

LOPPURAPORTTI: Monikielinen perehdytysmalli kansainvälisille vuokratyöntekijöille

Hankenumero: 250434

Rahoitusmuoto: Kehittämisrahoitus

Hankkeen kesto: 1.9.2025 – 31.12.2025

Raportin päivämäärä: 31.12.2025

Laatija: Jake Aalto, Toimitusjohtaja, Aaltovoima Teollisuus Oy yhteistyössä Ekaterina Miettinen, Most RM Oy

SISÄLLYSLUETTELO

1. Tiivistelmä

2. Lähtötilanne ja hankkeen tarve

2.1 Kohdeorganisaation kuvaus

2.2 Tunnistetut kehittämistarpeet

2.3 Työturvallisuusriskit ja kulttuuriset tekijät

3. Hankkeen tavoitteet ja odotetut tulokset

3.1 Tavoitteet

3.2 Merkitys organisaatiolle ja työyhteisölle

4. Tutkimuksellinen viitekehys ja asiantuntijatuki

4.1 Ulkopuolinen asiantuntija: MOST RM Oy

4.2 Kehittämistyön periaatteet

4.3 Palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen kehittämismenetelminä

5. Hankkeen toteutus ja eteneminen

5.1 Hankkeen käynnistäminen ja lähtötilanteen hahmottaminen

5.2 Sisällöntuotanto ja prosessien määrittely

5.3 Monikielisen materiaalipohjan rakentaminen

5.4 Käyttöönoton suunnittelu ja tukimateriaalit

5.5 Pilotointi ja viimeistely

6. Hankkeen tulokset

6.1 Monikielinen ja visuaalisesti selkeä perehdytysopas

6.2 Työturvallisuuteen liittyvät sisällöt

6.3 Työelämän pelisäännöt ja työn aloitusta tukevat sisällöt

6.4 Perehdytysoppaan käyttöönotto

7. Vaikututtavuus ja hyödyt

7.1 Vaikutukset työturvallisuuteen

7.2 Vaikutukset perehdytysprosessiin ja esihenkilötyöhön

7.3 Vaikutukset työntekijäkokemukseen

8. Pohdinta ja jatkotoimenpiteet

8.1 Hankkeen toteutuksen arviointi

8.2 Keskeiset opit

8.3 Jatkotoimenpiteet

9. Viestintä

10. Yhteystiedot

Liite 1. Monikielisen perehdytysoppaan visuaalinen toteutus

1. TIIVISTELMÄ

Aaltovoima Teollisuus Oy (ent. Base Henkilöstöpalvelut Oy) toteutti syksyllä 2025 Työsuojelurahaston kehittämisrahoituksella hankkeen, jonka tavoitteena oli uudistaa ja yhtenäistää kansainvälisten vuokratyöntekijöiden perehdytyskäytännöt. Hanke toteutettiin yhteistyössä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa hyödyntäen osallistavia palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen menetelmiä.

Hankkeen keskeisenä tuloksena syntyi kattava, monikielinen (suomi, englanti ja venäjä) perehdytysopas sekä sitä tukeva toimintamalli. Kehitetty kokonaisuus ei rajoitu ainoastaan lakisääteiseen työnopastukseen, vaan se yhdistää työn aloitukseen, työturvallisuuteen ja työelämän pelisääntöihin liittyvät sisällöt työntekijän arkea ja kotoutumista tukevien teemojen kanssa. Tavoitteena oli varmistaa, että työntekijä saa olennaisen tiedon oikea-aikaisesti ja ymmärrettävässä muodossa jo ennen työn aloitusta.

Perehdytysopas on otettu käyttöön koko organisaatiossa. Pilotoinnin ja alkuvaiheen havaintojen perusteella malli on selkeyttänyt perehdytysprosessia, tukenut työturvallisuutta ja vähentänyt vääriä käsityksiä työn aloitusvaiheessa. Hanke valmistui suunnitellussa aikataulussa ja talousarvion mukaisesti.

2. LÄHTÖTILANNE JA HANKKEEN TARVE

2.1 Kohdeorganisaation kuvaus

Aaltovoima Teollisuus Oy on henkilöstöpalvelualan yritys, joka tarjoaa työvoimaratkaisuja erityisesti teollisuuden, rakentamisen, logistiikan sekä HoReCa-alan asiakasyrityksille eri puolilla Suomea. Yritys on osa Workteam Group -konsernia. Toiminnan ytimessä on vastata nopeasti ja vastuullisesti työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.

Kansainvälisen työvoiman osuus yrityksen henkilöstöstä on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Tämä kehitys liittyy laajempaan työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan Suomessa ja on edellyttänyt uusia toimintamalleja erityisesti perehdytyksen ja työn aloituksen tukemisessa.

2.2 Tunnistetut kehittämistarpeet

Ennen hankkeen käynnistämistä organisaatiossa tunnistettiin useita kehittämistarpeita kansainvälisten vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä. Perehdytysmateriaalia oli olemassa, mutta se oli hajallaan eri muodoissa eikä muodostanut yhtenäistä kokonaisuutta. Tämä johti siihen, että työntekijät saivat eritasoista tietoa riippuen perehdyttäjistä ja tilanteesta.

Kielimuuri ja ymmärtämisen varmistaminen nousivat keskeisiksi haasteiksi. Materiaalit olivat pääosin suomenkielisiä tai suppeasti englanninkielisiä, mikä vaikeutti erityisesti työturvallisuuden ja työelämän pelisääntöihin liittyvien ohjeiden omaksumista. Käytännössä tämä näkyi toistuvina kysymyksinä ja vääriä käsityksinä työn aloitusvaiheessa.

Lisäksi HR-toimintojen kuormitus oli kasvanut. Henkilöstöhallinto käytti runsaasti työaika arkeen ja viranomaisasiointiin liittyvien peruskysymysten selvittämiseen, mikä vähensi mahdollisuuksia keskittyä vaativampaan tukeen ja kehittämistyöhön.

2.3 Työturvallisuusriskit ja kulttuuriset tekijät

Merkittävin tunnistettu kehittämiskohde liittyi työturvallisuuteen. Teollisuuden ja rakentamisen toimintaympäristöissä turvallisuusohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen on kriittistä. Pelkkä ohjeiden kääntäminen ei osoittautunut riittäväksi, sillä taustalla vaikuttivat myös kulttuuriset toimintatavat ja käsitykset vastuista.

Havaittuja haasteita olivat muun muassa ilmoituskäytännöt tapaturma- ja läheltä piti - tilanteissa, suojavarusteiden käytön merkitys sekä sairauspoissaoloihin liittyvät toimintamallit. Näiden eroavaisuuksien tunnistaminen korosti tarvetta perehdytykselle, joka tukee myös suomalaisen työturvallisuuskulttuurin ymmärtämistä.

3. HANKKEEN TAVOITTEET JA ODOTETUT TULOKSET

3.1 Tavoitteet

Hankkeelle asetettiin hakemusvaiheessa selkeät ja toisiaan tukevat tavoitteet. Keskeisenä lähtökohtana oli kehittää monikielinen ja visuaalisesti selkeä perehdytysopas, joka tukee kansainvälisten vuokratyöntekijöiden turvallista ja sujuvaa työn aloitusta.

Tavoitteisiin kuuluivat:

- perehdytys sisältöjen saavutettavuuden parantaminen työntekijän omalla kielellä,
- työturvallisuusosaamisen vahvistaminen,
- työn aloitukseen ja työelämän pelisääntöihin liittyvien käytäntöjen selkeyttäminen,
- perehdytysprosessin tehostaminen ja HR:n kuormituksen vähentäminen,
- palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen hyödyntäminen kehittämistyössä.

3.2 Merkitys organisaatiolle ja työyhteisölle

Yhtenäinen perehdytysmalli tukee organisaation kasvua tilanteessa, jossa kansainvälisen työvoiman osuus lisääntyy ja perehdytyksen laatu vaikuttaa suoraan työturvallisuuteen ja työn laatuun.

Laadukas ja saavutettava perehdytys vahvistaa työntekijöiden sitoutumista ja tukee myönteistä työntekijäkokemusta. Samalla se tukee asiakasyritysten toimintaa varmistamalla, että työntekijät aloittavat työnsä turvallisesti ja yhteisten toimintamallien mukaisesti.

4. TUTKIMUKSELLINEN VIITEKEHYS JA ASIANTUNTIJATUKI

4.1 Ulkopuolinen asiantuntija: MOST RM Oy

Hankkeen toteutuksessa hyödynnettiin ulkopuolista asiantuntijaa, MOST RM Oy:tä, jonka roolina oli tukea kehittämistyötä rakenteellisesti ja sisällöllisesti. Asiantuntijatyö painottui perehdytysprosessin jäsentämiseen, kehittämistyön fasilitointiin sekä palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen menetelmien soveltamiseen käytännön kehittämistyössä.

Asiantuntija toimi yhteistyössä Aaltovoima Teollisuus Oy:n johdon, HR-toimintojen ja muiden keskeisten toimijoiden kanssa. Yhteistyön tavoitteena oli varmistaa, että kehitetty perehdytysmalli vastaa tunnistettuihin käytännön tarpeisiin ja on helposti käyttöönotettavissa organisaation arjessa. Ulkopuolinen asiantuntija tuki myös kehittämistyön systemaattista etenemistä ja eri näkökulmien huomioimista hankkeen eri vaiheissa.

4.2 Kehittämistyön periaatteet

Hankkeen kehittämistyö perustui yleisesti tunnistettuihin perehdytyksen, työturvallisuuden ja työelämän toimivuutta koskeviin periaatteisiin. Perehdytystä tarkasteltiin kokonaisvaltaisena prosessina, joka alkaa jo ennen työn aloitusta ja jatkuu työn arjessa. Keskeisenä lähtökohtana oli, että perehdytys tukee työntekijän ymmärrystä työtehtävistä, vastuista ja turvallisista toimintatavoista.

Kansainvälisten työntekijöiden näkökulmasta huomio kiinnittyi erityisesti tiedon saavutettavuuteen ja ymmärrettävyyteen. Kehittämistyössä hyödynnettiin yleisellä tasolla tutkimustietoa, jonka mukaan perehdytyksen tulee olla rakenteellisesti selkeää, visuaalisesti jäsenneiltyä ja kielellisesti saavutettavaa, jotta tieto tukee aidosti työn aloitusta ja turvallista työskentelyä.

Työturvallisuuden osalta painotettiin ennaltaehkäisevää lähestymistapaa ja selkeitä toimintamalleja. Perehdytys sisältöjen tuli tukea työntekijän kykyä tunnistaa riskejä, toimia ohjeiden mukaisesti ja tietää, miten toimia poikkeustilanteissa. Samalla huomioitiin työelämän pelisääntöihin ja vastuisiin liittyvä tieto, joka tukee sujuvaa yhteistyötä asiakasyrityksissä.

4.3 Palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen kehittämismenetelminä

Hanke toteutettiin palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen periaatteiden mukaisesti. Perehdytys nähtiin työntekijän kokemuksena ja palvelupolkuna, jossa eri vaiheet ja kosketuspisteet tunnistettiin ja jäsennettiin. Tämä lähestymistapa auttoi kohdistamaan sisällöt oikea-aikaisesti ja työntekijän näkökulmasta olennaisiin teemoihin.

Yhteiskehittämisessä hyödynnettiin organisaation eri rooleissa toimivien henkilöiden osaamista ja kokemusta. Työpajojen ja keskustelujen avulla tunnistettiin perehdytyksen kannalta kriittiset sisällöt ja kehittämiskohteet. Iteratiivinen työskentely mahdollisti perehdytysmateriaalien tarkentamisen ja kehittämisen saadun palautteen perusteella.

Palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen yhdistäminen varmisti, että kehitetty perehdytysmalli on käytännönläheinen, vastaa todellisiin tarpeisiin ja tukee perehdytyksen toteuttamista erilaisissa asiakasympäristöissä.

5. HANKKEEN TOTEUTUS JA ETENEMINEN

Hanke toteutettiin ajalla 1.9.–31.12.2025 suunnitelman mukaisesti. Kehittämistyö eteni vaiheittain siten, että jokainen vaihe rakensi pohjaa seuraavalle ja mahdollisti kehitetyn perehdytysmallin systemaattisen rakentamisen, testaamisen ja viimeistelyn.

5.1 Hankkeen käynnistäminen ja lähtötilanteen hahmottaminen

Hankkeen alkuvaiheessa kehittämistyö käynnistettiin hahmottamalla olemassa olevia perehdytyskäytäntöjä ja -materiaaleja osana palvelumuotoiluun perustuvaa kehittämisprosessia. Tarkastelu perustui organisaation sisäiseen tietoon ja aiempiin kokemuksiin kansainvälisten vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä.

Lähtötilanteen hahmottamisen tavoitteena oli muodostaa yhteinen näkemys perehdytyksen keskeisistä sisällöistä ja kehittämiskohteista. Tämä vaihe loi perustan kehittämistyön tavoitteiden täsmentämiselle ja myöhemmille työvaiheille ilman erillistä tiedonkeruuta tai tutkimuksellista asetelmaa.

5.2 Sisällöntuotanto ja prosessien määrittely

Hankkeen tässä vaiheessa keskityttiin perehdytys sisältöjen tuottamiseen ja perehdytysprosessin määrittelyyn hakemuksessa kuvatulla tavalla. Sisällöntuotannon tavoitteena oli koota yhteen työn aloituksen, työturvallisuuden ja työelämän pelisääntöjen kannalta keskeinen tieto selkeäksi ja johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.

Perehdytysprosessia tarkasteltiin kokonaisuutena työntekijän näkökulmasta. Määrittelyssä huomioitiin, missä vaiheessa ja millä tavalla eri sisältöjen on tarkoituksenmukaista olla työntekijän saatavilla. Tavoitteena oli varmistaa, että perehdytys etenee loogisesti ja tukee sujuvaa työn aloitusta sekä turvallista työskentelyä eri asiakasympäristöissä.

5.3 Monikielisen materiaalityön rakentaminen

Sisällöntuotannon pohjalta rakennettiin monikielinen materiaalityön pohja perehdytysopasta varten. Materiaalityön toteutettiin hakemuksen mukaisesti suomeksi, englanniksi ja venäjäksi. Monikielisen toteutuksen tavoitteena oli parantaa perehdytys sisältöjen saavutettavuutta ja yhdenvertaista ymmärrettävyyttä.

Materiaalityön rakentamisessa kiinnitettiin huomiota rakenteelliseen selkeyteen, visuaaliseen hahmotettavuuteen ja terminologian johdonmukaisuuteen. Sisällöt muotoiltiin siten, että ne tukevat itsenäistä perehtymistä ja ovat helposti hyödynnettävissä digitaalisessa muodossa.

5.4 Käyttöönoton suunnittelu ja tukimateriaalit

Kehitetylle perehdytysoppaalle ja perehdytysmallille suunniteltiin selkeä käyttöönotto osaksi organisaation perehdytysprosessia. Käyttöönoton suunnittelussa määriteltiin vastuut, jakelutavat ja perehdytyksen aikataulutus työn aloitusvaiheessa.

Samassa yhteydessä laadittiin perehdytyksen toteuttamista tukevia ohjeita ja muistilistoja esihenkilöille ja HR-toiminnoille. Tukimateriaalien tavoitteena oli varmistaa, että perehdytys toteutuu johdonmukaisesti ja että kehitetty malli on helppo ottaa käyttöön eri asiakasympäristöissä.

5.5 Pilotointi ja viimeistely

Kehitettyä perehdytysopasta ja siihen liittyvää toimintamallia hyödynnettiin hankkeen aikana käytännön perehdytyksissä rajatussa laajuudessa. Materiaalien toimivuutta arvioitiin perehdytyksen yhteydessä saatujen havaintojen ja palautteen perusteella osana normaalia perehdytysprosessia.

Saatua palautetta hyödynnettiin perehdytysoppaan ja toimintamallin viimeistelyssä. Sisältöjä tarkennettiin ja rakennetta selkeytettiin, jotta materiaalit tukevat mahdollisimman hyvin työn aloitusta, työturvallisuutta ja työelämän pelisääntöjen ymmärtämistä.

Hankkeen päättyessä perehdytysopas ja siihen liittyvä toimintamalli otettiin käyttöön koko organisaatiossa osana vakiintunutta perehdytysprosessia.

6. HANKKEEN TULOKSET

Hankkeen tuloksena kehitettiin yhtenäinen ja monikielinen perehdytysopas sekä sitä tukeva toimintamalli kansainvälisten vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseen. Kehitetty kokonaisuus vastaa hankkeelle asetettuihin tavoitteisiin ja tukee perehdytyksen toteuttamista eri asiakasympäristöissä.

Perehdytysopas on tuotettu kolmella kielellä (suomi, englanti ja venäjä), ja se on suunniteltu digitaalisesti jaettavaksi työntekijöille ennen työn aloitusta sekä hyödynnettäväksi työn aikana. Materiaalit on jäsennelty selkeiksi ja visuaalisesti helposti hahmotettaviksi kokonaisuuksiksi, jotka tukevat itsenäistä perehtymistä.

6.1 Monikielinen ja visuaalisesti selkeä perehdytysopas

Hankkeen keskeisenä konkreettisena tuotoksena syntyi monikielinen perehdytysopas, joka kokoaa yhteen työn aloitukseen, työturvallisuuteen ja työelämän pelisääntöihin liittyvät keskeiset tiedot. Oppaan rakenne tukee perehdytyksen etenemistä vaiheittain ja mahdollistaa olennaisten asioiden kertaamisen tarpeen mukaan.

Oppaan visuaaliseen selkeyteen kiinnitettiin erityistä huomiota. Otsikoinnin, rakenteen ja visuaalisten elementtien avulla perehdytysmateriaali on pyritty tekemään helposti ymmärrettäväksi myös tilanteissa, joissa työntekijän kielitaito on vielä kehittymässä.

6.2 Työturvallisuuteen liittyvät sisällöt

Työturvallisuus muodostaa perehdytysoppaan keskeisen sisällöllisen painopisteen. Oppaassa käsitellään turvallisia toimintatapoja, työvarusteiden käyttöä, tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden ilmoittamista sekä toimintaohjeita poikkeustilanteissa.

Monikielinen ja selkeä toteutus tukee sitä, että työturvallisuuteen liittyvä tieto on yhdenvertaisesti kaikkien työntekijöiden saatavilla. Selkeästi jäsennellyt ohjeet tukevat turvallista työn aloitusta ja vähentävät väärinymmärrysten riskiä perehdytysvaiheessa.

6.3 Työelämän pelisäännöt ja työn aloitusta tukevat sisällöt

Perehdytysoppaassa käsitellään myös työelämän pelisääntöjä ja käytäntöjä, jotka ovat keskeisiä sujuvan yhteistyön ja työssä pärjäämisen kannalta. Näihin kuuluvat muun muassa työaikaan, poissaoloihin, viestintään ja vastuisiin liittyvät perusasiat.

Lisäksi oppaassa käsitellään työn aloitusta tukevia käytännön asioita, joiden tavoitteena on vähentää epävarmuutta ja tukea työntekijän sujuvaa siirtymistä osaksi työyhteisöä. Näiden sisältöjen tarkoituksena on tukea perehdytyksen kokonaisuutta ja vahvistaa työntekijän valmiuksia toimia työssään.

6.4 Perehdytysoppaan käyttöönotto

Hankkeen päättyessä kehitetty perehdytysopas ja siihen liittyvä toimintamalli otettiin käyttöön koko organisaatiossa. Materiaalit on liitetty osaksi perehdytysprosessia ja niitä hyödynnetään työntekijöiden perehdyttämisessä eri asiakasympäristöissä.

Käyttöönoton myötä perehdytysprosessista on muodostunut aiempaa johdonmukaisempi ja ennakoitavampi. Kehitetty malli tukee esihenkilöiden ja HR-toimintojen työtä ja edistää perehdytyksen yhdenmukaista toteuttamista.

7. VAIKUTTAVUUS JA HYÖDYT

Hankkeen vaikuttavuus perustuu kehitetyn perehdytysoppaan ja toimintamallin käyttöönottoon sekä niiden tuomiin laadullisiin hyötyihin perehdytysprosessissa. Vaikutuksia tarkastellaan suhteessa hankkeelle asetettuihin tavoitteisiin ja käytännön havaintoihin hankkeen aikana.

7.1 Vaikutukset työturvallisuuteen

Kehitetty perehdytysopas tukee työturvallisuutta tekemällä turvallisuuteen liittyvästä tiedosta helpommin saavutettavaa ja ymmärrettävää. Monikielinen ja selkeästi jäsennelty materiaali

tukee turvallisten toimintatapojen omaksumista erityisesti työn aloitusvaiheessa, jolloin tapaturmariski on usein kohonnut.

Työturvallisuuteen liittyvien ohjeiden kokoaminen yhteen kokonaisuuteen tukee johdonmukaista viestintää ja vähentää väärinkäsitysten riskiä. Vaikka hankkeen aikana ei toteutettu erillistä vaikuttavuusmittausta, kehitetyn mallin voidaan arvioida tukevan turvallista työskentelyä ja ennaltaehkäisevän riskitilanteita.

7.2 Vaikutukset perehdytysprosessiin ja esihenkilötyöhön

Yhtenäinen perehdytysopas on selkeyttänyt perehdytysprosessia ja tukenut sen johdonmukaista toteuttamista eri tilanteissa. Kun keskeiset perehdytyskäsitteet ovat saatavilla valmiissa muodossa, perehdytyksen suunnittelu ja toteutus on helpottunut.

Esihenkilöiden ja HR-toimintojen näkökulmasta kehitetty malli tukee ajankäytön hallintaa vähentämällä toistuvaa neuvontaa ja yksittäisten asioiden erillistä läpikäyntiä. Tämä mahdollistaa keskittymisen perehdytyksen kannalta olennaisiin asioihin ja työntekijöiden yksilölliseen tukemiseen.

7.3 Vaikutukset työntekijäkokemukseen

Työntekijän näkökulmasta kehitetty perehdytysopas tukee sujuvampaa työn aloitusta ja vähentää epävarmuutta. Kun tieto työn aloitukseen, työturvallisuuteen ja työelämän käytäntöihin liittyvistä asioista on saatavilla omalla kielellä ja selkeässä muodossa, työntekijän valmiudet toimia työssään vahvistuvat.

Perehdytyksen selkeys ja ennakoitavuus tukevat myönteistä työntekijäkokemusta ja helpottavat sopeutumista uuteen työympäristöön. Kehitetty malli tukee yhdenvertaista perehdytystä ja edistää työntekijöiden kokemusta siitä, että he saavat riittävästi tukea työn aloitusvaiheessa.

8. POHDINTA JA JATKOTOIMENPITEET

8.1 Hankkeen toteutuksen arviointi

Hankkeen toteutus perustui hakemuksessa määriteltyihin tavoitteisiin ja kehittämismenetelmiin. Palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen hyödyntäminen mahdollisti perehdytyskäsitteiden jäsentämisen työntekijän näkökulmasta ja tuki kehittämistyön käytännönläheisyyttä.

Hankkeen aikana korostui selkeän rakenteen ja rajatun sisällön merkitys perehdytyksessä. Kehittämistyössä kiinnitettiin huomiota siihen, että perehdytysopas ei kuormita työntekijää liiallisella tiedolla, vaan tarjoaa olennaisen tiedon oikea-aikaisesti ja ymmärrettävässä muodossa. Tämä tukee perehdytyksen laatua ja käytettävyyttä.

8.2 Keskeiset opit

Hankkeen keskeisenä oppina tunnistettiin, että monikielisen perehdytyksen onnistuminen edellyttää selkeää rakennetta, johdonmukaista terminologiaa ja visuaalisesti jäsenneilyä esitystapaa. Pelkkä sisällön kääntäminen ei riitä, vaan perehdytyksen tulee huomioida myös kulttuuriset ja käytännön toimintatavat.

Lisäksi havaittiin, että ennakkoon jaettava perehdytysmateriaali tukee työn aloitusta ja vähentää tarvetta käydä samoja asioita toistuvasti läpi perehdytyksen aikana. Tämä tukee sekä työntekijöiden että perehdytyksestä vastaavien henkilöiden työtä.

8.3 Jatkotoimenpiteet

Kehitetty perehdytysopas ja toimintamalli muodostavat perustan perehdytyksen jatkuvalla kehittämiselle. Jatkotoimenpiteinä tunnistettiin tarve ylläpitää ja päivittää perehdytys sisältöjä organisaation toiminnan ja lainsäädännön muuttuessa.

Lisäksi jatkokehityksenä voidaan tarkastella perehdytysmateriaalien täydentämistä esimerkiksi visuaalisilla tai digitaalisilla ratkaisulla sekä kielivalikoiman laajentamista tarpeen mukaan. Mahdolliset jatkotoimet toteutetaan organisaation normaalin kehittämistyön puitteissa.

9. VIESTINTÄ

Hankkeen tuloksista viestittiin organisaation sisällä osana perehdytysprosessin käyttöönottoa. Perehdytysopas ja siihen liittyvä toimintamalli esiteltiin perehdytyksestä vastaaville tahoille, ja ne otettiin käyttöön osana Aaltovoima Teollisuus Oy:n vakiintuneita perehdytyskäytäntöjä.

Hankkeen aikana kehitetty perehdytysopas on hyödynnettävissä organisaation sisäisessä perehdytyksessä eri asiakasympäristöissä. Materiaalit on tuotettu digitaalisessa muodossa, mikä tukee niiden joustavaa jakelua ja päivittämistä tarpeen mukaan.

Kehitetty malli on sovellettavissa myös muissa henkilöstöpalvelualan organisaatioissa, joissa perehdytetään kansainvälisiä työntekijöitä. Perehdytysoppaan rakenne ja sisältö tarjoavat yleisellä tasolla hyödynnettävän esimerkin monikielisen ja selkeästi jäsenneilyyn perehdytyksen toteuttamisesta.

10. YHTEYSTIEDOT

Aaltovoima Teollisuus Oy Linnoitustie 3, 02600 Espoo www.aaltovoima.fi

- **Jake Aalto**, CEO, jake.aalto@aaltovoima.fi

Ulkopuolinen asiantuntija

- **MOST RM Oy / Ekaterina Miettinen** info@most.fi

Liite 1. Monikielisen perehdytysoppaan visuaalinen toteutus

nalo PDF

TERVEYS

Terveys ja Turvallisuus

Toimintaohjeet sairastumisen tai tapaturman sattuessa.

Sairauspoissaolot

Ilmoita poissaolosta AINA ennen työvuoron alkua.

Ilmoitus: Asiakasyrityksen työjohto + Aaltovoima

- 1 Hanki lääkärintodistus (ei etätodistuksia)
- 2 Toimita todistus: talous@aaltovoima.fi
- 3 Omailmoitus (max 3pv) vain erikseen sovittaessa
- 4 Ilmoittamaton poissaolo = palkaton poissaolo

Työterveys: 010 312 010
Pihlajalinna

Työtapaturmat

Vakuutusyhtiömme on Fennia. Toimi heti vahingon sattuessa.

- 1 Ilmoita asiakasyrityksen työjohtolle
- 2 Ilmoita Aaltovoimalle
- 3 Soita FenniaHoitajalle ja kerro tapaturmasta

FenniaHoitaja 010 503 5000

TyEL - Eläketurva

Aaltovoima huolehtii lakisääteisestä tyeläketurvasta (Varma).

- 1 Tarkista eläkeotteesi Varman verkkopalvelusta
- 2 Kertymä näkyy palkkalaskelmalla
- 3 Kirjautu: www.varma.fi

nalo PDF

ASUMINEN

Asuminen & Arki

Säännöt

- 1 Tupakointi sisällä kielletty
- 2 Lemmikit vain kirjallisella luvalla
- 3 Ilmoita vioista heti
- 4 Olet vastuussa huoneestasi ja yhteistiloista

Muutto siivouksen tarkistuslista

INTERAKTIIVINEN

- Uunin ja hellan pesu (myös tausta)
- Jääkaapin sulatus ja pesu
- Lattiakaivojen puhdistus (kylpyhuone)
- Ikkunoiden pesu
- Roskien vieni ja parvekkeen siivous

Siivous tarkistetaan aina poismuuton yhteydessä.

Eckerö Line -edut

Käytä vouchereita (19€) varatessasi lippuja. Ota yhteys Aaltovoimaan saadaksesi koodin.

TERVEYS

Terveys ja Turvallisuus

Toimintaohjeet sairastumisen tai tapaturman sattuessa.



Sairauspoissaolot

Ilmoita poissaolosta AINA ennen työvuoron alkua.

**Ilmoitus: Asiakasyrityksen
työnjohto + Aaltovoima**

- 1 Hanki lääkärintodistus (ei etätodistuksia)
- 2 Toimita todistus: talous@aaltovoima.fi
- 3 Omailmoitus (max 3pv) vain erikseen sovittaessa
- 4 Ilmoittamaton poissaolo = palkaton poissaolo

Työterveys: 010 312
Pihlajalinna 010



Työtapaturmat

Vakuutusyhtiömme on Fennia. Toimi heti vahingon sattuessa.

- 1 Ilmoita asiakasyrityksen työnjohdolle
- 2 Ilmoita Aaltovoimalle
- 3 Soita FenniaHoitajalle ja kerro tapaturmasta

FenniaHoitaja 010 503 5000



TyEL - Eläketurva

Aaltovoima huolehtii lakisääteisestä työeläketurvasta (Varma).

- 1 Tarkista eläkeotteesi Varman verkkopalvelusta
- 2 Kertymä näkyy palkkalaskelmalla
- 3 Kirjautu: www.varma.fi