

Meille tulee uusi nuori työntekijä - eri kulttuurista Miten perehdytän hänet?



PEREHDYTTÄMISEN TOP 10 -TSEKKAUSLISTA

Hyvä perehdytys luo perustan työn teon sujumiselle.

On tärkeää, että nuori oppii heti työsuhteen alussa oikeat työkykyä ja terveyttä edistävät toimintamallit.

Näin työ tuottaa hyvinvointia myöhemmälläkin iällä.

Tsekkaa toteutuuko teillä hyvien ja työkykyä edistävien perehdyttämistapojen

TOP 10 -lista?

KYLLÄ

1. Työhön opastus:

- opastetaanko uusi työntekijä työtehtäviinsä?
- esitelläänkö hänelle työpaikka ja työyhteisö?
- keskustellaanko työhön liittyvistä odotuksista ja tavoitteista? Ja työtehtävän tärkeydestä osana työpaikan toimintaa?
- kerrotaanko työpaikan pelisäännöistä ja tavoista? Mikä on esimerkiksi sopivaa käytöstä työpaikalla ja miksi?
- selvitetäänkö työhön liittyvät ammattitermit sekä työpaikalla käytetyt käsitteet ja lyhenteet?

2. Työsuhteeseen liittyvät asiat:

- käydäänkö läpi työsuhteeseen liittyvät asiat; oikeudet, edut ja velvollisuudet?
- kerrotaanko suomalaisesta työelämästä, esimerkiksi työnantaja ja työntekijöitä koskevista laeista, vakuutuksista, työehtosopimuksista ja ammattiliitoista?
- opastetaanko ruoka- ja kahvitaukojen pitämiseen?

Entä miten teillä perehdytetään uusi työntekijä huolehtimaan omasta työkyvystään?

3. Omat keinot huolehtia työkyvystä:

- opastetaanko turvalliset ja ergonomisesti oikeat työtavat?
- kerrotaanko, mikä voi kuormittaa työssä ja annetaanko vinkkejä työssä jaksamiseen?
- selvitetäänkö nuorelle, miten hän voi itse vaikuttaa omalla toiminnallaan ja elintavoillaan työkykyynsä (esim. lepo, ravinto, liikunta)?

4. Työpaikan työkykyä ja terveyttä tukevat käytännöt:

- kerrotaanko, miten työpaikka ja työterveyshuolto edistävät työhyvinvointia?
- selvitetäänkö, miten jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa omaa työtään ja hyvinvointiaan koskeviin asioihin? Kerrotaanko esimerkiksi kuinka toimia ja keneen ottaa yhteyttä, jos joutuu epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikalla?
- tarjotaanko tietoa myös kouluttautumisen- ja etenemismahdollisuuksista?

Jatkuu toiselle sivulle ->

Hyvä perehdyttäminen on suunnitelmallista. Hyvän perehdyttämisen tuloksena syntyy yhteinen ymmärrys siitä, mitä ja miten työtä tehdään ja miten työpaikalla toimitaan. Mitkä näistä käytännöistä teillä on jo käytössä?

5. Suunnitelmallinen perehdyttäminen:

- varataanko riittävästi aikaa ja resursseja perehdyttämiselle?
- seurataanko uuden työntekijän edistymistä?
- arvioidaanko perehdyttämisen onnistumista yhdessä?
- hyödynnetäänkö saatua palautetta työpaikan kehittämisessä?

6. Palautteenanto ja rohkaisu:

- annetaanko työssä edistymisestä palautetta?
- rohkaistaanko uutta työntekijää kysymään ja tuomaan omia ajatuksiaan esiin?

Ketkä kaikki teillä osallistuvat perehdyttämiseen?

Esimies vastaa perehdyttämisestä. Koko työyhteisö voi myös tulla mukaan.

7. Kuka mukana:

- esimies? luottamusmies?
- työkaverit? työsuojeluvaltuutettu?
- työterveyshuolto?

Arvioi työpaikan ohjeita ja perehdytysmateriaalia.

8. Materiaalit kuntoon! Onko ohjeistus...

- ymmärrettävää ja selkeää kieltä?
- havainnollista; käytetäänkö kuvia?

Mitä useampaan TOP 10 -kohtaan pystyit vastaamaan kyllä, sitä paremmalla tolalla ovat työkykyä edistävään perehdyttämiseen liittyvät asiat. Jos vastasit kaikkeen kyllä, ovat perehdyttämiseen liittyvät asiat teillä varmasti hyvällä mallilla!

Hyvinvointi työssä on kaikkien asia!

Monikulttuuristen työpaikkojen hyvistä toimintamalleista on saatavilla paljon tietoa ja opastusta. Nämä TOP 10 -perehdyttämiskin on koottu suomalaisilta työpaikoilta ja työssä käyviltä maahanmuuttajanuorilta Työterveyslaitoksen "Nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukeminen työuran alussa" (NuMaT) -kehittämishankkeessa.

Työterveyslaitos: Marika Nevala, Merja Turpeinen, Anne Salmi, Jaana Laitinen ja Eva Tuominen.
Puh. 030 474 1. Sähköpostiosoitteet: etunimi.sukunimi@ttl.fi

Lisää tietoa ja vinkkejä: www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/maahanmuuttajat_ja_ty



Miten teidän työpaikallanne toimitaan?

Miten varmistetaan, ettei uusi työntekijä jää yksin?

Esimiehen rooli nuoren tukijana on tärkeä. Esimiehen kannattaa antaa palautetta ja ennen kaikkea kiitosta. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalta osaltaan tukea nuoren maahanmuuttajan tuloa työyhteisöön.

9. Esimiehen ja työyhteisön rooli:

- keskustellaanko uuden työntekijän tulosta etukäteen?
- esitelläänkö uusi työntekijä koko työyhteisölle?
- otetaanko hänet mukaan keskusteluihin?
- kutsutaanko mukaan työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin?
- pidetäänkö yhteisiä ruoka- ja kahvitaukoja?

Miten itse toimit työyhteisösi jäsenenä?

10. Jokaisen rooli ja vastuu:

- tutustutko itse rohkeasti uuteen työkaveriin ja autat häntä perehtymisessä?
- pyydätkö kahville tai lounaalle?