

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketoiminnan logistiikan koulutusohjelma

Liiketoiminnan logistiikka

2010

Mari Eteläkoski

# UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSOPAS

Case: Avelon Autologistics Oy ja Avelon Autotrans  
Oy



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mari Eteläkoski

## UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSSOPAS, CASE: AVELON AUTOLOGISTICS OY JA AVELON AUTOTRANS OY

Opinnäytteessä suunniteltiin ja toteuttiin perehdytysopas Avelon Autologistics Oy:lle ja Avelon Autotrans Oy:lle. Suomalaiset yritykset Avelon Autologistics Oy ja Avelon Autotrans Oy ovat osa Avelon Group Oy:tä. Avelon Group Oy on Itämeren alueen johtava ajoneuvologistiikan toimija, joka tarjoaa ajoneuvojen maahantuonnin logistiikkapalveluja autojen valmistajille, maahantuojille sekä jälleenmyyjille. Avelon Groupin toiminta-alue kattaa Suomen, Ruotsin, Tanskan ja Venäjän.

Yrityksiltä puuttui kokonaisvaltainen perehdytysohjelma ja siten myös uuden työntekijän perehdytysopas, joka koski koko henkilöstöä. Opinnäytteenä laadittu perehdytysopas on ensimmäinen konkreettinen askel yritysten perehdytysohjelman laadintaan.

Opas tehtiin haastattelemalla yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä sekä keräämällä tietoja jo olemassa olevista tiedotteista ja ohjeistuksista. Tulevaisuudessa perehdytysopasta päivitetään vuosittain henkilöstöhallinnon toimesta. Yhtenä tulevaisuuden tavoitteena on laatia testi, jonka avulla pystytään seuraamaan, miten hyvin uusi työntekijä on omaksunut perehdytysoppaassa käsiteltävät asiat.

Koska perehdytysopas on yritysten pyynnöstä salattu, on opinnäytteessä otettu esille niitä teemoja, jotka ovat sovellettavissa erityisesti logistiikka-alan yritysten perehdytysoppaisiin.

### ASIASANAT:

Perehdyttäminen, työsuojelu, logistiikka, laatu, työntekijä, perehdytysopas

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business logistics

30.11.2010 | 38 pages

Kari Jalkanen

Mari Eteläkoski

## THE INTRODUCTION GUIDEBOOK FOR THE NEW EMPLOYEE, CASE: AVELON AUTOLOGISTICS OY AND AVELON AUTOTRANS OY

As my bachelor's thesis the introduction guidebook for Avelon Autologistics Oy and Avelon Autotrans Oy was planned and made. Finnish companies Avelon Autologistics Oy and Avelon Autotrans Oy are part of the Avelon Group Oy. Avelon Group is the leading vehicle logistic service provider in the Baltic Sea region. The group offers extensive range of services to manufacturers, importers and dealers. The group's operation area covers Finland, Sweden, Denmark and Russia.

Both of the companies lacked on overall introduction guide program for new employee and there for there were no introduction guidebook for the new employee. The introduction guidebook for new employee is the companies' first concrete step in creating the companies introduction program.

The guidebook was made by interviewing the companies personnel and gathering needed information from already existing files and bulletins. In the future the guidebook is going to be updated early by personnel administration. One of the future goals is to create a test that would allow the employer to follow up how the new employees have absorb guidebook's information.

The introduction guidebook for the new employee is being concealed by the request of the Avelon Autologistics Oy and Avelon Autotrans Oy. This bachelor thesis includes themes that can especially been applied to guidebooks for companies that operate in the logistic field.

### KEYWORDS:

Introduction, work safety, logistics, quality, employee, guidebook

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 AVELON GROUP OY</b>	<b>6</b>
<b>3 PEREHDYTYKSEN MERKITYS</b>	<b>9</b>
3.1 Vastuu perehdyttämisestä	9
3.2 Merkitys	9
3.3 Perehdytys käytännössä	10
<b>4 TYÖSUHTEEN EHDOT</b>	<b>10</b>
4.1 Työehtosopimuksen edut	11
4.2 Ehtojen määräytyminen	11
4.3 Työnantajan määräykset ja käskyt	11
4.4 Työehtosopimukseen perustuvat sopimukset ja työsäännöt	12
4.5 Lainsäädäntö	13
4.6 Tulkintaoikeus	13
4.7 Ehtojen muuttaminen	13
4.8 Syrjintäkielto	14
<b>5 TYÖSUOJELU</b>	<b>16</b>
5.1 Työpaikan ilmapiiiriongelmat	17
5.2 Työsuojelu on yhteistoimintaa	18
5.3 Työtapaturmat ja ammattitaudit	18
<b>6 TYÖTERVEYSHUOLTO</b>	<b>19</b>
6.1 Työterveyshuollon järjestäminen	20
6.2 Yhteistoiminta	20
6.3 Työntekijän suojelu	20
6.4 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma	21
6.5 Työterveyshuollon sisältö	21
6.6 Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen	22
6.7 Työnantajan ja työntekijän velvollisuus antaa tietoja	22
6.8 Neuvonta ja tietojenantovelvollisuus	23
6.9 Huumausainetestit ja sitä koskeva todistus	23
<b>7 LAATUPOLITIikka</b>	<b>23</b>
<b>8 KOULUTUS, KEHITTÄMINEN JA TYÖKYKY</b>	<b>25</b>
8.1 Koulutus	25
8.2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	26
8.3 Tyky-toiminta	27

Tyky-toiminnan keskeisiä kohteita ovat (Työterveyslaitos 2010a):	28
<b>9 HARRASTUS- JA VIRKISTYSTOIMINTA, HENKILÖSTÖETUDET</b>	<b>28</b>
9.1 Ravintoetu	29
9.2 Nurminen Sairaukassa	29
9.3 Liikuntaseteli	29
9.4 Vapaa-ajan tapaturmavakuutus	30
9.5 Henkilöstön huomiointi ja palkitseminen	30
<b>10 UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSSOPAS</b>	<b>31</b>
10.1 Ensimmäinen askel	32
10.2 Julkaisu	33
10.3 Perehdytysoppaan päivitys	33
10.4 Perehdytysoppaan hyöty	33
<b>LÄHTEET</b>	<b>34</b>
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1. Uuden työntekijän perehdytysoppaan sisällysluettelo.	
<b>KUVIOT</b>	
Kuvio 1. Avelon Groupin Suomen toimintojen organisaatio.	7
Kuvio 2. Tyky-kolmio.	27
<b>TAULUKOT</b>	
Taulukko 1. Avainluvut vuonna 2008.	8

# 1 JOHDANTO

Perehdytyksellä on suuri merkitys sekä yritykselle että työntekijälle. Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joilla helpotetaan henkilön sopeutumista uuteen työympäristöön ja uusiin tehtäviin. Perehdyttämisen kohteina ovat itse työ, työympäristö ja yritys.

Yksi osa yritysten perehdytysohjelmaa ovat perehdytysoppaat. Perehdytysoppaihin on kerätty olennaiset tiedot yrityksen toiminnasta, toimintatavoista, arvoista sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista. Perehdytysoppaassa on kaikki ne osa-alueet, jotka uuden työntekijän tulee tietää yrityksestä, johon hän menee töihin.

Opinnäytetyönäni valmistui perehdytysopas Avelon Autologistics Oy:lle ja Avelon Autotrans Oy:lle. Itse olen ollut molempien yritysten palveluksessa. Opinnäytetyön alkaessa työskentelin Avelon Autotrans Oy:n kuljetuskoordinaattorina. Kun opinnäytetyö tuli ajankohtaiseksi, pohdin yhdessä Avelon Autologistics Oy:n ja Avelon Autotrans Oy:n henkilöstöasiantuntijan kanssa, mistä aiheesta olisi suurin hyöty sekä yritykselle että minulle logistiikan opiskelijana.

Avelon Autologistics Oy:ltä ja Avelon Autotrans Oy:ltä puuttui kokonaisvaltainen perehdytysohjelma uusille työntekijöille. Näin ollen ei ollut myöskään olemassa uuden työntekijän perehdytysopasta, joka koskisi molempien yritysten kaikkia työntekijöitä. Avelon Autotransin kuljettajilla on käytössään oma kuljettajan ohjeistuksensa, mutta yrityksissä koettiin tärkeänä saada opas, joka koskisi kaikkia yritysten työntekijöitä.

Uuden työntekijän perehdytysopas on salattu yritysten pyynnöstä. Tähän julkiseen osaan on pyritty ottamaan esille niitä teemoja, jotka ovat sovellettavissa erityisesti logistiikka-alojen yritysten perehdytysoppaisiin.

## 2 AVELON GROUP OY

Avelon Group on Itämeren alueen johtava ajoneuvologistiikan toimija, joka tarjoaa ajoneuvojen maahantuonnin logistiikkapalveluja autojen valmistajille, maahantuojille sekä jälleenmyyjille. Avelon Groupin toiminta-alue kattaa Suomen, Ruotsin, Tanskan ja Venäjän. (Avelon Group Oy 2010a.)

Konserni perustettiin maaliskuussa 2007 pääomistajien CapManin ja John Nurminen Oy:n yhdistäessä voimansa. Yhdistymisestä lähtien konserni toimi Skandia Autologistics -nimisenä. Toukokuussa 2008 alkoi Avelon-aika uuden nimen ja ilmeen myötä. Avelon Groupin liikevaihto oli 99 miljoonaa euroa vuonna 2008 ja yrityksen palveluksessa oli noin 500 ajoneuvologistiikan ammattilaista. (Avelon Group Oy 2010a.)

Avelonin monipuolinen kokemus sekä tehokkuus perustuvat kahden logistiikkayrityksen historiaan: John Nurminen Oy:n (perustettu 1886) sekä SkandiaTransportin (perustettu 1925). (Avelon Group Oy 2010a.)

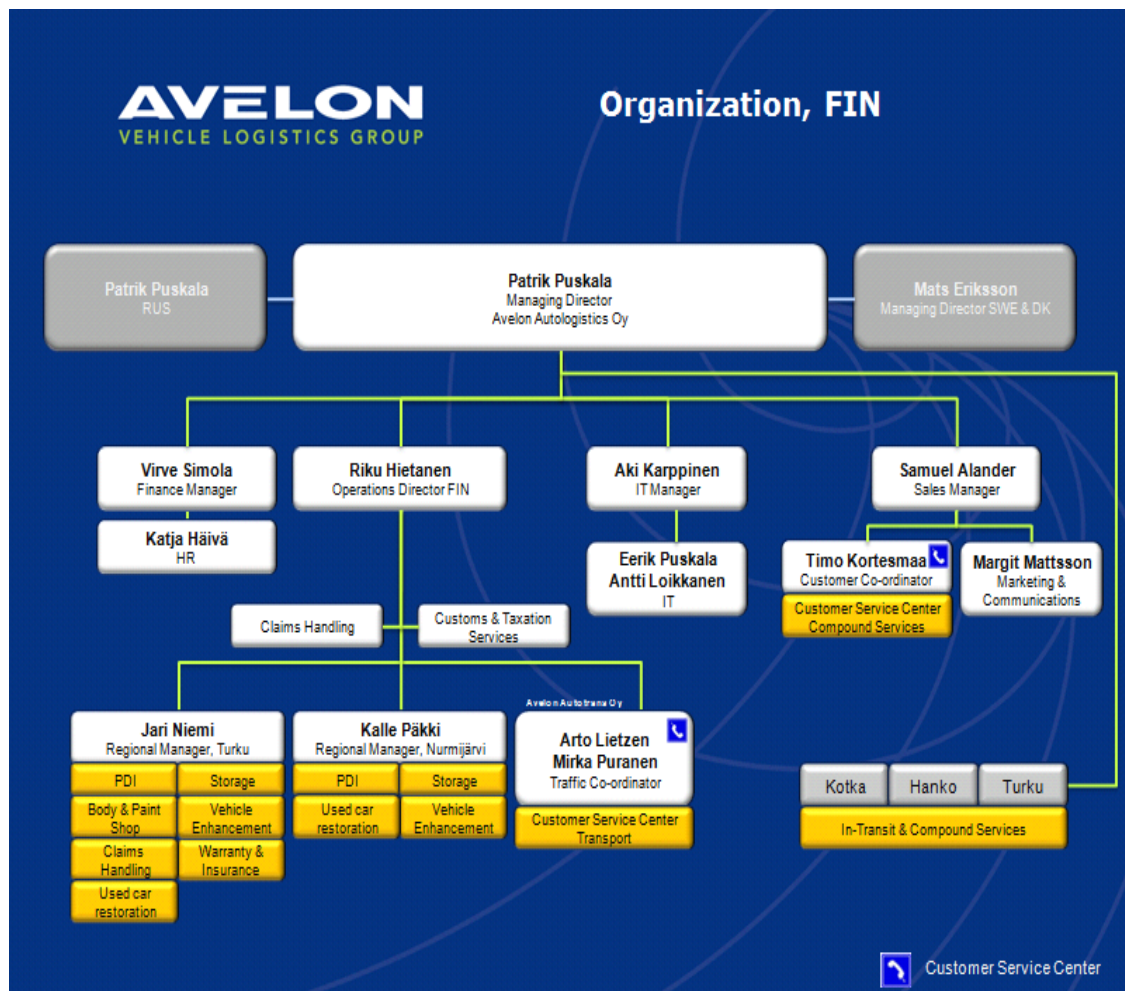
2000-luvun alussa suomalainen yritys John Nurminen hankki logistiikkayhtiöt Huolintakeskuksen ja Atlansinsin sekä kuljetusyhtiöt V M Tikkinen ja Kuljetusliike L. Pihlapuron. Näiden hankintojen jälkeen ajoneuvologistiikka toimintoja ylläpiti Nurminen Autologistics ja Nurminen Autotrans. Vuonna 2006 John Nurminen Oy:n osti ruotsalaisen ajoneuvologistiikkayhtiö SkandiaTransportin ja sitä kautta asemaa johtavana toimijana Itämeren alueella vahvistettiin. Vuonna 2007 CapMan osti enemmistön John Nurminen logistiikkayhtiön osakkeista, jolloin uusi osakeyhtiö aloitti itsenäisen toimintansa nimellä Skandia Autologistics, nykyään Avelon Group Oy. (Avelon Group Oy 2010a.)

Avelonin missiona on olla markkinajohtaja sekä puoleensavetävin palveluntarjoaja Itämeren alueella. Avelonin strategiana on työskennellä lähellä paikallisia markkinoita sekä tarjota kannattavia ajoneuvologistiikan ratkaisuja, jotka parantavat sekä asiakkaan että Avelonin kilpailukykyä. (Avelon Group Oy 2010a.)

## Avelon Autologistics Oy ja Avelon Autotrans Oy

Ajoneuvologistiikan palvelut kuuluvat olennaisena osana autonvalmistajan tuotantoprosessiin. Avelonin toiminta perustuu tehokkaaseen palvelutuotantoon, aktiiviseen asiakastuotantoon sekä laajaan palveluvalikoimaan. (Avelon Group Oy 2010c.)

Suomessa toimivat Avelonin yhtiöt Avelon Autologistics ja Avelon Autotrans Oy tarjoavat ajoneuvojen maahantulotarkastus- ja huoltotoimintoja, ajoneuvojen varustelua, kauttakulkuliikennettä Venäjälle, asiakirjapalveluita sekä kotimaankuljetuksia. Autoterminaalit sijaitsevat Turussa, Nurmijärvellä, Hangossa ja Kotkassa. (Avelon Group Oy 2010c.)



Kuvio 1. Avelon Groupin Suomen toimintojen organisaatio. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 12.1.2010.)



Avelon tuottaa ajoneuvojen maahantuonnin logistiikkapalvelut kustannustehokkaasti, laadukkaasti sekä asiakaskohtaisesti. Laaja palveluvalikoima varmistaa sen, että pystytään suunnittelemaan asiakkaiden tarpeita vastaavat logistiikkaratkaisut. (Avelon Group Oy 2010b.)

Toiminnan kulmakivenä on aktiivinen kumppanuus. Asiaksläheisyys merkitsee toimintamallia, joka nivoutuu asiakkaan laatuketjuun. Henkilökunta on motivoitunutta ja ammattitaitoista, mikä takaa Avelonin asiakkaille heidän kilpailukykyään parantavat ratkaisut. (Avelon Group Oy 2010b.)

IT-järjestelmät ovat olennainen osa Avelonin toimintaa. Ne tukevat prosesseja ja mahdollistavat ajantasaisen raportoinnin ja seurannan asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. (Avelon Group Oy 2010b.)

Avelon Autologistics Oy tarjoaa asiakkailleen asiakirjapalveluita, autonkäsittelyä, maahantulotarkastuksia, transitokuljetuksia sekä varusteluita. Avelon Autotrans Oy tarjoaa asiakkailleen kotimaankuljetuksia omien autonkuljetuslavettien sekä useiden alihankkijoidensa voimin. (Avelon Group Oy 2010b.)

Taulukko 1. Avainluvut vuonna 2008 (Avelon Group 2010a).

Liikevaihto, miljoonaa euroa	99
Henkilöstö	500
Tekninen palvelu*	186 000
Kotimaanliikenne*	273 000
Kansainvälinen liikenne*	123 000
Varastoalue, ha	86
PDI-kalusto	20 400

\* ajoneuvojen lukumäärä

Taulukossa 1 esitetään Avelon Autologistics Oy:n ja Avelon Autotrans Oy:n avainluvut vuodelta 2008 (Avelon Group 2010a).

### 3 PEREHDYTYKSEN MERKITYS

Työnohastusta ja perehdyttämistä tarvitaan toimialasta tai työpaikan koosta riippumatta. Järjestelmällisen työnohastuksen ja perehdyttämiseen piiriin tulee kuulua kaikki henkilöstöryhmät sekä myös asiakkaan luona tehtävät työt sekä työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät. Vaikka edellä mainitut työntekijät olisivatkin suorittaneet esimerkiksi työturvallisuuskortin, tulee heidän perehdyttää myös työpaikkakohtaisiin asioihin. (Työturvallisuuskeskus TTK 2010.)

#### 3.1 Vastuu perehdyttämisestä

Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa koskevia määräyksiä työhön perehdyttämiseen. Lähiesimiehellä on vastuu perehdyttämisen suunnittelusta, toteuttamisesta sekä valvonnasta. Varsinaiseen työhön perehdyttämiseen osallistuvat perehdyttäjä, perehdytettävä sekä työtoverit ja asiakkaat. Työterveys- ja työsuojeluhenkilöstö tukee omalla osaamisellaan perehdyttämistä. (TTK 2010.)

#### 3.2 Merkitys

Työpaikan tarkoitus on tuottaa niitä palveluita tai tuotteita, joita varten yritys on perustettu. Henkilöstön ammattitaidosta hyötyvät asiakas, yritys sekä työntekijät. Osaaminen ja omien taitojen osoittaminen työssä ovat tärkeitä työntekijän hyvinvoinnille. Perehdytyksellä helpotetaan uuden työntekijän oppimista ja sopeutumista samalla, kun lisätään palvelun laatua ja työn sujuvuutta. Myös työn psyykinen kuormitus ja tapaturmat vähenevät, kun työntekijä kokee hallitsevansa työn edellytykset. (TTK 2010.)

Hyvin hoidettu perehdyttäminen kattaa palvelun tai tuotteen laatuvaatimusten sekä työn vaatimusten lisäksi työntekijän hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät asiat (TTK 2010).

Onnistuneen perehdyttämisen hyödyt (TTK 2010):

- oppiaika lyhenee ja itse oppiminen tehostuu
- lisääntynyt työhön sitoutuminen
- virheet ja virheiden korjaamiseen kuluvan ajan vähentyminen
- turvallisuusriskien vähentyminen
- vaihtuvuuden ja poissaolojen vähentyminen
- kustannusten säästö (häiriötekijöiden vähentyessä).

### 3.3 Perekdytys käytännössä

Muutostilanteissa ihminen joutuu sopeutumaan uuteen tilanteeseen, mikä vaikuttaa tehtäviin ja toimintatapoihin. Jopa myönteiset muutokset voivat aiheuttaa henkistä kuormittamista, mitä ohjaus ja opetus helpottavat. Tämän vuoksi myös pitempään työssä olleet tarvitsevat tukea muuttuneessa tilanteessa. Perekdytys on tärkeää myös pidemmän työstä poissaolon jälkeen. (TTK 2010.)

## 4 TYÖSUHTEEN EHDOT

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työsuhdeasioita erityisesti ERTO:n eli Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n näkökulmasta, sillä case-yritysten toimiston toimihenkilöiden työsopimuksissa sovelletaan ERTO:n työehtosopimusta.

ERTO muodostuu seitsemän eri toimialan valtakunnallisista jäsenyhdistyksistä. ERTO on perustettu 1968 ja on ollut aina puoluepoliittisesti sitoutumaton. ERTO osa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:ta, joka edustaa lähes 650 000 toimihenkilöä. (Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO ry 2010c.)

Työpaikalla saatetaan noudattaa tiettyä vakiintunutta käytäntöä. Jos käytäntöä on noudatettu pitkään aikaa, siitä on tullut työsuhteen ehto, jota työnantaja ei saa yksipuolisesti muuttaa. Työnantaja ei siten saa yksipuolisesti supistaa esimerkiksi työterveydenhuoltoa, jos käytäntöä on noudatettu useita vuosia. Työpaikalla noudatetusta käytännöstä saa tietoa luottamusmieheltä, palkanlaskijalta sekä muilta työtovereilta. (ERTO 2010c.)

#### 4.1 Työehtosopimuksen edut

Työehtosopimuksessa sovitaan niistä palkka- ym. ehdoista, joita kyseisellä alalla on vähintään noudatettava. Työntekijän oikeus esimerkiksi lomaraha/lomaltapaluurahaan ja äitiysajan palkkaan sekä oikeus palkankorotuksiin perustuu yleensä työehtosopimuksen määräyksiin. Oman alan työehtosopimukseen kannattaa aina tutustua, jotta mitään etuja ei jäisi saamatta. (ERTO 2010d.)

Työnantaja voi vapaaehtoisesti tai sovittuaan siitä työntekijän kanssa noudattaa tiettyä työehtosopimusta. ERTO:n työehtosopimuksista ovat yleisiten esimerkkejä esimerkiksi huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus ja autoliikennealajen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus. (ERTO 2010d.)

#### 4.2 Ehtojen määräytyminen

Työsuhteen ehdot määräytyvät työsuhteen, koti- ja ulkomaisen lainsäädännön, työehtosopimuksen, työehtojen ja muiden vastaavien sopimusten, työpaikalla noudatetun käytännön ja työnantajan käskyjen perusteella. (ERTO 2010j.)

Työsuhteen ehtojen määräytymiseen vaikuttavat myös etusijajärjestys ja edullisempuus sääntö sekä työnantajan tulkintaetuoikeus. Työnantajan on sovellettava työntekijälle edullisempia normeja. (ERTO 2010j.)

#### 4.3 Työnantajan määräykset ja käskyt

Työnantajalla on oikeus sekä johtaa että valvoa työtä. Tätä työnantajan johto- ja valvontaoikeutta kutsutaan direktio-oikeudeksi. Työnantaja saa määrätä, mitä työtä yrityksessä tehdään, miten sitä tehdään ja minkälaiset ovat työn laadulliset vaatimukset. Työntekijän on puolestaan noudatettava niitä käskyjä ja määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa perusteella antaa. (ERTO 2010e.)

Direktio-oikeuden laajuutta on arvioitava tapauskohtaisesti. Olosuhteet työpaikalla ja se, mitä työsuhteen ehtojen mukaisesti on sovittu, määräävät pääasiallisesti

direktiovallan sisällön. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä ei ole velvollinen tekemään muuta kuin työsopimuksessa sovittua työtä. (ERTO 2010e.)

Määräyksen tulee lisäksi olla asiallinen, eikä se saa olla kohtuuton. Työnantajan työjohtovaltansa rajoissa antama määräys tulee voimaan heti, jos työnantajalla on oikeus yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoa. Työnantajan ei tässä tapauksessa tarvitse noudattaa irtisanomisaikaa. (ERTO 2010e.)

Kieltäytyminen noudattamasta työnantajan laillisin perustein antamaa määräystä tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijän työsopimus voidaan päättää. Tällaisessa tilanteessa tulisi menetellä niin, että työntekijä ilmoittaa suostuvansa työnantajan ilmoittamaan muutokseen, mutta varaa mahdollisuuden tutkituttaa määräyksen laillisuuden, minkä jälkeen voi pyytää luottamusmiestä selvittämään asiaa. (ERTO 2010e.)

#### 4.4 Työehtosopimukseen perustuvat sopimukset ja työsäännöt

Työsäännöistä sovitaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisissa neuvotteluissa. Työsäännöt eivät saa koskaan huonontaa työntekijän lainsäädäntöön, työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvia etuja. (ERTO 2010k.)

Työehtosopimuksessa on saatettu sopia, että työpaikalla voidaan poiketa jostakin työehtosopimuksen määräyksestä esimerkiksi lomarahen maksamisajankohdasta. Jos tällainen sopiminen on sallittua, asia on selkeästi kirjattu työehtosopimukseen. (ERTO 2010k.)

Työpaikalla ei kuitenkaan saa sopia mistä tahansa. Kysymys on sopimisesta eikä työnantajan yksipuolisesta päätöksestä alittaa työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä. Mikäli sopimusta ei synny, noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. (ERTO 2010k.)

#### 4.5 Lainsäädäntö

Lainsäädäntö voi olla tahdonvaltaista tai pakottavaa. Suurin osa työntekijän suojaksi säädetystä lainsäädännöstä on ns. pakottavaa oikeutta, mikä tarkoittaa sitä, ettei kyseisestä säännöksestä saa sopia työntekijälle epäedullisemmin. Mikäli näin kuitenkin tapahtuu, työsopimus on tältä osin mitätön. (ERTO 2010g.)

Lainsäädäntö on tahdonvaltaista silloin, kun työ- tai työehtosopimuksissa voidaan poiketa työntekijän lainmukaisista oikeuksista. Tahdonvaltaisuus voidaan ilmaista käyttäen sanontoja ”ellei toisin sovita” tai ”jollei muusta ole sovittu”. (ERTO 2010g.)

#### 4.6 Tulkintaoikeus

Mikäli työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä työsuhdetta koskevien normien tulkinnasta, työntekijän on noudatettava työnantajan tulkintaa kunnes erimielisyys on ratkaistu. Viime kädessä ratkaisu tehdään tuomioistuimessa. Työnantajalla on vastuu tulkinnastaan, ja jos tämä myöhemmin vahvistetaan virheelliseksi, tulee työnantajan korvata työntekijälle tulkintaetuoikeuden käyttämisestä aiheutunut vahinko. (ERTO 2010f.)

#### 4.7 Ehtojen muuttaminen

Työsopimus sitoo kumpaakin osapuolta. Mikäli työnantaja haluaa muuttaa ehtoja, muuttaminen edellyttää uuden sopimuksen tekemistä tai irtisanomisperustetta. Jos työsuhteen ehtoja yksipuolisesti muutetaan, on aina noudatettava irtisanomisaikaa. (ERTO 2010i.)

Työntekijä voi hyväksyä työnantajan esityksen esimerkiksi työajan muuttamisesta joko ilmoittamalla suostuvansa muutokseen tai hiljaisesti siten, että hän ryhtyy tekemään työtä muutetuin ehdoin. Tällaisissa tapauksissa on kuitenkin aina selvitettävä muutoksen vaikutus palkkaan ja muihin työsuhteen ehtoihin. (ERTO 2010i.)

Mikäli työntekijä ei suostu työsuhteen ehdon muuttamiseen eikä irtisanomisperustetta ole, työsuhteet jatkuvat entisin ehdoin. Ellei työnantaja halua jatkaa työsuhdetta, työsuhteet päättyvät irtisanomisaikojen kuluessa. Työntekijälle syntyy näin oikeus vahingonkorvaukseen, ellei työnantajalla ole oikeutta määräämäänsä muutokseen. (ERTO 2010i.)

Useissa tapauksissa on vaikea arvioida, saako työnantaja yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja. Työntekijä voi tällaisessa tilanteessa kirjallisesti ilmoittaa työnantajalle, että pitää työsuhteen ehdon muuttamista lainvastaisena, minkä vuoksi hän varaa mahdollisuuden tutkituttaa asian laillisuus. (ERTO 2010i.)

Tämän jälkeen voi pyytää luottamusmiestä tutkimaan asiaa. Missään tapauksessa ei pidä perusteetta kieltäytyä työnantajan määräämästä muutoksesta, koska kieltäytyminen saattaa johtaa työsuhteen purkamiseen. (ERTO 2010i.)

#### 4.8 Syrjintäkielto

Syrjinnän kiellosta säädetään työsuhtesopimuksissa ja yhdenvertaisuuslaissa, joka on syrjinnän kiellon säätelevä yleislaki. Työsuhtesopimuksissa on myös säännös, joka koskee tasapuolista kohtelua. (ERTO 2010a.)

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan muun muassa työhönottoperusteisiin, työoloihin, työehtoihin, uralla etenemiseen ja koulutukseen. Soveltamisalaa kuuluvat myös jäsenyys ja toiminta työnantaja- ja työntekijäjärjestöissä. (ERTO 2010a.)

Syrjinnällä tarkoitetaan (ERTO 2010a)

- sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista, on kohdeltu tai kohdeltaisiin tilanteessa, joka on vertailukelpoinen
- sitä, että näennäisesti puolueeton peruste, säännös tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos perusteella, säännöksellä tai käytännöllä on

hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia

- ihmisryhmän tai henkilön arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri
- käskyä tai ohjetta syrjiä.

Työsopimuslaissa säädetään, että työntekijää ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muuhun näihin verrattavan seikan vuoksi. (ERTO 2010a.)

Eri asemaan asettamiselta edellytetään perusteltua työhön liittyvää painavaa syytä. Toisiinsa verrattavia työntekijöitä on samanlaisissa tilanteissa kohdeltava yhdenvertaisesti. Säännöstä on sovellettava työsuhteen aikana sekä työsuhteesta päätettäessä. (ERTO 2010a.)

Palkkauksessakin on noudatettava tasapuolisuutta. Samaa tai samankaltaista työtä tekevälle tulee maksaa samaa palkkaa, ellei erisuuruisen palkan maksamiseen ole hyväksyttävää syytä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi pidempi työkokemus ao. töistä. Tasapuolisuuteen kiinnitetään huomiota myös työsuhteen päättämisperusteita arvioitaessa. (ERTO 2010a.)

Mikäli työntekijä epäilee, ettei häntä kohdella tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, kannattaa kysyä työnantajalta perustetta sille, miksi häntä kohdellaan muiden kanssa eri tavalla, minkä jälkeen voi selvittää luottamusmiehellä, onko eriarvoiseen asemaan asettamiseen ollut asiallinen syy. (ERTO 2010a.)



## 5 TYÖSUOJELU

Työsuojelun tarkoitus on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa, edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Työsuojelun yhteistoimintavelvoite perustuu työturvallisuuslakiin. (ERTO 2010I.)

Työnantaja vastaa sekä fyysisestä että psyykkisestä työsuojelusta. Työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönti voi johtaa työnantajan vahingonkorvausvastuuseen. (ERTO 2010I.)

Jos työntekijän fyysisessä tai psyykkisessä työsuojelussa on puutteita (painostamista, kiusaamista, yllärasittumista) on otettava heti yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun, työterveydenhuoltoon ja liittoon (tässä järjestyksessä). Myös työsuojelupiiri auttaa. (ERTO 2010I.)

Case-yrityksissä työsuojeluun suhtaudutaan asianmukaisella vakavuudella ja noudatetaan annettuja työturvallisuusmääräyksiä. Esimerkiksi case-yritysten Turun toimipiste sijaitsee satama-alueella, jolloin yritysten täytyy myös noudattaa sataman turvallisuusmääräyksiä. On myös otettava huomioon, että jotkut case-yritysten suurasiakkaat antavat omia turvallisuusmääräyksiään ajoneuvojen käsittelijöille, tässä tapauksessa case-yrityksille.

### **Työsuojeluhallinto**

Esimerkiksi Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueeseen kuuluu valvoa logistiikka-alan työpaikkoja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Etelä-Suomen logistiikka-alan valvonta-alueelle kuuluu noin 9 200 toimipaikkaa, joissa työskentelee noin 22 000 työntekijää. Etelä-Suomen aluehallintovirasto tekee vuonna 2010 vähintään 680 tarkastusta logistiikka-alan yrityksiin. (Työsuojeluhallinto 2010.)

Valvottaviin kohteisiin kuuluvat muun muassa alukset, satamat, satamalaitosten ja maantieliikenteen terminaalit, tullin toiminta satama-alueella, luotsiasemat,

maantien tavaraliikenne, VR- ja huolinta-alan yritykset. (Työsuojeluhallinto 2010.)

Valvonnassa keskitytään työn ja työolojen haitallisen kuormituksen hallintaan. Myös valvotaan lainsäädännön noudattamista työpaikoilla sekä tarvittaessa esimerkiksi häirinnän toimintakäytäntöjä. Työpaikan edustajien esille tuomat asiat otetaan huomioon tarkastuksissa. (Työsuojeluhallinto 2010.)

### 5.1 Työpaikan ilmapiiriongelmat

Työpaikkakiusaaminen on aina erotettava normaaleista ristiriitatilanteista. Työpaikkakiusaamiselle on nimenomaan ominaista se, että huono kohtelu on järjestelmällistä ja pitkäkestoista. Kiusaamiseen tai seksuaaliseen häirintään voi syyllistyä joko esimies tai toinen työntekijä. (ERTO 2010h.)

Työpaikkakiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen on puututtava. Kiusaamisen kohteeksi joutuneen työntekijän on ilmoitettava kiusaajalleen selkeästi, että tämän tulee lopettaa menettely. Jos kysymys on seksuaalisesta häirinnästä, on ilmoitettava selkeästi, ettei pidä koskettelusta. Tehokkainta on, että kehoitus annetaan kirjallisesti. (ERTO 2010h.)

Todistettavuuden vuoksi on syytä kirjata muun muassa, miten epäasiallinen häirintä ilmenee, milloin sitä on tapahtunut ja kuka tai ketkä ovat siihen syyllistyneet. Tarvittaessa voi ottaa yhteyttä myös luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun. Viimeistään tässä vaiheessa työntekijän tulee ilmoittaa asiasta myös esimiehelleen. Mikäli kiusaaja on esimiesasemassa, asiasta on ilmoitettava tämän esimiehelle. (ERTO 2010h.)

Esimiehen tai muun työnantajan edustajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin kiusaamisen tai seksuaalisen häirinnän poistamiseksi. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu alttiiksi tapaturmille tai saa työn johdosta haittaa terveydelleen. (ERTO 2010h.)

Mikäli työpaikalla ei kiusaamisongelmaa kyetä ratkaisemaan, kannattaa asia saattaa työsuojelupiiriin ja ammattiliiton käsiteltäväksi. Työstä eroaminen ilman

asian viemistä ensin kyseisten tahojen käsiteltäväksi johtaa yleensä työttömyysturvalain mukaiseen rangaistuskarenssiin ja päivärahamenetykseen usean kuukauden ajalta. (ERTO 2010h.)

## 5.2 Työsuojelu on yhteistoimintaa

Työnantajan ja työntekijöiden on toimittava työpaikalla yhteistyössä työn turvallisuutta sekä terveellisyyttä koskeissa asioissa. Työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö. (ERTO 2010l.)

Jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, on työntekijöillä oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöillä on oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettunsa sekä kaksi varavaltuutettua. (ERTO 2010l.)

Työpaikalle on perustettava työsuojelutoimikunta, mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Toimikunnassa on oltava työntekijöiden, toimihenkilöiden sekä työnantajan edustus. (ERTO 2010l.)

Case-yrityksissä on valittuna työsuojeluvaltuutetut sekä työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojelutoimikunnalle kuuluvia asioita.

## 5.3 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmalla tarkoitetaan vamman tai sairauden aiheuttamaa tapaturmaa, joka on kohdannut työntekijää työssä, työstä johtuvissa olosuhteissa työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työpaikalle tai päinvastoin taikka työntekijän ollessa työnantajan asioilla. (ERTO 2010b.)

Ammattitaudiksi käsitetään sairaus, joka on todennäköisesti pääasiallisesti aiheutunut fysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä. Työtapaturmasta sekä ammattitaudista maksettavat korvaukset määräytyvät tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaan. (ERTO 2010b.)

Työntekijällä on lakisääteisen tapaturmavakuutuksen perusteella oikeus saada korvausta muun muassa sairaanhoitokuluista, ansionmenetyksestä, lisääntyneistä kodinhoitokustannuksista ja kuntoutuksesta sekä oikeus haittaraahan. Hautausapu sekä perhe-eläke tulevat kysymykseen kuolemantapauksissa. (ERTO 2010b.)

Työntekijän on aina heti ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle työtapaturmasta. Työnantajan on puolestaan heti ilmoitettava asiasta sille vakuutusyhtiölle, jossa työntekijät on tapaturman varalta vakuutettu. Työntekijä voi itsekin tehdä tapaturmailmoituksen. Työnantajan antamalla vakuutustodistuksella työntekijä saa sairaanhoidon sekä tarvittavat lääkkeet ilmaiseksi. (ERTO 2010b.)

## **6 TYÖTERVEYSHUOLTO**

Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn sekä työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työterveyshuollolla tarkoitetaan myös työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia yleisiä periaatteita siten kuin laissa säädetään sekä ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet. (Työterveyslaitos 2010b.)

Case-yritykset käyttävät yksityistä työterveyshuollontarjoajaa, jonka palveluita kaikki case-yritysten työsuhteessa olevat työntekijät voivat käyttää. Mikäli työntekijän asuinpaikkakunnalta puuttuu yrityksen käyttämä yksityinen työterveyshuollontarjoaja, työntekijän kuuluu käyttää kunnallisia palveluita.

## 6.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä sekä työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. (Työterveyslaitos 2010b.)

Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista sekä niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. (Työterveyslaitos 2010b.)

## 6.2 Yhteistoiminta

Kun työnantaja valmistele työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin sekä toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. (Työterveyslaitos 2010b.)

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa siten kuin laissa säädetään. (Työterveyslaitos 2010.)

## 6.3 Työntekijän suojelu

Mikäli työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön. (Työterveyslaitos 2010b.)

Case-yrityksissä työntekijän soveltavuus työhön varmistetaan pakollisella työhöntulotarkastuksella eli lääkärikäynnillä. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 2.3.2010.)

#### 6.4 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa. (Työterveyslaitos 2010b.)

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) säädetään. (Työterveyslaitos 2010b.)

#### 6.5 Työterveyshuollon sisältö

Työnantajan järjestämään työterveydenhuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti muun muassa seuraavat asiat (Työterveyslaitos 2010b):

- 1) Työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen sekä arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa.

2) Työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet.

3) Toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta.

#### 6.6 Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön (Työterveyslaitos 2010b):

- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

#### 6.7 Työnantajan ja työntekijän velvollisuus antaa tietoja

Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. (Työterveyslaitos 2010b.)

Työntekijän on pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan. (Työterveyslaitos 2010b.)

## 6.8 Neuvonta ja tietojenantovelvollisuus

Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä. (Työterveyslaitos 2010b.)

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta. (Työterveyslaitos 2010b.)

## 6.9 Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulos on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Testattavalla on aina oikeus saada testitulos kirjallisena. Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi. (Työterveyslaitos 2010b.)

# 7 LAATUPOLITIikka

Laatu on palvelun tai tuotteen kyky täyttää sille asetetut vaatimukset. Nykykäsityksen mukaan laatu, kustannukset, toimitusaika ja toimitusvarmuus luovat kilpailukykyisen tuotteen. Asiakas kuitenkin luo lopullisen mielikuvan palvelun laadusta. Mieliapiteeseen vaikuttavat monet tekijät, kuten palvelun yksilöllisyys ja imago. Tavallisesti valmistaja itse määrittelee laadun yhtäältä sen mukaan, millaista laatutasoa asiakkaat toivovat palvelulta, ja toisaalta sen mukaan, mikä on yritykselle taloudellisesti järkevä toteutusmalli. Palvelun laadun osatekijöitä ovat muun muassa (Raivio & Lepola 2002, 25–27):

- palvelualltius
- ystävällisyys
- joustavuus
- luotettavuus.



Hyvällä joustavalla ja laadukkaalla asiakaspalvelulla saadaan lisää asiakkaita, mutta erinomaisetkaan tuotteet eivät pysty korvaamaan huonoa palvelua. (Raivio ym. 2002, 25–27.)

Laatujärjestelmällä yritykset pyrkivät varmistamaan sen, että palvelu tai tuote on asiakkaiden tarpeiden mukainen ja että se toimitetaan sovitulla tavalla. Laatujärjestelmän perustan luovat yrityksen päivittäiset toiminnot ja laadun valvonta kuuluu yrityksen jokaiselle työntekijälle. (Raivio ym. 2002, 29.)

### **Avelon Autologistics Oy:n ja Avelon Autotrans Oy:n laatupolitiikka**

Case-yrityksissä laatu tarkoittaa ajoneuvojen vastaanottamista, tarkastamista, korjaamista, säilyttämistä ja huolintaa automaahantuojan määrittelemien laatuksien mukaisesti. Case-yritykset suorittavat edellä mainittua toimintaa maahantuojan kanssa yhteisesti sovitun kapasiteetin ja läpimenoajan puitteissa. Asiakastyytyväisyyttä testataan säännöllisillä asiakaskäynneillä maahantuojan ja piirimyyjien luona sekä vuosittaisella asiakastyytyväisyystutkimuksella. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 25.1.2010.)

Case-yritysten henkilöstö on laatu-tietoinen ja vastaa omassa työpanoksessaan laadun ylläpitämisestä. Virheitä kuitenkin tapahtuu ja niiden korjaaminen on luonnollista. Jokainen työntekijä on vastuussa ongelmien syiden etsimisestä ja niiden poistamisesta yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Korjaavien toimenpiteiden ymmärtäminen, sisäistäminen ja toteuttaminen kaikessa toiminnassamme ovat välttämättömiä. Työntekijät ovat velvollisia ilmoittamaan havaitsemassaan virheestä tai virheellisestä tuotteesta sekä laatuksien poikkeavasta toiminnasta. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 25.1.2010.)

Case-yritysten yritysjohto sitoutuu laadun tekemiseen ja sen jatkuvaan parantamiseen luomalla edellytykset laadun syntymiseen kaikissa prosessin vaiheissa, kehittämällä laatua edistäviä menettelytapoja ja huolehtimalla henkilökunnan riittävästä kouluttamisesta. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 25.1.2010.)

Tämä laatupolitiikka on case-yritysten koko henkilökunnan tiedossa ja sitä noudatetaan kaikissa toiminnoissa. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 25.1.2010.)

## 8 KOULUTUS, KEHITTÄMINEN JA TYÖKYKY

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on, että henkilöstö säilyttää ammattitaitonsa muuttuvassa toimintaympäristössä ja varmistaa mahdollisuuden edetä urallaan toisesta toiseen siirtymällä. Tämä sisältää taitojen, tietojen ja asenteiden kehittämistä. Keinoina ovat esimerkiksi (Kinkki & Lehtisalo 2002, 273–274):

- työn opetus
- työkierto
- projekti- ja ryhmätyöskentely
- apulaisena tai sijaisena toimiminen
- opintomatkoja ja
- koulutusta.

Muuttavassa toimintaympäristössä tarvitaan edellä mainittujen lisäksi täydennyskoulutusta. Varsinkin logistiikka-alalla tiedot vanhenevat nykyisin muutamassa vuodessa. Tietoja on säännöllisesti ajanmukaistettava, jotta työn tuloksellisuus on mahdollista. (Kinkki ym. 2002, 274.)

Henkilöstön kehittämisen tulee olla pitkäjänteistä työtä, mikä ei voi perustua impulsseihin, vaan koko henkilöstöä varten on laadittava kehittämissuunnitelma, jonka tarkoituksena on varmistaa yritykselle motivoitunut ja osaava henkilöstö tulevaisuudessakin. (Kinkki ym. 2002, 274–275.)

### 8.1 Koulutus

Case-yrityksissä on käytössä Avelon-koulutus. Case-yritysten toimintaympäristön nopeat muutokset, toimintojen kansainvälistyminen ja taloudellinen kilpailun kiristyminen vaativat jatkuvaa panostusta henkilöstön

osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Nämä työelämän muutokset edellyttävät case-yritysten henkilöstöltä kykyä vastata kasvaviin ja laajeneviin asiantuntijuusvaatimuksiin. Avain menestykseen on vastuuntuntoinen, ammattilaisesti osaava ja jatkuvaan kehittämiseen sitoutunut henkilöstö. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009.)

Edellä mainitut tekijät ovat luoneet tarpeen rakentaa koko Avelonin henkilöstön kattavat ammatillisen osaamisen ja kehittämisen ohjelma. Avelonin Suomen-organisaation tarkoituksen on luoda erilliset koulutusohjelmat eri henkilöstöryhmille (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009):

- vaativissa asiantuntija- ja esimiestehtävissä oleville henkilöille
- asentajille, mekaniikoille ja kenttähenkilökunnalle
- kuljettajille.

## 8.2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Case-yritysten henkilöstösuunnitelman tavoitteena on luoda katsaus yrityksen tämänhetkiseen työvoimaan, sen rakenteeseen ja ikäjakaumaan sekä työsuhteiden jakautumiseen määräaikaisiin ja toistaiseksi voimassaoleviin. Samoin selvitetään kokoaikatyötä tekevien määrä suhteessa osa-aikaisiin. Ikääntyvien erityistarpeisiin sekä työn ja perhe-elämän tasapainoittamiseen kiinnitetään myös huomiota henkilöstösuunnitelmassa. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009.)

Koulutussuunnitelman tavoitteena on kartoittaa ja ylläpitää henkilöstön ammattiosaamista ja lisätä sitä tarpeen mukaan muuttuvia olosuhteita vastaaviksi. Kehityskeskusteluissa määritellään yksittäisten työntekijöiden koulutustarve. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskenteleville järjestetään kollektiivikoulutusta oppisopimusperiaatteella, jolloin koulutukseen osallistuvilla on mahdollisuus suorittaa erikoisammattitutkinnon. Oppisopimuskoulutusta laajennetaan tekniseen henkilökuntaan ja kuljettajien koulutukseen. Kielikoulutusta jatketaan tasoryhmissä ja sitä lisätään tarpeen mukaan eri toimipaikoilla. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009.)

### 8.3 Tyky-toiminta

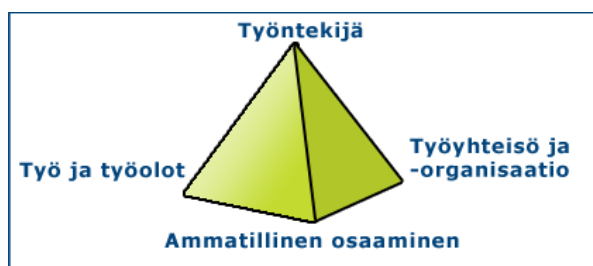
Tyky-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009.)

Ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti toteutettu tyky-toiminta tukee osaltaan työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee työkyvyttömyyttä. Samalla se parantaa yritysten kannattavuutta ja toimintakykyä kestäväällä tavalla. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009.)

Työkykyä arvioidaan suhteuttaen ihmisen voimavarat työn vaatimuksiin. Voimavarat käsittävät terveyden ja toimintakyvyn, koulutuksen ja osaamisen, arvot ja asenteet sekä motivaation ja työtyytyväisyyden. Voimavarojen tarve riippuu työn ruumiillisista ja henkisistä vaatimuksista, työympäristöstä ja työyhteisöstä. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 8.7.2009.)

#### **Laaja-alainen tyky-toiminta**

Useat kokeilut ovat osoittaneet, että kun samanaikaisesti ja koordinoitusti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja työyhteisöä, tulos työkyvyn kannalta on kaikkein selvimminkin todettavissa. (Työterveyslaitos 2010a.)



Kuvio 2. Tyky-kolmio (Työterveyslaitos 2010b).

Tyky-toiminta on perusluonteeltaan työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Usein

asiantuntijaorganisaatiot ovat tyky-toimintaa käynnistämässä ja tukemassa. Vastuu tyky-toiminnasta kuuluu näin kaikille, työnantajalle, esimiehille, työpaikan yhteistyöelimille ja henkilöstöryhmille sekä yksittäisille työntekijöille. (Työterveyslaitos 2010a.)

Tyky-toiminnan keskeisiä kohteita ovat (Työterveyslaitos 2010a):

- työn ja työympäristön kehittäminen
- työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä
- työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen.

Tykytoimintaan läheisesti liittyvä käsite on työhyvinvointi. Tällöin kiinnitetään huomiota koko työyhteisön ilmiöihin, kuten koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen. Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat muun muassa luottamuksen ilmapiiri ja oikeudenmukaisen kohtelun kokemukset. (Työterveyslaitos 2010a.)

Tyky-toiminnan tehokkaita keinoja ovat TYKY-STEP, tehtävään perehdyttäminen, työpaikan osaamiskartoitus, työn hallinnan arviointi, muutoksen hallinta, työyhteisökonfliktin käsittely ja henkilöstötilinpäätös. (Työterveyslaitos 2010a.)

## **9 HARRASTUS- JA VIRKISTYSTOIMINTA, HENKILÖSTÖETUUDET**

Yrityksissä tarjotaan monenlaisia etuja, joista osa on lakisääteisiä, osa taas vapaaehtoisia. Vapaaehtoisia henkilöstöetuuksia käytetään lähinnä motivoivana tekijänä. Esimerkkinä harrastus- ja virkistystoiminta, minkä järjestäminen saa aikaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tyytyväisyyttä työhön. Yritykset myös käyttävät niitä luomaan hyvää yrityskuvaa ja houkuttelemaan palvelukseen pätevää henkilöstöä. Henkilöstöetuuksien järjestäminen on täysin yrityskohtainen asia ja niiden tarve riippuu muun muassa yrityksen sijaintipaikkakunnasta, henkilöstön koosta ja rakenteesta sekä toimialalla

vallitsevasta työvoimatilanteesta. Myös yrityksen resurssit rajoittavat henkilöstöetuuksien tarjontaa. (Kinkki ym. 2002, 277.)

Seuraavassa esitellään case-yritysten käytössä olevia henkilöstöetuuksia.

### 9.1 Ravintoetu

Ravintoedun, joka on saatu 1.1.2010–30.6.2010, arvo on 5,70 € ateriala kohden, jos edun hankkimisesta työnantajalle aiheutuneiden välittömien kustannusten ja näiden kustannusten arvonalisäveron määrä on vähintään 5,70 € ja enintään 9,50 €. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

Ravintoedun, joka on saatu 1.7.2010–31.12.2010, arvo on 5,30 € ateriala kohden, jos edun hankkimisesta työnantajalle aiheutuneiden välittömien kustannusten ja näiden kustannusten arvonalisäveron määrä on vähintään 5,30 € ja enintään 8,80 €. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

### 9.2 Nurminen Sairauskassa

Nurmisen Sairauskassan jäsenyys on vapaaehtoinen. Jäsenyyttä voi hakea henkilö, joka on vakinaisessa työsuhteessa johonkin kassan toimipiiriin kuuluvista työnantajayhtiöistä ja saa siltä pääasiallisen toimeentulonsa. Kassan toimintapiiriin ei kuitenkaan kuulu henkilö, jonka työsuhte on tarkoitettu tilapäiseksi tai alla 12 kuukautta kestäväksi määräajaksi. Jäsenmaksuna peritään palkanmaksun yhteydessä 1 % rahapalkasta. Sairauskassa korvaa Kelan korvauksen jälkeen jääneen omavastuusuuden. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

Kassan toimintaa valvoo Vakuutusvalvontavirasto. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

### 9.3 Liikuntaseteli

Liikuntaseteli on maksuväline ja arvoltaan neljä euroa. Setelit käyvät maksuiksi varsin laajasti eri liikuntapalvelujen tarjoajille. Lajeista kotipaikkakunnalla ja

tietoa liikkumisesta löytyy liikuntasetelin internetsivuilta: [www.smartum.fi](http://www.smartum.fi). (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

Liikuntaseteliverkostoon kuuluu yli 1400 sopimuksen tehnyttä liikuntapaikkaa ympäri Suomen. Paikasta riippuen setelillä voit maksaa kerta-, sarja- tai kausilipun. Liikuntaseteli on tarkoitettu aktiiviseen liikkumiseen, mutta ei kata solariumia, hierontaa tai otteluiden pääsymaksuja. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

Liikuntaseteli on tarkoitettu työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti yli kuusi kuukautta. Jos työsuhde on määräaikainen tai kyseessä on tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä, liikuntasetelikäytännöstä tulee kysyä henkilöstöhallinnosta. Liikuntaseteli on työnantajan työntekijälle tarjoama verovapaa etu. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

Liikuntaseteli on tarkoitettu työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön ja sen antaminen perheenjäsenille tai muille henkilöille on ehdottomasti kielletty. Väärinkäytöksissä työntekijältä voidaan evätä oikeus liikuntaseteleihin. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

#### 9.4 Vapaa-ajan tapaturmavakuutus

Case-yritykset ovat ottaneet henkilöstölleen tapaturmavakuutuksen, joka on voimassa vapaa-ajalla. Vakuutus on otettu tapaturmista aiheutuvan hoitokulun ja mahdollisen haittavaikutuksen sekä kuoleman varalta. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2009.)

#### 9.5 Henkilöstön huomiointi ja palkitseminen

##### **Henkilöstön merkkipäivät**

Syntymäpäivinä esimies voi huomioida henkilöstönsä syntymäpäivän vuosittain, esimerkiksi pienellä muistamisella (n. 20 € arvoinen), muun muassa hankkimalla kuohuviiniä ja tarjoamalla lounaan. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2009.)

50- ja 60-vuotispäivänä esinelahja ja kukat yhteisarvoltaan enintään 300 €. Lisäksi yhtiö kustantaa pienimuotoisen, osastokohtaisen kahvitilaisuuden. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2009.)

### **Henkilöstön palkitseminen työsuhteen perusteella**

40 vuoden työsuhteesta muistetaan työntekijää 1000 €:n esinelahjalla, 30 vuoden työsuhteesta 700 €:n esinelahjalla, 20 vuoden työsuhteesta 350 €:n esinelahjalla ja 10 vuoden työsuhteesta 200 €:n esinelahjalla. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2009.)

Merkkipäivää juhlistetaan yhteisellä lounastilaisuudella, jossa on mukana ao. henkilö, hänen esimiehensä sekä toimitusjohtaja. Tilaisuus järjestetään kerran vuodessa, erikseen ilmoitettavana ajankohtana. Ko. päivä annetaan merkkipäivää viettävälle palkalliseksi vapaapäiväksi. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2009.)

### **Häät, lapsen syntymä, eläkkeelle siirtyminen ja hautajaiset**

Häitä muistetaan 50 €:n esinelahjalla ja kortilla, lapsen syntymää 50 €:n esinelahjalla ja kortilla. Eläkkeelle siirtymisessä esinelahja ja kukat yhteisarvoltaan enintään 500 €, kortti/koru ja kahvitilaisuus. Hautajaisissa on yhtiön edustus ja kukkavihko. (K. Häivä, henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2009.)

## **10 UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTY SOPAS**

Avelon Autologistics Oy:lle ja Avelon Autotrans Oy:lle tehtyä perehdytysopasta aloin tekemään vuoden 2009 alkusyksystä yhdessä Avelon Autologistics Oy & Avelon Autotrans Oy:n henkilöstöasiantuntijan kanssa.

Lähestyin aihetta tutkimalla jo olemassa olevia perehdytysoppaita muun muassa aikaisemmista työpaikoistani ja hahmottelin työn runkoa valmiiksi. Tämän jälkeen pidin palaverin henkilöstöasiantuntijan kanssa siitä, mitä hän haluaisi sisällytettävän oppaaseen.



Kun olimme päässeet yksimielisyyteen sisällöstä ja siitä, millä tasolla asioita perehdytysoppaassa käsitellään, aloin kerätä oppaaseen tarvittavia tietoja case-yritysten vanhoista tiedotteista sekä haastatteleamalla yritysten palveluksessa olevia henkilöitä. Prosessin aikana työtä muokattiin useaan otteeseen yhdessä henkilöstöasiantuntijan kanssa – tekstiä lisättiin ja karsittiin, kunnes olimme tyytyväisiä lopputulokseen. Myös case-yritysten työsuojelutoimikunnassa perehdytysopas oli hyväksyttävänä.

Mielestäni perehdytysopas saavutti sille asetetut tavoitteet. Opas otetaan käyttöön Avelon Autologistics Oy ja Avelon Autotrans Oy:ssä. Opinnäytetyö ei kuitenkaan valmistunut suunnitellussa aikataulussa. Työn aikataulua suunnitellassani en valitettavasti huomioinut tarpeesi sitä, millä aikataululla muutokset etenevät niinkin suuressa organisaatiossa kuin case-yrityksissä. Paremmalla ja realistisemmalla aikataulutamisella työ olisi edennyt suunnitellusti.

### 10.1 Ensimmäinen askel

Perehdytysopas oli ensimmäinen konkreettinen askel case-yritysten perehdytysohjelman tekoon. Perehdytysoppaan jälkeen case-yritysten päihdesuunnitelma on päivitetty ja hyväksytetty case-yritysten työturvallisuustoimikunnassa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen on yrityksissä otettu käyttöön henkilöstöhallinnon laatima esimiehelle ja perehdyttäjälle tarkoitettu perehdytysohjelma, jonka avulla pystytään seuraamaan, mitkä asiat uuden työntekijän kanssa on käyty läpi ja missä järjestyksessä. Perehdytysohjelma otetaan käyttöön uuden työntekijän rekrytointivaiheessa. Lisäksi suunnitteilla on perehdytyspäivien järjestäminen case-yritysten uusille työntekijöille. Case-yrityksissä on myös kehitteillä osastokohtaiset perehdytysoppaat, jotka sisältävät osastokohtaiset työhön opastukset.

## 10.2 Julkaisu

Perehdytysopas tullaan aluksi julkaisemaan yritysten sisäisenä tiedotteena sähköisessä muodossa sekä paperiversiona siten, että jokaiselle case-yritysten toimipisteelle jaetaan yksi perehdytysopas.

Suunnitteilla on perehdytysoppaan julkaiseminen Internetissä siten, että uusi työntekijä kävisi läpi oppaan osissa ja tekisi kustakin osasta pienimuotoisen testin. Testin tuloksen perusteella uusi työntekijä joko kävisi uudestaan osion läpi tai vaihtoehtoisesti pääsisi siirtymään seuraavaan tasolle. Testin suorittamisen jälkeen työntekijän tuloksesta informoitaisiin työntekijän lähiesimiestä. Testin suorittaminen olisi osa perehdytysohjelmaa. Testin tavoitteena on työntekijän aktivointi ilman, että tietomäärä olisi kerralla liian suuri ja että työntekijä pystyisi omaksumaan tarvitsemansa tiedot mahdollisimman tehokkaasti.

## 10.3 Perehdytysoppaan päivitys

Jatkossa henkilöstöhallinto tarkistaa perehdytysoppaan tietosisällön vuosittain ja tekee siihen tarvittavat muutokset. Koska päivittämisen tarvetta varmasti ilmenee case-yritysten mukautuessa logistiikka-alan sen hetkisiin vaatimuksiin, perehdytysopasta ei tulla levittämään paperimuodossa suuria määriä.

## 10.4 Perehdytysoppaan hyöty

Uskon, että eivät pelkästään case-yritysten uudet työntekijät vaan myös nykyiset työntekijät pystyvät hyödyntämään perehdytysopasta, sillä perehdytysopas tarjoaa tietoja pitkin työntekijän työuraa yritysten palveluksessa.

Lisäksi toivon, että ne logistiikka-alan palveluyritykset, joilta puuttuu selkeä perehdytysopas, saavat tästä työstä pohjaa oman perehdytysoppaansa sekä kokonaisvaltaisen perehdytysohjelman tekoon. Perehdytysoppaan ja perehdytysohjelman avulla yritys osoittaa olevansa kiinnostunut henkilöstönsä hyvinvoinnista.

## LÄHTEET

Avelon Group Oy 2010a. Avelon Group. Viitattu 5.1.2010 <http://www.avelongroup.fi> > Avelon Group.

Avelon Group Oy 2010b. Avelon Palvelut Suomessa. Viitattu 5.1.2010 <http://www.avelongroup.fi> > Palvelut.

Avelon Group Oy 2010c. Avelon Suomessa. Viitattu 5.1.2010 <http://www.avelongroup.fi> > Avelon Suomessa.

ERTO 2010a. Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Viitattu 3.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Syrjintäkielto > Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.

ERTO 2010b. Tapaturmat ja ammattitaudit. Viitattu 5.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuojelu > Tapaturmat ja ammattitaudit.

ERTO 2010c. Tietoa Ertosta. Viitattu 3.1.2010 <http://www.erto.fi> > Erto

ERTO 2010d. Työehtosopimus takaa työntekijälle lainsäädäntöä paremmat edut. Viitattu 2.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehdot > Työehtosopimus takaa työntekijälle lainsäädäntöä paremmat edut.

ERTO 2010e. Työnantajan käskyt ja määräykset. Viitattu 2.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehdot > Työnantajan käskyt ja määräykset.

ERTO 2010f. Työnantajan tulkintaoikeus. Viitattu 3.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehdot > Työnantajan tulkintaoikeus.

ERTO 2010g. Työntekijän suojaksi säädetyt lait. Viitattu 3.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehdot > Työntekijän suojaksi säädetyt lait.

ERTO 2010h. Työpaikan ilmapiiriongelmat. Viitattu 3.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuojelu > Työpaikan ilmapiiriongelmat.

ERTO 2010i. Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Viitattu 2.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehtojen muuttaminen > Työsuhteen ehtojen muuttaminen.

ERTO 2010j. Työsuhteen ehtojen määräytyminen. Viitattu 2.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehdot > Työsuhteen ehtojen määräytyminen.

ERTO 2010k. Työsäännöt ja työehtosopimukseen perustuvat sopimukset. Viitattu <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuhteen ehdot > Työsäännöt ja työehtosopimukseen perustuvat sopimukset.

ERTO 2010l. Työsuojelu on yhteistoimintaa. Viitattu 5.1.2010 <http://www.erto.fi> > Työsuhdeopas > Työsuojelu > Työsuojelu on yhteistoimintaa.

Kinkki, S. & Lehtisalo, A. 2002. Yrtti – Yritystietous. 1., painos. Helsinki: WSOY.

Raivio, L. & Lepola, R. 2002. Tuotetuntemus. 1., painos. Helsinki: WSOY.

Työsuojeluhallinto 2010. Logistiikka. Viitattu 1.9.2010 <http://www.tyosuojelu.fi> > Etelä-Suomi > Valvonta toimialoittain > Logistiikka.

Työterveyslaitos 2010a. Laaja-alainen tyky-toiminta. Viitattu 25.2.2010 <http://www.ttl.fi> > Tykytoiminta.

Työterveyslaitos 2010b. Tyky-kolmio (kuvio). Viitattu 25.2.2010 <http://www.ttl.fi> > Tykytoiminta

Työterveyslaitos 2010b. Työterveyshuolto. Viitattu 20.2.2010 <http://www.ttl.fi> > Työterveyshuolto.

Työturvallisuuskeskus TTK 2010. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 15.9.2010 <http://www.tyoturva.fi> > Etusivu > Julkaisut > Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua

## Uuden työntekijän perehdytysoppaan sisällysluettelo

## LIITE 1



## SISÄLLYSLUETTELO

<b>AVELON LIIKEIDEA</b>	<b>4</b>
<b>AVELON GROUP - ORGANISAATORAKENNE</b>	<b>5</b>
<b>AVELON YHTIÖIDEN MISSIO &amp; STRATEGIA</b>	<b>5</b>
<b>AVAINLUKUJA VUONNA 2008</b>	<b>5</b>
<b>JOHTORYHMÄ JA GROUPI TOIMISTUS- JA TALOUSJOHTAJA</b>	<b>6</b>
<b>MISTÄ KAIKKI ALKOIKAAN</b>	<b>7</b>
<b>AVELONIN PALVELUT SUOMESSA</b>	<b>7</b>
Asiakirjapalvelut	9
Autojenkäsittely	10
Kotimaankuljetukset	10
Maahantulotarkastus	11
Varustelut	12
Nurmijärvi	13
Transitokuljetukset	13
<b>TYÖSUHDEASIA</b>	<b>14</b>
Työehdot	15
Työsopimus	15
Työehtosopimukset	15
Koeaika	15
Työhöntulotarkastus	16
Työajan seuranta	16
Perehdytys	16
<b>TÖISSÄ AVELONILLA</b>	<b>16</b>
Työaika	16
Lisä- ja ylityöt	17
Palkkaus	17
Vaitiolovelvollisuus	17
Tauot	18
Työasu	18
Avaimet	18
Pukukopit	19
<b>LOMAT JA VAPAAT</b>	<b>19</b>
Vuosiloma	19
Talviloma	19
Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaat	20
Säästövapaa	21
Vuosiloma ja työkyvyttömyys	21
<b>ELÄKE JA VAKUUTUSTURVA</b>	<b>21</b>
Eläkkeet	21
Työtapaturmavakuutus	22
Muut pakolliset vakuutukset	22
<b>TYÖSUOJELU</b>	<b>22</b>
Toimintaohjelma	22
Työsuojelutoimikunta	23
Päihteet ja työ	23
Liikkuminen autokentällä	24

<b>TYÖTERVEYSHUOLTO</b>	<b>24</b>
Sairauspoissaolo	24
Tapahturman sattuessa	24
Ensiapu	25
Työterveyshuolto	25
<b>LAATUPOLITIikka</b>	<b>27</b>
<b>YHTEISTYÖKUMPPANIT JA SIDOSRYHMÄT</b>	<b>28</b>
<b>VIESTINTÄ JA VUOROVAIKUTUS</b>	<b>28</b>
Sisäinen viestintä	28
Ulkoinen viestintä	29
<b>ASIAKASPALVELU</b>	<b>29</b>
<b>TIETOHALLINTO</b>	<b>31</b>
Tietoturva	31
Internetin ja sähköpostin käyttö	31
Järjestelmät	31
Muistathan hyödyntää Microsoft 2007 -ohjelmien itseopiskelumahdollisuuden!	31
<b>KOULUTUS, KEHITTÄMINEN JA TYÖKYKY</b>	<b>32</b>
Aloitteet	32
Avelon valmennus	33
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	33
Luottamusmies	34
<b>HARRASTUS JA VIRKISTYSTOIMINTA, HENKILÖSTÖETUUKSET</b>	<b>35</b>
Nurmisen sairauskassa	35
Henkilöstöruokailu	35
Sopimusruokapaikat	35
Liikuntasetelit	36
Vapaa-ajan tapaturmavakuutus	37
<b>HENKILÖSTÖN HUOMIOITSEMINEN JA PALKITSEMINEN</b>	<b>37</b>
<b>POSTI</b>	<b>38</b>
<b>LISÄTIETOJA</b>	<b>39</b>
LIITE Perhdyttämishjelma	