

Johannes Mulari

Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas. Varastotyöntekijöiden perehdyttä- jät

Opinnäytetyö

Liikunnan ammattikorkeakoulututkinto

Liikunnanohjaaja (AMK)



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Liikunnan ammattikorkeakoulututkinto
Tekijä/Tekijät	Johannes Mulari
Työn nimi	Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas. Varastotyöntekijöiden
perehdyttäjät	
Toimeksiantaja	Barona Varastopalvelut Oy
Vuosi	2024
Sivut	39 sivua, liitteitä 46 sivua
Työn ohjaaja(t)	Tiina Aho

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten logistiikka-alan perehdytysvaiheessa voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin ja fyysisen työkyvyn kuormitustekijöihin sekä mitkä tekijät vaikuttavat logistiikka-alan perehdytyksen tehokkuuteen ja turvallisuuteen. Tavoitteena oli tuottaa työhyvinvointia tukeva opas, jota hyödynnetään Barona Varastopalvelut Oy organisaation perehdytysvaiheessa. Opas on kehitettävissä muille toimialoille ja kohdennetummin yksittäisissä työtehtävissä, joissa työntekijä käyttää kehon fyysisiä ominaisuuksia työstä suoriutumiseen. Fyysisen työkyvyn opas tukee perehdyttäjien kouluttamista ja toimii tukimateriaalina perehdytystilanteissa.

Työkyvyn ylläpitämiseksi EU:ssa on määritelty työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738), joka määrittää vähimmäisvaatimukset työntekijän terveyden ja turvallisuuden ylläpitämisestä. Opinnäytetyön kannalta huomioitiin työturvallisuuslain kohdan työpiste ergonomiasta, työasunnoista ja liikkeistä. Tanskassa tehdyssä tutkimuksessa nostomääräyslain noudattamisesta ja Työterveyslaitoksen laatiman ammattikohtaisten kuormitustekijöiden (2019) tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät kokevat erilaisissa työasunnoissa työskentelyn fyysisesti kuormittaviksi. Nämä kuormitustekijät tulisi huomioida varastotyöntekijöiden fyysisen toimintakyvyn parantamisen ja sairauspoissaolojen kustannuksien ennaltaehkäisyyn vuoksi perehdytysvaiheessa. Varastotyöntekijän hyvä fyysinen työkyky on ehtona työstä suoriutumiseen tehokkaasti ja turvallisesti.

Opinnäytetyössä oppaan valmistelut ja kokoaminen aloitettiin keväällä 2023 yhdessä opinnäytetyön sidoshenkilöiden kanssa. Ensimmäisessä vaiheessa rajattiin oppaaseen valitut aiheet ja tutkimuskysymykset. Sisältö oppaaseen koottiin syksyllä 2023 Vantaalla Baronan Avialogis-logistiikkakeskuksessa. Oppaan sisältö koottiin workshopissa yhdessä baronalaisten kanssa, joilla on kokemusta perehdyttämisestä ja henkilöstöasiantuntijuudesta. Laadullisen kehittämistyön toimeksiantajana toimi Barona Varastopalvelut Oy.

Opinnäytetyön keskeisimmiksi havainnoiksi nousivat perehdytyksen perusta ja sen vaikutus työkyvyn ylläpitoon sekä ennaltaehkäisyyn, ja perehdyttämisen kulttuurin merkitys perehdyttämisen laatuun. Miten työteho, -kulttuuri ja työn vuorovaikutus vaikuttavat heikentyneeseen työkykyyn. Olennaisia huomioita olivat poissaoloidikaattorit ja työyhteisön pelisäännöt. Työkyvyn ylläpitämisen kannalta tärkeäksi teemaksi nousi työntekijän vastuuttaminen henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista, jolla on yhteys myös työturvallisuuteen.

Asiasanat: työhyvinvointi, fyysinen työkyky, perehdyttäminen, logistiikka

Degree title	Bachelor of Sport Studies
Author (authors)	Johannes Mulari
Thesis title	Physical work ability orientation guide. Warehouse workers facilitators
Commissioned by	Barona Varastopalvelut Oy
Time	2024
Pages	39 pages, 46 pages of appendices
Supervisor	Tiina Aho

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to find out how the load factors of work well-being and physical work ability can be influenced during the orientation phase of the logistics industry, and which factors affect the efficiency and safety of the logistics industry orientation. The goal was to produce a guide that supports occupational well-being, which will be used by Barona Varastopalvelut Oy during the orientation phase of the organization. The guide can be developed for other industries and more specifically for individual tasks where the employee uses the physical characteristics of the body to perform the job. The guide on physical work ability supports the training of orientation staff and serves as support material in orientation situations.

To maintain the ability to work, the EU has defined an occupational safety law (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738), which defines the minimum requirements for maintaining the health and safety of the employee. From the point of view of the thesis, I consider the workplace section of the occupational safety act on ergonomics, work positions and movements. In a study conducted in Denmark on the compliance with the lifting regulations act and the results of the occupational load factors prepared by Työterveyslaitos (2019), it can be concluded that employees find working in different work positions to be physically taxing. These load factors should be considered to improve the physical functioning of warehouse workers and to prevent the costs of sickness absence already during the induction phase. A warehouse employee's good physical working ability is a condition for performing the job efficiently and safely.

In the thesis, the preparation and compilation of the guide started in the spring of 2023 together with the related persons of the thesis. In the first step, the topics and research questions selected for the guide were narrowed down. The content of the guide was compiled in the fall of 2023 in Vantaa at Barona's Avialogis logistics center. The content of the guide was put together in a workshop together with Barona's employees who have experience in orientation and personnel expertise. Barona Varastopalvelut Oy was the client of the qualitative development work.

The most central findings of the thesis guide were the basis of orientation and its effect on maintaining work ability and prevention, and the importance of the culture of orientation on the quality of orientation. How work efficiency, culture and interaction affect impaired work ability. The essential considerations were absence indicators and the rules of the game of the work community. In terms

of maintaining the ability to work, an important theme emerged was the employee's responsibility for personal well-being at work, which is connected to occupational safety.

Keywords: occupational well-being, physical ability to work, work orientation, logistics

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	BARONA VARASTOPALVELUT OY.....	8
3	TYÖKYKYOPPAAN KÄSITTEET	9
3.1	Työhyvinvointi ja fyysinen työkyky	9
3.2	Tehokas ja turvallinen perehdyttäminen	12
3.3	Logistiikka.....	14
4	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	15
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	16
5.1	Kohderyhmä	16
5.2	Aineisto.....	17
5.3	Aineiston analyysi.....	19
6	TULOKSET.....	21
6.1	Apua fyysisen työkyvyn haasteisiin.....	21
6.2	Fyysisen työkyvyn heikentymisen havaitseminen.....	23
6.3	Työkoneet fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä	24
6.4	Itseohjautuva työhyvinvoinnin yhteisö ja työntekijälähtöinen työkyky	25
6.5	Fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta	25
7	POHDINTA	26
7.1	Opinnäytetyön prosessi	27
7.2	Opinnäytetyön SWOT-analyysi.....	30
7.3	Eettisyys ja luotettavuus	32
	LÄHTEET	35

KUVALUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustiedote

Liite 2. Tietosuojailmoitus

Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistujille

Liite 4. Litterointi: äänite 1

Liite 5. Litterointi: äänite 2

Liite 6. Litterointi: äänite 3

Liite 7. Litterointi: äänite 4

Liite 8. Litterointi: äänite 5

Liite 9. Opas

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on työhyvinvointi ja fyysinen työkyky. Tarkoituksena kehittää varastotyön perehdyttämisvaiheen työpisteiden perehdyttäjien tueksi fyysistä työkykyä tukeva perehdyttämisopas. Oppaan avulla työhön perehdyttävällä on fyysistä työkykyä tukeva työkalu, joka auttaa uuteen työtehtävään saapuvaa työntekijää toimimaan työkykyä ylläpitävillä työergonomisilla taidoilla (TTL s.a.). Varastotyössä toistuvilla kehoa kuormittavilla liikemalleilla, jotka kohdistuvat alaselkään ja hartian seudulle, aiheuttavat pitkällä aikavälillä heikentynyttä fyysistä työkykyä, jonka seurauksena on organisaation tehokkuuden laskeminen ja sairauspoissaolokustannukset (Andersen ym. 2020; Kela 2022). Jatkuvasta ylikuormittumisesta johtuen tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja alaselän vammat haittaavat varastotyön onnistumista fyysisten ominaisuuksien näkökulmasta (Jakobsen ym. 2018).

Toimeksiantajani on Barona Varastopalvelut Oy, joka mahdollisti ideani toteuttamisen. Aihe on minulle tärkeää, koska toimin työntekijänä, perehdyttäjänä, tiiminvetäjänä pyrkien edistämään työkykyä ylläpitävästi sekä kehittävästi. Voin vaikuttaa tällä produktiivisella opinnäytetyöllä positiivisesti organisaation työkykyä ennaltaehkäiseviin sekä ylläpitäviin keinoihin (TTL s.a.). Barona pyrkii edistämään organisaation työhyvinvointia systemaattisesti työkykyjohtamisella, kehittämisellä ja mittaamalla työn seurauksia (Närvä 2022).

Työkyvyn edistämisen kannalta voidaan huomioida organisaation strategiassa ilmeneviä toimia. Työkykyjohtamisen tulisi olla tarkasti suunniteltua ja johdonmukaista toimintaa, missä huomioidaan organisaation ominaispiirteet. (Forma 2023, 47.) Työkykyjohtamiseen Baronalla hyödynnetään työurahuollon toimintamallia, jonka avulla etsitään ratkaisuja työn sujuvuuteen (Barona s.a.). Baronan henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi lanseerattiin työhyvinvointitiimi keväällä 2023, jonka tavoitteena on tukea ja tarjota neuvontaa sairaanhoitokulujen säästämiseksi (Barona 2023). Työhyvinvointia voidaan kehittää johdonmukaisella työuravalmentamisella vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia (Ervasti ym. 2022, 17). Baronan tekemän työelämä tutkimuksen (2024) mukaan työntekijät pohtivat työpaikan vaihtoa kasvavassa määrin vaihtosyynä

työhyvinvoinnin tukeminen. Lisäksi työntekijöiden kokemus hyvinvoinnin alenemisesta on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna (Barona 2024).

Opinnäytetyön tulosta tarvitsevat opinnäytetyön kohdeorganisaatio, koska varhaisen vaiheen perehdyttämisoppaan avulla voidaan ennaltaehkäistä työntekijöiden työtapaturmia sekä pitkäaikaisia sairaspöissaoloja, jotka vaikuttavat suoraan tehdyn työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Oppaan merkityksellisyys on isossa kuvassa tärkeä, kun perehdytettävä työntekijä osaa toimia ennalta määritetyillä toimintatavoilla fyysisen työkykynsä ylläpitämiseksi. Tuloksesta organisaatio hyötyy kustannuksellisesti sairaspöissaolokulujen (Kela 2022) vähentymisellä sekä työntekijöiden oma hyvinvointi säilyy toimintakykyisenä fyysisissä varastotyötehtävissä. (Barona 2023; Joki 2021, 85, 151.)

2 BARONA VARASTOPALVELUT OY

Toimeksiantajayritykseksi valitsin Barona Varastopalvelu Oy:n, koska olen työskennellyt Barona Logistiikkaratkaisut Oy:llä ja organisaatiot toimivat yhdessä saman emoyhtiön alla. Barona Varastopalvelut Oy on yksi osa Baronaa, joka tuottaa kokonaisvaltaisesti työelämäpalveluita. Barona kokonaisuudessaan on yksi iso osa Bravedon kokonaisuutta, joka muutti nimensä Barona Group Oy:stä Bravedoksi vuonna 2018. Nykyään Bravedo on yli 30:n palveluja ja teknologiayrityksen yhteisö. Bravedo toimii 11 eri maassa ja yritys kutsuu itseään supergroupiksi. (Bravedo s.a.)

Barona Varastopalvelut Oy on perustettu vuonna 2016 (Finder s.a.), jonka pääideana on lisätä joustoa sekä ennustettavuutta liiketoimintaan ulkoistamalla organisaatioiden varastopalveluita. Varastopalveluiden tavoitteena ovat kustannustehokkuus kaikenkokoisille organisaatioille, asiakaslähtöiset verkko-kauppa konseptit, kemikaalien, elintarvikkeiden sekä luomutuotteiden käsittelyyn vaadittavat luvat, integroitava varastonhallintajärjestelmä ja raportointi, lisäarvoa tuottavat palvelut: kokoonpano ja staattisilta purkauksilta suojattu (eng. electrostatic discharge, ESD) työskentely ja valmiudet radiotaajuisen etätunnistuksen (eng. Radio Frequency Identification, RFID) hyödyntämiseen.

Vantaan Viinikassa sijaitseva Barona Varastopalvelut Oy:n uusi Avialogis-logistiikkakeskus (Barona s.a.) toimii fyysisen työkyky oppaan pilotointi ympäristönä. Oppaan pilotointi tapahtuu toimeksiantajan toimesta opinnäytetyön valmistuttua. Pilotointia ei suunniteltu toteutettavaksi opinnäytetyön yhteydessä. Logistiikkakeskus on aloittanut vaiheittaisen tuotannon syksyllä 2022. Avialogiksen ympäristö antaa mahdollisuuden kehittää palvelua organisaation omassa kohteessa ja fyysistä työkykyä kehittävän perehdytysoppaan onnistuessa, sitä on mahdollista soveltaa Barona Logistiikka Oy:n sekä muiden toimialojen yhteydessä.

3 TYÖKYKYOPPAAN KÄSITTEET

Työkykyoppaan rakentamisen kannalta luvussa 3 käsitellään oppaan pääteemoja työhyvinvointia, perehdyttämistä, logistiikkaa ja varastotyöntekijää. Työkykyoppaan käsitteet kulkevat yhdessä läpi koko oppaan sisällön ajan.

3.1 Työhyvinvointi ja fyysinen työkyky

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus määrittelee työhyvinvointia kokonaisuudeksi, johon kuuluu työn lisäksi työn mielekkyys, yleinen terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. (STM s.a.) Työterveyslaitoksen työhyvinvointi ja työkyky osioon on kerätty 15 aihealuetta, joiden avulla pyritään huomioimaan työhyvinvoinnin ja työkyvyn tarpeet. Työhyvinvointiin sekä työkykyyn vaikuttavia asioita ovat elintavat, johtaminen, kokonaisvaltainen ergonomia, palo- ja pelastustoimet, resilienssi organisaatio, sisäilma, stressi ja työuupumus, tietotyö, toiminnalliset oireistot, työaika, työelämä ja mielenterveys, työkyky, työn imu, työpaikkakiusaaminen ja työura (TTL s.a.). Työterveyslaitoksen (2019) ammattikohtaisissa kuormitustekijöissä tarkasteltiin työn fyysisiä kuormitustekijöitä yhdeksästä näkökulmista, joita olivat raskas ruumiillinen työ, polvillaan tai kyykyssä työskentely, raskas nostaminen (20kg), käsi hartiatason yläpuolella työskentely, etukumarassa asennossa työskentely, kuormien nostaminen (5kg), käden puristusvoimaa vaativa työ, istuminen ja seisominen tai käveleminen (kuva 1).

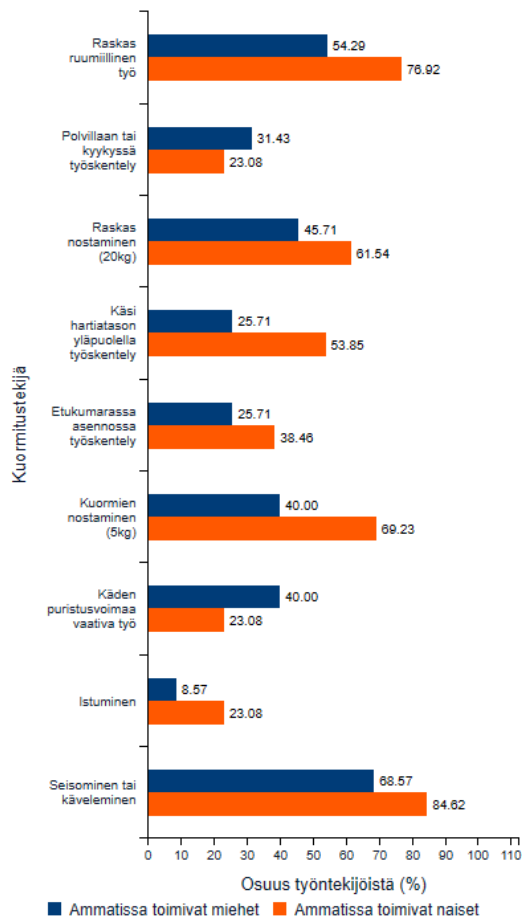
Työsuojeluhallinto puhuu työn psykososiaalisesta kuormituksesta, jolla tarkoitetaan sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttavilla tekijöillä, kuten, mitä työ sisältää, kuinka työ on järjestelty ja, miten työyhteisö toimii. (Työsuojeluhallinto) Maailman terveysjärjestö WHO (World Health Organization) jakaa työterveyden (occupational health) fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. WHO:n tavoitteena on, että terveyttä ja työkapasiteettiä ylläpidetään ja kehitetään, parannetaan työolosuhteita ja -ympäristöä, niin että se on turvallinen ja terveyttä edistävä ja organisaation työkuultuurin kehittämistä niin, että työterveyteen voidaan vaikuttaa esim. arvoilla ja henkilöstöjohtamisella. (WHO s.a.)

Organisaatiolla tulee olla työterveyshuoltolain (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383) mukaiset työterveydenhuoltoon varatut resurssit, joihin organisaatio voi hankkia terveyskeskuksien palveluita, järjestämällä itse tarvittavat palvelut itse tai toisen työnantajan kanssa tai hankkimalla palvelut joltakin osapuolelta, kenellä on oikeudet toimia työterveyshuollon mukaisilla normeilla. (Joki 2021, 149.) Tutkimuksessa *Estimation of physical workload of the low-back based on exposure variation analysis during a full working day among male blue-collar workers* (Jakobsen ym. 2018) tehdyn tuloksen mukaan tulokset esittivät, että tutkitun kohderyhmän työntekijöiden altistuminen fyysisille kuormille on ajoittain liian suurta sekä vasten Tanskan nostomääräyslakia.

AMMATTIKOHTAISET KUORMITUSTEKIJÄT

Valitse ammatti

9330: Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.



Kuva 1. Ammattikohtaiset kuormitustekijät (TTL, 2019)

Varastotyössä nostaminen ja etukumarassa työskentely on säännöllistä. Työasennoissa koetut kuormitustekijät ilmenevät Työterveyslaitoksen kuvassa 1 (TTL 2019) ammattiryhmien 9330: rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym. ammatissa olevista miehistä 25,71 % ja ammatissa olevista naisista 38,46 %, kokevat etukumarassa asennossa työskentelyn kuormitustekijäksi, johon myös viitataan työasentoon tehdyissä tutkimuksissa (Jakobsen ym. 2018; Andersen ym. 2020). Kuormitustekijät sekä lailliset määräykset huomioiden on tärkeää, että varastotyössä keskitytään perehdyttämisestä lähtien ennaltaehkäisevästi työntekijöiden työkykyyn ja kuormitustekijöiden aiheuttamiin tapahtumiin.

3.2 Tehokas ja turvallinen perehdyttäminen

Tehokkaan ja turvallisen perehdytyksen tarkoituksena on integroida työntekijä organisaation työtehtävään mahdollisimman nopeasti. Perehdyttämisen tavoitellaan positiivisiin vaikutuksiin, kuten tehtävää aloittavan mielialaan, organisaatioon sitouttamiseen ja tuloksellisuuteen. Perehdytyksessä tulee käydä vuorovaikutusta, jossa tutustutaan organisaatioon, henkilöstöön ja työtehtävien perehdytysohjelmaan. (Joki 2021, 85—86.)

Perehdyttävälle on määritettävä hänen toimenkuvansa ja työtehtävien tavoitteet (Joki 2021, 85—86). Työsuojeluhallinto määrittelee perehdyttämistä työturvallisuutta parantavana keinona, minkä avulla työssä tapahtuvat virheet, tapaturmat ja onnettomuudet vähentyvät. Perehdyttämisen tehdyin työn laatu sekä tehokkuus paranevat. (Työsuojeluhallinto s.a.) Selkeillä ohjeilla varmistetaan, että työ on mahdollisimman turvallista ja tuloksellista. Työhön perehdyttämisen (work orientation) on työnantajan vastuu varmistaa, että vältetään mahdollisilta tulevaisuudessa tulevilta ongelmilta. Työnantajalla on vastuu luoda perehdyttämisen kulttuuri, jolla voidaan ennakoita ja ohjata työntekijöitä toimimaan oikein. (Forbes 2021.)

Perehdyttämisen kulttuuria edistetään perehdyttämisprosessin suunnittelulla. Perehdyttämisprosessissa huomioidaan organisaation toiminnan perusteet, miten se toimii ja, ketkä ovat organisaation kannalta tärkeät kohderyhmät. Perehdytyksessä syvennyttään yrityksen sisäisiin prosesseihin ja niitä edistäviin työntekijöihin. Kulttuuria luotaessa käydään läpi organisaation yleiset toimintaohjeet ja keskityttään syvemmin perehdyttävän työtehtävään. Työtehtävän kannalta työntekijän kanssa käydään läpi oman työtehtävän ydinasiat, työajat ja -vuorot sekä palkkaan liittyvät asiat. Turvallisuuden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi perehdyttävän kanssa läpikäydään yleiset työturvallisuustekijät ja terveydenhuollon käytännöt. Työntekijän hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta perehdytetään organisaation tapoihin kouluttaa ja tiedottaa muista työntekijän kannalta tärkeistä asioista. (Joki 2021, 88—91.)

Perehdyttämisen kulttuuria taustoittaa ja ohjaa laki. Työhyvinvointia tukee EU:ssa määritelty työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). (Mannermaa 2022, 23.)

Laki edellyttää täyttämään vähimmäisvaatimukset, jotka koskevat työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Työturvallisuuslaissa työpisteen ergonomia, työasennot ja liikkeet kohtaa tehty pykälä käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 22.12.1993/1409/1993) on erittäin suuressa roolissa varastotyössä. Tässä laissa on määritetty tekijöitä, mitkä vaikuttavat fyysisesti kuormittavaan työhön, johon opinnäytetyöni oppaassa pyrin kiinnittämään huomiota. Lain viitetiedoissa käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä on huomioitava taakan erityispiirteet, joissa voi olla selän vahingoittumisen vaara. Jos tehty työssä tarvitaan fyysistä ponnistusta, kuten vartalon kiertoa tai epävakait asennot, on huomioitava erityisesti työntekijän selän vahingoittumisen vaara. (Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 22.12.1993/1409/1993.)

Työympäristön erityispiirteitä ovat ahtaat työskentelytilat tai epätasainen työalusta voivat aiheuttaa selän vahingoittumisvaaran. Työpisteen toiminnan asettamat vaatimukset voivat olla kohtuuttomia liian usein toistuvissa ja pitkään kestävässä fyysisissä suorituksissa tai riittämättömän lepo voi aiheuttaa työtapaturmia. Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen oppaan tärkeyttä korostaa myös yksilölliset vaaratekijät, jossa työntekijä ei ole saanut riittävää tai sopivaa tietämystä ja opetusta, jonka voi tulkita perehdyttämiseksi. (Finlex 1993.)

Saarinen (2022) kuvaa perehdyttämisen merkitystä toimintatutkimuksessa kolmen osa-alueen kautta, joita olivat tehokkaampi perehdyttämisprosessi, lyhyempi oppimisaika ja parempi suoriutuminen. Keskeisenä tuloksena oli, että perehdytysmallin avulla kokoonpanotyöntekijöiden perehtyminen edisti yksilön kyvykkyyttä, yhteenkuuluvuutta ja autonomiaa työssä suoriutumisessa. (Saarinen 2022.) Kun taas Dajnkoi ym. (2020) tekemässä selvityksessä keskeiseksi aiheeksi nousi terveyden säilyttämisen rooli yhdessä työturvallisuuden kanssa. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Dajnkoi ym. 2020) ja työturvallisuuslakiin (Finlex 1993) määrätty tekijät yhdistävät työhyvinvoinnin onnistumista. Dajnkoi ym. (2020) mukaan viime vuosikymmenien aikana tapahtuneet nopeat muutokset, kuten trendien ja lakimuutoksien mukaan ovat aiheuttaneet sen, että organisaatiossa täytyy olla hyvin koulutettuja HR-asiantuntijoita, jotka ovat ajan tasalla muuttuvassa ympäristössä. Asiantuntijoilta vaaditaan koulutamista ja käytänteiden tuomista toteen. Työhyvinvointiin tärkeiksi asioiksi

Dajnkoj ym. (2020) kokivat sitoutumisen, stressin vaikutukset, tyytyväisyyden työhön, tasapaino arjessa työn ja vapaa-ajan välillä sekä yleisen terveyden kehittämisen.

3.3 Logistiikka

Logistiikan maailma (2024) kuvaa käsitettä logistiikka tavaroiden kuljetuksella ja kuljetettavan tavaran varastoinnilla. Logistiikka sisältää materiaalien, rahan ja tietovirtojen hallitsemista. Oikein organisoidulla logistiikalla pyritään siihen, että varastoitavat tuotteet ovat oikeassa paikassa käytettävissä, logistiikan prosessit eivät aiheuta haittaa ympäristölle tai aiheuta turvallisuusriskejä ja logistiikka on suunniteltu kustannustehokkaasti (Logistiikan maailma 2024). Logistiikka (logistics) määritelmä englanniksi on organisoitua pääosin materiaalin liikuttelua sekä varastointia (Britannica 2024).

NetSuite artikkelissa *What is Logistics? Importance, Benefits, and Examples* Abby Jenkins (2024) kuvailee tehokasta logistiikkaa strategiseksi materiaalin hankinnaksi (eng. strategic sourcing), kun materiaalin hankinnassa huomioidaan kokonaisvaltaiset kaikki varastointiin liittyvät kustannukset suunnitelmallisesti. Tehokkaissa logistisissa ratkaisuissa, kuljetus (eng. transportation), tulee huomioida yksilölliset ja jopa globaalit tekijät, joita tulee hallita suunnitelmallusti. Yhtenä osatekijänä on varastoinnista tapahtuvien tilausten täyttyminen (eng. order fulfillment), jolloin varastopalvelua hyödyntävä asiakas saa tavaran oikein toimitettuna. Varastointi (eng. warehousing) voi olla lyhyt tai pitkä aikaista, joka on huomioitava varastoinnin suunnittelussa varaston toimivuuden kannalta tehokkaasti. Varaston kysynnän ennustamista (eng. inventory demand forecasting) tulee arvioida erilaisten muuttujien, kuten sesonkien tai kampanjoiden vuoksi. Varastohallinta (eng. inventory management) kulkee käsi kädessä varaston kysynnän ennustamisen kanssa, jolloin pyritään mahdollisimman tehokkaisiin logistisiin ratkaisuihin. Toimitusketjun hallinta (eng. supply chain management) osoittautuu tärkeäksi osaksi prosessia, kun partikkeleiden sijaintia kuljetetaan eri toimijoiden välillä. Toimitusketjun rikkoutuessa ongelmien takia logistinen prosessi katkeaa ja siitä aiheutuu tehokkuuteen syntyvää haittaa.

Osa tehokasta logistiikan toimitusketjua on logistiikkakeskuksessa toimiva henkilö, varastotyöntekijä, jonka työtehtävä voi sisältää tavaroiden vastaanottoa, varastointia tai tavarain luovutukseen liittyviä tehtäviä. (Työmarkkinatori, 2020) Varastotyöntekijä (warehouse worker tai warehouse associate) voi osallistua tavaroiden lastaamiseen tai muihin tarvittaviin siirtotehtäviin (Indeed 2023). Varastotyöntekijän työhön kuuluu erilaisten trukkien tai muiden laitteiden kuljettamista, jolla mahdollistetaan varastoinnissa siirrettävien asioiden oikeinjärjestelyt. Oleellista on, että varastotyöntekijä pitää huolen liikuteltavien asioiden laadun pysymisestä ennallaan ylläpitäen toimitusketjun toimivuutta. (Monster s.a.)

Turvallisuutta ja hyvinvointia varastotyöntekijä ylläpitää ja kehittää toimien organisaation ohjeiden mukaisesti kaikissa tilanteissa. Varastotyöntekijältä vaadittavia ominaisuuksia ovat tiimityö (eng. teamwork), koordinoitukyky (eng. coordination), organisointi (eng. organization), suunnittelu (eng. planning), ajanhallinta (eng. time management), raportointi (eng. reporting skills), varastinhallinta taito (eng. inventory control), dokumentointi (eng. documentation skills), laitehallinta (eng. equipment maintenance), tiedonhallinta (eng. data entry skills) ja luotettavuus (eng. dependability). (Monster s.a.)

4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Työn tavoitteena oli tuottaa varastotyön perehdyttämisvaiheen työpisteiden perehdyttäjien tueksi fyysistä työkykyä tukeva perehdyttämisopas, joka tulee osaksi Barona Varastopalvelut Oy organisaation muun perehdytysmateriaalin lisäksi liitteenä tai täysin omana oppaana. Oppaan avulla työhön perehdyttävällä on fyysistä työkykyä tukeva työkalu, joka auttaa uuteen työtehtävään saapuvaa työntekijää toimimaan työkykyä ylläpitävillä työergonomisilla taidoilla.

Työn tarkoituksena oli selvittää perehdytysvaiheen vaikuttavat tekijät työhyvinvointiin ja fyysiseen työkykyyn sekä, mitkä tekijät vaikuttavat perehdytykseen ja turvallisuuteen. Opas suuntautuu varastotyötehtäviin, jossa työntekijä käyttää fyysistä toimintakykyään hyödyksi suoriutuakseen työtehtävistään. Loppu-

tuloksena tuotos, jota hyödynnetään kaikissa organisaation varastotyötehtävien perehdytystilanteissa. Oppaan tarkoituksena on myös edistää perehdyttäjien omaa osaamista perehdytystilanteissa. Opas varmistaa tarvittavan ja yhtenäisen tiedon välittämisen opastettaville henkilöille. Oppaalla tuetaan kokonaisvaltaisesti logistiikkakeskuksen työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja työturvallisuutta.

Tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävät:

1. Selvittää, miten logistiikka-alan perehdytysvaiheessa voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin ja fyysisen työkyvyn kuormitustekijöihin.
2. Selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat logistiikka-alan perehdytyksen tehokkuuteen ja turvallisuuteen.

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Kehittämistyön toteutuksessa käsitellään aineistonkeruu menetelmä, palvelumuotoilun toiminnallinen workshop-työmenetelmä, pragmaattinen eli laadullinen sisällönanalyysi, aineistolähtöinen analyysi ja kehittämistyön kohderyhmä.

5.1 Kohderyhmä

Kohderyhmänä toimi Barona Varastopalvelut Oy:n hallinnoima Avialogis-logistiikkakeskus, jossa kehitystyötä on mahdollista pilotoida työn valmistuttua. Avialogiksessa pystyin hyödyntämään koko organisaatorakennetta workshop-tilaisuuden toteuttamiseen. Tarkoituksena oli toteuttaa workshop, johon osallistu työkykyasiantuntija, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, koulutuspäällikkö, työsuojelupäällikkö, esihenkilöitä, perehdyttäjiä ja liiketoiminnan edustaja. Pyrin, että workshoppiin olisi osallistunut vähintään kahdeksan (8) osallistujaa. Halusin, että workshoppiin olisi osallistunut mahdollisimman monelta eri organisaation sektorilta henkilöstöä, jotta jokaiselta sektorilta saataisiin oma näkemys, kuinka työkyvyn ylläpitämistä pystyisi tässä kohteessa kehittämään.

Ennen varsinaista opinnäytetyön workshop-tilaisuutta harjoittelin tilaisuuden fasilitointia testiryhmällä supistetulla aikataululla. Testauksella pyrin hahmottamaan workshopin todellista etenemistä sekä havaitsemaan kehitettävät asiat ennen lopullista workshop-tilaisuutta toimeksiantajani kanssa. Testaus suoritettiin kampuksen tiloissa kanssaopiskelijoideni kanssa lokakuussa.

5.2 Aineisto

Opinnäytetyöni oli tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa menetelmänä hyödynsin toiminnalliseen kehittämistyöhön soveltuvaa palvelumuotoilua (Vilkkä 2021, luku: palvelumuotoilu). Palvelumuotoilun menetelmistä valitsin käytettäväksi workshopin (Vilkkä 2021, luku: työpaja). Tutkimusperustaisen kehittämistyön valitsin, koska tarkoitukseni oli kehittää Barona Varastopalvelut Oy:lle toimiva perehdyttämisen malli oppaana tai liitteenä, jota hyödynnetään ennaltaehkäisevänä keinona työkykyä ylläpitävänä työkaluna tukemaan työpistekohtaista perehdyttämistä. Oppaan avulla perehdyttäjä perehdyttää työtehtävässä fyysiselle rasitukselle altistuvaa työntekijää. Toiminnallisen oppaan kokoamisen tukena käytän tähän asti tehtyä kirjallisuutta.

Toiminnallinen opinnäytetyö on tapa toteuttaa opinnäytetyö pohjaten sisältö tutkimukselliseen perustaan. Toiminnallisen opinnäytetyö tekeminen heijastuu tarveperustaiseen työhön, kuten oppaaseen. Toiminnallista opinnäytetyötä voidaan hyödyntää erilaisissa kehittämistyön vaiheissa. (Vilkkä 2021, luku: Toiminnallinen opinnäytetyö). Toiminnallisen opinnäytetyön työmenetelmänä käytin palvelumuotoilua (Vilkkä 2021, 36), jolla tarkoitetaan kehittämistoimintaa, jonka perusteena ovat ennalta tehdyt tutkimukset tai prosessin alkuvaiheessa luodut tutkimustulokset. Tutkimuksista seuraa projektitoimintaa, johon käytetään apuna palvelumuotoiluun tarkoitettuja menetelmiä, joilla etsitään ratkaisuja ennalta määritettyihin kehittämistyön kysymyksiin. Palvelumuotoilun (Palvelumuotoilutalo s.a.) kehittämistoiminnassa on tarkoitus yhteissuunnitella asiakaslähtöisesti haluttua kehittämisen kohdetta niin, että kehittämistyössä huomioidaan tarpeiden mukaisesti palvelupolkua, jota kehitettävä asia kulkee.

Workshop-menetelmä valikoitui yhteiskehittämisen vuoksi, jotta perehdytysprosessiin osallistuvat ja perehdyttämistä kehittävät työntekijät saivat itse löytää ratkaisuja työkyvyn ylläpitoon ja ennaltaehkäisyyn. Workshopin (Vilkkä

2021, 90) tarkoituksena oli yhdessä työpajaan osallistujien kanssa koota olemassa olevia huomioita, luoda uusia ideoita tai tuoda jo mieleen tulleita ideoita esille. Tuomalla workshoppiin henkilöitä organisaation eri osa-alueita, pyrittiin luomaan yhteisymmärrystä eri näkökulmista, joilla on merkitystä perehdytyksessä.

Workshopin tarkoituksena oli selvittää tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävät. Otsikoiden hahmottaminen lähti hyvinvointiin ja työkykyyn luotuihin oppaisiin ja liitteisiin tutustumisella, jossa oli tarkoituksena kerätä yleisesti käytettyjä otsikoita, jotka liittyvät opinnäytetyöni aiheeseen. Workshop aloitettiin työn tavoitteiden esittelyllä, jossa käytiin läpi opinnäytetyön sekä workshopin tavoitteet yhdessä osallistujien kanssa. Workshopin aiheina toimivat tulevan fyysisentyökyvyn perehdyttämisen oppaan alustavat otsikot, joihin workshopissa pyrittiin luomaan rakenne ja sisältöä.

Oppaan otsikot ja apukysymykset:

1. Apua fyysisen työkyvyn haasteisiin: Millä keinoin perehdyttäjä voi antaa apua työntekijän kokemiin fyysisen työkyvyn haasteisiin?
2. Fyysisen työkyvyn heikentymisen havaitseminen: Miten perehdyttäjä havaitsee työntekijän fyysisen työkyvyn heikentymisen?
3. Työkoneet fyysisen työkyvyn ylläpitäjänä: Miten työkoneet ylläpitävät fyysistä työkykyä?
4. Itseohjautuva työhyvinvoinnin yhteisö / Työntekijälähtöinen työkyky: Miten työntekijä edistää fyysistä työkykyään itseohjautuvasti?
5. Fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta: Miten fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta?

Workshopin etenemistä ohjasi ME—WE—US-malli (Osana 2022), jossa oli kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa ME, osallistuja tekivät omia pohdintojaan otsikosta käyvän aiheen ja kysymyksen pohjalta. Tässä vaiheessa osallistujalla oli kolme (3) minuuttia aikaa kirjata ylös paperille, mitkä asiat hänen mielestään ovat tärkeitä ja, mistä asioista hän haluaa keskustella seuraavissa vaiheissa. Toisessa vaiheessa US, workshoppiin osallistujista luotiin parit, missä he jatkoivat saman aiheen pohdinnoista yhdessä seuraavan seitsemän (7) minuutin ajan ja kirjasivat keskusteluiden pohjalta heidän yhteisesti

tekemät ajatukset viimeistä vaihetta varten. Kolmannessa ja viimeisessä vaiheessa WE, kaikki workshoppiin osallistujat koottiin yhteen, jossa he yhteisesti keskustelivat edelleen saman otsikon asioista niitä yhdessä pohtien ja loppuratkaisua tavoitellen. Ryhmällä oli 20 minuuttia aikaa tehdä pohdintoja sekä tehdä yhteenveto otsikon aiheesta.

Ryhmän yhdessä tekemät pohdinnat dokumentoitiin äänittämällä keskustelut Microsoftin ääninauhurisovelluksen avulla ja litteroimalla äänite Wordin litteraatiotyökalulla. Litteroinnilla (Ruusuvuori 2010, 424) tarkoitetaan äänen tai kuvan muuttamista tekstiksi. Workshopin kaikki otsikot käytiin saman mallin mukaisesti, joista koostui oppaan lopullinen aineisto. Kaikkien osallistujien tehdyt pohdinnat otettiin huomioon yhteisessä koonnissa. Lopullisen sisällön kokosin workshopin jälkeen kaikista otsikoista. Workshopissa kerätystä ideoinnista kokosin infolaatikoin sekä tekstimuodossa informatiivisen ja tiiviin oppaan tai liitteen, jota tullaan hyödyntämään perehdytysvaiheessa.

5.3 Aineiston analyysi

Pragmaattinen eli sisällön analyysi voi koostua haastatteluista tai kyselyistä, joista jäsennellään havainnot omiksi kategorioiksi tarvittaessa ylä- ja alaotsikoin. Kategorioista etsitään keskinäisiä merkityssuhteita, mistä kokonaiskuvan hahmottuminen koostuu. (Vilkkä 2021, 155.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkin oppimista aineiston avulla. Aineistona käytin äänitedokumenteista tehtyjä litteraatiotekstejä. Tätä analysointi tapaa tukee aikaisemmat tutkimusteorioiden ja niissä käytetyt käsitteet. (Vilkkä 2021, 156—158) Analysointi aloitetaan kerätystä aineistosta. Aineiston purkamisen jälkeen siitä luodaan keskustellen teoriakehyksen yhteydessä teoreettinen malli tai yleinen ajatuskokonaisuus. Analysointi etenee induktiivisesti käytännöstä teoriaan. (Vilkkä 2021, 159.)

Workshopista äänitetty nauhoite litteroitiin tekstimuotoon Word-litterointi työkalulla ja tarvittaessa litterointia tarkennettiin manuaalisesti litterointityökalun tukena. Analysoinnin ja tuloksien vuoksi oli tärkeää myös pohtia, mitkä asiat jäivät keskustelun ulkopuolelle ja, miksi. Nämä pohdinnat tulevat ilmi erikseen analysointia käsittelevässä luvussa.

Aineiston analysointi alkoi workshopin äänitteiden kuuntelemisella ja auki kirjoituksella (Tuomi & Sarajärvi 2009). Äänitteiden auki kirjoittamisen eli litteroinnin tarkkuustaso (Ruusuvuori 2010, 424) määräytyy tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perusteella. Oppaan kannalta tärkeintä oli saada äänitteiden asiasältö (Ruusuvuori 2010, 425) mahdollisimman tarkasti taltioitua, mutta äänitteen täydellisen yksityiskohtainen litterointi ei ollut tässä tilanteessa tarpeen.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 108–113) kuvaavat, että induktiivisessa eli aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käytetään kolmevaiheista prosessia apuna analyysiä tehtäessä. Vaiheita ovat redusointi eli pelkistäminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–110), jolloin opinnäytetyössäni litteroitu teksti pelkistettiin informaation tiivistämistä tai osiin pilkkomista varten. Pelkistämistä ohjasi opinnäytetyön oppaan otsikot ja apukysymykset, jotka määriteltiin toimeksiantaja organisaation tarpeiden mukaan. Apukysymykset ja teemat ohjasivat aineiston keruun prosessia workshop tilaisuudessa. Tässä vaiheessa alkuperäisilmauksista redusointiin tekstiksi pelkistettyihin ilmauksiin. Oppaaseen tehty redusointi tapahtui workshopin jälkeisestä litteraatiotekstistä, josta alkuperäisilmaukset kerättiin taulukoihin (liitteet 4–8) ja alkuperäisilmaukset redusointiin pelkistetyiksi ilmauksiksi. Pelkistetyt ilmaukset (liitteet 4–8) valikoituivat alkuperäisilmausuiden yhteydestä opinnäytetyön kannalta tärkeisiin asiasanoihin.

Aineiston pelkistämistä seurasi aineiston klusterointi eli ryhmittely (Tuomi & Saarijärvi 2009, 110), jolla tarkoitetaan samankaltaisten asioiden ryhmittelyä alaluokkien alle. Kolmas vaihe oli nimeltään abstrahointi (Tuomi & Saarijärvi 2009, 111) eli tutkimuksen kannalta olennaisen tiedon erottelu teoreettisia käsitteitä varten. Abstrahointi vaiheessa analysoitu teksti oli muuttunut analysoinnin aikana alkuperäisilmauksista redusoidulla pelkistetyiksi ilmauksiksi, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset olivat klusteroitu asiakohdaksiin alaluokkiin. Klusteroinnissa ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset taulukoihin aiheuokittain, joista syntyi analyysimenetelmän mukaiset alaluokat (liitteet 4–8) pelkistettyjen ilmauksien aiheista. Alaluokkien aihe sanat muodostuivat pelkistettyjen sanojen ilmiöistä, jotka yhdistyivät yhden tai useamman pelkistetyn ilmauksen vuoksi.

Samankaltaisia alaluokkia voitiin tarvittaessa yhdistää vielä suurempaan yläluokitteluun, jota seuraa pääluokka eli abstrahointi vaihe, missä pääluokat olivat tutkimuksellisen kehittämistyön kannalta tärkeät käsitteet. Pääluokkien käsitteitä yhdistelemällä saatiin vastaus tutkimuksellisen kehittämistehtäviin. Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksissa pyrin tekemään johtopäätöksiä ymmärtäen, mitä käsitteet merkitsevät tutkittaville. Oppaan jaottelun kannalta taulukoin (liitteet 4–8) alaluokat vielä erillisiin yläluokkiin. Yläluokat muodostuivat alaluokista yhteneväisyyksien perusteella. Työn pääluokkina olivat ennalta määritellyt tutkimusaiheet, jotka muodostivat oppaan päänäytteen.

Valitsin aineiston analysointi tavaksi aineistolähtöisen pragmaattisen analyysin, koska opinnäytetyössäni kerään workshopin avulla aineistoa, jonka avulla kokoan fyysisentyökyvyn perehdyttämisen oppaan. Workshopista kerättyä tietoa tulen hyödyntämään oppaassa aikaisemman tutkitun tiedon rinnalla.

6 TULOKSET

Tulokset käsitellään erikseen opinnäytetyön tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävien ja workshopin teemoja peilaten. Tarkastelin tuloksia aineistolähtöisen analyysin eri tasojen avulla, jolloin pystyin käsittelemään tuloksia laajalla näkökulmalla prosessille ominaisen järjestyksen mukaisesti.

6.1 Apua fyysisen työkyvyn haasteisiin

Ensimmäinen kehittämistehtävää tarkentava teema oli apua fyysisen työkyvyn haasteisiin. Millä keinoin perehdyttäjä voi antaa apua työntekijän kokemuksiin fyysisen työkyvyn haasteisiin? Keskusteluissa yläluokaksi nousi perehdytyksen perusta ja sen vaikutus työkyvyn kannalta onnistuneeseen perehdytykseen varastotyössä. Alaluokissa yleisimmiksi ja tärkeimmiksi teemoiksi nousivat perehdytystilanteissa erilaisten henkilöiden oppimis- ja työtavat, joiden pohjilta henkilö on tottunut toimimaan erilaisissa tilanteissa. Keskusteluissa perehdytyksen perustan tärkeyttä korostettiin huomioiden uuteen työtehtävään perehdytettävän työntekijän perehdytyksen alkuvaihe, jossa tulisi huomioida fyy-

sisen toimintakyvyn kannalta erinäisiä asioita, kuten työn ja työntekijän yhteensopivuus sekä erilaiset tuntemukset kehossa uusien työtehtävien tai työvarusteiden takia. (Liite 4.)

Perehdyttäjä on tosi tärkeessä tehtävässä siinä, että hän voi jo tosi varhaisessa vaiheessa tunnistaa, että sopiiko se työntekijä ja työtehtävä toisilleen (Liite 4).

Perehdyttämisen kulttuuri nousi toiseksi isoksi yläluokaksi fyysisen työkyvyn haasteiden huomioimisessa. Työkykyä tukevan perehdyttämisen kulttuurin kannalta havaittiin tärkeäksi työtä tukevat tekijät, kuten yleinen yhteistyö, työpaikkakulttuuri ja tiimin kehittäminen. Varastotyössä yleisellä yhteistyöllä tuetaan koko varastoprosessin toimivuutta ja edistetään myös perehdytysvaiheessa fyysisen työkyvyn ylläpitoa. Keskusteluissa todettiin, että yhteistyötä tukee avoin ja vuorovaikutteinen työpaikkakulttuuri, jolla tarkoitetaan varaston kaikkien sidosryhmien normien mukaista toimintaa. Perehdyttämisen kulttuuria tuetaan jatkuvalla perehdyttäjien kehittämisellä, jossa huomioidaan koko varastotyötiimin kehittäminen samanaikaisesti. (Liite 4)

Työpaikan kulttuuri et tee mielummin ergonomisesti kuin kiireellä (Liite 4).

Perehdytyksessä tehtävät havainnot keskustelun yläluokkana sisältää perehdytyksessä tehtävät huomiot ja havainnot, tiedetyn ja hiljaisen tiedon käyttö sekä hyödyt perehdytyksessä ja perehdyttäjän omat ominaisuudet perehdytystilanteissa. Perehdytyksessä huomioitavia ja havaittavia asioita alaluokassa ovat varhaisen vaiheen puuttuminen fyysistä työkykyä heikentävissä tilanteissa. Perehdyttämistilanteen kannalta olisi tärkeää, että perehdytysohjeistus ja perehdyttämiseen kouluttaminen sisältää yhteisen konsensuksen tiedetystä tiedosta. Lähes poikkeuksetta perehdyttäjätkin omaavat työtehtävistä hiljaista tietoa, jonka merkitys lopulliseen perehdytykseen voi olla merkittävä. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että hiljaista ja hyväksi havaittua tietoa jaettaisiin kaikille materiaaleihin tiedetyksi tiedoksi edistääkseen fyysisen työkyvyn perehdytysvaihetta. Perehdyttäjän omat ominaisuudet ja valmiudet tulee olla riittävät työntekijöiden perehdyttämistä varten. Ominaisuuksien tulisi täyttää riittävä koulutus perehdyttämiseen, vastuu puuttua tilanteisiin, jotka heikentävät fyysi-

sen työn onnistumista, ongelmatilanteiden ratkaisu ja riittävien perehdyttämisen työkalujen, kuten työn teon mallin näyttäminen, joka kuuluu perehdyttämisen perustaitoihin. (Liite 4)

He pystyvät kehittämään omaa työtään, jolloin siellä vuorovaikutuksessa tulee hiljaista tietoa ja tiedettyä tietoa (Liite 4).

6.2 Fyysisen työkyvyn heikentymisen havaitseminen

Toinen kehittämistehtävää ohjaava teema oli fyysisen työkyvyn heikentymisen havaitseminen: Miten perehdyttäjä havaitsee työntekijän fyysisen työkyvyn heikentymisen? Keskustelun yläluokaksi nousi työtehon, -kulttuurin ja työn vuorovaikutuksen vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn. Heikentyneen fyysisen työkyvyn alaluokiksi nousseita tärkeitä teemoja olivat työn tehokkuuden muutokset varastotyössä, johon voivat vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiset muuttajat, kuten työn ja vapaa-ajan kokonaisuormituksen laiminlyöminen tai vastavuoroisesti työntekijän vapaa-ajan passiivisuus, joka ei tue työhön valmistautumista ja palautumista. Ulkopuolisia tehokkuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat työssä oikominen, apulaitteiden käytön laiminlyönti ja väärin opitut työtavat vertaistyöntekijöiltä tai puutteellisesta perehdytyksestä johtuen. Heikentyneeseen työkykyyn vaikuttava tekijä on myös fyysisen työkyvyn heikentymisen ilmoittamisen kulttuuri ja vuorovaikutus perehdyttäjien sekä lähiesihenkilöiden kanssa. (Liite 5)

Ois tällänen positiivine juttu ja luottamus, voin käydä sanomassa et on tämmöstä, voiks tälle tehdä jotain. Puuttuu ajoissa niihin vääriin ergonomisiin juttuihin. (Liite 5.)

Poissaolindikaattoreiden yläluokka kuvastaa keskusteluissa työstä johtuvia poissaoloja ja niihin liittyviä spesifejä fyysisesti indikoivia tekijöitä. Poissaolindikaattoreihin kuuluvat työssä ja sen ulkopuolella tapahtuvat vaikuttajat fyysisesti työntekijään. Tekijöitä voivat olla alipalautuminen työstä tai fyysisen aktiivisuuden kokonaisuormituksesta, tapaturmat työajalla tai sen ulkopuolella, jotka vaikuttavat fyysiseen työkykyyn ja muut fyysiseen työkykyyn vaikuttavat tekijät. (Liite 5)

Itsestään selviä on saikut ja myöhästymiset ja palkattomat vapaat ja töistä halua vähän aikasemmin lähteä, niin niissä tilanteissa kannattaa varmasti selvittää sakkaakko palautuminen niin paljon et se näkyy sit tommosessa. (Liite 5.)

6.3 Työkoneet fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä

Kolmas kehittämistyötä ohjaava teema oli työkoneet fyysisen työkyvyn ylläpitäjänä: Miten työkoneet ylläpitävät fyysistä työkykyä? Aiheen yhdeksi yläluokaksi muodostui työkoneisiin perehdyttäminen. Fyysisen työkyvyn kannalta havaittiin, että perehdyttämisessä oin tärkeä yleisesti havaita tilanteet, missä työkoneet ovat fyysisen työkyvyn ylläpitäjiä ja työkoneita käytetään oikea aikaisesti sekä työtä vastaavalla tavalla. (Liite 6)

Työkoneet mahdollistaa sen, että ei niinku rikota aina niissä tietyssä sellaisissa tehtävissä, mitkä on ehkä kehollisesti mahdottomia tehdä niin (Liite 6).

Työkoneiden käytössä huomioitavat asiat nousivat tämän pääluokan toiseksi tärkeäksi yläluokaksi, joka sisältää alaluokassaan työkoneiden aiheuttamat fyysiset haasteet, johon kuuluu erityishuomioita erilaisten trukkien kuljettamisessa huomioitavat ergonomiset haasteet ja toistotyön vaikutus trukinkuljettajan fyysiseen työkykyyn. Keskusteluissa todettiin, että työkoneista riippumatta varastotyössä tapahtuu aina jonkinlaista fyysistä kuormitusta, jolla on vaikutus työntekijän fyysiseen työkykyyn. Fyysinen rasitus on vaihtelevaa tehtävästä riippuen, mutta se on jollakin tasolla välttämätöntä. Kuin muissakin työtaivoissa, erityisesti työkoneiden kohdalla tulee huomioida ja havaita työkoneiden avulla työssä oikominen, jolla pyritään vaikuttamaan työn tehokkuuteen. Työssä oikominen kuitenkin altistaa työntekijän liialliselle fyysiselle rasitukselle ja aiheuttaa samalla työturvallisuusriskejä. (Liite 6)

Vaikka sä voisit sen (istuimen) säätää hyväksi niin niin ei se oo niinku kevyt työ, kun sulla pitäisi olla se keskivartalon kannattelua, lavan kannattelua kaikki muu, jotta se työtehtävä olisi ergonomista. (Liite 6.)

6.4 Itseohjautuva työhyvinvoinnin yhteisö ja työntekijälähtöinen työkyky

Neljäs kehittämistyötä ohjaava teema oli itseohjautuva työhyvinvoinnin yhteisö ja työntekijälähtöinen työkyky: Miten työntekijä edistää fyysistä työkykyään itseohjautuvasti? Yläluokaksi muodostui keskusteluiden analysoinnista yhtenä teemana työpaikan yhteiset pelisäännöt, johon kuuluvat työympäristön ja vuorovaikutuksen huomioiminen perehdyttämisessä, itseohjautuvaa yhteisöä tukeva yleinen tiedottaminen ja työkykyä parantavat resurssit ja itseohjautuvassa yhteisössä fyysiseen työhön riittävää ohjeistamista. Havaintona on, että selvällä ohjeistamisella työympäristössä vuorovaikutetaan koko yhteisöön niin, että hyvä fyysinen työkyky työntekijöissä olisi havaittavissa ja se loisi pelisääntöjen mukaista toimintaa työssä. (Liite 7)

Matalampi kynnys ja läsnä olevampi työyhteisö, ja mitä luottamuksellisemman suhteen se perehdyttäjä saa siihen työntekijään niin sitä matalammalla kynnyksellä... (Liite 7).

Työntekijän vastuuttaminen ja sen tukeminen perehdytyksessä nousi toiseksi yläluokan teemaksi tässä pääluokassa. Kun työntekijää vastuutetaan jo työn alkuvaiheesta asti, sillä on suuri merkitys työkykyperehdyttämisen kannalta työkyvyn ylläpitämisessä. Keskusteluissa havaittiin, että perehdyttäjän tuella on iso vaikutus työntekijöiden itseohjautuvuudessa perehdytystä tehdessä. (Liite 7.)

Tärkeä rooli tuolla perehdyttäjällä, miten se tukee eli hänen kuuluu kertoa ne työntekijän vastuut, että se pitäisi olla jotenkin selkeämmin näkyvissä (liite 7).

6.5 Fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta

Viides kehittämistyötä ohjaava teema oli fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta: Miten fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta? Yläluokkana keskustelusta havaittiin työturvallisuuden edistämisen merkitys perehdytyksessä. Riittävällä ja laadukkaalla työkyvyn perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa työturvallisuutta ja työkykyä ennakoivasti ja edistävästi. Työpaikkakulttuuri oli tässäkin pääluokassa isona teemana, ja keskusteluissa havaittiin, että on tärkeää korostaa työturvallisuuden ylläpysymistä perehdyttämisvaiheessa tiedottamalla

työntekijöitä tarkasti jo tapahtuneista tapaturmista ja vaaratilanteista, jotta fyysisen työkyvyn kannalta nämä asiat voidaan välttää jatkossa. Työtapaturmista johtuvat henkilökohtaiset haitat voivat olla kokoluokaltaan jopa niin suuria, että fyysinen toimintakyky voidaan kokonaan menettää, mistä seuraa myös organisaatiolle kustannuksellista haittaa. (Liite 8)

Jos sulla on fyysinen työkyky hyvällä tasolla ja suoritat työs oikein eli toimintatapojen mukaan, niin tapaturmariski on pieni (Liite 8).

Työturvallisuusohjeistus perehdytyksessä fyysisen työkyvyn kannalta ennakoituvien turvallisuusohjeiden avulla mahdollisesti tapahtuvia asioita, joita perehdytyksessä pyritään korostamaan varoittavilla esimerkeillä. Perehdyttäjän rooli on työturvallisuudessa fyysisen työkyvyn kannalta suuressa kokoluokassa, koska työtehtävään perehtyvä tulee ensisijaisesti toimimaan täysin perehdyttäjän ohjeistuksien mukaisesti. Mikäli ohjeistukset ovat puutteelliset, voi se johtaa erinäisiin työturvallisuutta haittaaviin tilanteisiin fyysisesti haastavissa työtilanteissa. (Liite 8)

Toimistosta laitettu jotain uusia ohjeita (turvallisuusohjeita) eteenpäin, vaan ne ois yhdessä tehty siellä työntekijöiden kanssa (Liite 8).

7 POHDINTA

Tämän kehittämistyön tavoitteita olivat selvittää, miten logistiikka-alan perehdytysvaiheessa (Joki 202, 85—86) voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin ja fyysisen työkyvyn kuormitustekijöihin (TTL 2019) sekä mitkä tekijät vaikuttavat logistiikka-alan perehdytyksen tehokkuuteen ja turvallisuuteen (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Workshopin avulla sain vastaukset kehittämistyön kehittämistehtäviin (Liitteet 4—8). Tutkimuksellisessa opinnäytetyön kehittämisessä tarkoituksena oli tuottaa varastotyön perehdyttäjille fyysistä työkykyä tukeva opas perehdytystilanteisiin. Oppaan kokoamisella tavoiteltiin ennaltaehkäisevää vaikutusta työntekijöiden kokemiin kuormitustekijöihin työtilanteissa (Jakobsen ym. 2018; Andersen ym. 2020; TTL 2019). Tavoitteena oli tuottaa oppaan materiaali yhdessä Baronan Varastopalvelut Oy:n ja Baronalla työskentelevien henkilöiden kanssa yhteisessä workshop-tilaisuudessa.

Opinnäytetyön tarkoitus täyttyi, sillä oppaan sisällön kokoamista varten laadulliseen kehittämistyön workshoppiin osallistui seitsemän Baronalla työskentelevää henkilöä. Suunnitelmaan asetettu tavoite oli kahdeksan eriasemassa työskentelevää logistiikan ammattilaista, joten workshopin kannalta tavoite täyttyi lähes kokonaan. Workshopin toteutusvaihe sujui suunnitellusti, lukuun ottamatta yhteenvetöjen äänitysvaiheita. Äänitysvaiheessa äänitystapa tietokoneen avulla ei onnistunut täydellisesti. Äänitteistä jäi puuttumaan ääntä, koska osallistujat puhuivat eritasoisilla äänen voimakkuuksilla tai puhujasta riippuen ääni oli liian matalaa tai hiljaista. Lisäksi en testannut äänitystapaani kohdeympäristössä, missä workshop toteutettiin. Tämä vaikutti lopulliseen litteointivaiheeseen sekä mahdollisesti oppaan sisältöön.

Tuloksiin ja oppaan sisältöihin vaikuttivat todennäköisesti eri asemissa olleiden työntekijöiden kokemukset ja havainnot ilmiöistä, joita selvitettiin. Työntekijöiden toimenkuvan merkitys workshop hetkessä oli merkittävä näkökulmien takia, koska henkilöt toimivat varastotyön kannalta monipuolisesti erilaisissa työtehtävissä. Työtehtävien erilaisuus oli suunniteltua workshopia varten, jotta kehittämistyötä tapahtui erilaisista näkökulmista. Keskusteluista oli havaittavissa, että osallistujista riippuen näkökulmat peilautuivat heidän henkilökohtaisiin kokemuksiinsa eri teemoista.

7.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön prosessin aloitus sujui mutkattomasti suunnitteluvaiheesta lähtien yhdessä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajan ollessa minulle tuttu, pystyimme keskustelemaan opinnäytetyön tarpeesta ja tavoitteista rajaten aihetta riittävästi. Tarve ja tavoite perustuivat kehittämisen kohteisiin, mitä itse olin halunnut työssä huomioida ja toteuttaa, ja toimeksiantaja toi omat näkökantansa, millaisiin asioihin olisi hyvä keskittyä heidän kokemansa mukaan. Laajemman näkökulman varmistamiseksi keskustelimme toimeksiantajan kanssa workshoppiin osallistujista. Päädyimme konsensukseen siitä, että kehittämisen kannalta oli hyvä valita osallistujaksi työntekijöitä, kenen osaamisalueet tulevat ilmi kehittämisen teemoissa. Toimeksiantaja teki ehdotelman osallistuvista henkilöistä ja kontaktoi osallistuneita organisaation sisältä. Tehdäväkseni jäi ohjeistaa osallistujia workshopia varten.

Workshop toteutui seitsemän baronalaisen kanssa, jotka osallistuivat kehittämishetkeen vapaaehtoisesti. Kvalitatiivisen opinnäytetyön kannalta osallistujamäärä oli riittävä, kun kehittämistyössä selvitettiin fyysisen työkyvyn ilmiöitä. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006.) Workshop toteutui Baronan Avialogis-logistiikkakeskuksessa kolme tuntisena tilaisuutena. Toimin workshopin fasilitoijana.

Workshopin jälkivaiheessa muutin äänitteet Word-litterointi ohjelman avulla tekstitiedostoiksi, joka ei onnistunut suunnitellusti ja täydellisesti kokonaisuudessaan. Kaikissa äänitteissä oli katkoksia, jotka mahdollisesti vaikuttivat osaan oppaan sisällöstä. Äänitteiden laadun takia, jouduin litteroimaan jokaisen äänitteen erikseen manuaalisesti joko korjaten tai osittain lisäten Wordin itse litteroimaa tekstiä. Äänitteiden katkoksiin ja laatuun olisin voinut varautua huolellisemmalla äänittämisen testaamisella. Äänittämistilanteissa olisin voinut käyttää erillistä mikrofonia, jolla olisin varmistanut puhujan äänen kuuluvuuden äänitystilanteessa. Asialähtöisten äänitteiden kannalta litteroinnin tarkkuus ei osoittautunut ongelmaksi, mutta litteraatioiden osan asiasisällön puuttumisen takia tuloksista on voinut jäädä yksityiskohtia pois (Ruusuvuori 2011, 425).

Litteroinnin jälkeisen analyysivaiheen toteutin laadullisen sisällönanalyysin, aineistolähtöisen analyysin (Sarajärvi & Tuomi 2011, 108) avulla, litteroinnin osittain puutteellisesta sisällöstä huolimatta. Aineiston alkuperäisilmauksien vajaavaisuuden takia redusoin (Sarajärvi & Tuomi 2011, 109—110) tekstiä parhaalla mahdollisella tarkkuudella pelkistetyiksi ilmauksiksi. Klusterointivaihe (Sarajärvi & Tuomi 2011, 110—111) eteni ohjeiden mukaan pelkistetyistä ilmauksista alaluokiksi. Abstrahointiani (Sarajärvi & Tuomi 2011, 111—113) ohjasi teemojen yläluokittaminen. Yläluokista muodostui kehittämistehtävässä selvitettävien asioiden pääteemat pääluokkien alle. Pohdin, olisiko tulokset ja oppaan sisältö olleet erilaisia, jos pääluokkia ja teemoja ei olisi määriteltä ennakkoon. Näkökulmia rajattiin selkeästi osallistujilla ja keskusteltavilla teemoilla ja teemoja ohjaavilla apukysymyksillä. Tavoitteen ja tarkoituksen kannalta tapani analysoida asiasisältöä edisti kuitenkin oppaassa huomioitava asiakaslähtöisyyttä.

Oppaan kokoamisen toteutin tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävien avulla. Kehittämistehtäviin ja teemoihin rakentuneista vastauksista ja sisällöstä kasasin ensimmäisen version oppaasta. Loin visualisoidun oppaan Canvan avulla. Canva on graafisen suunnittelun työkalu, joka on käytettävissä omilla verkkosivuillaan. Oppaan sisältöä ohjasi teemat, apukysymykset ja osallistujien näkökulmat. Haasteeksi koin aiheiden rajaamisen riittävästi perehdyttäjiä huomioiden. Vaikka litterointi osittain epäonnistui, asiasisältöä keräsi mielestäni riittävästi. Haasteena oli rajata opasta niin, että kaikkien osallistujien näkökulmat olisivat tulleet tasaisesti huomioiduiksi. Oppaassa yhdistyy kuitenkin kaikkien osallistujien näkökulmat, joiden pohjalta sisältö on rakentunut. Oppaan teemoja ohjatakseeni käytin ulkopuolista teoriaa johdattaakseni oppaan käyttäjät teemojen pariin ja tukeakseni oppaan merkitystä sekä luotettavuutta.

Oppaan lopputuloksen kannalta pohdin sen rakenteellista toimivuutta soveltuvaan perehdytystilanteisiin ja perehdyttäjien työkaluksi. Mielestäni pääotsikko kuvaa oppaan päätarkoitusta, fyysisen työkyvyn edistämistä, ja kohderyhmää, varastotyöntekijöiden perehdyttäjät. Tällöin aiheesta lisätietoa etsivä perehdyttäjä löytää etsimänsä. Oppaan lukujen alkuun on aina sijoitettu aihetta tukeva tietoisku, missä luotettavuutta on tuettu lähteellä. Tietoiskujen jälkeen sisällön rakennetta on ohjannut analyysiprosessi ja teemat. Väliotsikoilla ja alaluvuilla pyrin erittelemään selkeästi eri teemat. Erittelystä huolimatta pyrin tekstin yhteneväisyyteen fyysisen työkyvyn teeman pohjalta. (Öörni 2024. Luku: Käytännönohjeita: Näin kirjoitat silmäiltävää tekstiä.)

Oppaassa hyödynnettävä tieto oli pääosin organisaatiolähtöistä eli workshoppiin osallistujat muodostivat oppaan tietosisällön, jota pyrin parhaani mukaan tulkitsemaan ja tuomaan ilmi teksteissä. Jäsentelin ja rajasin tiedot otsikoiden alle oman näkemykseni mukaan. Opasta selailtaessa voidaan todeta, että osa tekstistä on lyhyemmin ja jäsennellymmmin toteutunutta. Lukemisen helpottamiseksi tein lyhyehköjä kappaleita, luetelmia tekstissä ja luetelmia pienillä visualisoinneilla, jotta tietoiskut erottuisivat. (Öörni 2024. Luku: Käytännönohjeita: Näin kirjoitat silmäiltävää tekstiä.)

Tämän oppaan rakentaminen oli minulle ensimmäinen kerta ja koen, että onnistui kohtuullisesti sisällön keräämisessä, jäsentelyssä ja kokoamisessa. Oppaan luomiseksi silmäilin erilaisia toteutuneita oppaita, joiden avulla tein lopullisen oppaani. Oppaan sisäisessä jäsentelyssä olisin voinut tehdä vielä systemaattisempaa työtä helpottaakseni lukijaa löytämään tietonsa. Haasteena systemaattiseen sisältöön oli aineistosisältö, kun osa teemoista käsiteltiin workshopissa laajemmin kuin toiset teemat.

7.2 Opinnäytetyön SWOT-analyysi

SWOT-analyysin eli nelikenttätyökalun, jonka avulla tarkastellaan synteesisomaisesti asia yhteyden kannalta havaittuja vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. SWOT-analyysi on yksi tunnetuimmista arvioinnin muodoista, jota voidaan hyödyntää erilaisissa arvioinnin tilanteissa. SWOT-analyysi perustuu subjektiiviseen kokemukseen, jonka vuoksi valitsin sen opinnäytetyön pohdintavaiheeseen. (Huikkola & Tuominen 2023, 97.)

Opinnäytetyön vahvuuksia olivat työn ja oppaan loppuun vieminen, josta seurasi tavoitteiden mukainen lopputuotos, fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas varastotyöntekijöiden perehdyttäjille. Oppaassa huomioin opinnäytetyöprosessiin osallistuneiden näkemykset (Liitteet 4–8) yhteen koottuna. Opasta koottaessa, osallistin toimeksiantajaa esittämään kehitysehdotuksia, jotta prosessi olisi mahdollisimman asiakaslähtöinen loppuun saakka. Oppaan ja työn vahvuuksia olivat työkyvyn ylläpitämisen esiintuominen perehdyttäjän näkökulmasta, koska perehdyttäjä on perehdyttävän työntekijän ensikontakteja. Ensikohtaamiset luovat työntekijälle kuvan, miten työpaikalla (Saarinen 2022, 17–19) toimitaan ja, miten työntekijöitä huomioidaan työkyvyn osalta.

Opinnäytetyössä kehitettäviä asioita olivat viitekehyksen laajemman taustatyön tekeminen ja useammat lähteet näkökulmien tukemiseksi. Opinnäytetyön toteutusvaiheessa kehitettävää olivat workshopin äänitystapa ja äänityksen osittain epäonnistuneiden äänitallenteiden purku Word-litteraatiotyökalun avustamana. Litteroinnissa on aina huomioitava, että näkemys on sitä tekevän tulkitsijan näköinen (Nikander 2011, 433). Litteroinnin tapoja on monia, joten suunnitelmavaiheessa olisin voinut perehtyä, testata ja verrata erilaisia tapoja

toteuttaa dokumentointia ja lopullista litterointitapaa ennen workshopin toteuttamista (Nikander 2011, 442). Toteutuksen ja tuloksien auki pohtiminen ilmensi kuitenkin läpinäkyvyyttä epätäydellisyyden hyväksymistä, mitä ongelmia tapahtui dokumentoinnissa ja litteroinnissa (Nikander 2011, 442).

Kokonaisuuden kannalta yhteiskehittämisen (Jalonen 2019, 305—311) vahvuuksia olisi voinut pohtia ja yhdistää käytännön osuuteen perustellen sen positiivisia vaikutuksia. Opinnäytetyössäni käytetty palvelumuotoilu palveli yhteiskehittämisen ajatusta kuitenkin osaltaan.

Opinnäytetyön uhkia olivat workshopin kehitettävien asioiden totaalinen epäonnistuminen, joka olisi johtanut kokonaan puutteelliseen aineistoon, josta oppaan sisältö rakennettiin. Dokumentoinnin epäonnistuessa täysin aineistolähtöinen analyysiä (Sarajärvi & Tuomi 2011, 108) ei olisi voinut toteuttaa. En huomionnut dokumentaation epäonnistumisen uhkaa suunnitelmassa lainkaan, joten seurauksena olisi voinut olla workshopin toteuttaminen kokonaan uudestaan tai vaihtoehtoisesti olisin joutunut muuttamaan aineiston keräämisen tavan teorialähtöiseen analyysiin. Teorialähtöinen analyysi (Sarajärvi & Tuomi 2011, 113) olisi kuitenkin jättänyt organisaation asiakaslähtöisen näkökulman varjoon. Uskon, että teorialähtöinen tieto olisi voinut vastata tapahtuneita teemoja kattavasti, mutta erityishuomiot olisivat olleet puutteellisia.

Opinnäytetyön jatkotyöstön kannalta mahdollisuuksia ovat oppaan jakelu Baronan muihin varastokohteisiin, ja oppaan konsepti on sovellettavissa Bravedo Oy:n hallinnoimiin muihin toimialoihin. Opasta voidaan tulevaisuudessa tarkentaa entisestään työpistekohtaisemmiksi perehdytysohjeistuksiksi. Edeltävä toiminto ennen oppaan jakelua on sen pilotointi Avialogis-logistiikkakeskuksessa. Opasta ei pilotoitu opinnäytetyön aikana, joten se on pilotoimattomana vielä kehitysvaiheessa. Pilotoinnin (Tuulaniemi 2011, 233) avulla kohderyhmä pystyy jatkokehittämään ja huomioimaan oppaan kehitettävät osuudet. Mahdollisuutena tukea pilotointia on hyödyntää esimerkiksi palvelumuotoilun tupla-diamanti-mallia (eng. the double diamond). Oppaan muotoiluvaihe saavutti opinnäytetyön aikana divergenssin vaiheen eli ideoiden tuottamisen ja konvergenssin vaiheen eli valitsemisen erottamisen vaiheen, jossa kehittämistehtäviin kartoitettiin aineistosisältöä ja etsittiin ratkaisuja fyysisen työkyvyn ennalta-

ehkäisemiseksi. Organisaatiolla on mahdollisuus jatkaa tuplatimantin prosessia pilotointiin. (Palvelumuotoilu 2018.) Kehittämiseen on mahdollista hyödyntää myös muita kehittämisen malleja.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyden periaatteena on, että opinnäytetyön arviointi tehdään rehellisesti ja tarkasti. Eettisyyden läpinäkyvyyttä toin ilmi lukijalle kertomalla, miten opinnäytteen tein. (Vilkkä 2021, 197.) Tutkimuksen eettisyydessä huomioidaan tutkimukseen osallistujat (liite 2) ja, miten tutkimuksen materiaalia käytetään. Opinnäytetyössä huomioitiin osallistujien vapaaehtoisuus heidän suostumuksessaan osallistua tutkimukselliseen kehittämistyöhön. (Kuula 2011, luku: Etiikka ja tutkimusetiikka.) Suostumukseen kehittämistyön osallistumisesta osallistujat allekirjoittivat sitä koskevan liitteen (liite 3).

Opinnäytetyössäni toteutin tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan ohjetta (Arene 2019), minkä mukaan ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleisiin periaatteisiin kuuluu tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. (Vilkkä 2021, 115—116.) Yksityisyyden suojaa tukevat myös opinnäytetyötä varten tehtävä tutkimustiedote (liite 1) ja eettinen suostumus tutkimukseen osallistujille. Osallistujien informointiin käytettiin sähköpostiviestintää ja sähköiset allekirjoitukset tutkimukseen osallistumisesta toteutui Webropolin avulla. Webropol on digitaalinen työkalu, jonka avulla voidaan luoda kyselyitä ja analysoida niitä.

Opinnäytetyössäni arvioin käyttämiäni lähteitä sekä workshopissa koottua aineistoa. Aineiston keräämiseksi osallistujia informoitiin yhdestä workshopin toteutus kerrasta ja tarkemmat ohjeistukset workshopin toteutuksesta käytiin läpi ennen workshopin aloittamista. Osallistujat olivat tietoisia yksilö-, pari- ja ryhmätyöskentely muodoista kolme tuntisen toteutuksen aikana. Osallistujia informoitiin ennalta dokumentointi tavasta, joka oli äänittäminen tietokoneen ääninauhurisovelluksen avulla. (Kuula 2011, luku: Aineistonkeruun tapa ja osallistumisen vapaaehtoisuus.) Työskentelyni aikana pyrin käyttämään viiden (5) vuoden sisällä julkaistuja tai kerättyjä aineistoja (reliabiliteetti), jotta suurilta

asiamuutoksilta vältyttäisiin. Lähdekritiikkiini (validiteetti) vaikuttavat myös lähteiden tekijät ja tietokannat, mistä olen kirjallisuutta kerännyt opinnäytetyötäni varten. (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006; Vilkka 2021, 120—121.)

Opinnäytetyössäni eettisyyden herkkyyteen vaikuttavat yleisesti työskentelyni huolellisuus, tarkkuus ja rehellisyys. Aineiston eettiseen herkkyyteen voi vaikuttaa workshopin aikana tehtävä aineiston keruu, joka kerätään yhteisön pohdintojen perusteelta workshop tilanteessa. Eettisen herkkyyden harmin pyrin ennakoimaan hyvin valmistellulla suunnitelmalla, jossa minua avustaa palvelumuotoilun ammattilainen. Opinnäytetyössäni minun tulee olla tarkkana valtapositiostani, koska olen työskennellyt tehtävissä, joihin workshopissa haetaan ratkaisuja. Valtapositioni vuoksi toimin workshopissa vain fasilitoijana, jotta minulla ei ole vaikutusta tehtyihin ratkaisuihin. (Vilka 2021, 122—124.)

Opinnäytetyön kokonaisluotettavuus perustuu omaan empiiriseen kokemukseeni logistiikan alalla yli kuuden vuoden ajalta työntekijänä erilaisissa logistiikan työtehtävissä ja työasemissa. Kokonaisluotettavuutta opinnäytetyössä lisäävät suomalaiset sekä kansainväliset tutkimukset, artikkelit ja käsitteisiin kohdistuvat kirjallisuudet, jotka käsittelevät spesifisti opinnäytetyöni aihetta. (Vilka 2021, 185.) Kokonaisluotettavuutta tukee se, että suunnitelman pohjalta toteutettuun workshoppiin osallistuu henkilöitä, joilla on mahdollista vaikuttaa muutokseen organisaatiossa. Tuloksien tarkkuutta tukee kaikkien osallistujien oman mielipiteiden huomioiminen loppuratkaisua kootessa. Tulosten mahdollisuuksien hyödyntäminen todellisuudessa on mahdollista. (Vilka 2021, 185.) Kokonaisluotettavuuden johdonmukaisuutta ja täsmällisyyttä tukevat opinnäytetyö prosessiin kuuluvat opponointi tapahtumat ja aikataulutus, joka ohjaa opinnäytetyön etenemistä. Opinnäytetyön tekstin luotettavuutta tukee tutkimus- ja kehittämisosaamisen opintojaksolla saatuja oppeja kielenopettajalta. (Vilka 2021, 185—186.)

LÄHTEET

Andersen, L., Bláfoss, R., Sundstrup, E. & Skovlund, S. 2020. Association between physical work demands and work ability in workers with musculoskeletal pain: cross-sectional study. *BMC*. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://doi.org/10.1186/s12891-020-03191-8> [viitattu 10.4.2024].

Arene. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382> [viitattu 22.4.2024].

Barona. Avialogis – Baronan uusi logistiikkakeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://barona.fi/yrityksille/avialogis-logistiikkakeskus> [viitattu 17.4.2024].

Barona. Närvä, J. 2022. Barona panostaa ennakoivaan työkykyjohtamiseen – työhyvinvointitiimimme vahvistuu uusilla hyvinvoinnin ammattilaisilla. WWW-dokumentti. Päivitetty 8.11.2022. Saatavissa: <https://barona.fi/barona/tiedotteet/baronan-tyokykyjohtamisen-tiimi-kasvaa-uusilla-osaajilla> [viitattu 17.4.2024].

Barona. 2023. Barona vie työnantajan hyvinvointipalvelut uudelle tasolle – ennakoivaa tukea myös vapaa-ajan haasteisiin. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.5.2023. Saatavissa: <https://barona.fi/barona/tiedotteet/barona-vie-tyonantajan-hyvinvointipalvelut-uudelle-tasolle> [viitattu 17.4.2024].

Barona. 2024. Työelämä tutkimus 2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://barona.fi/tyoelaman-tutkimus> [viitattu 17.4.2024].

Bravedo. Olemme joukko oman alamme uranuurtajia, arvon luoja ja uudelleen ajattelijoita. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.bravedo.fi/fi/yritykset> [viitattu 17.4.2024].

Dajnoki, K., Eva, B., Komives, P. & Szabados, G. 2020. Factors influencing well-being at work. Artikkelijulkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.17047/Hadtud.2020.30.E.183> [viitattu 10.3.2023].

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus: Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. PDF-dokumentti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 17.4.2024].

Esihenkilö työkyvyn tukijana. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilö-työkyvyn-tukijana> [viitattu 10.3.2023].

Finder. Barona Varastopalvelut Oy. 2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finder.fi/Huolinta/Barona+Varastopalvelut+Oy/Vantaa/yhteystiedot/3149743> [viitattu 17.4.2024].

Forbes. 2021. Employee Orientation: 15 Often-Overlooked Topics Leaders Should Address. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/03/04/employee-orientation-15-often-overlooked-topics-leaders-should-address/?sh=1f9040104ba4> [viitattu 10.3.2023].

Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FAG-BIXETEB#/kohta:Johtajan\(\(20\)ty\(\(f6\)kykykirja/piste:t8](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FAG-BIXETEB#/kohta:Johtajan((20)ty((f6)kykykirja/piste:t8) [viitattu 19.4.2024].

Heikkilä-Tammi, K., Kinnari, I., Larjovuori, R-L. & Nieminen. H. 2021. Työhyvinvointi itseohjautuvassa organisaatiossa. Avaimia kehittämiseen. Tampereen yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://research.tuni.fi/uploads/2021/08/aa05a276-tuni_itseohjautuva_opas290621.pdf [viitattu 10.3.2023].

Huikkola, T. & Vuorinen, T. 2023. Strategiakirja. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAJ-BIXETEB#/kohta:OSA\(\(20\)2\(\(20\)STRATEGIATY\(\(d6\)KALUT\(\(20\)JA\(\(20\)ME-NETELM\(\(c4\)T\(\(20\)ERI\(\(20\)TILANTEISIIN](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAJ-BIXETEB#/kohta:OSA((20)2((20)STRATEGIATY((d6)KALUT((20)JA((20)ME-NETELM((c4)T((20)ERI((20)TILANTEISIIN) [viitattu 19.4.2024].

Jakobsen, M., Sundstrup, E., Brandt, M., Persson, R. & Andersen, L. 2018. Estimation of physical workload of the low-back based on exposure variation analysis during a full working day among male blue-collar workers. Cross-sectional workplace study. Applied Ergonomics 70, 127-133. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2018.02.019> [viitattu 2.5.2024].

Jalonen, H. 2019. Julkisten palvelujen yhteiskehittäminen – kaunista puhetta vai suomalaisen hallinnon arkea? Hallinnon tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98054/56020> [viitattu 22.4.2024].

Jenkins, A. 2024. What is Logistics? Importance, Benefits, and Examples. Oracle NetSuite. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/erp/logistics.shtml> [viitattu 8.4.2024].

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntija käsikirja. 7. uudistettu painos. Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/amattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)\(\(ad\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/amattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil((f6)st((f6)((ad)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja) [viitattu 10.3.2023].

Kela. 2022. Työkyvyttömyyden hinta yksilölle ja yhteiskunnalle – miten ennakoida uhkaa? Powerpoint-diasarja. Päivitetty 27.10.2022. Saatavissa: <https://www.kela.fi/documents/20124/3972340/nuoret-syrjaitymisen-tai-tyokyvyttomyden-poluilla-tilastoja-asiantuntijatietoa-ja-tutkimusta.pdf/b0ae075b-266f-5bc3-8f7c-eb755f37e306?t=1667455888072> [viitattu 19.4.2024].

Kuula, A. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789517683104> [viitattu 22.4.2024].

Logistics. Britannica. 2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.britannica.com/topic/logistics-business> [viitattu 10.3.2023].

Logistiikan maailma. Logistiikka. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.logistiikanmaailma.fi/logistiikka/> [viitattu 10.3.2023].

Logistiikan maailma. Mitä on logistiikka? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.logistiikanmaailma.fi/aineistot/logistiikka-lukiolaisille/mita-on-logistiikka/> [viitattu 10.3.2023].

Occupational health. WHO. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> [viitattu 10.3.2023].

Osana. 2022. Fasilitointi: Me-we-us -menetelmä hiljaisten ja äänekkäiden tasaamiseen. WWW-dokumentti. Päivitetty 13.6.2022. Saatavissa: <https://osana.fi/me-we-us-menetelma-hiljaisten-ja-aanekkaiden-tasaamiseen/> [viitattu 29.5.2023].

Palvelumuotoilutalo. Palvelumuotoilu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.palvelumuotoilupallo.fi/palvelumuotoilu/> [viitattu 19.4.2024].

Palvelumuotoilutalo. Palvelumuotoiluprosessi vaiheet. WWW-dokumentti. Päivitetty 8.12.2018. Saatavissa: <https://www.palvelumuotoilupallo.fi/blogi/palvelumuotoilun-prosessin-vaiheet/> [viitattu 22.4.2024].

Perehdyttäminen. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen> [viitattu 10.3.2023].

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. 3.3.1 Validiteetti. Kvali-MOTV. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html [viitattu 23.4.2024].

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. 3.3.2 Reliabiliteetti. Kvali-MOTV. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html [viitattu 23.4.2024].

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. 6.2 Aineiston määrä ja tutkitavat. KvaliMOTV. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2.html [viitattu 20.4.2024].

Psykososiaalinen kuormitus. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 10.3.2023].

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino

Saarinen, H. 2022. Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista. Toimintatutkimus perehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä. Vaasan yliopisto. Väitöskirja, Johtamisen yksikkö, henkilöstöjohtaminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14642/978-952-395-042-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 10.3.2023].

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 12.5.2023].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Talentum Media Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent.fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BABBGXETEB#kohta:3.\(\(20\)Palvelumuotoilu\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)ss\(\(e4\):\(Palvelutuotanto:\(7.\(\(20\)Pilotointi](https://bisneskirjasto-almatalent.fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BABBGXETEB#kohta:3.((20)Palvelumuotoilu((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)ss((e4):(Palvelutuotanto:(7.((20)Pilotointi) [22.4.2024].

Työhyvinvointi ja työkyky. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky> [viitattu 12.5.2023].

Työhyvinvointi on kaikkien asia. FinFami. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://finfami.fi/tyohyvinvoinnintarjotin/> [viitattu 10.3.2023].

Työhyvinvointi, palkitseminen ja työssä jaksaminen. FinFami. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://laatu.finfami.fi/tyohyvinvointi-palkitseminen-ja-tyossa-jaksaminen/> [viitattu 10.3.2023].

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työterveyslaitos. Kokonaisvaltainen ergonomia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia> [viitattu 6.4.2024].

Työterveyslaitos. Työkyky. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 6.4.2024].

Työterveyslaitos. 2019. Työn fyysiset kuormitustekijät. WWW-dokumentti. Päivitetty 11.10.2022. Saatavissa: <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/physical-exposure> [viitattu 10.3.2023].

Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 22.12.1993

Vilka, H. 2021. Näin onnistun opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021. Näin onnistun opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/book/9789523701236> [viitattu 19.4.2024].

Warehouse Worker Job Description Template. Monster. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://hiring.monster.com/resources/job-descriptions/transportation/warehouse-worker/> [viitattu 8.4.2024].

Öörni, E. 2024. Selkeä kieli, toimivat tekstit: opas asiakastekstien käytettävyyteen. Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://www.e-library.com/book/9789522469144> [viitattu 20.4.2024].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Kuvakaappaus taulukosta: Ammattikohtaiset kuormitustekijät. Työterveyslaitos. 2019. Saatavissa: <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/physical-exposure> [viitattu 10.3.2024].

TUTKIMUSTIEDOTE KEHITTÄVÄSTÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**Opinnäytetyö / Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas, varastotyöntekijöiden perehdyttäjät****Kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen tekijät**

Johannes Mulari, opiskelija & Tiina Aho, lehtori (opinnäytetyön vastaava ohjaava opettaja)
Xamk - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Terveystieteiden, kuntoutuksen ja liikunnan
yksikkö, Savonniemenkatu 6, 57100 Savonlinna
Yhteyshenkilö tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä:
Johannes Mulari, opiskelija

Kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen tarkoitus

Tämän kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen tarkoituksena on luoda työkykyä edistävä opas, joka on suunnattu logistiikka-alalle varastotyötehtäviin. Oppaan tarkoituksena on auttaa perehdyttäjää opastamaan uutta työntekijää huomioimaan fyysiseen toimintakykyyn liittyviä asioita. Kehittävä opinnäytetyö tutkimus toteutetaan Barona Varastopalvelut Oy:n hallinnoimassa logistiikkakeskuksessa Avialogiksessa yhteistyössä yksikössä toimivien henkilöiden kanssa. Avialogis antaa mahdollisuuden pilotointiin ja yksikkö sisältää laajan määrän eri toimittehtävissä toimivia työntekijöitä, joiden näkemyksillä on merkitystä tutkimuksen lopullisen oppaan kannalta. Kehittävä opinnäytetyö tutkimus toteutetaan workshopina.

Kehittävän opinnäytetyön tutkimuksessa huomioidaan opinnäytetyöhöhen osallistuvien kannalta tämä kehittävä opinnäytetyön tutkimustiedote, suostumus kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistumisesta sekä tietosuojaseloste.

Pyyntö osallistua kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen

Pyydämme sinua osallistumaan tähän kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen. Sinulla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä kehittävän opinnäytetyö tutkimusesesta, kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen ja tiedotteen liitteenä olevaan tietosuojaselosteeseen. Mikäli kehittävässä opinnäytetyön tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja, tämän tiedotteen jälkeen sinulta pyydetään suostumus kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen, koska tahansa. Mikäli keskeytät kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana kehittävän opinnäytetyön tutkimusaineistoa.

Kehittävän opinnäytetyön tutkimustilastoista tiedottaminen

Kehittävän opinnäytetyön tutkimustilastoja ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa. Kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen workshopissa kerätystä materiaalista kootaan opas, jossa ilmenevät ryhmän yhdessä tehdyt päätökset. Valmis opas esitellään osallistujille opinnäytetyön valmistuttua.

Kehittävän opinnäytetyön tutkittavan oikeudet

Henkilötietojen käsittelyperuste: Kehittävän opinnäytetyön tutkittavan suostumus

Oikeus saada pääsy tietoihin

Oikeus oikaista tietoja

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetus sisältää tutkimustarkoitukseen liittyvän erityisen poikkeuksen tähän liittyen)

Oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (ei koske täysin manuaalista henkilötietojen käsittelyä)

Henkilötietojen käsittelyperuste: Käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tieteellisen tutkimuksen suorittamiseksi

Oikeus saada pääsy tietoihin

Oikeus oikaista tietoja

Oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä

Oikeus vastustaa henkilötietojen käsittelyä

Olen lukenut tämän sivun ja hyväksyn yllä olevat asiat. *

Hyväksyn

Seuraava

TIETOSUOJAILMOITUS

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin
(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitykseen tms.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät kehittävän opinnäytetyön tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana kehittävän opinnäytetyö tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on
Johannes Mulari

2. Opinnäytetyön suorittajat

Johannes Mulari

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja kerätään opinnäytetyössäni, koska kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen tiedonkeruu menetelmänä on workshop-tapahtuma. Workshop-tapahtumaa varten tarvitsen osallistujilta suostumuksen henkilötietojen käsittelyyn kehittävän opinnäytetyön tutkimuksessa ja kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistumisesta. Kehittävän opinnäytetyön tutkimustuloksia ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Käytännössä opinnäytetyössä käsittelyperuste on lähes aina tutkittavan suostumus (harvemmin yleisen edun mukainen tieteellinen tai historiallinen tutkimus).

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

kehittävän opinnäytetyön tutkittavan suostumus rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas, varastotyöntekijöiden perehdyttäjät

Opinnäytetyön kesto: 1.1.2023 – 31.5.2024

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

Opinnäytetyön tutkimuksen aikana yksittäisiä henkilötietoja käsitellään vain Suostumus kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistumisesta -liitteessä.

**Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?
Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.**

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

Rotu tai etninen alkuperä

Poliittiset mielipiteet

Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus

Ammattiliiton jäsenyys

Geneettiset tiedot

Biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten

Terveys

Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

Tutkittavan/osallistujan suostumus

Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi

Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi

Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Henkilötietoja kerätään vain Suostumus kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistumista -liitteessä.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemiseen asti. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötiedot ovat sähköisessä muodossa, pilvipalvelussa ja tiedot suojataan käyttäjätunnuksen ja salasanan taakse.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on: Johannes Mulari

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi

Olen tutustunut tietosuojailmoitukseen ja hyväksyn sen ehdot. *

Hyväksyn ehdot

Edellinen

Seuraava

SUOSTUMUS KEHITTÄVÄÄN OPINNÄYTETYÖ TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJILLE**SUOSTUMUS HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYYN KEHITTÄVÄN OPINNÄYTETYÖN
TUTKIMUKSESSA JA
KEHITTÄVÄÄN OPINNÄYTETYÖ TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA**

Opinnäytetyö / Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas, varastotyöntekijöiden
perehdyttäjät

Barona Varastopalvelut Oy, Avialogis / Johannes Mulari

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani kehittävän opinnäytetyön tutkimustiedotteen ja
tietosuojaselosteen.

Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen kehittävästä opinnäytetyö tutkimuksesta ja
tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen
yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta.
Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti. Minulla on ollut mahdollisuus
esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin
kysymyksiini.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani kehittävään opinnäytetyö
tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, kehittävän opinnäytetyö
tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä kehittävän opinnäytetyö
tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan
kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän
suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli
keskeytän kehittävän opinnäytetyö tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta
keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä
voidaan käyttää osana kehittävän opinnäytetyön tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan, että annan suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn ja
kehittävään opinnäytetyö tutkimukseen osallistumiseen.

*

Etunimi

Sukunimi

Edellinen

Lähetä

Äänite 1

REDUSOINTI / AINEISTON PELKISTÄMINEN

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
...sanoi että 5 eri oppimistapaa, audiovisuaalisen, kinesteettinen. Saatte jatkaa ketkä tietää.	esimerkkejä oppimistavoista
ja sit tietysti näkemyksen puuttuminen ääritekniikoissa	puutteelliset näkemykset työtavoista
sit sellai asia mikä on, ei yksin perehdyttäjän asia mut ihmiset on aika lahjakkaita matkimaan toinen toisiaan	perehdyttäjistä riippumattomat toimintatavat työssä
saa olla aikamoinen fakiiri sit se perehdyttäjä et saa pysyvästi tälle uudelle tän oikeen toimintatavan	perehdyttäjän pystyvyys opastaa pysyviin toimintatapoihin
täytyy tehdä yhteistyötä koko sen esihenkilöporukan kanssa	esihenkilöiden yhteistyö
pitäis saada kitkettyä ne väärät työtavat pois kaikilta	väärien työtapojen pois kitkeminen
näky profiileina sitte tehoissa	tehoprofiili
perehdyttäjä on tosi tärkeessä tehtävässä siinä, että hän voi jo tosi varhaisessa vaiheessa tunnistaa, että sopiiko se työntekijä ja työtehtävä toisilleen	perehdyttäjän huomioiden perehdytyksen varhaisessa vaiheessa
onks se semmonen yhtälö, mikä ei tuu ikinä toimivaksi	työntekijän ja työtehtävän epäsopevuus
pystyy aika alkuvaiheessa ehkä havaitsee tai ois tärkeää havaita	perehdytyksen alkuvaiheen tärkeät havainnot
vaatis tiettyä, jos ei nyt päätösvaltaa, mutta niinku sellaista vaikutusmahdollisuutta se perehdyttäjä kellä se otetaan huomioon	perehdyttäjän vaikutusmahdollisuudet perehdytyksessä
140 senttinen kaveri keräämässä kakkos tasolta, niin voi olla et jos se perehdyttäjä ei saa sitä viestii menemään läpi, että sä oot palkattu tänne tekemään tätä hommaa	perehdytettävän fyysisten ominaisuuksien havainnointi perehdyttäjän toimesta
kaikille parasta, jos alkuvaiheessa tällaset vaativat yhtälöt havaitaan	työtehtävän ja työntekijän yhtälön haasteiden havaitseminen
oikeisiin työtapoihin, ergonomiaan ja tuodaan ne välineet ja koneet myös, miten niitä pystyy hyödyntämään siinä että ne tukee sitä tekemistä ja tauottaminen	oikeat työtavat, ergonomia, apuvälineet/laitteet ja niiden hyödyntäminen työssä
kentällä on aina tuki ja turva keltä kysyä ja käydä niitä asioita läpi	lähiesihenkilön tuki ja turva
kulttuuri	kulttuuri
työntekijöillä on se keltanen liivi ja perehdyttäjillä on se punainen liivi	huomioliivien väreillä perehdyttäjistä viestittäminen

perhedyttäjät pystyis niiku puuttumaan, et se kulttuuri	perehtymisessä puuttumisen kulttuuri
mä huomaan et sä teet jotai hassusti niin mä kävisin kertomassa, et hei nyt kannattaa tehdä tolla tavalla	perehdyttäjän vastuu avustaa työtilanteissa, joissa jokin asia on vialla
saatais sellanen kulttuuri että se on hyvä juttu, kun joku tulee puuttumaan niihin huonoihin ergonomisiin asioihin, miten sä teet töitä	perehdyttäjien kulttuuri työtehtäviin puuttumisiin
täytyyhän mulla olla jonkinlainen työkalupakki tai koulutus mulla ittellä, et mä osaan antaa ergonomiohjeita	perehdyttäjän työkalupakki ja koulutus
must tuntuu et kannattaa tehdä näin, et ehkä sitten ei olla oikeassa työssä siinä hetkessä	perehdyttäjän osaaminen
perehdyttäjällä on tietoa, miten tällaiseen ongelmaan voi antaa apua	perehdyttäjän tiedollinen osaaminen ongelmatilanteisiin
Pitäähän perehdyttäjän ymmärtää myös ergonomiasta	perehdyttäjän ergonomia ymmärrys
biomekaniikasta, et miten kannattaa nostaa ja miten laskea ja miten toimia ylhäältä nostoissa ja niiku olkapään yli tulevissa nostoissa	perehdyttäjän ymmärrys ihmisen biomekaniikasta työssä
apukoneet	apukoneet
voi nostaa itsensä sinne ylös kakkos-tasolle keräämään	apukoneiden ominaisuuksien käyttäminen
perehdyttävä on siinä mukana ja kattoo, miten otetaan näitä painavia tuotteita	perehdyttävä seuraa työtapojen oikeaoppista ohjeistusta
me näytetään paikanpäällä mallia et miten toimitaan	perehdyttäjä näyttää mallia
erilaisia apuvälineitä, mutta niitä ei käytetä, koska niiden käyttöönotto vie vähän enemmän aikaa niin sit mielummin riuhdotaan	apuvälineiden käyttämättömyys, koska niiden käyttö vie enemmän aikaa kuin ilman apuvälineitä tehty työ
työpaikan kulttuuri et tee mielummin ergonomisesti kuin kiireellä	työkulttuurin muuttaminen kiireisestä ergonomisemmaksi
Kalliimpi on se selkäsaikki kuin se, että sä otat siihen yhteen riuhtasuun sen apuvälineen ja saat sen hoidettua	sairaspoissaolokustannusten vähentäminen apuvälineiden avulla
työpaikkakulttuurin ja muuhun liittyvä juttu, että mihin kasvatetaan	työpaikkakulttuuriin kasvaminen
miten me saatais tällasta hiljasta tietoa enemmän siihen materiaaliin	hiljaisen tiedon tuominen perehdytysmateriaaleihin
tiimin oman työn kehittäminen sen kautta	tiimin oman työn kehittäminen
tiimin omaa työtä kehitetään tiimissä	tiimin kehittyminen tiimissä
he pystyvät kehittämään omaa työtään, jolloin siellä vuorovaikutuksessa tulee hiljaista tietoa ja tiedettyä tietoa	tiimin työ kehittyy vuorovaikutuksessa, jossa hiljaista tietoa ja tiedettyä tietoa voidaan hyödyntää

salattutieto on ylivaltaa, jos halua pitää sen omana tietonaan niin se on sitten oma juttunsa	salattu tieto on ylivaltaa
jalat voi ensimmäisenä päivänä kipeytyä	esimerkki jalkojen kipeytymisestä työn alkuvaiheessa
sulla saattaa olla parikin päivää se käsi kipeenä, että se on niiku normaalia eikä sitä säikähdetä	normaaleja työn alkuvaiheen kipuja
Tehdään niinku normaalia ja sit sanotaan et hei jos ne vielä kahen viikon päästä sun jalkoja särkee nii vaihetaan sitten toiset kengät, että meillä löytyy siihen apu. Normalisoidaan sitä, mikä on täysin normaalia, mutta epänormaalia sille uudelle tulokkaalle.	normalisoidaan asioita, jotka ovat normaaleja työtä aloittaessa, mutta mahdollisesti epänormaaleja tunteuksia uudelle työntekijälle
Adaptoituu se keho siihen uuteen työhön tai liikkeeseen.	kehon adaptoituminen uuteen työhön tai työn vaatimiin fyysisiin liikkeisiin
mitä voi käydä niinku, graaffisestikin, jos selaa kännykkää	graafiset vaaranpaikan esimerkit
tuoda käytännön esimerkkien kautta ihan tämmösillä arkisilla päin prinkkalaa tehdyillä nostoilla on saatu tällaisia selkävaivoja aikaseksi ja loppuseurauksena myös tämä ja tämä.	käytännön esimerkit työn arkisista tapauksista
jotkut suhtautuu tähän vähän silleen ei pidä negaation kautta pelotella tai luoda sellasta huonoo kuvaa et meil on asiat päin prinkkalaa.	käytännön esimerkkeihin suhtautuminen
kyl se herättelee eritavalla, kun se että kerrotaan et nosta näin	herättelyä konkreettisilla kertomuksilla
seurausten tuominen esille niin ainakin osaan ihmisistä vaikuttaa	seuraukset virheellisistä työtavoista

KLUSTEROINTI / RYHMITTELY

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
esimerkkejä oppimistavoista	oppimistavat
puutteelliset näkemykset työtavoista	työtavat / toimintatavat
perehdyttäjistä riippumattomat toimintatavat työssä	
perehdyttäjän pystyvyys opastaa pysyviin toimintatapoihin	
väärien työtapojen pois kitkeminen	
esihenkilöiden yhteistyö	yhteistyö
perehdyttäjän huomiot perehdytyksen varhaisessa vaiheessa	huomiot ja havainnot perehdytyksessä

työntekijän ja työtehtävän epäso- piuus	
perehdytyksen alkuvaiheen tärkeät havainnot	
perehdyttäjän vaikutusmahdollisuu- det perehdytyksessä	
perehdytettävän fyysisten ominai- suuksien havainnointi perehdyttäjän toimesta	
työtehtävän ja työntekijän yhtälön haasteiden havaitseminen	
tehoprofiili	
oikeat työtavat, ergonomia, apuväli- neet/laitteet ja niiden hyödyntäminen työssä	työtä tukevat tekijät
lähiesihenkilön tuki ja turva	
apukoneet	
apukoneiden ominaisuuksien käyttä- minen	
apuvälineiden käyttämättömyys, koska niiden käyttö vie enemmän ai- kaa kuin ilman apuvälineitä tehty työ	
kulttuuri	työpaikkakulttuuri
huomioliivien väreillä perehdyttäjistä viestittäminen	
perehtymisessä puuttumisen kult- tuuri	
perehdyttäjien kulttuuri työtehtäviin puuttumisiin	
työkulttuurin muuttaminen kiireisestä ergonomisemmaksi	
työpaikkakulttuuriin kasvaminen	
perehdyttäjän vastuu avustaa työti- lanteissa, joissa jokin asia on vialla	perehdyttäjän ominaisuudet
perehdyttäjän työkalupakki ja koulu- tus	
perehdyttäjän osaaminen	
perehdyttäjän tiedollinen osaaminen ongelmatilanteisiin	
perehdyttäjän ergonomia ymmärrys	
perehdyttäjän ymmärrys ihmisen bio- mekaniikasta työssä	
perehdyttäjä näyttää mallia	
perehdytettävä seuraa työtapojen oi- keaoppista ohjeistusta	perehdytyksen alkuvaihe
esimerkki jalkojen kipeytymisestä työn alkuvaiheessa	
normaaleja työn alkuvaiheen kipuja	

normalisoidaan asioita, jotka ovat normaaleja työtä aloittaessa, mutta mahdollisesti epänormaaleja tunteuksia uudelle työntekijälle	
kehon adaptoituminen uuteen työhön tai työn vaatimiin fyysisiin liikkeisiin	
hiljaisen tiedon tuominen perehdytysmateriaaleihin	hiljainen ja tiedetty tieto
salattu tieto on ylivaltaa	
tiimin oman työn kehittäminen	tiimin kehittäminen
tiimin kehittyminen tiimissä	
tiimin työ kehittyy vuorovaikutuksessa, jossa hiljaista tietoa ja tiedettyä tietoa voidaan hyödyntää	
graafiset vaaranpaikan esimerkit	esimerkkitilanteet perehdytyksessä
käytännön esimerkit työn arkisista tapauksista	
käytännön esimerkkeihin suhtautuminen	
herättelyä konkreettisilla kertomuksilla	
seuraukset virheellisistä työtavoista	

ABSTRAHOINTI / TEOREETTISTEN KÄSITTEIDEN LUOMINEN

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
oppimistavat	Perehdytyksen perusta	Apua fyysisen työkyvyn haasteisiin
työtavat / toimintatavat		
perehdytyksen alkuvaihe		
esimerkkitilanteet perehdytyksessä		
työtä tukevat tekijät	Perehdyttämisen kulttuuri	
yhteistyö		
työpaikkakulttuuri		
tiimin kehittäminen		
huomiot ja havainnot perehdytyksessä	Perehdytyksessä tehtävät havainnot	
hiljainen ja tiedetty tieto		
perehdyttäjän ominaisuudet		

Äänite 2

REDUSOINTI / AINEISTON PELKISTÄMINEN

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
saamme tietää millä miten havaitsee niin tota tehot tietysti siitä huomataan	työntekijän tehokkuuden muutokset
TULE syistä olla niitä poissaoloja	poissaolojen syyt
tauottaminen oli se yks juttu	työn tauottaminen
matala kynnyksen sitten ilmottaa sillä työntekijällä et jos mä oon nyt tullu uutena työntekijänä	matalan kynnyksen ilmoitukset uutena työntekijänä
korkea kynnyksen mennä sanomaan siitä et hei tuntuu tältä	korkea kynnyksen ilmoittaa tuntemuksista
painan vaa väkisin selkä kipeenä koeajan loppuun ja myöhemmin voi sitten tulla niitä TULES juttuja	työtehtävien suorittaminen vajaa kuntoisena esim. työsuhteesta syistä, esim. koeaika
ois tällanen positiivinen juttu ja luottamus, voin käydä sanomassa et on tämmöstä, voiks tälle tehdä jotain, Puuttuu ajoissa niihin väärin ergonomisiin juttuihin	positiivinen ja luottamuksellinen lähestyminen ajoissa ergonomisiin haasteisiin
on isompi kynnyksen tulla kesken työpäivän siihen esimiesten koppiin	haasteena matalan kynnyksen ilmoituksen työpäivän aikana
on tärkeää, että ollaan siellä kentällä ja käydään näyttäytymässä ja kysytään et hei miten menee	kenttätyössä esihenkilön / perehdyttäjän läsnäolosta viestittäminen ja vuorovaikutus työntekijöiden kanssa
voi avautuu siinä et vähän on selkä kipeä ja siinä kohtaa	työntekijän avoin kertomus työkyvystä
iso perehdytyksen kannalta tällanen hyvä	avoimen vuorovaikutuksen korostaminen perehdytyksessä
termi jengat paskaks et vedetään vähä liian kireelle ja sit palataan	esimerkki toimimisesta ylitehokkaalla tavalla ergonomiasta välittämättä
jos ne tehot nousee epäluonnollisen korkeeks	ylitehokkuus työssä
itsestään selviä on saikut ja myöhästymiset ja palkattomat vapaat ja töistä haluaa vähän aikasemmin lähteä, niin niissä tilanteissa kannattaa varmasti selvittää sakkaakko palautuminen niin paljon et se näkyy sit tommosessa.	riittämätön palautumattomuus voi ilmetä sairaspöissaoloina, myöhästymisinä, palkattomina vapaina ja töistä aikaisemmin lähtemisenä
Löydetään indikaattori just ennen kuin se on jo työkyvyttömyyttä ja tulee sitä sairaspöissaoloa.	työtä kuormittavat indikaattorit
kun ne tauot venyy tai tehot alkaa sakkaamaan	havainnot työkyvyn laskemisesta

sit ku mennään saikulle eli ei olla työkykyisiä, niin mitä se silloin tarkoittaa niin sitten ollaan jo pitkällä.	työkyvyttömyyden pitkäaikaiset vaikutukset
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------

KLUSTEROINTI / AINEISTON RYHMITTELY

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
työntekijän tehokkuuden muutokset	Työn tehokkuus
esimerkki toimimisesta ylitehokkaalla tavalla ergonomiasta välittämättä	
ylitehokkuus työssä	
työn tauottaminen	
poissaolojen syyt	Työstä johtuvat poissaolot
riittämätön palautumattomuus voi ilmetä sairaspöissaoloina, myöhästymisinä, palkattomina vapaina ja töistä aikaisemmin lähtemisenä	
työtehtävien suorittaminen vajaa kuntosena esim. työsuhte syistä, esim. koeaika	
työkyvyttömyyden pitkäaikaiset vaikutukset	
matalan kynnyksen ilmoitukset uutena työntekijänä	Ilmoittamisen kulttuuri ja vuorovaikutus
korkea kynnyksen ilmoittaa tuntemuksista positiivinen ja luottamuksellinen lähestyminen ajoissa ergonomisiin haasteisiin	
haasteena matalan kynnyksen ilmoituksen työpäivän aikana	
kenttätöissä esihenkilön / perehdyttäjän läsnäolosta viestittäminen ja vuorovaikutus työntekijöiden kanssa	
työntekijän avoin kertomus työkyvystä	
avoimen vuorovaikutuksen korostaminen perehdytyksessä	
työtä kuormittavat indikaattorit	Fyysistä työkykyä indikoivat tekijät
havainnot työkyvyn laskemisesta	

ABSTRAHOINTI / AINEISTON TEOREETTISTEN KÄSITTEIDEN LUOMINEN

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työn tehokkuus	Työtehon, -kulttuurin ja -vuorovaikutuksen vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn	Fyysisen työkyvyn heikentymisen havaitseminen
Ilmoittamisen kulttuuri ja vuorovaikutus		

Työstä johtuvat poissaolot	Poissaoloindikaattorit	
Fyysistä työkykyä indikoivat tekijät		

Liite 6

Äänite 3

REDUSOINTI / AINEISTON PELKISTÄMINEN

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
työkoneet on fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä	työkoneet on fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä
ne poistaa sitä ylimääristä fyysistä rasitusta. -----ettei turhaa nosteta tai tarvitse nostaa	tarpeettomat nostot ilman työkoneita
kääntöpuoli et vaikka se poistaa tietynlaista fyysistä rasitusta ja luo siten --- uusia	työkoneista koituvat ergonomiset rasitteet
jos me poistetaan tarve nostaa miesvoimalla esineitä niin se on hyvä juttu	poistetaan välttämätön tarve nostaa
jos työkone poistaa jonkun työsuorituksen, joka ilman työkoneita olisi hitaampi niin se saattaa lisätä sitten sitä jotain toistotyötä	työkoneet voivat aiheuttaa toista kuormittavaa toistotyötä
työkoneet mahdollistaa sen, että. Että ei niinku rikota aina niissä tiettyssä sellaisissa tehtävissä, mitkä on ehkä kehollisesti mahdottomia tehdä niin.	työkoneiden käyttö oikeissa tilanteissa
Kaikissa työtehtävissä, missä käytetään työkoneita, tarvitaan myös sitä fyysistä työkykyä	työkoneita käytettäessä tarvitaan aina myös fyysistä työkykyä
tönärikuski, ettet nouse päivän aikana kertaakaan pois niin, kyl se pitää fyysistä työkykyä siinä, että sä et selkää tuu todennäköisesti tuu rikokomaan	työntömastokuskin passiivinen ja liikerajoitteinen työtehtävä
ajواسento on aika heikko	työntömastokuljettajan ajواسento on heikko
ylläpitää, auttaa, mutta samalla tuhoon, jos sä pitkään istut vaan siinä tönärin piikissä	istumisen haitat työntömastokuljettajalla
aiheuttaa sitten muuta haittaa pidemmällä aikavälillä	pitkän aikavälin haasteet
pässillä mennään nii kyl sieltä nostaan jatkuvasti ja sit nostetaan niitä säkkejä.	työn jatkuva fyysinen rasitus työkoneista riippumatta
perehdyttäminen on hankala juttu	perehdyttämisen vaativuus

mä voisin tähän teille kaikille kirjoittaa trukkiportit ja se on yhtä virallinen	trukkikorttien pätevyysvaatimukset
ajolupa on sitten se erikseen mitä tehdään	ajoluvan merkitys työpätevyudessa
digitaalinen versio tosta trukkiperehdytyksestä niistä materiaalistettu digitaalinen versio	digitaalinen trukkiperehdyttäminen
vaatii vielä sitten sen ajoluvan mikä tulee sitten, pitää kattoo et se kaveri osaa ajaa et se saa sen luvan, et ei se koulutus tuu sitä ajolupaa antamaan.	trukkikoulutuksen suorittaminen ei tarkoita ajopätevyuden automaattista lunastamista
tärkeenä se, että perehdyttäjä osaa kuvata tai kertoo tehtävät missä voi ja pitää käyttää laitteita	perehdyttäjän kyky kuvata ja kertoa tehtävät, joissa laitteiden käyttö on suositeltavaa
aletaan vähän oikoo, et ei jakseta nostaa sitä konetta kokonaan sinne ylös	työtehtävissä oikominen ja työkoneiden ominaisuuksien laiminlyöminen
keskittyy, että käytetään näitä työkoneita, kun nää on nyt tässä apuna, et ei alettais niiku itteemme rikkomaan, vaikka menis ehkä vähän nopeemmin.	työkoneiden käyttö huolimatta siitä, että käytön pois jättäminen nopeuttaisi työtä
tehoja seurataan ja tehoista puhutaan	työn tehokkuus ja seuranta
oi olla semmoinen kuumotus alla, jos mä en pääsekään tiettyyn tehoon, jatkuuko mun hommat.	työn tehokkuuden aiheuttama henkinen paine
Sitten varmasti riuhdotaan ja varmasti heitän sieltä säkkiä	tehokkuuden tavoittelu väärillä työtaivoilla
perehdyttäjän taito, että se löytää sen, että mikä siellä on muun hidastaa	perehdyttäjän taito havaita työntekijän työtä hidastavat tekijät
ikuisuusongelma tehojen, ergonomian ja turvallisuuden	työn tehokkuus vs ergonomia vs turvallisuus
useemalla työpaikalla on perhdyttäjiä useempia	perehdyttäjien määrä
he keskenään muodostaa konsensusen siitä, että juuri näillä meidän koneilla, mitkä ovat esimerkiksi niinku ergonomian asetukset	perehdyttäjien yhteinen konsensus ergonomisista linjauksista
aiheuttaa sellaista hämmennystä kun eri perehdytettävät saa erilaista viestiä. Onko siinä muodostettu konsensus?	perehdyttäjien erilaiset näkemykset vaikuttavat ergonomisiin huomioihin
niitä vehkeitä on suunniteltu ja jos meille ostaa tällaisia	käyttäjäergonomiaa
perehdyttäjän Osaamisen tarvetta	perehdyttäjän Osaamisen tarvetta
työpaikalla ne perehdyttäjät Samalla viivalla tän kanssa	perehdyttäjien samanarvoisuus
yhtenäiset ohjeet kaikille	yhtenäinen ohjeistus perehdyttäjille
trukkia vaikka niin hänen työnkuva määritellään aika kevyeksi, koska	trukkityön istumisen vaikutukset

hänhän vaan ajaa. Mutta jokainen joka on tehnyt 8 tunnin työpäivän tässä koneella olet istut paikallasi.	
vaikka sä voisit sen säätää hyväksi niin ei se oo niinku kevyt työ, kun sulla pitäisi olla se keskivartalon kannattelu, lavan kannattelu kaikki muu jotta se työtehtävä Olisi ergonomista,	trukin kuljettajan työn aikaisten fyysisten tekijöiden huomioiminen
täytyy se myös se istuminen ja muu tehdä niinku ergonomisesti että siihen voidaan vaikuttaa.	ergonomisen istumisen huomioiminen
käyt sen yhen riuhtasun tekemässä niin mitä luultavammin sä rikot sillä jutulla itsesi koska sun keho on ihan jäähtynyt ja kylmä ja ehkä jos oot vaikka viileessä varastossa niin tule mikään lihas lämpimänä ja sitten sä menet kylmittäin tekemään sen noston niin se oli sitten siinä.	tapaturma alttius nopeasti suoritettavissa tehtävissä pitkän istumisen seurauksena sekä ympäristö huomioiden

KLUSTEROINTI / AINEISTON RYHMITTELY

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
työkoneet on fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä	työkoneet ovat fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä
poistetaan välttämätön tarve nostaa työkoneiden käyttö oikeissa tilanteissa	
työkoneista koituvat ergonomiset rasitteet	työkoneiden aiheuttamat fyysiset haasteet
työkoneet voivat aiheuttaa toista kuormittavaa toistotyötä	
tarpeettomat nostot ilman työkoneita	
työntömastokuskin passiivinen ja liikerajoitteinen työtehtävä	
työntömastokuljettajan ajoasento on heikko	
istumisen haitat työntömastokuljettajalla	
pitkän aikavälin haasteet	
työkoneita käytettäessä tarvitaan aina myös fyysistä työkykyä	fyysinen kuormitus työkoneista riippumatta
työn jatkuva fyysinen rasitus työkoneista riippumatta	
trukkityön istumisen vaikutukset	
trukin kuljettajan työn aikaisten fyysisten tekijöiden huomioiminen	
ergonomisen istumisen huomioiminen	

tapaturma alttius nopeasti suoritettavissa tehtävissä pitkän istumisen seurauksena sekä ympäristö huomioiden	
käyttäjäergonomia	
perehdyttämisen vaativuus	trukkiperhdytyksessä huomioitavat asiat
trukkikorttien pätevyysvaatimukset	
ajoluvan merkitys työpätevydessä	
digitaalinen trukkiperhdyttäminen	
trukkikoulutuksen suorittaminen ei tarkoita ajopätevyyden automaattista lunastamista	
perehdyttäjän kyky kuvata ja kertoa tehtävät, joissa laitteiden käyttö on suositeltavaa	
perehdyttäjän taito havaita työntekijän työtä hidastavat tekijät	
perehdyttäjien määrä	
perehdyttäjien yhteinen konsensus ergonomisista linjauksista	
perehdyttäjien erilaiset näkemykset vaikuttavat ergonومیisiin huomioihin	
perehdyttäjän Osaamisen tarvetta	
perehdyttäjien samanarvoisuus	
yhtenäinen ohjeistus perehdyttäjille	
työtehtävissä oikominen ja työkoneiden ominaisuuksien laiminlyöminen	työssä oikominen ja tehokkuuden vääränlainen tavoittelu
työkoneiden käyttö huolimatta siitä, että käytön pois jättäminen nopeuttaisi työtä	
työn tehokkuus ja seuranta	
työn tehokkuuden aiheuttama henkinen paine	
tehokkuuden tavoittelu väärillä työtaivoilla	
työn tehokkuus vs ergonomia vs turvallisuus	

ABSTRAHOINTI / AINEISTON TEOREETTISTEN KÄSITTEIDEN LUOMINEN

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
työkoneet ovat fyysisen työkyvyn ylläpitäjiä	Työkoneisiin perehdyttäminen	Työkoneet fyysisen työkyvyn ylläpitäjänä
trukkiperhdytyksessä huomioitavat asiat		

työkoneiden aiheuttamat fyysiset haasteet	Työkoneiden käytössä huomioitavat asiat	
fyysinen kuormitus työkoneista riippumatta		
työssä oikominen ja tehokkuuden vääränlainen tavoittelu		

Liite 7

Äänite 4

REDUSOINTI / AINEISTON PELKISTÄMINEN

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
itseohjautuva Työhyvinvoinnin yhteisö ja työntekijällä lähtöinen työkyky	itseohjautuvuus ja työntekijälähtöisyys
työohjeita niin noudatetaan ja sit ei poiketa	työohjeiden noudattaminen
osittain myös tauottamalla päivää	työpäivän tauottaminen
Eri toimintatavat ---- ympäristön tai eri skenaarion	toimintatavat erilaisissa ympäristöissä
Kulttuurista, että mikä menee ihan hyvin	työpaikkakulttuuri
oman työkyvyn huolehtimista ja ylläpito	työntekijän itsenäinen työkyvystä huolehtiminen ja ylläpito
työntekijän vastuuta omasta fyysisestä työkyvystään	työntekijän henkilökohtainen vastuu
tärkeä rooli tuolla perehdyttäjälle miten se tukee eli hänen kuuluu kertoa ne työntekijän vastuut että se pitäisi olla jotenkin selkeämmin näkyvissä,	perehdyttäjän rooli, kuinka työntekijän vastuuta tuetaan
harva tietää oman vastuun ja ja sitten ehkä perehdyttäjän tulee sitä tasapainoa korostaa	työntekijän tietämättömyys omista vastuista
työn ja vapaa ajan täytyy tukea toisiansa, että ei voi olla sellainen vapaa aika, että. Se syö sun. Työkykyä eikä sun työ saa olla sellaista että se syö sitä sun vapaa ajan jaksamista että niin niitten pitää olla balanssissa	työn ja vapaa-ajan balanssi
matalampi kynnyks ja läsnäolevampi työyhteisö ja mitä luottamuksellisemman suhteen se perehdyttäjä saa siihen työntekijään niin sitä matalammalla kynnyksellä.	perehdytyksen kautta luotu läsnäolevampi ja luottamuksellisempi työyhteisö, joka tukee työkykyä
itseohjautuvuus vaatii itseohjautuvuutta niin tota ehkä vähiten työnantaja vaikutusmahdollisuuksien kautta tehdä	työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän itseohjautuvuuteen

keräilytyötä ja sitten menin kysymään et hei mites menee ja sit et jalkoihin kyl sattuu ja alettii kattoo onks kengät kunnossa	esimerkki perehdyttämisen vuorovai- kutuksen merkityksestä
ei tienny et niitä vois vaihtaa	työntekijöiden tiedon puute
saadaan uusiin työvälineitä	resurssit uusiin työvälineisiin näky- vimiksi
ollu vuoden jalka kipee nii ei se oo normaalia.	pitkäaikaiset kiputilat työvälineistä johtuen, eivät ole normaaleja asioita
käydä salilla tai venytellä, että kaiken muun voi tekoäly kykenee, mutta näihin ei oo vielä et näitä on pakko ite tehdä noi hommat.	esimerkkejä työkyvyn parantami- sesta, joita työntekijän kannattaisi hyödyntää itsenäisesti
työnantajan mahdollisuuksia tarjota liikuntaetuja tai mahdollisuuksia	työnantajan tuomat liikuntaedut
ymmärsin et niitten ongelma on se et niitä käyttää ihmiset jotka käyttäis muutenkin	työkyvyn parantamisen ongelmati- lanteet
työtä tukeva ----- et miten sitä pystys niiku tukemaan muuten fiksusti -----	työtä tukeva aktiivisuus
varhainen tuki ----- kulttuuri ja ----- ryhmäpaine -	varhainen tuki, kulttuuri ja ryhmä- paine
pitää tunnistaa se työkyky työnteki- jän työkyky ja työtehtävä toimiiko ne yhteen	perehdyttäjän tehtävä havainnoida sopiiko työtehtävä perehtyvälle hen- kilölle
perehdyttäjä on tässä taas tosi tärke- ässä roolissa	perehdyttäjän rooli
tehdään fyysistä työtä, niin hän on vastuussa siitä omasta fyysisestä työkyvystään	työntekijän vastuu huolehtia työky- vystään fyysisessä työtehtävässä
esihenkilön kanssa keksiä että no että mitä. Mitä jos laittaisit vaikka kännykästä niinku askelmittarin päällä ja tavoitteellista kymppitonia	esimerkki työkyvyn parantamisesta itsenäisesti
ei tarvitse kuin ihan vähän lisätä sinne ehkä työpäivään niin ei kun se applikaation lataaminen kin oli liian iso juttu, koska työntekijä ei koe että tähän on millään tavalla vastuussa tässä, joten se täytyy saada se työn- tekijälle se ymmärrys siitä omasta vastuustaan siellä perehdyttämisen vaiheessa.	esimerkki pienestä aktiivisuuden li- säämisestä, jolla voisi olla suuri vai- kutuksen työssä fyysiseen jaksamiseen
Kuntotesti kerran puoleen vuoteen Jokaisella	ideana kuntotesti fyysiseen työhön
Kuntotestikään ei toimi	kuntotestin toimimattomuus
täytyisi saada mahdollisimman ajoissa, että hei sä oot itseasiassa vastuussa.	perehdyttäjän varhainen tiedottami- nen työntekijän vastuusta ylläpitää fyysistä työkykyä

KLUSTEROINTI / AINEISTON RYHMITTELY

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
---------------------------	------------------

toimintatavat erilaisissa ympäristöissä	työympäristö ja vuorovaikutus
työpaikkakulttuuri	
perehdytyksen kautta luotu läsnä olevampi ja luottamuksellisempi työyhteisö, joka tukee työkykyä	
esimerkki perehdyttämisen vuorovaikutuksen merkityksestä	
varhainen tuki, kulttuuri ja ryhmäpaine	
työohjeiden noudattaminen	fyysiseen työhön ohjeistaminen
työpäivän tauottaminen	
työn ja vapaa-ajan balanssi	
työntekijän itsenäinen työkyvystä huolehtiminen ja ylläpito	työntekijän vastuuttaminen työkyvyn ylläpitämiseksi
työntekijän henkilökohtainen vastuu itseohjautuvuus ja työntekijälähtöisyys	
työntekijän tietämättömyys omista vastuista	
esimerkkejä työkyvyn parantamisesta, joita työntekijän kannattaisi hyödyntää itsenäisesti	
työtä tukeva aktiivisuus	
työntekijän vastuu huolehtia työkyvystään fyysisessä työtehtävässä	
esimerkki työkyvyn parantamisesta itsenäisesti	
esimerkki pienestä aktiivisuuden lisäämisestä, jolla voisi olla suuri vaikutus työssä fyysiseen jaksamiseen	
perehdyttäjän rooli, kuinka työntekijän vastuuta tuetaan	perehdyttäjän tuki työntekijän itseohjautuvuudessa
työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän itseohjautuvuuteen	
perehdyttäjän tehtävä havainnoida sopiiko työtehtävä perehtyvälle henkilölle	
perehdyttäjän rooli	
perehdyttäjän varhainen tiedottaminen työntekijän vastuusta ylläpitää fyysistä työkykyä	
työntekijöiden tiedon puute	tiedottaminen ja resurssit
resurssit uusiin työvälineisiin näkyvimiksi	
pitkäaikaiset kiputilat työvälineistä johtuen, eivät ole normaaleja asioita työnantajan tuomat liikuntaedut	

työkyvyn parantamisen ongelmatilanteet	
ideana kuntotesti fyysiseen työhön	
kuntotestin toimimattomuus	

ABSTRAHOINTI / AINEISTON TEOREETTISTEN KÄSITTEIDEN LUOMINEN

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
työympäristö ja vuorovaikutus	Työpaikan yhteiset pelisäännöt	Itseohjautuva työhyvinvoinnin yhteisö
tiedottaminen ja resursit		
fyysiseen työhön ohjeistaminen		
työntekijän vastuuttaminen työkyvyn ylläpitämiseksi	Työntekijän vastuuttaminen ja sen tukeminen perehdytyksessä	
perehdyttäjän tuki työntekijän itseohjautuvuudessa		

Liite 8

Äänite 5

REDUSOINTI / AINEISTON PELKISTÄMINEN

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta	fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta
fyysinen kunto niin se vähentäisi tapaturman riskin	hyvä fyysinen kunto vähentää tapaturmia
motoriikka on parempi toimi ja koordinaatio toimii paremmin	työntekijän tarkkaavaisuus on parempi
harrastan jotain liikuntaa ja todella hyvä fyysinen kunto niin tota vähentää väsymystä varmasti stressii, mä oon tarkkaavaisempi tuo duunissa nostaneet tönärillä ylähyllyltä	fyysisesti hyvä kunto vähentää väsymystä ja stressiä sekä edistää työntekijän tarkkuutta
pystyn keskittymään siihen, ku ei hermot mee nii herkästi mä oon tota virkeenä niissä hommissa ja sil on suora vaikutus tota työturvallisuuteen	fyysisen työkyvyn kautta keskittymisen on parempaa, jolloin työturvallisuus paranee
suoraan linkittyy tähän että mitkä olisi voitu välttää sinne tota että fyysinen kyky olisi ollut parempi	työtapaturmilta välttyminen, kun fyysinen työkyky on parempi
tämmöinen osallistava lähestymistapa ylipäätään työntekijöille, että.	osallistetaan työntekijät kehittämään työkykyä parantavia keinoja

Ne niin kun. Tuovat ilmi niitä parannusehdotuksia ja osallistaa ne,	
Toimistosta laitettu jotain uusia ohjeita. Eteenpäin, vaan ne ois yhdessä tehty siellä työntekijöiden kanssa	ohjeiden laatiminen yhdessä työyhteisön kanssa
saadaan se tulee sitoutuminen siihen turvalliseen tota työympäristöön. Jatkuva parantaminen teema	turvallisen työympäristön jatkuvan parantamisen teema
tilastoja kun tuojittelee niin,	työtapaturmatilastot
jos sulla on fyysinen työkyky hyvällä tasolla ja suoritat työs oikein eli toimintatapojen mukaan niin tapaturmariski on pieni	työntekijän fyysisesti riittävät toimintatavat pienentävät tapaturmariskiä
isot että pienet asiat oikein niin vaikutus taso on kaikkein paras ja tää tarkoittaa sitä et jos sä oijot näissä asioissa, nostotekniikoissa tai ergonomisissa asioissa niin todennäköisesti oijot silloin myös sellasista ei suoraa sun fyysisiin kykyihin liittyvistä turvallisuuskysymyksistä, menneäkö noston alle vai jätetäänkö menemättä	pienien ja isojen ergonomia asioiden huomioon ottaminen turvallisessa työssä
kulttuurivaikutus et jos mä oijon siinä omassa nostotekniikassa, miksen mä oikois tossaki	negatiivinen kulttuurivaikutus, esim. oikominen toistuvasti erilaisissa työtehtävissä
kuka tahansa perehdyttäjä pitäis olla aika hyvin tietoinen siitä millanen tapaturmahistoria siellä omalla työpaikalla on	perehdyttäjän tapaturmahistorian tietämys työpaikalla
pitäisi olla se tilanne, että tapaturmat, mitä sattuu, käydään yhdessä läpi henkilöstön kanssa tavalla tai toisella jossain päivän palaverissa,	tapaturmista tiedottaminen ja läpikäynti
henkilökohtaisen haitan korostaminen	tapaturmista johtuvat henkilökohtaiset haitat
maksaa, jos henkilö on poissa, just niin kuin tossa sanottiin, että suuri-nosa meistä ei halua olla rampa lopun elämäänsä työn takia	sairaspoissaolokustannukset ja henkilökohtainen haitta
työsuhteesta riippuen perehdytys on aina sama, että ei voida vaan osakaisesti perehdyttää	työtehtävän tarkka perehdytysohjeistus
avoimesti tietoo sinne perehdyttäjille, jotka saa sen sitten mukaansa sinne omille opetuslapsilleen, jossei sitä vielä oo niin tää ois varmaan aika simppeleesti toteutettavissa kokonaisuuden osalta	perehdytystiedon välittäminen ja siitä tiedoittaminen

nuorempaa porukkaa ---- on vähemmän elämäkokemusta, eikä oo välttämättä mitään selkä krepmpaa taustaa	työkokemuksesta johtuva kokemattomuus tai tietämättömyys
nuorilla on sellasta kuolemattomuus syndroomaa, kun ei mitään oo ollu et täst nyt vähän riuhtoo nii kyl tästä kroppa palautuu ja kaikkee.	työtehtävissä ergonomisten asioiden sivuuttaminen
korostaminen eritavalla ja alleviivaaminen et kyl se jossain vaiheessa napsahtaa, jos tietten tahtoin väärin tekee tarpeeks kauan	perehdytyksessä ennakoiva ohjeistus mahdollisista tapaturmista
maaperän huomioiminen ikään kuin, mikä sen meidän perehdytettävän aines on ihan ikänsäkin puolesta.	perehdytyksessä tilanteen huomioiminen
monelle se ensimmäinen työpaikka ettei oo ikinä saanu perehdytystä, niin sen takia voi olla hyvä, että voi olla lyhytkin se työsuhde	työntekijän ensimmäinen perehdytys
lyhyenkin työsuhteen aikanakin kerkee tekemään niin monta asiaa väärin ellei perehdytetä samalla tavalla kuin sitä jolla on se pidempi työsuhde	työsuhteen kestosta riippumaton perehdyttäminen
tutkimuksetkin näytät et yleensä eniten tapaturmia sattuu näille uusille henkilöille	uusien työntekijöiden riskialttius
Meillähän on kaks perehdytysmallia.	erilaiset perehdytysmallit
Kukka varastolle tehdään hyvin välin, tehdään kevennetyllä siitä syystä, että ne kaverit on siellä niillä hetken vaan hommissa muutaman päivän, että siitä ei ole mahdollisuutta tehdä semmost. Sitä koko settii.	esimerkki kukkavaraston perehdyttämisestä, lyhyt ja normaali perehdytys
kuitenkin ollut sitä, että kuviteltu, että se kaveri sitten onkin yhtäkkiä vähän pidempään	lisäperehdyttämisen huomioiminen, kun työtehtävät jatkuvat odotettua pidempään

KLUSTEROINTI / AINEISTON RYHMITTELY

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta	työturvallisuuden edistäminen, tapaturmat ja niiden ehkäisy
hyvä fyysinen kunto vähentää tapaturmia	
työntekijän tarkkaavaisuus on parempi	
fyysisesti hyvä kunto vähentää väsymystä ja stressiä sekä edistää työn teon tarkkuutta	
fyysisen työkyvyn kautta keskittyminen on parempaa, jolloin työturvallisuus paranee	

työtapaturmilta välttyminen, kun fyysinen työkyky on parempi	
työntekijän fyysisesti riittävät toimintatavat pienentävät tapaturmariskiä	
osallistetaan työntekijät kehittämään työkykyä parantavia keinoja	turvallisuusohjeet
ohjeiden laatiminen yhdessä työyhteisön kanssa	
turvallisen työympäristön jatkuvan parantamisen teema	
työtapaturmatilastot	
työtehtävän tarkka perehdytysohjeistus	
työkokemuksesta johtuva kokemattomuus tai tietämättömyys	
perehdyttäjän tapaturmahistorian tietämys työpaikalla	perehdyttäjien rooli työturvallisuudessa
tapaturmista tiedottaminen ja läpikäynti	
perehdytystiedon välittäminen ja siitä tiedoittaminen	
perehdytyksessä ennakoiva ohjeistus mahdollisista tapaturmista	
perehdytyksessä tilanteen huomioiminen	
työntekijän ensimmäinen perehdytys	
työsuhteen kestosta riippumaton perehdyttäminen	
erilaiset perehdytysmallit	
esimerkki kukkavaraston perehdyttämisestä, lyhyt ja normaali perehdytys	
lisäperehdyttämisen huomioiminen, kun työtehtävät jatkuvat odotettua pidempään	
pienien ja isojen ergonomia asioiden huomioon ottaminen turvallisessa työssä	
tapaturmista johtuvat henkilökohtaiset haitat	työturvallisuuskulttuuri, työtapaturmista johtuvat haitat
sairaspoissaolokustannukset ja henkilökohtainen haitta	
työtehtävissä ergonomisten asioiden sivuuttaminen	
uusien työntekijöiden riskialttius	
negatiivinen kulttuurivaikutus, esim. oikominen toistuvasti erilaisissa työtehtävissä	

ABSTRAHOINTI / AINEISTON TEOREETTISTEN KÄSITTEIDEN LUOMINEN

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
työturvallisuuden edistäminen, tapaturmat ja niiden ehkäisy	Työturvallisuuden edistäminen	Fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta
työturvallisuuskulttuuri, työtapaturmista johtuvat haitat		
turvallisuusohjeet	Työturvallisuusohjeistus perehdytyksessä	
perehdyttäjien rooli työturvallisuudessa		

Liite 8

OPAS

**Fyysisen työkyvyn
perehdyttämisen opas,
varastotyöntekijöiden
perehdyttäjät**

**Opinnäytetyö -
Liikkunnanohjaaja (amk)**

Johannes Mulari
XAMK - Savonlinna
2024

Toimeksiantaja
Barona Varastopalvelut Oy

Sisällysluettelo

- 1 **Lukijalle** 1
- 2 **Apua fyysisen työkyvyn haasteisiin** 2
 - 2.1 Työkykyperehdytyksen perusta 2
 - 2.2 Työkykyperehdyttämisen kulttuuri 4
 - 2.3 Perehdytyksessä tehtävät havainnot 5
- 3 **Fyysisen työkyvyn heikentymisen havaitseminen** 7
 - 3.1 Työtehon, -kulttuurin ja -vuorovaikutuksen vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn 7
 - 3.2 Poissaoloidiakaattorit 9
- 4 **Työkoneet fyysisen työkyvyn ylläpitäjinä** 10
 - 4.1 Työkoneisiin perehdyttäminen 10
 - 4.2 Työkoneiden käytössä huomioitavat asiat työkyvyssä 11
- 5 **Itseohjautuva työhyvinvoinnin yhteisö** 12
 - 5.1 Työpaikan yhteiset työkyvyn pelisäännöt 12
 - 5.2 Työntekijän vastuuttaminen työkyvyn ylläpitoon perehdytysvaiheessa 13
- 6 **Fyysinen työkyky edistää työturvallisuutta** 15
 - 6.1 Työturvallisuuden edistäminen perehdytyksessä 15
 - 6.2 Työturvallisuusohjeistus perehdytyksessä 17

LÄHTEET 18

1. LUKIJALLE

Fyysisen työkyvyn perehdyttämisen opas on luotu varastotyöntekijöiden perehdyttäjille tukemaan perehdyttämisen vaihetta työntekijän fyysisen työkyvyn osalta. Opasta voidaan hyödyntää perehdyttäjien koulutuksen yhteydessä, itsenäisesti työvälineenä perehdyttäjillä sekä perehdytystilanteissa tukemaan kokonaisvaltaisesti onnistunutta perehdyttämistä.

Oppaan tarkoituksena on tukea tilanteita, joissa perehdytettävä työntekijä kokee haasteita työkykynsä kanssa ja perehdyttäjä tarvitsee työkaluja työntekijän heikentyneen työkyvyn havaitsemiseen. Opas havainnollistaa perehdyttäjille työkoneiden merkityksen työkyvyn ylläpitäjänä. Lisäksi opas tukee perehdyttäjien kulttuuria luoda itseohjautuvaa työhyvinvoinnin yhteisöä ja, kuinka fyysisesti hyvä työkyky edistää työturvallisuutta varastotyössä.



2. APUA FYYSISEN TYÖKYVYN HAASTEISIIN

Millä keinoin perehdyttäjä voi antaa apua
työntekijä kokemiin fyysisen työkyvyn
haasteisiin?

2.1 Työkykyperehdytyksen perusta

Työkykyperehdyttäminen on yksi tärkeä osa kokonaisvaltaisesti hyvin suunniteltua perehdyttämistä varastotyössä. Työntekijän fyysinen työkyky on avainasemassa, kun työskennellään logistiikkatyössä varastolla. Perehdyttäjän on hyvä pystyä tukemaan työntekijän työkykyä jo varhaisessa vaiheessa.

Varastotyössä hyvä työkyky on ehtona työn onnistumiselle, jolloin on tärkeää, että perehdyttäjä osaa opastaa mahdollisimman tehokkaasti ja oikein (Joki 2021, 85.) työkykyä edistävät ja ylläpitävät toimintatavat alusta alkaen.

Työ- ja oppimistapojen perehdyttämisessä perehdyttäjän tulee huomioida oma osaaminen erilaisissa tilanteissa ja perehdytettävien erilaiset tavat oppia työskentelemään varastotyötehtävissä. Perehdytettävän oppimistavat huomioiden voidaan vähentää puutteellisia työtapojen käyttämistä.

Huomioi perehdytettävän oppimistyylit perhedytyksessä

Osallistuja (aktivisti)

Huomioi aktiivinen keskustelu ja vapaus antaa kokeilla työtapoja.

Päätelijä (teoreetikko)

Anna itsenäisesti tutkiskella perehdytettäviä asioita ja tue ongelmatilanteissa tarpeen mukaan.

Tarkkailija (reflektoija)

Perehdytä jäsennellysti ja johdonmukaisesti ennakkoperehdytysmateriaaliin viitaten.

Toteuttaja (pragmaatikko)

Perehdytettävä löytää monipuolisia tapoja toimia työtilanteissa, joten ohjeista satunnaisesti työn yhteydessä.

Visuaalinen (näkö)

Perehdytä esimerkkiä näyttäen ja ole kärsivällinen, kun työntekijä tekee uusia ratkaisuja.

Auditiivinen (kuulo)

Perehdytä vuorovaikuttavasti ja rauhallisella puheella, jolloin perhedytettävä sisäistää toimintatavat parhaiten.

Kinesteettinen (tuntemukset / tekeminen)

Anna perehdytettävän rohkeasti kokeilla ja oppia tekemisen kautta ilman liiallista ohjeistamista.

2.2 Työkykyperehdyttämisen kulttuuri

Työyhteisön toimivuuden kannalta on hyvä tiedostaa johtamisen rooli perehdytysvaiheessa ja, millainen työkykyjohtamisen malli, tässä tapauksessa varastossa, on luotu. Perehdyttämisen kannalta lähinnä työntekijää vaikuttavat johtamisen keinot ovat käytettävissä kohteessa, missä työskennellään. Perehdyttämisen kannalta on huomioitava, että työntekijän lähiesihenkilöt sekä perehdyttäjät osaavat tukea tilanteissa, joissa työkyvyn kannalta havaitaan haasteita. (Forma 2023, 110.)

Lähiesihenkilöt ja perehdyttäjät ovat ensisijainen tuki ja turva, kun työkykyä uhkaavat tilanteet havainnoidaan. Perehdyttämisympäristössä on hyvä korostaa tuen olemassaolo ja saatavuus. Tuki ja turva voivat liittyä oikeisiin työtapoihin, ergonomiaan sekä erilaisiin apuvälineisiin.

Työkykyä edistävä kulttuuri näkyy ympäristössä ja sen vaikuttavuus työssä toimimiseen sekä tapaturmien ennaltaehkäisyyn ovat merkittäviä tekijöitä prosessien kannalta. Kulttuuri ohjeistaa työhön perehtyvää henkilöä toimimaan erilaisissa varaston ympäristöissä työkykyä edistävasti.

Työkykyperehdytyksen alkuvaiheessa perehdyttäjän on itse osattava ja kyettävä näyttämään ohjeiden mukainen toimintatapa, jotta perehdytettävä työntekijä seuraa sivusta työtehtävän suorittamista työkykyä ylläpitävästi ja edistävasti.

Alkuvaiheessa on hyvä kertoa perehdytettävälle, että keho vaatii uuteen työhön adaptoitumista esim. turvakenkien osalta sekä käsien ja selän pienet, lyhytkestoiset kiputilat ovat normaaleja. Ohjeista perehdytettävä keskustelemaan kiputiloista lähiesihenkilön tai perehdyttäjän kanssa ongelmien pitkittyessä.

2.3 Perehdytyksessä tehtävät havainnot

Tiimin työkykyosaamista ja toimintatapoja tulee kehittää säännöllisesti ja systemaattisesti. Perehdytystyön kehittymistä edistää tapaturmista kertyvän datan avulla voidaan kiinnittää perehdyttämisessä huomiota ergonomisiin työtapoihin, joilla ennaltaehkäistään uusien tapaturmien syntymistä. Havainnoikaa toimintaa, seurakaa esim. tapaturmien syitä, jotta kykenette kehittämään tulevissa perehdytystilanteissa mahdollisesti uusia työkykyä parantavia toimintatapoja sekä yleisesti kehittää työn tehokkuutta ja laatua. (Joki 2021, 115.)

Perehdyttäjien asianmukainen kouluttaminen, perehdytysmateriaali ja tarvittavat työkalut.

Perehdyttäjä, jos havaitset uutta tietoa työskentelyssä, huomio, että se päivitetään perehdytysmateriaaleihin.

Havainnoi, ovatko työ ja työntekijä yhteensopivia toisilleen sekä voidaan silleen vaikuttaa esim. työtapoja korjaamalla, työn tauottamisella tai arkisen kokonaiskuormituksen vähentämisellä työntekijälähtöisesti.

Perehdytyksen varhaisessa vaiheessa tehtäviä työkykyyn liittyviä havaintoja voidaan kutsua varhaisen tuen malliksi (Forma 2023, 134.). Perehdyttäjän tulee kiinnittää huomiota työntekijän jaksamiseen ennen työn aloittamista, työn aikana ja työpäivän päätyttyä.

Kerro perehdytettävälle, millaiset työvaatimukset on vähintään täytettävä, jotta kykenee toimimaan tehtävässään riittävällä tasolla.

Tue työntekijää tehokkuuden osalta kertomalla, että tehokkuus on henkilökohtaista. Kaikille löytyy oma tehokkuuden taso jollakin aikavälillä, kun työtehtävään on harjaannuttu.

Painota, että ylitehokkuuteen ei tule pyrkiä, mikäli se heikentää fyysistä työkykyä vaarantaen samalla myös omaa hyvinvointia ja mahdollisesti työturvallisuusriskikin kasvaa.

3. FYYSISEN TYÖKYVYN HEIKENTYMISEN HAVAITSEMINEN

Miten perehdyttäjä havaitsee
työntekijän fyysisen työkyvyn
heikentymisen?

3.1 Työtehon, -kulttuurin ja -vuorovaikutuksen vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn

Työkyvyn heikentymisen havaitseminen kuuluu perehdyttäjille, mutta he eivät ole siitä päävastuussa, vaan osana havaitsevaa ketjua. Työkykykulttuurin kannalta on oleellista, että huomioidaan ennaltaehkäisevästi myös työkykyiset henkilöt, jotta työkyvyn alenemista ei tapahtuisi.

Työkyvyn alenemista tapahtuu joissakin määrin aina, joten työkyvyn kannalta oireilevat tai työkyvyn kannalta jo osittain heikentyneet havainnot voidaan tehdä erilaisin keinoin. Liiallisen työkyvyn alentumisen seurauksena voidaan päätyä tilanteeseen, jossa työntekijä osittain tai kokonaan joutuu päättämään työnsä fyysisessä tehtävässä, jota hän on suorittanut. (Forma 2023, 130.)

Havainnoi ja selvitä, mitkä työntekijän toimet ovat tehorojoja rikkovaa ylitehokkuutta, joka voi vaikuttaa työkykyyn negatiivisesti. Syitä voivat olla työssä oikominen, jolloin mahdollisesti laiminlyödään fyysiseen työkykyyn tarkoitettuja ohjeistuksia.

Työn tehokkuutta tukee säännöllinen ja myös laissa määriteltä työtauottaminen. Työtä tauottamalla ja siihen opettamalla jo perehdytysvaiheessa, voidaan edistää niin työntekijän työkykyä kuin myös työn tehokkuutta ja laatua.

Kerro työntekijälle ilmoitusvelvollisuuden tärkeydestä. Painota, että ilmoituksiin kannattaa suhtautua todella matalalla kynnyksellä. Fyysisiä ongelmia aiheuttaviin tekijöihin tulee suhtautua vakavasti.

Perehdytyksellä luodaan työilmapiiriä, missä ilmoittaminen koetaan positiivisena ja luottamuksellisena asiana. Perehdytyksessä tulee korostaa avoimen vuorovaikutuksen merkitystä, joka edistää työkyvyn kulttuurin ylläpitoa.

3.2 Poissaoloindikaattorit

Poissaoloindikaattoreita voivat olla varastossa työryhmät tai yksittäiset työntekijät eri työtehtävissä, jotka tilastollisesti nousevat esiin työn tehokkuuden, tapaturmien, poissaolojen tai muiden havaintojen perusteella. (Forma 2023, 130.)

Jo perehdytysvaiheessa kiinnitä huomiota seuraaviin asioihin:

Työstä johtuviin poissaolojen syitä voivat olla riittämätön palautuminen työstä, joka ilmenee työtehojen heikentymisenä, taukojen venymisenä, työpäivän pituuden lyhentymisenä myöhästymisistä tai töistä aikaisin lähtemisestä.

Pitkäaikaiseen työkyvyttömyyteen voi vaikuttaa esimerkiksi työn suorittaminen vajaa kuntoisena. Perehtyjän tulee havainnoida, onko työntekijällä jo varhaisessa vaiheessa taipumusta työtä estäviin tai heikentäviin tekijöihin.

Työkyvyn seurantaan työntekijälle ohjeistetaan itsenäisesti seuraamaan omaa työkykyään ja arvioimaan sitä itsenäisesti. Toisena tarkkailijana toimii lähiesihenkilöt, joiden tehtäviin kuuluu varhainen tuki työn ohessa keskustellen. Työkyvyn alenemisesta tehdyistä havainnoista tulee käydä välitön keskustelu, jotta työkyky saadaan pysymään riittävänä työssä.

4. TYÖKONEET FYYSISEN TYÖKYVYN YLLPITÄJINÄ

Miten työkoneet ylläpitävät fyysistä työkykyä?

4.1 Työkoneisiin perehdyttäminen

Työkoneavusteisesti tehtyä fyysistä työtä tukee perehdyttäminen, joka sisältää koneen turvallisen käyttämisen sisältäen koneen turvallisen käytön tarkastukset. Työkoneen kunnossapito, jonka avulla pidetään esim. ergonomisista asioista huolta. (TTK 2019, 41.)

Työkoneet ovat fyysisen työkyvyn ylläpitäjiä, kun:

- Työkoneiden oikea aikainen käyttö ja tilanteet perehdytetään hyvin.
- Ohjeiden mukaisella perehdyttämisellä poistetaan työntekijän välttämätön tarve esimerkiksi nostaa kohtuuttoman raskaita elementtejä toistuvasti työssä.

Varastotyössä yleisimpiä tekijöitä fyysisen työkyvyn kannalta ovat ergonomiset asiat työtehtävissä, työskentely lämpimässä tai viileässä varastossa sekä seisoma- ja istumatyön pitkäaikaiset vaikutukset. (TTK 2019, 43—54.)

4.2 Työkoneiden käytössä huomioitavat asiat työkyvyssä

Työkoneiden aiheuttamat fyysisiä haasteita ovat erilaiset työkoneista koituvat ergonomiset rasitteet:

- Työntömastokuljettajien työtehtävät ovat ajoittain passiivista ja liikerajoitteista työn tekemistä.
- Selkeä ohjeistus ja yksimielinen näkökulma siitä, kuinka esimerkiksi työntömastokuljettajien tulee ergonomisesti säätää työkone itselleen sopivaksi.
- Ohjeista työntömastoa ajava työntekijä huolehtimaan liikerajoitteisista ja ajoittain kuormittavasta toistotyöstä, jota tehdään pitkiäkin ajanjaksoja.

Fyysistä kuormitusta tapahtuu työkoneista riippumatta. Työntekijä käyttää erilaisia kuljetusvälineitä tavaroiden siirtämiseen ja liikutteluun, tapahtuu työvaiheissa koneesta nousuja, käsin ja koko kropalla tehtyjä nostoja eri korkeuksille sekä toistuvia kiertoliikkeitä, joita tulee tehdä mahdollisuuksien mukaan molemmin suuntaisin kierroin.

Erilaisten ympäristöjen vaikutus työn suorittamiseen ergonomisesti ja turvallisesti. Tehtävässä voidaan työskennellä sekä lämpimässä että kylmävarastossa, jolloin työn tekijän pitää huomioida kehon toiminta erilaisissa lämpötiloissa.

Esimerkkinä työntekijä, joka ajaa passiivisesti työntömastoa ja hän saa yksittäisen työtehtävän kylmävarastoon. Työntekijän keho ei todennäköisesti ole valppaana yksittäiseen nostoon, jota kylmätila vielä hankaloittaa. Tässä tilanteessa työntekijälle tulee opastaa jo perehdytysvaiheessa, että varmistaa oman toimintakyvkkyytensä siinä hetkessä ennen työtehtävän suorittamista, jotta fyysistä haittaa tai tapaturmaa ei pääse syntymään.

5. ITSEOHAJUTUVA TYÖHYVINVOINNIN YHTEISÖ

Miten työntekijä edistää fyysistä työkykyään itseohjautuvasti?

5.1 Työpaikan yhteiset työkyvyn pelisäännöt

Itseohjautuvaa työhyvinvoinnin yhteisöä ohjaa kaikkien työntekijöiden oma vastuunkanto, jolla edistetään yhtenä osana kaikkien fyysistä työkykyä. Yhteisiin työkyvyn pelisääntöihin vaikuttavat kaikki organisaation sidosryhmät ja organisaation strateginen lähestyminen työkykyä tukevaa työtä kohti. (Joki 2021, 156.)

Itseohjautuvassa työympäristössä työntekijän käyttäytymiseen vaikuttaa varhainen tuki, mitä perehdytysvaihe on. Itseohjautuvan työhyvinvoinnin yhteisössä voi ilmetä ryhmäpainetta, joka voi johtua työympäristön toimintatavoista.

Työhyvinvointiin liittyvistä asioista tiedoitetaan Baronan intrassa selkein ohjein. Yksittäiset tiedotukset kulkevat joko suoraan työntekijälle tai välitetään vastuuhenkilöiden kautta, jotta viestiketjussa työkyvyn osalta ei tapahdu tiedon puutetta.

Tiedottamisessa työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää mainita:

- Uusien työvälineiden saatavuuksista
- Resursseista, jotka ovat työntekijöiden käytettävissä, kuten turvakengät, suojahanskat yms.
- Työnantajan tuomista liikuntaeduista, kuten työyhteisön yhteisistä liikuntavuoroista ja yhteistyö yrityksistä
- Varaston oman kuntosalin käyttämisestä tulee kertoa vaihtoehtona työntekijöille.

Fyysisessä työssä jaksamiseen ja fyysisesti hyvän työkyvyn ylläpitämiseen on kiinnitettävä huomiota perehdytyksestä lähtien:

Keskustele työntekijän kanssa työn ja vapaa-ajan kuormituksen tasapainosta.

Keskustele työntekijän kanssa palautumiseen käytettävästä ajasta työpaikalla ja vapaa-ajalla.

Ohjeista työntekijää työtä tukevista toiminnoista. Keskustele onko vapaa-ajan toiminta työkykyä heikentävää esimerkiksi fyysisten liikuntasuoritusten takia.

5.2 Työntekijän vastuuttaminen työkyvyn ylläpitoon perehdytysvaiheessa

Perehdytysvaiheessa työntekijä vastuutetaan yhtenä organisaation osana noudattamaan yhtenäistä työkyvyn ohjeistusta, jonka avulla työntekijän henkilökohtainen työkyky pysyy vaadittavalla tasolla. (Joki 2021, 156.)

Työntekijän vastuuttaminen itsenäiseen työkyvystä huolehtimiseen ja ylläpito kuuluu osaksi perehdyttämisen ohjeistusta. Ohjeistuksen ja perehdyttämisen kuuluu olla työtä tukevaa, missä kerrotaan tavoista ylläpitää fyysistä työkykyä. Perehdytysvaiheessa, perehdyttäjän tuki ja rooli työntekijän itseohjautuvassa työkyvyn edistämässä on suuri.

Tavat ylläpitää ja edistää fyysistä työkykyä:

Tule työtehtävään toimintakykyisenä. Jos tunnistat rajoitteita suorittaaksesi työtehtävät turvallisesti, keskustele vastuuhenkilön kanssa toimenpiteistä.

Muista levon ja tauottamisen merkitys! Tauota työtä tasaisesti ja säädä työnteon tehokkuutta jaksamisen mukaan.

Fyysinen työ kehittää työominaisuuksiasi automaattisesti. Voit parantaa fyysistä työkykyäsi työajan ulkopuolella tehtävillä fyysisillä harjoitteilla, jotka tukevat ja palauttavat työn rasituksesta.

6. FYYSINEN TYÖKYKY EDISTÄÄ TYÖTURVALLISUUTTA

Miten fyysinen työkyky edistää
työturvallisuutta?

6.1 Työturvallisuuden edistäminen perehdytyksessä

Fyysisen työkyvyn edistäminen työturvallisuudessa huomioidaan kattavasti ennalta tehtyjen riskianalyyseiden avulla, jotka määrittävät työturvallisuusohjeistuksen varastolla ja sitä kautta edistävät fyysisen työkyvyn toteutumista perehdytystilanteissa. (TTK 2019, 11.)

Avoimessa ja toimivassa työturvallisuuskulttuurissa fyysisen työkyvyn hyödyt edistävät työturvallisuutta ja vähentävät tapaturmia. Hyvän fyysisen työkyvyn hyötyjä ovat yleinen työssä jaksaminen, tarkkaavaisempi toimiminen erilaisissa ympäristöissä, reaktiokyky työkykyä uhkaavissa tilanteissa ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitäminen niin fyysisesti kuin henkisesti.

Heikosti perehdytetystä työntekijästä voi aiheutua kustannuksellisia haittoja ja tapaturmista johtuvia henkilökohtaisia haittoja työntekijälle. Tämä voi johtaa osaaikaisiin työpoissaoloihin tai pahimmassa tapauksessa voivat päättää työuran sekä fyysisen työkyvyn kokonaan. Sen vuoksi on tärkeää, että fyysisen työkyvyn perehdyttämiseen käytetään riittävästi ja laadukkaasti resursseja hyödyksi.

Työturvallisuusohjeistus perehdytyksessä tukee työturvallisuuslaki, joka edellyttää, että työnantaja ja perehdyttäjä osaavat antaa riittävän opastuksen varastossa toimimiseen turvallisesti. Perehdytystilanteessa tulee huomioida työympäristön ja työn asettamat vaatimukset. (TTK 2019, 11.)

Työturvallisuusohjeet jo itsessään sisältävät ohjeistusta ergonomisesta työskentelystä. Ohjeistuksien avulla pyritään vähentämään vähemmästä työkokemuksesta johtuvaa kokemattomuutta ja tietämättömyyttä. Osana fyysistä työkykyä kuuluvaa ohjeistusta tulee kehittää yhdessä työntekijöiden kautta, jolloin varaston kenttätyöstä saataisiin jatkuvasti työkykyä parantavia keinoja päivitettyä ohjeistuksiin.

Parannusehdotuksien toimeenpanemisen kannalta on hyvä keskustella lähiesihenkilön tai perehdyttäjän kanssa kehityskohteista, tai käyttää hyväksi Graniten kehitysehdotusmahdollisuutta ja hyödyntää läheltä piti -tilanteiden raporttia.

Perehdyttäjä, keskustele työntekijän työhistoriasta, jonka kautta voidaan yhdistää hyväksi havaittuja toimia varastotyössä sekä lisätä uutta tietoa.

Rohkaise perehdytettävää keskustelemaan avoimesti epäkohdista ja tilanteista, joihin voisi löytyä parempia toimintatapoja turvallisuuden ja työkyvyn kannalta!

6.2 Työturvallisuusohjeistus perehdytyksessä

Perehdytyksessä työkykyä tukevassa työturvallisuusohjeistuksessa perehdyttäjän tulee tietää varaston tapaturmahistoria. Sen avulla perehdytysvaiheessa voidaan käydä sattuneita vaaratilanteita läpi esimerkkeinä lisäten tietoisuutta uusista työkykyä uhkaavista työtilanteista.

Osana työturvallisuutta ja työkykyä tukevaa perehdyttämistä tulee tiedostaa, että perehdytyksessä oleva työntekijä voi olla täysin ensikertalainen työssään ja uudessa perehdytystilanteessa. Uusien asioiden vuoksi ohjeistuksien tulee olla selkeitä ja perehdyttäjällä kyky ohjata kokematon työntekijä perehdytyksen edetessä.

Varastokohtaisen perehdyttämisen huomioit:

Satunnaisesti perehdyttämisen prosessi voi olla lyhyt, kuten kukkavarastolla satunnaisesti tehtävät työtehtävät. Kiinnitä lyhyessä perehdytyksessä keskity isoihin linjoihin ja pyydä perehdytettävää kysymään tarkennuksia, jos on tarvetta.

Pitää kuitenkin muistaa, että kokonaisvaltaisesta ja ennakoita suunnitellusta perehdyttämistavasta tulee pitää kiinni työsuhteesta riippumatta.

Seuraa perehdytysohjeita AINA tarkasti! Perehdyttäjänä luot perehdytettävälle ensivaikutelman työpaikan ja työtehtävän työturvallisuuden kuvauksesta.

LÄHTEET

Henkilöstöasiantuntija käsikirja 2021, Maritta Joki
Johtajan työkykykirja 2023, Pauli Forma
Työturvallisuus ja työsuojelu 2019, Työturvallisuuskeskus
Myönteisen muutoksen työkirja 2023, Salmimies R & Ruutu S