

SAK

Työntekijän perehdyttäminen työpaikalla

Timo Koskinen, SAK:n päälakimies

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Työntekijän perehdyttäminen työpaikalla, SEL 20.9.2024

SAK:n päälakimies Timo Koskinen

SOITA-KYSY-VINKKAA TYÖELÄMÄN ONGELMASTA/KEHITTÄMISAJATUKSESTA

timo.koskinen@sak.fi

Puh. 0407312387

SAK

Mitä on perehdyttäminen ja työnopastus?

1) Perehdyttäminen:

Antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissä oikealla ja turvallisella tavalla

2) Työnopastus:

Varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet sekä työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeustilanteissa

Ulkomaalaisen työntekijän osalta lisähaasteena kieli ja ymmärtäminen käytännössä. Varmistettava ja seurattava aina. Lisäksi esimerkiksi kohdemaan kulttuuri, lainsäädäntö, sääolot ym. ulkomailta saapuneelle työntekijälle lisähaasteita.

Perehdyttämistä ja sen onnistumista seurattava koko ajan ja täydennettävä tarvittaessa

Milloin työpaikalla pitää arvioida lisää/uudelleen perehdytystä:

- työ on tekijälleen uusi
- työtehtävät vaihtuvat
- työmenetelmät muuttuvat
- hankitaan ja otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita ja aineita
- työ toistuu harvoin
- turvallisuusohjeita laiminlyödään
- työpaikalla sattuu työtapaturma tai havaitaan ammattitauti
- annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita
- tilanne poikkeaa tavanomaisesta
- havaitaan virheitä toiminnassa ja puutteita tuotteiden ja palvelujen laadussa.

Työnopastamissuunnitelma hyvä keino kehittää ja ylläpitää laadukasta perehdyttämistä työpaikalla – onko teillä?

Työpaikalla on syytä toimia suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti myös perehdytys- ja työnopastusasioissa.

Työnopastamissuunnitelmassa otetaan huomioon työtehtävä- ja työntekijäkohtaiset tarpeet/haasteet/edellytykset/seuranta/ym

Työpaikalla liikkuu (yleensä) ulkopuolisten työnantajien työntekijöitä ja yrittäjiä. Lisäksi epätyypillisissä työsuhteissa yhä enemmän eli määräaikaaisia, osa-aikaaisia, vuokratyöntekijöitä, O-työsuhteisia, kutsutyöntekijöitä, ekstraajia jne. jne.

Laadukas perehdyttäminen lähtee myös perusasioista:

Työpaikalla toimiva vaarojen ja uhkien tunnistaminen, poistaminen ja vähentäminen (TTurvL 10§)

Työterveyshuolto asiantuntijatahona

Työpaikan työsuojeluasiantuntijat eli työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö, työsuojeluneuvottelukunta sekä johto mukana toiminnassa ja seurannassa

Mitä laki sanoo tarkalleen asiasta?

Työturvallisuuslaki 14 §

14 §

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

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.

Perehdytyksen puutteet ja virheet tulevat kalliiksi työnantajalle ja koko yhteiskunnalle

Työtapaturmien keskeisenä syynä on usein puutteellinen perehdytys tai sen päivittämisen unohtaminen

Työnantaja vastaa viime kädessä, että työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty.

Riittämättömästä perehdytyksestä seuraa työnantajan edustajalle pahimmillaan rikosseuraamus (sakkoa, vankeutta 1 v.) ja/tai yritykselle yhteisösakkoa (max. 800.000 euroa), mikäli puutteellisuudet esimerkiksi olisi pitänyt huomata organisaation toiminnassa.

Lisäksi jokainen työtapaturma haittaa yrityksen mainetta, uusien työntekijöiden rekrytointia, nostaa vakuutusmaksuja, heikentää yleistä työhyvinvointia työpaikalla ym.

Näillä keinoilla varmistat, että nuori työntekijä pääsee sujuvasti kiinni työhön ja työyhteisöönsä. Kannusta työntekijää esittämään myös omia kysymyksiä!

Ennen varsinaisen työn aloittamista

1. Suunnitelmallinen perehdyttäminen

- Varaa työpaikalla riittävästi aikaa ja resursseja perehdyttämiseen.
- Käytä perehdyttämisen tarkistuslistoja.
- Tee päätös, ketkä osallistuvat perehdyttämiseen.
- Varmista, että perehdytysmateriaalit ovat ajan tasalla.
- Tiedota työyhteisölle riittävän ajoissa uudesta työntekijästä.

2. Työntekijän opastaminen ennen työn aloitusta

- Esittele työpaikan toiminta ja tavoitteet.
- Kerro työntekijän työtehtävistä ja työn tavoitteista.
- Kerro, keneltä voi kysyä lisätietoja työhön liittyvissä asioissa.

Työn aloitusvaiheessa

3. Työpaikan toimintaan perehdyttäminen

Esittele perehdyttäjä(t) ja kerro perehdytyksen sisältö ja tavoitteet. Suunnitelkaa perehdyttämistä yhdessä uusien työntekijöiden kanssa siten, että se vastaa heidän tarpeitaan.

Esittele työpaikka ja työntekijän oma työyhteisö.

Käy läpi työpaikan toimintatavat ja pelisäännöt.

Selvitä keskeiset työhön liittyvät ammattitermit.

4. Työsuhdeasioiden läpikäynti

Käy läpi työsuhdeasiat, kuten työaika, palkkaus, loma- ja poissaolokäytännöt sekä työsuhde-edut.

Kerro, miten ruokailu ja muu työn tauotus on järjestetty.

Kerro työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä keskeisistä työntekijöitä ja työnantajaa koskevista laeista.

5. Opastaminen terveelliseen ja turvalliseen työhön

Opasta työntekijälle turvalliset ja ergonomiset työtavat sekä keinot työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja välttämiseksi.

Kerro, mistä työntekijä löytää työtä ja turvallisuutta koskevia tietoja ja ohjeita.

Kerro keinoista työkyvyn ylläpitämiseksi, työterveyshuollosta ja siitä, miten toimia sairastuessa.

Kerro, miten työpaikka edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja miten työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Tehtäväkohtainen työnopastus

6. Työtehtäviin perehdyttäminen

Kerro tehtävänkuvasta ja sen merkityksestä osana työpaikan toiminnan kokonaisuutta.

Sopikaa yhdessä tarkemmista työtehtävän vastuualueista.

Esittele yksityiskohtaisesti työssä käytettävät koneet, laitteet ja työvälineet.

Opasta koneiden ja laitteiden oikea käyttö ja kerro, miten toimia vika- ja häiriötilanteissa.

Opasta työssä tarvittavien henkilönsuojainten sekä suojalaitteiden käyttö. Kerro myös, miten toimia onnettomuustilanteessa.

Perehdytyksen jatkaminen työnteon ohessa

7. Perehdytyksen jatkuvuus

Kuuntele nuorta ja vastaa häntä askarruttaviin kysymyksiin.

Varmista oppiminen. Seuraa nuoren työskentelyä ja keskustele hänen kanssaan.

Jatka työpaikan toimintamallien ja tavoitteiden esittelyä työn ohessa.

Anna nuorelle tietoa oman osaamisen kehittämismahdollisuuksista.

8. Palautteen anto ja rohkaiseminen

Rohkaise nuorta kysymään ja kertomaan kehittämisideoitaan sekä tuomaan esille havaitsemiaan epäkohtia.

Kannusta nuorta kysymään neuvoa työkavereilta ja verkostoitumaan työpaikalla.

Kannusta myös koko työyhteisöä tutustumaan uuteen työntekijään, jotta hän pääsee sujuvasti osaksi työyhteisöä.

Anna nuorelle palautetta onnistumisista.

Perehdytyksen arviointi ja kehittäminen

9. Keskiössä arviointi ja kehittäminen

Arvioi perehdytyksen onnistumista yhdessä työntekijän kanssa.

Kirjaa perehdytyksestä saatu palaute.

Kehitä perehdytysprosessia saadun palautteen pohjalta.

10. Perehdytyksen jatkuvuus

Jatka perehdytystä aina tarvittaessa. Perehdytystä tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa.

Perehdyttäminen on jatkuva prosessi: vastavuoroista keskustelua ja oppimista, johon osallistuvat niin työpaikan johto, henkilöstöhallinto, esihenkilö, työkaverit, kuin yksittäinen työntekijäkin.

Lähde: Työterveyslaitos



KIITOS

Turvallinen työpaikka
tehdään
YHDESSÄ