tilanteissa osapuolten välikätenä. (Manka & Manka 2016, 149-154.)

4.3 Työturvallisuuden johtaminen ja turvallisuusosaaminen

Työturvallisuuden johtaminen on työnantajalle moraalinen ja laissa säädetty velvollisuus huolehtia työntekijänsä terveydestä sekä turvallisuudesta työpaikalla. Niistä huolehtiminen yleensä auttaa yritystä myös säilyttämään taloudellisen kilpailuedun. Loukkaantuneet henkilöt eivät voi käydä töissä eli kun saadaan vältettyä turhat poissaolot ja tapaturmat, yrityksen tuottavuus paranee. Myös yrityksen maine saattaa kärsiä asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden keskuudessa, mikäli työturvallisuus ei ole riittävän hyvällä tasolla. (Työturvallisuuskeskus d.) Aikaisemmin mainittu työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee perusteet myös työnantajan työturvallisuuden johtamiselle.

Työturvallisuuden johtamiseen kuuluu siis oleellisesti johtoportaan vastuu edistää työturvallisuutta, tiedostaa siihen kuuluvat terveysriskit ja ennaltaehkäistä niitä sekä toimia esimerkkinä ja noudattaa annettuja turvallisuuteen liittyviä määräyksiä. Työturvallisuuden johtoon kuuluu myös vastuiden ja muiden toimijoiden määrittely turvallisuusriskien ehkäisemisessä ja hallinnassa sekä näiden määriteltyjen asioiden noudattamisen valvominen. Myös työturvallisuuden seurantaa on toteutettava ja tämän perusteella on suoritettava sen arvioimista. (Työturvallisuuskeskus d.) Työturvallisuuden johtamiseen kuuluu työnantajan vastuisiin myös nimetä työsuojelupäällikkö, jonka tehtävä on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta. (Anias, Koskenvesa & Mäkeläinen 2014, 19) Tarkemmin työnantajan vastuita jäsennellään laissa työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

Työturvallisuuden johtamiseen kuuluu myös jatkuva sen tutkiminen, seuranta ja parantaminen. Esimerkiksi työntekijöiden kouluttaminen ensiapukoulutuksella tai muilla työhön liittyvillä koulutuksilla on osa työturvallisuuden johtamista työnantajan osalta. Työturvallisuuskeskus (Työturvallisuuskeskus d.) listaa muun muassa tärkeiksi asioiksi turvallisuuspalaverit, erilaiset turvallisuuden arvioinnit, työhyvinvoinnin edistämisohjelmat ja kehityskeskustelut. Mertanen (2015, 39) painottaa taas sitä, että turvallisuusjohtamisessa on myös hyvä ottaa huomioon sen mittaaminen erilaisilla mittareilla. Tällaisia ovat Mertasen (2015, 40) mukaan tapaturmataajuuden mittari, sairauspoissaoloprosentti, tapaturmien esiintyvyys ja erilaisten tapaturmien vakavuusaste.

Myös viestintä eri osapuolten välillä on tärkeää. Kun työntekijöillä ja työnantajalla on hyvät keinot viestiä omat turvallisuutta sekä muita työhön liittyviä asioita keskenään, voidaan yhdessä rakentaa työpaikalle hyvä turvallisuuskulttuuri. Turvallisuuskulttuurin kehityksen myötä pystytään takaamaan kaikille parempi ja turvallisempi paikka työskennellä. (Mertanen 2015, 42-48.)

Turvallisuusosaaminen kulkee käsi kädessä työturvallisuuden johtamisen kanssa. Se tarkoittaa turvallisuuskäytänteiden, turvallisuuskulttuurin, yhteisön ja itse osaamisen kehittämistä ja parempaan työturvallisuuteen tähtäämistä. Tähän turvallisuusosaamisen kehittämiseen kuuluu Suomessa monia hankkeita, kuten Turvallisuuskumppani-hanke. Tarkoitus on kumminkin lopulta sama, kehittää uusia turvallisuusosaajia ja parantaa nykyisten turvallisuusosaamista, jotta eri alojen töissä olisi tulevaisuudessa parempi ja turvallisempi työskennellä. (Työturvallisuuskeskus e)

4.4 Työhyvinvointi

Työterveys liittyy olennaisesti kaikkiin edellisiin työturvallisuuden neljään osaan. Se on asia, jonka edistämiseen jokainen osa työturvallisuudesta tähtää. Työterveyteen liittyy myös työterveyshuoltolaki (1383/2001), jossa määritellään työnantajan velvollisuudet järjestää työterveyshuolto. Työterveys koostuu silti monesta eri asiasta. Tämän opinnäytetyön kappaleessa 3.4 on mainittu henkinen, psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Ne ovat työhyvinvoinnin perusosat. Näiden kaikkien osa-alueiden tulisi olla kunnossa, jotta työntekijä pystyy toimimaan työssään onnistuneesti ja jotta työntekijän työhyvinvointi ei kärsisi.

Jos työhyvinvointi on huono, aiheutuu siitä ongelmia työntekijän lisäksi työnantajalle. Sairauspoissaolot kasvavat ja näin ollen myös työterveyshuollosta aiheutuvat kustannukset nousevat. On myös palkattava tuuraaja, mikä aiheuttaa lisäkustannuksia, tai käytettävä jo

olemassa olevaa työvoimaa. Se taas puolestaan saattaa aiheuttaa tuuraaville työntekijöille lisästressiä ja liiallista työtaakkaa. (Joki 2021, 149-152.)

Työhyvinvoinnin ollessa hyvä ovat positiiviset vaikutukset moninaisia. Työntekijöiden jaksaminen työssä kasvaa ja työpanos on näin ollen myös korkeampi. Aikaisemmin mainittujen sairaspoissaolojen määrä vähenee ja lisäkustannukset työnantajalle laskevat. Työ koetaan myös mielekkäämpänä ja sitoutuminen työtä kohtaan myös kasvaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työhyvinvointi voidaan ajatella olevan yksi tärkeistä kilpailutekijöistä niin yrityksen kannalta kuin myös työnhakijoiden kannalta. Kun työntekijöistä pidetään huolta, antaa se positiivisen kuvan myös yrityksestä. Myös koulutettu työvoima hakeutuu helpommin yritysten pariin, joilla on tunnetusti hyvä maine ja ilmapiiri. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy siis näin yrityksen menestyksessä ja kilpailukyvyssä markkinoilla. Se hyödyttää siis kaikkia ja siihen panostaminen maksaa itsensä varmasti takaisin. (Pakka & Räty 2010, 38.)

5 Kehitystehtävä

5.1 Alkutilanteen kuvaus

Tämän opinnäytetyön tavoite oli laatia perehdytysohje Konecranesin logistiikkatiimin uusien kesätyöntekijöiden perehdytyksen tueksi. Alkutilanne tälle kehittämisprojektille oli haastava. Konecranesin Finlandin komponenttitehtaan logistiikkatiimissä ei aikaisemmin ole ollut apuna mitään varsinaista työhön kohdistuvaa koottua ohjetta työhön perehdyttämiseen tai työnopastukseen. Aikaisemmin perehdyttäminen on ollut pääasiallisesti esihenkilön suullista perehdyttämistä. Muut tiimin jäsenet ovat myös auttaneet perehdytyksessä. Käytössä on ollut niin sanottu ’’work buddy’’ -konsepti. Tämän konseptin mukaan uudelle työntekijälle nimetään buddy eli ’’kummi’’, jolle käytännön perehdytys kuuluu, kun esihenkilö on käynyt läpi yleiset käytännöt työntekijän kanssa (Linna) Työturvallisuusasiat ovat myös olleet pitkälti suullisen perehdyttämisen varassa. Materiaali, joka on toiminut aikaisemmin perehdytyksen tukena, on Konecranesin Intranetin tarjoama perehdytysmateriaali. Edellä mainittu asia koettiin kumminkin hankalaksi löytää ja näin ollen myös sen käyttäminen oli hidasta. Konecranesin Intra on laaja paikka ja olennainen tieto on usein hajallaan. Myöskään itse työtehtävään kohdistettua tietoa on sieltä käsin vaikeata, ellei jopa mahdotonta löytää. Näin syntyi tarve saada perehdyttämisen tueksi selkeät ja pelkästään logistiikkaan suunnatut ohjeet, josta on mahdollista saada selville olennaiset työnantajaan, työhön sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat.

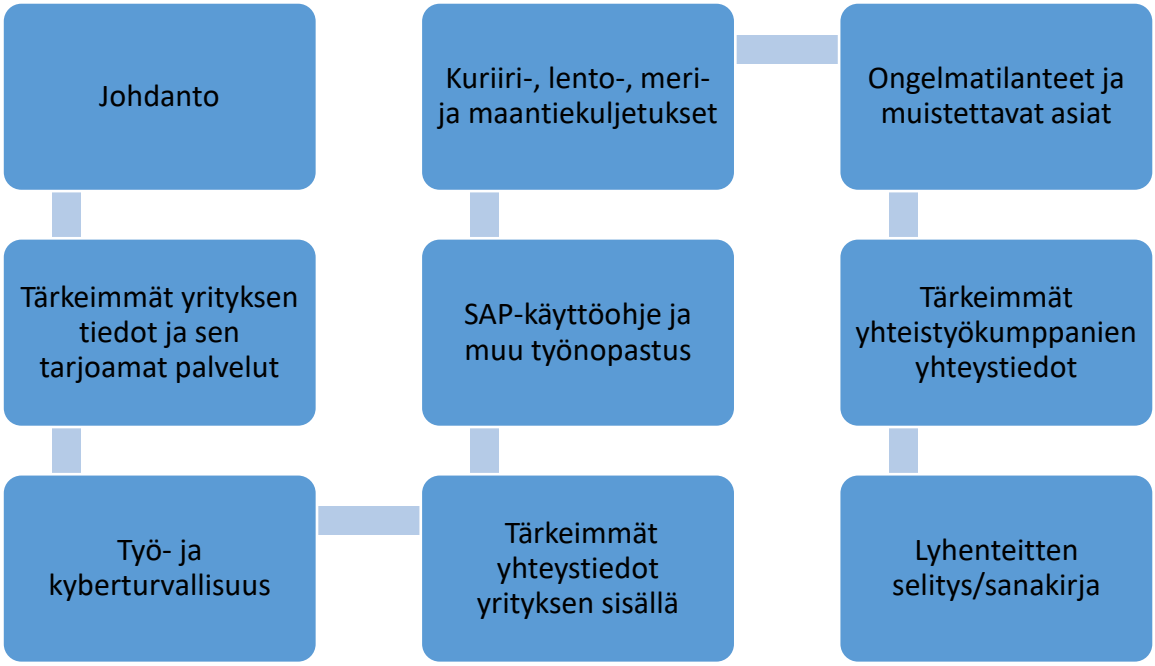
Aineistoa ohjeen tekemistä varten kerättiin haastattelemalla logistiikkatiimin jäseniä. Haastattelut suoritettiin tiimin sisällä käytynä teemahaastatteluna, eli puolistrukturoituna haastatteluna, sekä avoimena keskusteluna asiasta ja ohjeesta. Aikaisempina kesinä saatu kokemus työstä auttoi myös erittäin paljon aineiston keräämisen kanssa, ja oli myös suurena apuna ohjeen laatimisvaiheessa. Haastatteluun tutkimusmenetelmänä päädyttiin sen takia, että logistiikkatiimi on lähtökohtaisesti hyvin pieni käsittäen vain 5 henkilöä. Heitä kaikkia yhdessä haastattelemalla haluttiin edistää sitä, että ohjeen laatimisessa ei jäisi mikään oleellinen asia pois, ja kaikkien ajatukset ohjeen sisällöstä saataisiin esille. Vilkan (2021, 125) mukaan kun tavoitteena kehittämishankkeessa on yhteisen kielen, käsitteistön, toimintatapojen ja keskustelun luonti sekä ymmärrys, kannattaa nimenomaisesti käyttää apuna juuri ryhmähaastattelua. Näin saadaan kehitettyä ideaa sekä toimintaa, jonka kohteena oli tässä toimeksiannossa nimenomaan luotu perehdytysohje.

Tämän haastatteluilla hankitun tiedon luotettavuutta voidaan pitää hyvin vahvana. Tässä tutkimuksessa voidaan olettaa, että kaikki haastattelututkimuksen kohteet olivat ymmärtäneet haastattelun tarkoituksen ja kysymykset ja kaikkien työntekijöiden yhteinen intressi on

se, että kesätyöntekijä saa parempaa perehdytystä. Sen ansiosta tiimin jäsenten työtaakka perehdytyksen osalta pienenee, siihen kuluu vähemmän omaa työaikaa sekä työresursseja. Näin on mahdollista myös selvitä perehdytysprosessista ilman perehdytettävän kokemattomuudesta aiheutuvia virheitä, tai vaaratilanteita. Tutkimuksen tulokset voivat vääristyä, mikäli haastateltavat eivät ajattelisikaan kuin tutkija olettaa (Vilkka 2021, 193). Tässä tutkimuksessa ja kehitystehtävässä haastattelut ja niistä saadut tulokset lopulta kumminkin palvelevat koko tiimin yhteistä työhyvinvointia ja näin voidaan myös olettaa saatujen tulosten olevan hyvin luotettavia. Haastatteluiden toteutustapana käytetty teemahaastattelu sekä avoin keskustelu myös korostivat osaltaan sitä, että haastattelussa esitetyt kysymykset ja ideat oli haastateltavien osalta ymmärretty.

5.2 Ohjeen laatimisprosessi

Tiimissä tehtyjen haastatteluiden pohjalta alettiin kasaamaan itse perehdytysohjetta. Ohjeen perusrakenne laadittiin yhdessä Konecranesin logistiikkatiimin henkilökunnan kanssa, ja sen kirjoittamisessa käytettiin hyödyksi Kankaanpään ja Piehlin (2011, 295-300) kirjan ohjeita ohjeiden tekijälle-kappaleen sisältöä. Jotta ohjeesta saatiin mahdollisimman johdonmukainen ja helposti luettava päädyttiin sitä laatiessa seuraavaan kuvion 4 mukaiseen malliin.



Kuvio 4. Ohjeen sisältö

Kuvion 4 mukaan perehdytysohjeessa yhdistyy yleisellä tasolla tapahtuva kesätyöntekijän perehdyttäminen sekä työntekoon itseensä liittyvä työnopastus. Suurimmat ongelmat uudella työntekijällä ovat yleensä SAP-toiminnanohjausjärjestelmään kohdistuvia, joten ohjeessa tälle annettiin myös huomiota. Konecranes tarjoaa yleisellä tasolla olevan perehdytyksen uusille työntekijöille, joten tämän yleistiedon osuus ohjeesta päätettiin jättää pienemmäksi. Ohjeessa tähdättiin siihen, että käytetään hyödyksi jo olemassa olevia yksityiskohtaisia ohjeita mahdollisuuksien mukaan, koskien esimerkiksi SAP-järjestelmää. Tiedon kasaaminen helposti saatavilla olevaan muotoon nousi tästä syystä isoon osaan työtä. Kuviosta 4 käy ilmi ohjeen rakenne ja seuraavissa kappaleissa käsitellään näitä ohjeen rakenteen osia.

Ensin ohjeessa on johdantokappale, jossa esitellään uudelle kesätyöntekijälle hieman ohjeen sisältöä. Seuraavaksi ohjeessa käydään läpi mitä hänen yleinen perehdytyksensä pitää sisällään. Ohjeen avulla voi myös siirtyä helposti Konecranesin omien verkkosivujen tarjoamalle perehdytykseen liittyville verkkosivuille. Tarkoitus on varmistaa, että uudella kesätyöntekijällä on kaikki tarvittavat edellytykset, jotta hän voi aloittaa työnsä uudessa työpaikassa sujuvasti.

Ohjeen kolmannessa kappaleessa siirrytään käymään läpi työturvallisuuteen liittyviä seikkoja, mitä työhön Konecranesin Hyvinkään logistiikkatiimin toimipisteessä ja työssä kuuluu. Työturvallisuus on tärkeässä roolissa Konecranesilla ja tästä syystä tämän kappaleen sisältöön kesätyöntekijän huomio erityisesti pyritään kiinnittämään. Konecranesilla turvallisuuden tärkeyttä kuvastaakin sanonta, ettei mikään työ ole niin kiireellinen tai tärkeä, etteikö meillä olisi aikaa tehdä sitä turvallisesti ja oikein (Konecranes Oyj 2022e). Kyberturvallisuus on myös isossa osassa, sillä toimistotyöhön liittyvät vaarat ovat usein verkkoympäristössä.

Tämän jälkeen perehdyttämisen osio tulee päätökseensä osuudella, johon on listattu kesätyöntekijän lähimmät ja useimmiten käytetyt kontaktit sekä yhteystiedot talon sisällä. Näitä henkilöitä ovat esimerkiksi muut tiimin jäsenet, esihenkilöt ja lähettämön henkilökunnan tärkeimmät kontaktit. Tämän listauksen ideana on tarjota uudelle kesätyöntekijälle helposti saatavilla oleva lista niistä henkilöistä ja yhteystiedoista, joita työssä tarvitaan. Listan avulla kesätyöntekijä pystyy myös varmistamaan mihin henkilöön pitää tietyssä tilanteessa olla yhteydessä.

Seuraavaksi ohje siirtyy enemmän työnopastus painotteiseen konseptiin eli SAP-toiminnanohjausjärjestelmän toimintaan ja käyttämiseen. Tämän osuuden tavoitteena on saada kesätyöntekijä tutustumaan SAP-järjestelmään ja tarjoamaan hänelle eräänlaisen ohjeistuksen ja tarkistuslistan, jonka avulla itse toimitusten ja dokumentaation tekeminen varsinkin työtehtävien alkuvaiheessa helpottuu.

SAP-järjestelmä on kokonaisuudessaan valtava ja haastava käyttää. Luotuun ohjeeseen pyrittiinkin kohdistamaan siis vain oleellisimmat tiedot järjestelmän käytöstä, jotta uusi kesätyöntekijä pystyy käyttämään niitä toimintoja sujuvasti, jotka liittyvät lähetysdokumentaation muodostamiseen. SAP-järjestelmän käyttöön on olemassa jo valmiit ohjeet, johon opinnäytetyössä luotu ohje opastaa uuden työntekijän kunkin SAP-toiminnon ja työvaiheen osalta, mikäli hän tarvitsee lisäapua tehtävässään.

Lähetyksien tekoon kuuluu osuuksia, jotka ovat yhteisiä eri lähetystyyppien välillä. Näitä osuuksia varten SAP-ohjeen alkuosaan on kasattu nämä yhteiset työvaiheet yhteen osioon, johon viitataan aina sen eri osien tullessa oleellisiksi myöhemmin tietyssä lähetystyypissä. Kaikissa SAP-järjestelmään ja muihin mahdollisiin tietokonesovelluksiin viitattaessa ohjeessa käytetään myös kuvia havainnollistamaan uudelle kesätyöntekijälle jokaista työvaihetta. Tämän havainnollistamisen avulla pyritään siihen, että uusi kesätyöntekijä oppii käyttämään järjestelmää omatoimisesti sekä sujuvasti riittävällä tasolla.

Lähetyksistä ensimmäisenä esitellään kesätyöntekijälle kuriiritoimitukset. Ne ovat toimitustyypeistä yksinkertaisimpia ja siten myös helpompia uudelle kesätyöntekijälle tehdä. Tätä toimitustapaa käytetään yleensä silloin kun toimitettavat tuotteet ovat pieniä tai kiireellisiä. Kuriiripalveluilla on tietyt mitat ja painorajoitukset, jotka myös rajaavat lähetettävien tuotteiden kokoa. Lähetystapahtuma ja siihen tarvittavan dokumentaation tekeminen on yleensä yksinkertaista kuriirilähetyksissä niiden pienen koon, sekä määrän vuoksi, ja tekevät niistä siis loogisen alun uuden kesätyöntekijän työtehtävissä.

Toisena ohjeessa esitellään lentorahti. Tämä, kuten muutkin vientilähetykset, on periaatteeltaan samanlaista toimintaa kuin kuriirilähetysten tekeminen, mutta erona kuriiritoimituksiin on se, että lentorahdissa käytetään tiettyjä huolintayhtiöitä kuriiripalvelun sijaan. Myös lähetettävien tavaroiden koko saattaa kasvaa hyvinkin paljon isommaksi ja painavammaksi. Lentorahtilähetyksien dokumentaation muodostaminen ja lähetysten käsittely SAP-järjestelmässä saattaa myös olla erilainen joissakin tilanteissa. Lentorahtiin ja sen lähettämiseen kumminkin liittyy tiettyjä turvallisuusasioita (Turvallisuusselvityslaki 726/2014), minkä takia tämä lähetystyyppi on usein vain vakituisten työntekijöiden tehtävä. Konecranesin Hyvinkään toimipisteellä on Traficomin myöntämä Tunnetun lähettäjän status, joka edellyttää lentolähetyksien tekijältä tiettyä turvallisuusperehdytystä (Linna 2022). Kokeneiden kollegoiden valvonnan alaisena tämän lähetystyypin lentoja on kesätyöntekijän siis kuitenkin mahdollista toteuttaa.

Kolmantena osiona esitellään maantiekuljetukset sekä meritse toimitettava konttirahti. Näistä kuljetustyypeistä haastavampi on meritse vietävät kuljetukset. Merirahdin osalla on osattava arvioida konttitarpeita ja tavaroiden sopivuutta kontteihin. Konttien saatavuus on

myös eräs huomioitava asia merirahtilähetystä tehtäessä. Konteilla rahdattavat tavarat matkaavat usein kauas lähtöpisteestä, joten niissä olevien tavaroiden ja tuotteiden toimitusaikakin on pitkä. Konttialukset, joilla rahtia kuljetetaan, eivät myöskään välttämättä nouda tavaraa joka päivä. Näistä syistä merirahtia lähetettäessä korostuu ennakoimisen tarve. Maantierahdin osalla toiminta on joustavampaa sillä kuorma-autojen saatavuus ja toimitusajat ovat paljon nopeampia.

SAP-järjestelmässä näiden rahtityyppien käsitteleminen on onneksi suhteellisen helppoa ja saman tapaista verrattaessa eri lähetystyyppejä keskenään. Suurin ero lähetysten välillä syntyykin usein niihin liittyvän dokumentaation muodostamisessa, josta uuden kesätyöntekijän täytyy olla perillä, voidakseen toimia oikein ja pystyäkseen tallettamaan dokumentit tai niihin liittyvät tiedot oikeisiin paikkoihin. Luotu ohje toimii tässä apuna, jotta kesätyöntekijä pystyy muistamaan, miten tehdä asiat oikein.

Kun kesätyöntekijä on saanut näiden kuljetustyyppien perusteet haltuun, osaa hän toimia itsenäisesti erilaisten lähetysten parissa. Mutta koska nosturit, joita Konecranes valmistaa, voivat olla hyvinkin erilaisia keskenään, on syytä esitellä kesätyöntekijälle muutamia huomiota vaativia erikoistapauksia. Näihin erikoistapauksiin lähetystoiminnassa kuuluu esimerkiksi ylileveiden kuljetusten järjestäminen tai sellaisten tuotteiden lähettäminen, jotka sisältävät vaarallisiksi aineiksi luokiteltuja aineita. Näihin tapauksiin on kiinnitettävä erityistä huomiota, sillä niiden lähetysprosessi eroaa normaalista suuresti. Tätä koskee myös tietty lainsäädäntö, jonka tarkoituksena on ehkäistä vahinkoja ja vaaroja, jota kyseisten aineiden kuljettaminen saattaa aiheuttaa (Laki vaarallisten aineiden kuljetuksesta 719/1994).

Seuraavaan ohjeen osioon on koottu yleisimpien Konecranesin yhteistyökumppaneiden yhteystietoja logistiikkaan liittyen. Näihin kuuluvat huolintayhtiöt ja lähettämön henkilökunta ja muut yleisesti käytetyt toimijat kuten kuriiriyhtiöt. Tämän listauksen tarkoitus on auttaa kesätyöntekijää löytämään tarvittava yhteystieto kuljetuksia koskevista asioista. Listasta löytyy kaikki tärkeä ja oleellinen informaatio helposti ja näin ei kesätyöntekijän tarvitse kuluttaa aikaa oikeiden yhteystietojen etsimiseen tai kyselemiseen.

Viimeiseksi ohje sisältää eräänlaisen sanakirjan. Logistiikkatiimin jäsenenä uusi kesätyöntekijä kohtaa monenlaisia uusia käsitteitä työhön sekä työnantajaorganisaatioon liittyen. Näihin yleisimpiin käsitteisiin, joista tiimissä ja työyhteisössä puhutaan päivittäin, on hyvä löytyä selitykset. Vaikka käsitteet tulisivatkin esille työn yhteydessä, voi välillä olla hankalaa muistaa, mitä samantapaiset lyhenteet tarkoittavat. Jotta lyhenteiden oppiminen ja keskusteluiden seuraaminen olisi kesätyöntekijälle helpompaa, päätettiin ne koota ohjeistuksen loppuun.

5.3 Tehdyn työn arviointi ja tulevaisuus

Ohjeen työstäminen alkoi hyvin ja sen perusrakenteen ollessa selkeä, oli asioita helppo koota yhteen. Ohjeen sisältö oli siitä huolimatta jatkuvassa muutoksessa. Tähän vaikutti se, että tiettyjä asioita, jotka tulivat ilmi työn ohessa ja haastatteluissa, piti ottaa mukaan ohjeeseen. Myös turhia yksityiskohtia pyrittiin jättämään pois työstä. Ohjeessa pyrittiin käyttämään jo olemassa olevaa aineistoa hyödyksi, ja ainoastaan kokoamaan yhteen paikkaan kaikki tarvittava. Linkkien avulla ohjaaminen yksityiskohtaisempiin tietoihin katsottiin parhaaksi lähestymistavaksi. Ohjeen kasaamisessa ei ilmennyt suurempia ongelmia. Ainoa haastava osuus oli oikean ja kesätyöntekijälle todella oleellisen tiedon valitseminen. Kun on aikaisemmin jo työskennellyt logistiikan työtehtävissä, saattaa vahingossa miettiä asioita tai termejä, jotka ovat itselle helppoja ja selkeitä. Ne saattavat silti olla uudelle työntekijälle täysin vieraita. Tätä näkökulmaa pitikin miettiä ohjeen rakentamisen aikana useasti. Tästä sai myös alkunsa idea kasata ohjeen loppuun sanasto. Sanastoon kasattiin termejä, jotka tulevat jokapäiväisessä logistiikkaan liittyvässä työssä esille. Myös Konecranesin omista organisaation jäsenistä käytettäviä termejä listattiin. Nämä termit ovat uusia kenelle tahansa organisaation ulkopuoliselle, vaikka henkilö omaisikin kokemusta logistiikan alalta.

Tehty työ jäi opinnäytetyön valmistumisen jälkeen siihen pisteeseen, että sitä voi ja tarkoitus onkin kehittää opinnäytetyön tekemisen aikana alkaneiden kesätöiden ohessa, sekä myös myöhemmin tulevaisuudessa. Ohje tarjoaa jo nyt hyvän perustan kootulle tiedolle ja opastaa uutta työntekijää tarvitun materiaalin ja yksityiskohtaisten ohjeiden pariin. Logistiikan parissa työskennellessä työtavat kuitenkin muuttuvat ja sama muutos koskee myös SAP-järjestelmää sekä myös Intraa. Tämän takia ohjetta tulee päivittää aina ajan tasalle. Tarkoitus on myös lisätä siihen asioita, jotka uusi kesätyöntekijä saattaa itse kokea siitä puuttuvaksi työskennellessään ja käyttäessään ohjetta hyödyksi. Näin voidaan taata, että ohje vain parantuu kattavammaksi ja paremmaksi, kun jokainen uusi kesätyöntekijä sitä aina vuorollaan päivittää.

Ohjeen yhtenä alkuperäisenä tavoitteena oli myös se, että sitä voi ja pystyy helposti päivittämään ja kehittämään tulevaisuudessa, jotta se pysyy relevanttina työkaluna uusien kesätyöntekijöiden koulutuksen yhteydessä. Toistaiseksi ohjeen kehityssuuntaa on kumminkin hankala arvioida sen tullessa varsinaisesti käyttöön seuraavana kesänä. Pääasia on silti loppujen lopulta se, että ohje osoittautuisi hyödylliseksi uuden työntekijän perehdytysprosessin apuna ja auttaisi kesätyöntekijää sopeutumaan työhön.

6 Yhteenveto ja pohdinta

6.1 Tehdyn työn analysointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ja koota selkeät ohjeet Konecranes Finland Oy:n Hyvinkään tehdasalueen komponenttitehtaan logistiikkatiimin kesätyöntekijöiden perehdytys ja työnopastusprosessin tueksi. Tavoitteena oli parantaa perehdytysprosessia tulevaisuudessa ja helpottaa uusien kesätyöntekijöiden sopeutumista uuteen kesätyöhönsä.

Ohjeitten perusta luotiin avoimella keskustelulla sekä teemahaastattelulla. Näistä saadun tiedon, sekä aikaisemman työkokemuksen avulla koostettiin itse sähköiset ohjeet. Ohjeessa pyrittiin tarjoamaan uusille kesätyöntekijöille jo olemassa olevan perehdytysmateriaalin avulla mahdollisimman kattava aineisto auttamaan työnteossa ja logistiikkaan liittyvien asioiden muistamisessa. Tuotoksena syntynyt ohje jää toimimaan uusien kesätyöntekijöiden perehdytyksen apuna tulevaisuudessa ja sitä on tarkoitus pystyä päivittämään käytänteiden tai asioiden muuttuessa työympäristössä.

Opinnäytetyön aikana ei syntynyt isoja ongelmatilanteita. Hankaluuksia tuotti ainoastaan juuri se asia, jota työllä lähdettiin korjaamaan eli oikean tiedon löytäminen Konecranesin intranetistä. Idea työlle oli alusta alkaen selkeä ja vanha työkokemus auttoi suuresti. Ohjeen rakenne muovautui selkeämmäksi sen kirjoitusprosessin edetessä. Myös teoriaosuuden kirjoittaminen hyvästä perehdytyksestä auttoi selkiyttämään ohjeen sisältöä ja karsimaan turhia yksityiskohtia alkuperäisestä hahmotelmasta pois. Perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen tarkempi tutustuminen opinnäytetyön teoriapohjan muodostusvaiheessa auttoi myös itse ohjeen kirjoittamisen yhteydessä havaitsemaan niitä asioita, jotka ovat perehdytysprosessissa ja työturvallisuudessa ne kaikkein tärkeimmät asiat mainita uudelle kesätyöntekijälle. Nämä aihealueet valikoituivat myös selkeästi tärkeimmiksi seikoiksi, sillä hyvä perehdyttäminen ja työturvallisuus ovat alueita, jotka ovat tärkeitä toimeksiantajalle.

Aikataulu työlle oli haastava, mutta aikaisemman kokemuksen avulla työ saatiin toteutettua ilman suurempia ongelmia suunnitellussa aikataulussa. Jos aikaisempaa kokemusta alan työtehtävistä ei olisi ollut, olisi aikataulu työn toteuttamiseen ollut hyvin todennäköisesti liian tiukka. Tämä johtuu siitä, että työkokemuksen ansiosta esimerkiksi ohjeen työturvallisuusosio oli paljon helpompi rakentaa Konecranesin turvallisuuskäytäntöjen ollessa jo aikaisemmilta vuosilta tuttuja. Kokemus oli siis aikataulussa pysymisen ja kokonaisuuden hallitsemisen kannalta hyvin olennaista. Ohjeistuksen kasaaminen aiheena oli myös erittäin mielenkiintoista.

6.2 Validiteetti ja reliabiliteetti

Työn ohessa tehtyjen haastatteluiden ja keskusteluista saatujen tulosten validiteettia ja reliabiliteettia voidaan myös pitää hyvänä. Ohjeen olemassaolo helpottaa uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja näin palvelee koko logistiikkatiimin etua mikä puolestaan vaikuttaa validiuteen tehden siitä luotettavamman. Tämän kaltaisen haastattelun vaarana on se, että vakituiset työntekijät tietävät työstä kaiken olennaisen. Näin joitakin asioita, jotka ovat kesätyöntekijälle uusia, saatetaan pitää jo itsestäänselvyyksinä. Tässä asiassa kumminkin auttoi henkilökohtainen aikaisempi työkokemus kesätyöstä logistiikan työtehtävissä. Aikaisemmin työn ohessa koettu tietämättömyys auttoi siis havaitsemaan näitä tilanteita. Reliabiliteettia voidaan myös pitää vakuuttavana, sillä haastattelututkimuksen tulokset eivät suurella todennäköisyydellä muutu niiden perustuessa yksilön samankaltaisina pysyviin työtehtäviin. Ainoa muutos saattaa syntyä, jos myöhemmin tajutaan asioita, jotka olisivat unohtuneet sanoa tai mitkä ovat tulleet uutena työskentelyyn haastattelun toteuttamisajankohdan jälkeen.

Tutkimusmenetelmänä haastattelu oli myös varmimmin hyviä tuloksia saavuttava menetelmä haastateltavien pienen lukumäärän ja tutkimuksen kvalitatiivisen suuntauksen vuoksi. Tutkimuksessa pyrittiin myös antamaan jokaisen ilmaista omat näkemyksensä ja tällä tähdättiin siihen, että asioita saataisiin tarkasteltua mahdollisimman monesta näkökulmasta. Haastattelututkimuksesta olisi voinut saada parempia tuloksia haastattelemalla muita työtehtävissä aikaisemmin toimineita kesätyöntekijöitä. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista tiukan aikataulun takia. Myös vanhojen kesätyöntekijöiden vähäinen määrä olisi ollut ongelma, sillä vuosittain yhden henkilön toimiessa asemassa, ei aikaisempien vuosien työntekijöiden määrä olisi ollut kovin suuri. Lisäksi menetelmät ovat muuttuneet verrattaessa organisaation toimintaan aiemmin kuten viisi vuotta sitten. Organisaatiossa tapahtuvan jatkuvan muutoksen syystä tulokset näille haastatteluille olisivat voineet antaa aivan toisenlaisen kuvan verrattuna opinnäytetyön yhteydessä toteutettuihin haastatteluihin.

6.3 Työn jatkokehitys

Tulevaisuudessa ohje jää käyttöön, ja sitä on myös tarkoitus päivittää tarpeen mukaan. Sen käyttö tulee olennaiseksi seuraavana kesänä 2023. Tästä syystä ohjeen hyötyjä ja puutteita on hyvin vaikea arvioida etukäteen. Voidaan kumminkin olettaa, että asiat, jotka ovat itseni ja tiimin vaikeiksi kokemia, ovat myös tulevaisuuden kesätyöntekijöille hankalia. Tästä syystä en näe mitenkään mahdolliseksi sitä, etteikö ohjeesta olisi uudelle kesätyöntekijälle hyötyä, ainakin työn alkuaikana.

Työn jatkokehitys tulevaisuudessa saattaa olla aiheellista. Ohjeen on alun perinkin tarkoitus tulevaisuudessa muuttaa muotoaan käytäntöjen ja alan muuttuessa. Mikäli suuria muutoksia koetaan, saattaa tämä olla yksi paikka toteuttaa jatkotutkimusta ja sen perusteella jatkokehitystä. Luotu ohje voi toimia myös pohjana muille samankaltaisille koostetuille ohjeistuksille Konecranesilla. Näitä ohjeistuksen kasaamisen kaltaisia töitä saattaa olla mahdollista toteuttaa myös muille kuin Konecranesin organisaation toimijoille, esimerkiksi muille logistiikkatiimeille. Ohjeiden koostaminen tai päivittäminen työtehtäviin on myös asia, mistä muut yritykset saattavat olla kiinnostuneita. Toisaalta ohjeiden suunnittelu ja kasaaminen on aikaa vievää ja haastavaa. Mikäli aikaisempaa kokemusta työtehtävistä ei ole, se saattaa osoittautua erittäin haastavaksi, mikä tulee myös ottaa huomioon samankaltaisen kehitystyön toteuttamista harkitessa.

Luotua ohjetta ei voida julkaista opinnäytetyön ohessa kokonaisuudessaan sen sisältäessä luottamuksellista yrityksen tietosuojan alaista sisältöä. Liite 1 sisältää laaditun ohjeen sisällysluettelon, josta voidaan nähdä ohjeessa esiteltävät asiat. Tämä sisällysluettelo saattaa tulevaisuudessa muuttua ohjeen päivityksen yhteydessä.

Lähteet

Ahokas, L. Mäkeläinen, J. 2013. Käsitteet ja perehdyttämisen vaiheet. Viitattu 19.5.2022. Saatavissa https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Anias, P., Koskenvesa, A. & Mäkeläinen, J. 2014. Esimiehen työsuojeluopas. 1. painos. Kerava: Työturvallisuuskeskus TTK.

Dessler, G. 2020. Human Resource Management. 16. painos. Harlow: Pearson Education Limited.

Harpelund, C., Højberg, M. & Nielsen, K. 2019. Onboarding : Getting New Hires off to a Flying Start. Emerald Publishing Limited. Viitattu 15.5.2022. Saatavissa rajoitetusti https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.saimia.fi/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a3c9b100-faa3-493d-84c7-10d706d85811%40redis&bdata=JnN-pdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1906370&db=e000xww

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otava.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Kankaanpää, S. & Piehl, A. 2011. Tekstintekijän käsikirja. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.

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

Koneasetus 400/2008

Konecranes Oyj 2020. Export Specialist. Esite.

Konecranes Oyj 2022a Strategia. Viitattu 2.5.2022. Saatavissa https://investors.konecranes.com/fi/strategia

Konecranes Oyj 2022b Liiketoiminta-alueiden kehitys. Viitattu 3.5.2022. Saatavissa https://investors.konecranes.com/fi/liiketoiminta-alueiden-kehitys

Konecranes Oyj 2022c Sijoittajat. Viitattu 24.5.2022. Saatavissa https://investors.konecranes.com/fi

Konecranes Oyj 2022d Internal Control. Viitattu 18.5.2022. Saatavissa https://investors.konecranes.com/internal-control

Konecranes Oyj 2022e Turvallisuus. Viitattu 18.5.2022. Saatavissa https://www.konecranes.com/fi/turvallisuus

Konecranes Oyj a Tietoa. Viitattu 3.5.2022. Saatavissa https://www.konecranes.com/fi/tietoa

Konecranes Oyj b History. Viitattu 4.5.2022. Saatavissa https://www.konecranes.com/about/history

Kyberturvallisuuskeskus 2022 Ohjeet ja oppaat organisaatioille ja yrityksille. Viitattu 18.5.2022. Saatavissa https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/ajankohtaista/ohjeet-ja-oppaat/ohjeet-ja-oppaat-organisaatioille-ja-yrityksille

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

Laki vaarallisten aineiden kuljetuksesta 719/1994

Lindholm, P. & Haavisto, M. 2022. Brittiviranomaisten "tyrmäävä päätös" kaatoi jättifuusion: Cargotec ja Konecranes peruvat sulautumisen – yli 100 miljoonaa euroa hukkaan. Yle. Viitattu 29.5.2022. Saatavissa https://yle.fi/uutiset/3-12380505

Linna, P. 2022. Logistics Manager. Konecranes Finland Oy. Haastattelu/kommentti 30.5.2022

Manka, M-L. & Manka, L. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. Viitattu 23.5.2022. Saatavissa rajoitetusti https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.saimia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pakka, J. & Räty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 23.5.2022. Saatavilla https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

SAP 2022 Products. Viitattu 18.5.2022. Saatavissa https://www.sap.com/products.html

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 23.5.2022. Saatavissa https://stm.fi/tyohyvinvointi

Turvallisuusselvityslaki 726/2014

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Työturvallisuuskeskus a Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 11.5.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuskeskus b Turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä voidaan hyvin. Viitattu 17.5.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet#7b385ce3

Työturvallisuuskeskus c Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Viitattu 18.5.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto

Työturvallisuuskeskus d Työturvallisuuden johtaminen. Viitattu 19.5.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoturvallisuuden_johtaminen#7b385ce3

Työturvallisuuskeskus e Turvallisuuskumppanuus. Viitattu 20.5.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/turvallisuusosaaminen#7b385ce3

Työturvallisuuslaki 738/2002

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liite 1. Sisällysluettelo

KONECRANES®
Lifting Businesses™

Sisällys

Johdanto 1
Yleistä kesätöistä Konecranesilla 2
Työturvallisuus 4
Tärkeimmät yhteystiedot 5
SAP ja lähetysten muodostaminen 6
Kuriirilähetykset 7
Lentolähetykset 8
Merilähetykset 9
Maantielähetykset 10
Ongelmatilanteet ja erikoistapaukset 11
Tärkeimpien yhteistyökumppanien yhteystietoja 12
Sanastoa 13