

# Perehdyttämisen kehittäminen

Alexi Suuronen

Opinnäytetyö

Toukokuu 2018

Tekniikan ja liikenteen ala

Insinööri (AMK), rakennustekniikan koulutusohjelma

Tekijä(t) Suuronen Aleksi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2018
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Perehdyttämisen kehittäminen</b>		
Tutkinto-ohjelma Rakennustekniikan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Konttinen Jukka (JAMK), Putkonen Panu (JAMK)		
Toimeksiantaja(t) Skanska Talonrakennus Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän turvalliseen työskentelyyn. Skanskalla onkin ollut tavoitteena nolla tapaturmaa. Hyvin toteutetulla perehdyttämällä pystytään ehkäisemään työtapaturmien riskiä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia nykyistä käytössä olevaa perehdyttämissarjaa ja päivittää siitä paranneltu versio.</p> <p>Opinnäytetyön alkuosassa käydään läpi mitä perehdyttämällä tarkoitetaan, mitä lainsäädäntö ja Skanskan turvallisuusvaatimukset määrittävät, mitkä ovat hyviä perehdyttämisen tapoja ja mitä työmaan perehdytys sisältää.</p> <p>Jyväskylän alueen työnjohtajien näkemyksiä perehdyttämisestä selvitettiin kyselytutkimuksen avulla. Vastausten perusteella päivitettiin perehdytysarjaa.</p> <p>Työn tuloksena syntyi lomake työntekijöiden ennakkotietojen keräämistä varten, päivitetty perehdytysarja ja testilomake työntekijöiden perehdyttämisen ymmärtämistä varten.</p> <p>Ennakkotietolomakkeen avulla pystytään vähentämään turhaa ajankäyttöä useita henkilöitä perehdyttäessä. Päivitetyssä perehdytysarjassa on selkeämmin esitetty turvalliseen työskentelyyn liittyviä asioita. Kokemattomien työntekijöiden perehdyttämisen ymmärtäminen pystytään varmistamaan opinnäytetyössä tehdyn testilomakkeen avulla.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Perehdyttäminen, työturvallisuus		
Muut tiedot ( <a href="#">salassa pidettävät liitteet</a> )		

Author(s) Suuronen Aleksi	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2018 Language of publication: finnish
	Number of pages 39	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Improvement of employee induction</b>		
Degree programme Civil Engineering		
Supervisor(s) Konttinen Jukka (JAMK), Putkonen Panu (JAMK)		
Assigned by Skanska Talonrakennus Oy		
Abstract  <p>Occupational safety law obliges the employer to induction of an employee to safe working. Skanska aims at zero accidents at work. A well-implemented induction can help to prevent the risk of accidents at work.</p> <p>The aim of the thesis was to examine current induction procedure and update it to an improved version.</p> <p>At the beginning of the thesis project it was studied what induction means, what is specified in the law and Skanska's working safety regulations, what are good induction methods and what is included in construction site induction.</p> <p>The thesis was executed as a research work where a questionnaire was sent to the area supervisors in Jyväskylä. Based on the results of the research, the update of the induction phases started with updating the induction process.</p> <p>The bachelor's thesis resulted in a form created for gathering information on employees, an updated induction process and a questionnaire for inexperienced employees.</p> <p>The preliminary form allows reducing unnecessary time used for induction with several persons. The updated induction process is now more clearly presented concerning occupational safety. Understanding the induction of inexperienced employees can be ensured with a test form.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Induction, Working safety, occupational safety		
Miscellaneous ( <a href="#">Confidential information</a> )		

## Sisältö

<b>Käsitteitä .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>6</b>
1.1 Tavoitteet .....	6
1.2 Tutkimusmenetelmät .....	6
1.3 Skanska .....	7
<b>2 Perehdyttäminen.....</b>	<b>8</b>
<b>3 Perehdytyksen tasot.....</b>	<b>11</b>
3.1 Yleisperehdytys .....	11
3.2 Työmaaperehdytys.....	11
3.3 Työnopastus .....	12
<b>4 Lait ja Skanskan turvallisuus vaatimukset.....</b>	<b>13</b>
4.1 Työturvallisuuslaki .....	13
4.2 Skanskan työturvallisuusvaatimukset .....	15
<b>5 Hyviä käytäntöjä perehdytykseen .....</b>	<b>16</b>
<b>6 Työmaaperehdytyksen sisältö.....</b>	<b>17</b>
6.1 Yleistiedot.....	18
6.2 Työskentelytavat ja välineet.....	18
6.3 Henkilötiedot, kulkulupa ja työmaakierros .....	19
<b>7 Tutkimustulokset.....</b>	<b>20</b>
7.1 Tutkimuksen toteutus .....	20
7.2 Tulokset .....	20
7.3 Palaute.....	24
7.4 Johtopäätökset .....	24

<b>8</b>	<b>Perehdyttämisen kehittäminen.....</b>	<b>25</b>
8.1	Ennakkotietolomake.....	25
8.2	Perehdytysarja .....	25
8.3	Ymmärtämisen varmistaminen .....	26
<b>9</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>26</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>29</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>31</b>

**Kuviot**

Kuvio 1. Skanskan kotimarkkina-alueet. (Skanska lyhyesti n.d.) .....	8
Kuvio 2. Perehdytyksen eri tasot. (Perehdyttämishje työnjohtajille 2012.) .....	12
Kuvio 3. Viiden askeleen työnopastusmenetelmä. (Työn oppiminen ja opettaminen 2002.).....	13
Kuvio 4. Turvallisuuspakka. (Turvallisuuspakka n.d.).....	15
Kuvio 5. Työntekijöiden perehdyttäminen. ....	20
Kuvio 6. Perehdytyksen ajankäyttö.....	21
Kuvio 7. Työntekijän tiedot ja TTS-suunnitelma .....	21
Kuvio 8. Aluesuunnitelma .....	22
Kuvio 9. Turvallisuushavaintojen tekeminen .....	22
Kuvio 10. Perehdytyksen ymmärtäminen .....	23
Kuvio 11. Perehdytyskalvojen kehittäminen.....	23

## Käsitteitä

Perehdyttäminen

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijällä on ammatillinen osaaminen ja työkokemus.  
(Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)

Työturvallisuus

Työturvallisuuden edistäminen alkaa hyvin tehdystä suunnitelmasta, jossa ihmisen toiminta on huomioitu työympäristöä suunniteltaessa. Ohjailemalla sekä ymmärtämällä ihmisten käytöstä ja työympäristöä kehittämällä parannetaan työturvallisuutta. (Työterveyslaitos n.d.)

Päätoteuttaja

Päätoteuttajan tehtäviin kuuluu vastata siitä, että jokainen työmaalle tuleva henkilö perehdytetään työmaanturvallisuussäntöihin ja ohjeisiin. Voi järjestää perehdytyksen kaikille työmaalle tuleville henkilöille. Huolehtii siitä, että jokainen urakoitsija vastaa omien työntekijöille vaaratekijöiden tiedottamisesta ja opastuksesta. (RATU 13.5 Perehdyttäminen ja työnopastus.)

ePerehdytys

Rakennusalaan varten tehty verkkopalvelu, jonka avulla työntekijä käy läpi yleiset työturvallisuusasiat ennen työmaalle tuloa. (Mikä on ePerehdytys n.d.)

Tietomalli

BIM-tekniikalla (Building Information Modeling, BIM, rakennuksen tietomalli) kohteesta luodaan tietokoneella yksi tai useampi

todellisuutta vastaava kolmiulotteinen malli. Malleilla tuetaan suunnittelua kaikissa rakentamisen vaiheissa ja nämä luovat mahdollisuuden parempaan analytiikkaan. 3-ulotteinen malli sisältää rakennuksen täsmällisen geometrian ja tiedot, joita vaaditaan rakentamiseen ja osien valmistukseen, sekä toimii hankinnan tukena rakennusvaiheessa. (Eastman, Teicholz, Sacks & Liston.)

TTS

Skanskalla käytössä oleva kirjallinen työturvallisuussuunnitelma, joka tehdään aina ennen töiden aloittamista, mikäli työt lukeutuvat vakavan tapaturman riskiin. (Skanskan työturvallisuus-, ympäristö-, tuote- ja logistiikkavaatimukset aliurakassa. n.d.)



# 1 Johdanto

Opinnäytetyö on toteutettu Skanska Talonrakennus Oy:lle, joka on yksi Suomen suurimmista rakennusliikkeistä. Rakennustyössä on aina omat riskinsä ja rakentajille tapahtuu vuosittain Suomessa kymmeniä tuhansia työtapaturmia. Tämä ei ole hyväksyttävää, joten Skanskalla onkin tavoitteena nolla tapaturmaa.

Hyvin toteutetun perehdytyksen avulla työntekijä ymmärtää työmaalla työskentelyyn liittyvät vaarantekijät ja saa opastusta turvallisiin työskentelytapoihin.

## 1.1 Tavoitteet

Opinnäytetyössä tutkitaan käytössä oleva perehdytyspohjaa ja tavoitteena on päivittää siitä paranneltu versio. Työssä ei tehdä kokonaan uutta perehdytyspohjaa vaan muokataan nykyisestä entistä visuaalisempi ja helpommin ymmärrettävä.

Opinnäytetyö on rajattu niin, että työssä tutkitaan Jyväskylän Tyyne -työmaalla käytössä olevaa perehdytyspohjaa. Kyseisen rajauksen myötä työssä valmistuva pohja pystytään ottamaan testikäyttöön kyseisellä työmaalla.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tietopohja on kerätty työturvallisuuslaista, Skanskan omista työturvallisuussäännöistä, sekä perehdyttämiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvästä kirjallisuudesta.

Tutkimustyössä lähetettiin sähköpostin kautta kyselylomake Skanskan Jyväskylän seudun työnjohtajille. Kyselystä saatujen tulosten ja kirjallisten materiaalien perusteella lähdettiin päivittämään perehdytyskalvosarjaa, joka oli käytössä Jyväskylän Tyyne -kohteessa.

Opinnäytetyöntekijä on hyödyntänyt omakohtaisia kokemuksia perehdyttämiseen liittyvissä ongelmissa. Näiden avulla on kyselyä lähdetty muodostamaan.

### 1.3 Skanska

Skanska on ruotsalaisen Rudolf Fredrik Bergin vuonna 1887 perustama yritys. Ensimmäisen kymmenen vuoden aika yritys laajensi toimintansa kansainvälisiin projekteihin.

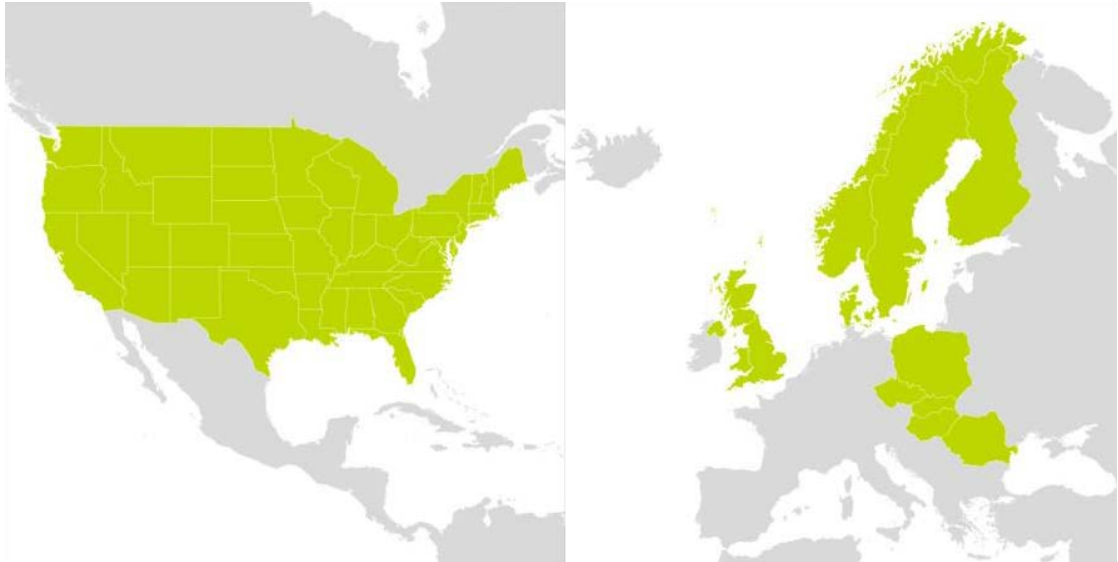
Alkuvuosina toiminta keskittyi betonituotteisiin. Toiminta laajentui Etelä-Amerikkaan, Afrikkaan ja Aasiaan 1950-luvulla. Vuonna 1965 Skanska AB listattiin Tukholman pörssiin.

Maailmalla Skanska lukeutuu kymmenen maailman suurimman rakennusyhtiön joukkoon. Toiminta-alueet ovat Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Henkilöstöä löytyy kaikkiaan noin 41 000 ja hankkeita on vuosittain noin 12 000.

Skanska toimi Suomessa jo 1900-luvun alussa, mutta nykyinen toiminta alkoi vuonna 1994, kun Skanska Oy perustettiin. Sen jälkeen se on nopeasti vakiintunut asemaan Suomen suurimpien rakennus- ja projektikehityspalveluita tarjoavien yritysten joukossa. (Skanska n.d.)

Suomessa toiminta jakautuu seuraavasti:

- **Skanska Talonrakennus Oy**
  - talonrakentaminen.
  - talotekniikka (Skanska Talotekniikka)
  - asuntoprojektikehitys (Skanska Kodit)
- **Skanska Rakennuskone Oy (Skanska Konevuokraus)**
- **Skanska Infra Oy**
- **Skanska Industrial Solutions Oy (Skanska Asfaltti)**
- **Skanska CDF Oy**
  - toimitilojen projektikehitys.



Kuvio 1. Skanskan kotimarkkina-alueet. (Skanska lyhyesti n.d.)

## 2 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on prosessi, jonka aikana työntekijälle opastetaan yrityksen toimintaperiaatteet ja opastetaan uuteen työtehtävään. Perehdytyksellä on tarkoituksena antaa uudelle työntekijälle kuva yrityksen toiminnasta ja luoda myönteisiä kokemuksia yrityksestä ja työtehtävistä. Esimiehellä on vastuu perehdytyksen toteuttamisesta, mutta hän voi halutessaan delegoida tehtävän alaiselleen. Monipuolisella ja hyvin toteutetulla perehdytykselle luodaan uudelle työntekijälle mahdollisuus sopeutua nopeasti työympäristön ilmapiiriin ja tapoihin. Perehdyttämisen jälkeen seuraavana vaiheena on työnopastus, jonka kestävyys vaihtelee työtehtävästä riippuen. Perehdytys kuuluu keskeiseen osaan henkilöstön kehittämisessä. (Kauhanen 1996, 123-124.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla yritys sopeuttaa työntekijän uuteen työtehtävään ja työympäristöön. Suurien yritysten kannalta on tärkeää tehdä perehdyttämisestä systemaattista toimintaa, määritellä perehdyttäjät ja varmistaa perehdytyksen onnistuminen. Koska ihmisen tiedon talteenottokyky on rajallinen, onkin hyvä tapa antaa kirjallista materiaalia omakohtaista tutustumista varten. Näitä ovat mm. tiedotteet, tuote-esitteet, vuosikertomukset, yrityksen toimintaan liittyvät ohjeistukset, pelisäännöt, turvallisuusohjeet, jne. Kirjallinen materiaali ei tule kuitenkaan korvaamaan suullista vuorovaikutustilannetta.

Työhön perehdyttäminen tarkoittaa työhön opastamista ja koskee kaikkia uusia ja uusiin työtehtäviin siirtyviä työntekijöitä. (Helsilä 2002, 52.)

### **Perehdyttäjä**

Perehdyttäjän tehtäviin kuuluu opastaa selkeästi tulevia työtehtäviä varten, ohjastaa perehdytettävä suorittamaan tuottavaa ja laadukasta työtä, ohjata suorittamaan työntehtävät oikein ja turvallisesti, kannustaa uutta työntekijää itsenäisiin ongelmanratkaisuihin ja tiedonhankkimiseen, antaa rakentavaa palautetta. (Liski, Horn & Villanen 2007, 10.)

### **Työnopastaja**

Työnopastaja on koulutukseen motivoitunut ammattitaitoinen henkilö, joka on mahdollisesti itse hakeutunut opastamaan. Hyvä opastaja tuntee ihmiset ja tietää, että jokainen oppii uudet työasiat eri tavalla. (Liski, Horn & Villanen 2007, 10.)

### **Perehdytettävä**

Tulevalla työntekijälle kuuluu myös vastuu perehdyttämisen onnistumisesta. Omalla aktiivisuudella pystyy paljon vaikuttamaan perehdyttämisen onnistumiseen. Perehdytettävän on hyvä muistaa, että pelko ja jännitys vaikeuttavat oppimista ja väärin ymmärretty ajattelu/työtapa voi estää uuden asian oppimisen. Uusien käsitteiden ja asioiden ymmärtämiseen ei aina kokemus ja työntekeminen riitä, joten on hyvä keskustella muiden työntekijöiden kanssa. Perehdytettävän on tärkeä tiedostaa, mitä häneltä odotetaan tulevasta työstä. (Liski, Horn & Villanen 2007, 10.)

### **Nuorten perehdyttäminen**

Työnantaja on lain mukaan velvollinen huolehtimaan siitä, ettei nuori työntekijä aiheuta vaaraa itselleen ja muille työntekijöille. Työnantajan velvoitteena on ohjata ja antaa henkilökohtaista opastusta nuorelle työntekijälle, jolta ei löydy aikaisempaa kokemusta ja ammattitaitoa.

Hyvällä ja monipuolisella perehdytyksellä parannetaan työnturvallisuutta ja se auttaa varsinkin kokemattomia ja nuoria työntekijöitä sisäistämään tulevat työntehtävät paremmin. Työnlaatu ja teho paranevat myös, kun työntekijä on tietoinen hänen vastuista ja työtehtävistä.

Työnantajan on tärkeä selvittää nuorten työntekijöiden osaamisen taso ja kokemus, koska niiden avulla pystytään määrittelemään perehdyttämisen pituus ja laajuus. Nuorten perehdyttämiseen tulee perehdyttäjän varata tarpeeksi aikaa.

Perehdyttäessä nuorta henkilöä tulee hänelle kertoa tarkasti työnantajan ohjeiden ja työpaikan pelisääntöjen noudattamisesta, vikoja ja puutteiden poistamisesta ja niistä ilmoittamisesta, henkilökohtaistensuojainten ja työvaatetuksen käyttämisestä, koneiden ja laitteiden turvallisesta ja oikeista käyttötavoista. Häiriö- ja poikkeustilanteissa toimimisesta on myös kerrottava perehdytyksessä ja on tärkeää kertoa nuorelle, että hän voi tulla aina kysymään, jos joku asia epäilyttää tai on jäänyt epäselväksi. (Työsuojelu 2016.)

### **Vieraskielisten perehdyttäminen**

Perehdyttäessä henkilöitä, joiden äidinkieli ei ole suomi, on otettava huomioon kulttuurista ja kielimuurista tulevat erot. Olipa henkilö yrityksen oma työntekijä tai henkilöstövuokrauksen kautta tullut on hyvä perehdytyksen yhteydessä käydä läpi peruskäytäntöjä suomalaisesta työskentelemään uuteen kohteeseen. (Liski, Horn & Villanen 2007, 16.)

### **Milloin perehdytetään?**

Uusi työntekijä tai työnjohdon edustaja perehdytetään siinä vaiheessa, kun hän on aloittamassa tai siirtymässä työskentelemään uuteen kohteeseen.

Työmaavierailijatkin tulee perehdyttää siihen, mitkä ovat työmaan vaaranpaikkoja, vaarallisia asioita ja miten työmaalla toimitaan.

Skanskalla on ohjeistuksena sopia aliurakoitsijoiden perehdyttämisen ajankohta etukäteen. Perehdyttämisen ajankohta sovitaan viimeistään vuorokautta aikaisemmin.

Hyvänä käytäntönä on pidetty sitä, että uudet työntekijät tulevat työmaalle ennalta sovittuun ajankohtaan, joka on esimerkiksi maanantaiaamuina tai päivittäin klo 8:00. Tällöin perehdyttämisen ajankohta on vakioitu ja aikaa ei mene hukkaan. (Perehdyttämisohje työnjohtajille 2012.)

### **Perehdyttämisen seuranta**

Perehdyttäjän on varmistettava, että työntekijä sisäistää kuulemansa ja lukemansa perehdytyksessä olevat asiat. (Perehdyttämisohje työnjohtajille 2012.)

### 3 Perehdytyksen tasot

#### 3.1 Yleisperehdytys

Yleisperehdytyksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä tuntee, miten yrityksessä toimitaan. Ulkomaalaisille työntekijöille yleisperehdytyksessä annetaan tieto työskentelemisestä suomalaisessa kulttuurissa ja varmistetaan yhteinen kommunikointitapa työmaalla. (Perehdyttämisohje työnjohtajille 2012.)

#### 3.2 Työmaaperehdytys

Rakennustyömaalla tapahtuvalla perehdytyksellä on tarkoituksena opastaa uutta työntekijää antamalla tietoa työnmaan yhteisistä pelisäännöistä ja erityisolosuhteista. Yleensä työmailla on hyvinkin samankaltaiset toimintatavat, mutta se ei tarkoita sitä, että jokainen työmaa olisi täysin samanlainen muiden kanssa. Jokaisessa kohteessa on aina omat erityispiirteet ja vaaranpaikat, jotka tulee huomioida. Perehdytyksessä tulee selvittää kaikkien työmaalla toimivien aliurakoitsijoiden tekemien töiden mahdolliset vaikutukset työmaan toimintaan ja turvallisuuteen. (Mäki, Sahlstedt & Mäkeläinen 2016.)

Perehdyttäminen on kaikille kuuluvaa, oli heidän roolinsa esimies, työntekijä tai vuokratyöntekijä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Skanskan ohjeistuksessa työmaalla lyhytaikaiseen työhön (muutaman tunti) tulevan henkilön perehdytystä voidaan suositella, kuitenkin niin, että oleellimmat turvallisuutta koskevat asiat käydään läpi. (Perehdyttämisohje työnjohtajille 2012.)

Yhteisellä työmaalla päätoteuttajan vastuulle kuuluu huolehtia, että jokainen työmaalle saapuva työntekijä ja urakoitsija on perehdytetty työmaan turvallisuussäntöihin ja ohjeisiin. Päätoteuttaja voi järjestää itse perehdyttämisen kaikille työmaan henkilöille. Päätoteuttajan tehtäviin kuuluu myös huolehtia siitä, että jokainen työnantaja opastaa ja tiedottaa haitta- ja vaarantekijät omille työntekijöilleen.

Rakennuttaja puolestaan vastaa siitä, että jokaisella rakennustyömaalla työskentelevältä henkilöltä löytyy näkyvillä oleva kuvallinen henkilökortti, josta selviää nimi, veronumero ja työnantaja. (RATU 13.5 Perehdyttäminen ja työnopastus 2011.)



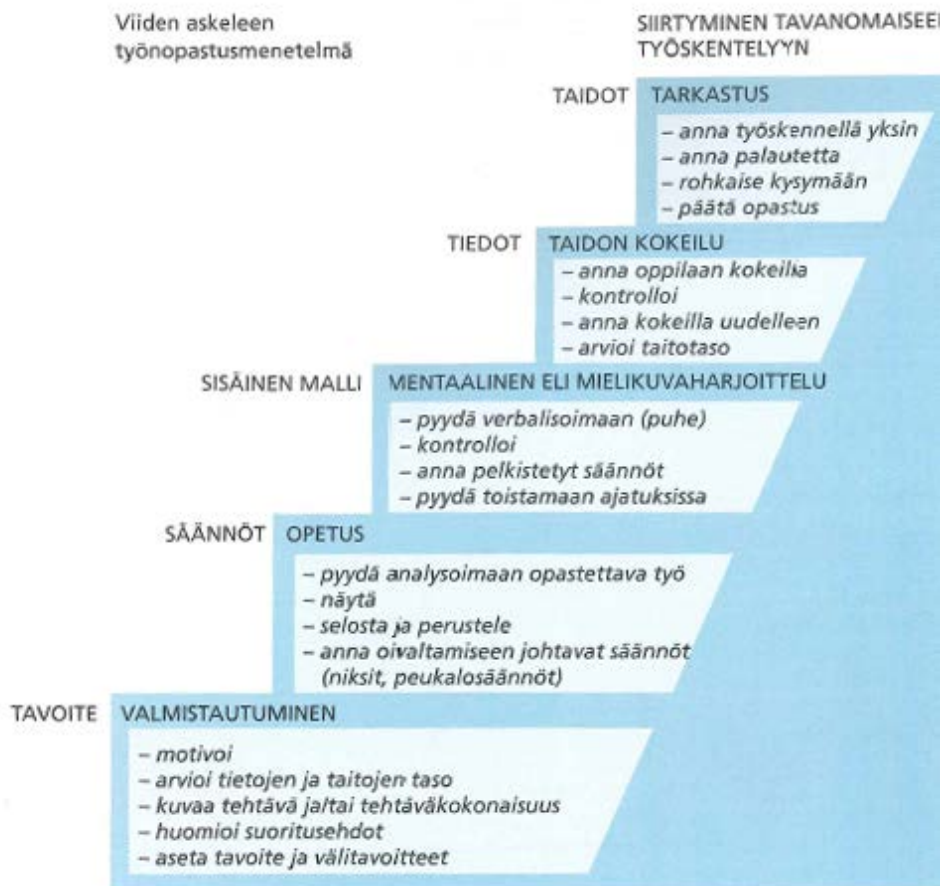
Kuvio 2. Perehdytyksen eri tasot. (Perehdyttämishoje työnjohtajille 2012.)

### 3.3 Työnopastus

Työnopastus on laissa määritetty. Työnopastukseen kuuluu kaikki ne, mistä osista ja vaiheista työn tekeminen koostuu ja mitä tietoja ja osaamista tarvitaan. Työnjohtajan tulee antaa opastus omalle työntekijälleen. Opastuksen apuvälineenä on hyvä käyttää RATURVA-kortteja.

Opastuksen laajuus määrittyy työhön liittyvistä riskeistä. Työntekijälle tulee nimetä opastaja, mikäli hänellä on kokemusta rakennusalalta alle vuosi, hän on alle 25-vuotias tai hänelle ei ole voimassa olevaa työturvallisuuskorttia.

Opastaessa on huomioitava, että lainsäädäntö edellyttää rakennusyryyksiltä tapaturmien torjunnan lisäksi hallintamenettelyn tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyssä. Kyseiset vaarat tulevat esille käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja suorittaessa. Nämä vaarat tulee tunnistaa ja työntekijöitä tulee ohjeistaa vaarojen välttämiseksi. (Perehdyttämishoje työnjohtajille 2012.)



Kuvio 3. Viiden askeleen työnopastusmenetelmä. (Työn oppiminen ja opettaminen 2002.)

## 4 Lait ja Skanskan turvallisuus vaatimukset

### 4.1 Työturvallisuuslaki

Tarkoituksena työturvallisuuslailla on ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja ympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä terveyshaittoja. Lailla on myös tarkoituksena turvata työntekijöiden työkyky ja työympäristö. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§.)

Lain soveltamisesta vuokratyön osalta mainitaan seuraavasti. Ennen töiden aloittamista vuokratyötä vastaanottavan on ilmoitettava vuokratyöntekijän työnantajalle



mitä ammattitaitoa vaaditaan ja mitä erityispiirteitä työ sisältää. Vuokratyönantaja ilmoittaa työntekijälle edellä mainituista vaatimuksista ja varmistaa, että vuokratyöntekijän ammattitaito, kokemus ja sopivuus vastaavat työtehtävää.

Työnvastaanottaja huolehtii työntekijän perehdyttämisestä, opastuksesta ja tarvittaessa tiedottaa työsuojelun yhteistoimintaan ja työterveyshuoltoa koskevista järjestelyistä.

Työnvastaanottaja ilmoittaa työpaikan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle töiden aloittamisesta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 3§.)

Työnantajan velvollisuutena on antaa riittävästi tietoa työntekijälle työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä ja huolehtia siitä, että työntekijälle on riittävästi työkokemusta ja ammattiosaamista huomioiden seuraavat asiat:

1. Työntekijälle annettava riittävä perehdytys työpaikan olosuhteista, työ- ja tuotantomenetelmistä, työvälineistä ja niiden oikeaoppisista ja turvallista käyttötavoista. Uuden työn aloittaessa, välineiden tai menetelmien käytössä tulee työntekijää opastaa riittävästi.
2. Terveyttä ja turvallisuutta uhkaavien haittojen tai vaarojen estämiseksi tulee työntekijää ohjata ja opastaa.
3. Opastusta annetaan puhdistus-, huolto-, säätö-, korjaus-, poikkeustilanteiden varalta.
4. Tarvittaessa työntekijälle annetaan lisäopetusta ja -ohjausta.

(Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§.)

Työnantajan ja työntekijöiden välisellä yhteistoiminnalla on ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu antaa tarpeeksi ajoissa tarvittavat tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niihin koskevista arvioista, selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan tulee huolehtia, että edellä mainitut asiat käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajan kesken.

Työntekijöiden tulee omalta osaltaan toimia yhteistyössä työnantajan tai heidän oman edustajansa kanssa tämän lain mukaisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työntekijän oikeuksiin kuuluu tehdä ehdotuksia työpaikan terveyttä ja turvallisuutta koskevista asioista ja saada niistä palautetta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 17§.)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän tulee terveyden ylläpitämiseksi noudattaa tarvittavaa siisteyttä ja järjestystä, sekä olla huolellinen ja varovainen.

Työntekijän omien kokemusten, ammattitaitojen ja työnantajalta saaman ohjauksen ja opetuksen mukaan tulee huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työpaikalla työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista käytöstä, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelle tai terveydelle haittoja tai vaaraa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18§.)

#### 4.2 Skanskan työturvallisuusvaatimukset

Skanskalla on käytössä turvallisuuspakka, joka on vapaasti luettavissa internetissä. Pakka toimii hyvänä apuvälineenä, josta löytyy erilaisia oppaita vaarojen tunnistamiseen ja riskien pienentämiseen. Turvallisuuspakkan oppaat ovat Skanskan omista toimintatavoista sekä suomen lainsäädännöstä. (Turvallisuuspakka, n.d.)



Kuvio 4. Turvallisuuspakka. (Turvallisuuspakka n.d.)

Perehdyttämisestä turvallisuuspakassa ohjeistetaan seuraavasti. Työmaan perehdyttämisellä on varmistettava, että työ suoritetaan turvallisesti ja tuottavasti. Skanskan veloitteena pääurakoitsijana on antaa jokaiselle työntekijälle yleisperehdytys. Perehdytys esityksen aikana käydään läpi työmaan turvallisuus- ja henkilösuojaus säännöt, työmaan vaaranpaikat, siisteys ja järjestys säännöt. Työntekijän tiedot tallennetaan työntekijärekisteriin ja samalla tarkistetaan työntekijän pätevyudet, joita ovat työturvallisuus-, ensiapu-, tulityö- ja tieturvakortti. Lisäksi työntekijällä tulee olla kuollinen henkilökortti, jossa ilmenee veronumero. Kulkulupa työmaalle myönnetään vasta, kun perehdytys on käyty läpi ja tiedot tarkistettu. Työturvakortiton henkilö saa työskennellä 10 päivän ajan tukihenkilön alaisena. Kyseisen ajan kuluessa työturvakortti on suoritettava. Mikäli korttia ei ole suoritettu kymmenen päivän aikana henkilö poistetaan työmaalta.

Jokaisen työnjohtajan vastuuna on antaa työntekijöilleen riittävää opastusta ja käydä kyseisen työn turvallisuusasiat läpi.

Tapaturmien todennäköisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän pätevyys, työkokemus ja ikä. Työntekijälle nimetään tukihenkilö, mikäli hän on alle 25-vuotista tai hänellä on rakennusalalta työkokemusta alle vuosi tai voimassa olevaa turvallisuus-korttia ei ole. Tukihenkilönä toimii työntekijälle opastajana ja malliesimerkkinä vähintään 10 päivän ajan. Alle 18-vuotiaat työntekijät eivät saa suorittaa työtehtäviä, joissa ilmenee tapaturman vaara, esimerkkinä sirkkelillä tai moottorisahalla tehtävät työt. Työsuojeluviranomaiselle tehdään ilmoitus ennen töiden aloittamista, mikäli työharjoittelu sisältää vaaralliseksi luokiteltua työtä. Työntekijältä vaaditaan vähintään 15-vuoden ikää. (Turvallisuuspakka n.d.)

## **5 Hyviä käytäntöjä perehdytykseen**

Hyvänä perehdytyksen käytäntönä on pidetty perehdytysohjelman luomista, jota kehitetään ja pidetään valmiustilassa. Hyvin tehdyssä ohjelmassa on otettu huomioon perehdytettävän taustat ja aikataulut.

Vuokratyöhenkilöitä perehdyttäessä on hyvä tehdä yhteistyötä henkilöstöpalvelua tarjoavan yrityksen kanssa. Tällä vähennetään pimentoon jääviä asioita.

Perehdytyksen avuksi on suositeltavaa luoda mahdollisimman yksityiskohtainen lomake, johon työntekijä kuittaa läpikäytyt asiat.

Eri alan urakoitsijoille on suositeltavaa luoda omat versiot perehdytys pohjasta.

Ryhmää perehdyttäessä on hyvä tarjota kaikille työntekijöille henkilökohtainen keskustelu esimiehen kanssa.

Yksi hyväksi tavaksi havaittu perehdyttämistapa on tehdä perehdytysvideo. Videon avulla on hyvä havainnollistaa suoritettava tehtävä. Muitakin tietotekniikkaan liittyviä apuvälineitä suositellaan käyttämään, mikäli mahdollista.

Työnopastuksen helpottamiseksi on suositeltavaan luoda lyhyt graafinen kuvaus tehtävästä, jolloin havainto kokonaiskuvasta helpottuu ja perehdytyksen tekijä saa apuvälineen käyttöön.

Perehdyttäessä on tärkeää muistaa kertoa miten toimia poikkeustilanteissa, milloin ja kenelle pitää ilmoittaa äkillisissä sairastapauksissa ja kuinka pitkistä sairaspöissa-olosta pitää hakea lääkärintodistus. Lisäksi on hyvä käydä läpi henkilöstöetuihin ja palkanmaksuun liittyvät asiat, kuten kenen kanssa tulee toimia palkanmaksun oikaisuihin liittyvissä asioissa. Luottamuksellisia tietoja ja salassapitoon liittyviä asioita tulee muistaa korostaa riittävästi.

Perehdytyksen aikana on hyvä kuitata läpikäytävät asiat perehdytyslomakkeeseen, jonka lopuksi molemmat osapuolet allekirjoittavat. Tämän avulla vältytään mahdollisista ristiriitatilanteista. (Liski, Horn & Villanen 2007, 17-19.)

## **6 Työmaaperehdytyksen sisältö**

Skanskan työmailla tapahtuvissa perehdytyksissä käytetään tietojärjestelmästä löytyvää yhteistä perehdytyskalvosarjaa, joka pystytään muokkaamaan työmaalla sille soveltuvaksi. Näin työmailla tapahtuvat perehdytykset noudattavat samaa kaavaa.

## 6.1 Yleistiedot

Perehdytysarjan alussa kerrotaan yleisesti rakennustöihin liittyvistä riskeistä ja Skanskan tavasta toimia, joka on nolla vahinkoa. Lisäksi kerrotaan mitä perehdytys tulee sisältämään ja esitellään kohde ja työmaan henkilöstö.

Kohteen esittelyssä kerrotaan seuraavat asiat:

- rakennuttaja.
- rakennusaika.
- kohteen laajuus ja käyttö.
- työmaan henkilöstö.
- osoite.
- aluesuunnitelma.
- työmaalla erityistä vaaraa aiheuttavista tekijöistä.

## 6.2 Työskentelytavat ja välineet

Oikeilla työskentelytavoilla ja työvälineillä vähennetään tapaturmaan johtavia riskejä. Vuosittain Suomessa tapahtuu lukuisia työtapaturmia mikä ei ole hyväksyttävää. Skanskalla onkin ollut nolla tapaturmaa. Perehdytyksessä käydään läpi hyvät työskentelytavat ja välineet, joita ovat:

- työn suunnittelu.
- henkilökohtaiset suojaimet.
- putoamisen estäminen.
- putoamisvaljaat.
- työmaan sähköistys.
- kohdevalaistus.
- kemikaalit.
- vaara-alueiden rajaus.
- työkoneiden läheisyydessä liikkuminen.
- kaivannot.
- työpisteen järjestyksestä ja siisteydestä huolehtiminen.
- pölynhallinta.
- jätteiden lajittelu ja ongelmajätteet.

- varastointi.
- sallitut pukit, tikkaat ja telineet.
- nostotyöt ja välineet.
- tulityöt.
- sammutus ja öljyntorjunta.
- työmaan ensiapu.
- hätätilanteissa toiminen.
- läheltä piti ja työtaturmista ilmoittaminen.
- mobiililaitteiden käyttö työaikana.

### 6.3 Henkilötiedot, kulkulupa ja työmaakierros

Perehdytyksen jälkeen henkilötiedot otetaan ylös ja kirjataan työntekijärekisteriin, mikäli niitä ei ole valmiiksi kirjattu. Rekisteriin tarvittavia tietoja ovat:

- nimi.
- syntymäaika.
- puhelinnumero.
- veronumero.
- kansalaisuus.
- työnantajan tiedot.
- työmaakohtainen yhteyshenkilö.
- pakolliset kortit (Työturvallisuus-, henkilö- ja työterveyskortti).

Henkilötietojen kirjaamisen/ tarkastamisen jälkeen myönnetään työntekijälle kulkulupa työmaalle. Ennen työmaakierrosta työntekijän kanssa käydään läpi perehdyttämislomake, jonka työntekijä allekirjoittaa. Työmaakierroksen suorittaa joko Skanskan työnjohtaja tai aliurakoitsijan työmaakohtainen yhteyshenkilö.

## 7 Tutkimustulokset

### 7.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella Google Formsia hyödyntäen. Kyselystä luotiin yksityinen, johon pystyi vastaamaan vain linkin saaneet henkilöt. Alun perin kyselylomake luotiin MS-Wordia hyödyntäen, mutta ennen lomakkeen julkaisua ohjelma vaihdettiin Google Formsiin sen helppokäyttöisyyden vuoksi. Kyselyn linkki jaettiin sähköpostin kautta 12:lle Skanskan Jyväskylän alueen työnjohtajalle, joista 7 henkilöä vastasi kyselyyn. (Liite 1.)

Kysymykset muotoutuivat opinnäytetyön tekijän omista ajatuksista ja aikaisemmista kokemuksista, joista voisi perehdytysmallia lähteä kehittämään. Kysely toteutettiin monivalintakysymyksillä, joihin oli keskimäärin 3-4 vastausvaihtoehtoa. Kyselyn loppuosioon varattiin vapaata tilaa palautteelle ja omia mielipiteitä varten. Alkupään kysymyksillä kartoitettiin kuinka usein henkilö suorittaa perehdytyksiä ja kuinka paljon hän käyttää aikaa perehdyttämiseen.

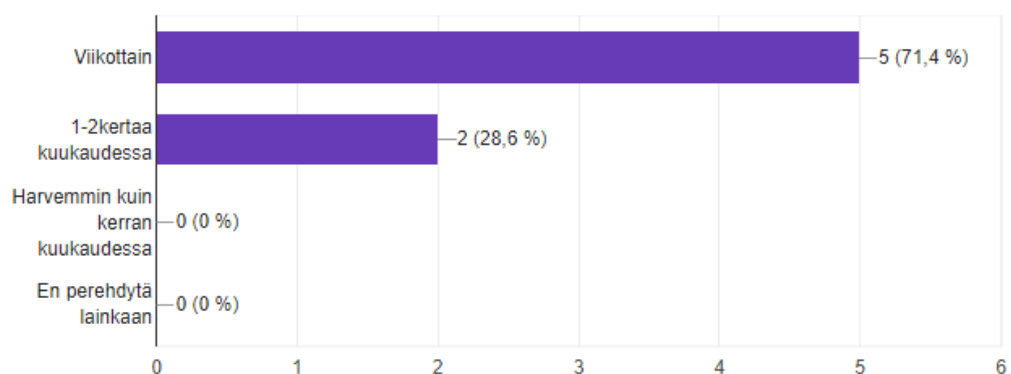
Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, mitä kohtia perehdyttämässä tulisi päivittää, saavatko työnjohtajat tulevien työntekijöiden tiedot ennakkoon ja miten varmistaa kokemattomien työntekijöiden perehdytyksen ymmärtäminen.

### 7.2 Tulokset

Kyselyn ensimmäisessä osassa työnjohtajilta kysyttiin kuinka usein he suorittavat perehdytyksiä. Kaikki kyselyyn vastanneet suorittavat aktiivisesti perehdytyksiä. Suurin osa perehdyttää viikoittain ja loput muutaman kerran kuukaudessa.

#### 1) Kuinka usein perehdytät henkilöitä työmaalle?

7 vastausta

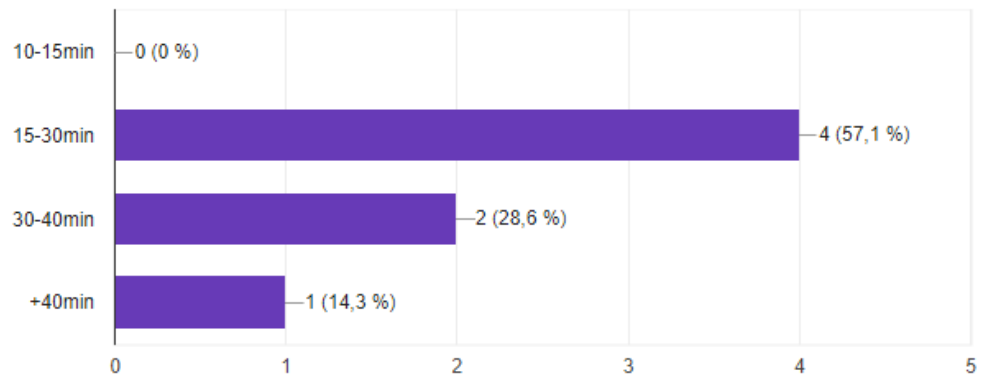


Kuvio 5. Työntekijöiden perehdyttäminen.

Toisessa osassa kysyttiin perehdytykseen käytettävä aikaa, joka jakautui pääosin 15-30 minuuttiin ja 30-40 minuuttiin. Yksi vastanneista kertoi käyttävänsä aikaa yli 40 minuuttia.

## 2) Kuinka paljon käytät aikaa perehdyttämiseen?

7 vastausta

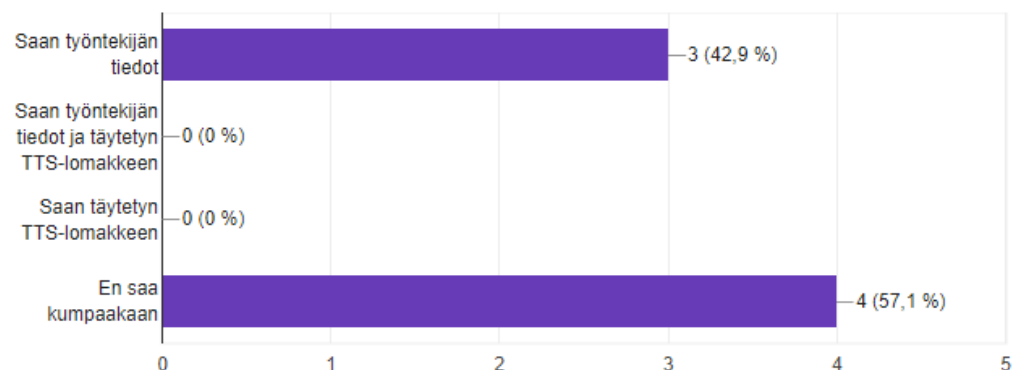


Kuvio 6. Perehdytyksen ajankäyttö

Kolmannessa osiossa selvitettiin tietoja mitä työnjohtajat saavat etukäteen aliurakoitsijoilta, noin puolet työnjohtajista saavat työntekijöiden tiedot etukäteen ylös, mutta toinen puolisko ei saa ollenkaan. Kukaan vastanneista ei saa työturvallisuus-suunnitelmaa etukäteen täytettynä.

## 3) Saatko aliurakoitsijoilta etukäteen työntekijän tiedot ja täytetyn TTS-lomakkeen?

7 vastausta



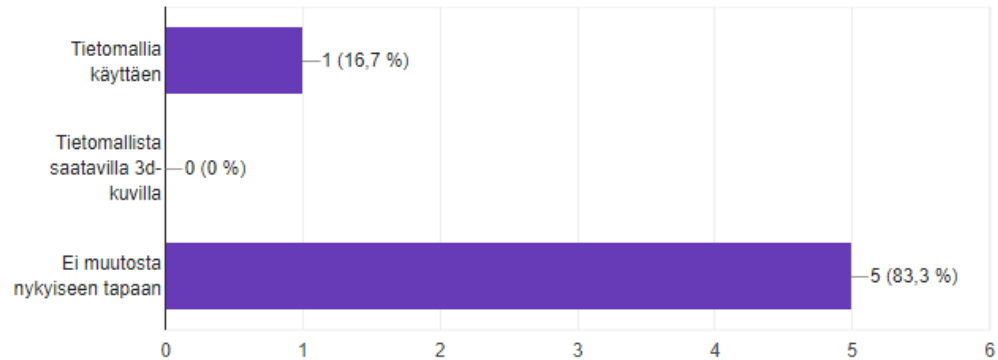
Kuvio 7. Työntekijän tiedot ja TTS-suunnitelma



Kyselyn neljännessä osassa selvitettiin työmaan aluesuunnitelman esittelytapaa. Lähes kaikki vastanneista olivat sitä mieltä, että pysytään perinteisessä pohjakuvassa tietomallin sijaan.

#### 4) Aluesuunnitelman esittely tapa?

6 vastausta

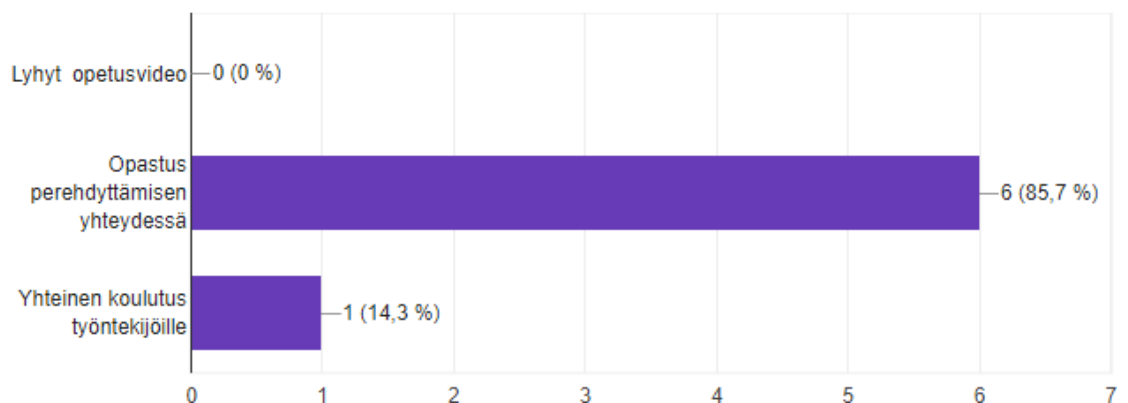


Kuvio 8. Aluesuunnitelma

Viidennellä kysymyksellä selvitettiin mikä olisi paras vaihtoehto opastaa turvallisuushavaintojen tekemistä puhelimella. Kuusi vastanneista oli sitä mieltä, että työnjohtaja esittelee ohjelman käytön perehdytyksen yhteydessä.

#### 5) Opastus turvallisuushavaintojen tekemiseen puhelimella

7 vastausta



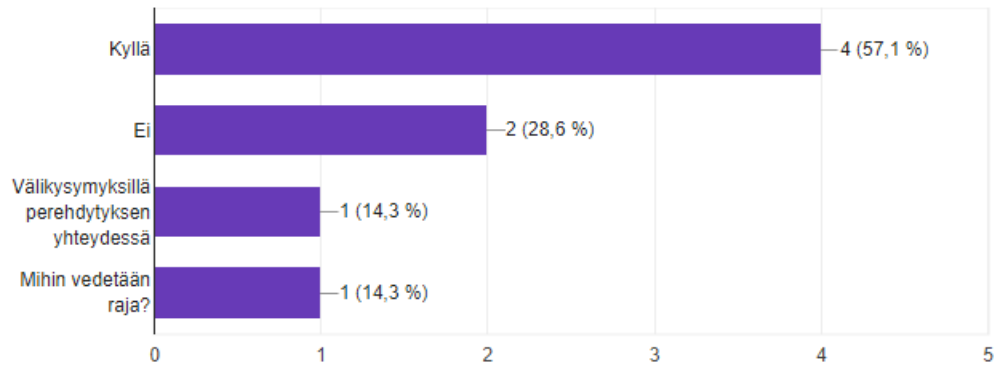
Kuvio 9. Turvallisuushavaintojen tekeminen

Kyselyn kuudennessa kysymyksessä selvitettiin, tulisiko kokemattomien työntekijöiden perehdytyksen ymmärtäminen varmistaa kokeella. Suurin osa vastanneista kan-

natti ideaa. Yhdeltä työnjohtajalta tuli kysymys mihin vedetään raja työntekijän kokemattomuudessa.

### 6) Tulisiko kokemattoman työntekijän perehdyttämisen ymmärtäminen varmistaa lyhyellä testillä?

7 vastausta



Kuvio 10. Perehdytyksen ymmärtäminen

Viimeisessä kysymyksessä selvitettiin, onko nykyisessä perehdyttämiskalvosarjassa osaa jota tulisi päivittää. Kaksi henkilöä oli sitä mieltä, että nykyinen malli ei tarvitse kehittämistä ja loput olivat sitä mieltä, että jotain kehitettävää löytyy.



Kuvio 11. Perehdytyskalvojen kehittäminen

Kaksi kyselyyn vastannutta työnjohtajaa kertoi haluavansa ottaa käyttöön ePerehdytyksen. EPerehdytyksen avulla työntekijä suorittaisi yleiset vaatimukset kotona, kuten sallitut työpukit, tikkaat, jne. Tämä nopeuttaisi perehdyttämistä ja työmaalla ei tarvitsisi enää käydä muuta kuin työmaakohtaiset asiat läpi.

Yksi vastanneista kertoi, että perehdytyskalvot tulee pitää ajan tasalla, sillä kaikki työmaat ovat erilaisia.

### 7.3 Palaute

Kyselyn lopussa olleeseen palaute osioon yksi henkilö kertoi työhön perehdyttämisen valvonnan olevan huonolla tasolla ja tarve olisi, että aliurakoitsijoiden työnjohtaja olisi aina mukana perehdytyksessä, kun työmaalle tulee uusi työntekijä.

### 7.4 Johtopäätökset

Kyselyn vastausten perusteella voidaan päätellä, että suurin osa työnjohtajista perehdyttää aktiivisesti työntekijöitä työmaalle. Työnjohtajat käyttävät riittävästi aikaa työntekijöiden perehdyttämiseen, mutta ennakkoon saatavien työntekijän tietojen ja työnturvallisuussuunnitelmien osalta on vielä kehitettävää. Yhtä työntekijää perehdyttäessä ei ole juurikaan ajallista vaikutusta onko tiedot etukäteen täytetty työntekijärekisteriin, mutta useita henkilöitä perehdyttäessä kuluu turhaa aikaa syöttäessä yksitellen työntekijöiden tietoja rekisteriin. Aliurakoitsijoiden työnjohtajat eivät myöskään tee valmiiksi työnturvallisuussuunnitelmia vaan Skanskan työnjohtajat tekevät ne työmaalla yhdessä työntekijöiden kanssa. Johtopäätöksenä voidaan pitää, että aliurakoitsijoita ei vaadita tarpeeksi tekemään työnturvallisuussuunnitelmaa valmiiksi.

Aluesuunnitelman esittelyssä tietomallin hyödyntäminen ei saanut kannatusta. Nykyinen pohjakuvan käyttäminen aluesuunnitelman esittelyssä on todettu toimivaksi tavaksi. Jos tietomallia haluttaisiin hyödyntää perehdytyksen yhteydessä, tulisi malli avata aina esityksen yhteydessä.

Turvallisuushavaintojen tekemistä varten tehdyllä ohjelmalla on pyritty lisäämään havaintojen tekemistä. Toistaiseksi työmailla havaintoja on tehty erittäin vähän työmailla. Kyselyn avulla selvitettiin hyvää opetus tapaa ohjelman käyttöä varten. Vastauksien perusteella eniten kannatusta sai opastus perehdyttämisen yhteydessä.

Kokemattomien työntekijöiden perehdytyksen ymmärtämisen varmistamiseksi on toistaiseksi käyty läpi perehdytyslomake, joka on lopuksi allekirjoitettu. Kyselyn perusteella hyväksi toimintatavaksi todettiin varmistaa ymmärtäminen testin avulla. Kyselyssä nousi esiin mihin on vedettävä raja, miten määritellään työntekijän kokemattomuus. Johtopäätöksenä voidaan pitää, että testi suoritettaisiin kaikille, joilta löytyy alle vuosi kokemusta rakennusalalta.

Kyselyn vastausten perusteella päällimmäiseksi kehitysideaksi nousi, että yleiset perehdytyksessä käytävät turvallisuusasiat käytäisiin etukäteen läpi ennen työmaaperehdytystä. Tämä voitaisiin toteuttaa rakennusteollisuuden tarjoamalla ePerehdytys palvelulla. Eperehdytys nopeuttaisi itse työmaalla tapahtuvaa perehdytys prosessia ja työntekijä voisi käydä turvallisuusasiat läpi kotona omaan tahtiinsa.

## **8 Perehdyttämisen kehittäminen**

### **8.1 Ennakkotietolomake**

Ennakkotietolomake lähetetään aliurakoitsijoille sopimusten yhteydessä. Aliurakoitsijan työntekijä kirjaa lomakkeeseen tarvittavat tiedot (liite 2.) ja täyttää työnjohtajansa kanssa samalla työstä tehtävän työnturvallisuus suunnitelman eli TTS-lomakkeen. Molemmat lomakkeet ovat samassa Excel-tiedostossa omissa välilehdissä. Lomakkeen tarkoituksena on saada vaadittavat asiat valmiiksi kirjattuna ylös. Tämän avulla vähennetään turhaa ajankäyttöä työmaalla.

### **8.2 Perehdytyssarja**

Perehdytyssarjaa lähdettiin käymään kalvo kalvolta läpi ja miettimään kohtia, joissa olisi päivittämisen tarvetta ja miten asioista saataisiin helpommin ymmärrettäviä. Lähtökohtaisesti kalvojen tekstiosuuksia pyrittiin korvaamaan kuvien avulla, mikäli se

oli mahdollista. Putoamissuojakaiteiden, tasotikkaiden ja työpukkien kalvojen tekstiosuutta karsittiin ja kuvat vaihdettiin selkeisiin turvallisuuspakasta löytyviin opaskuviin, joista selviävät sallitut mitat ja tarvittavat tuet. Nostovälineistä kertovassa kalvossa lisättiin 2015-2019 vuosien nostovälineiden tarkastusvärit. Tämä on hyvä päivittää vuosittain, jotta työntekijät tietävät tarkastusten kierron. Kalvossa, jossa kerrotaan kuinka hätätilanteissa toimintaan, on hyvä lisätä työmaakohtaisesti kuva työmaan kokoontumispaikasta. Näin perehdytettävä oppii paremmin muistamaan kokoontumispaikan. (Liite 3-7.)

### 8.3 Ymmärtämisen varmistaminen

Perehdytyksen lopuksi olisi hyvä tapa varmistaa onko työntekijän ymmärtänyt läpi käydyt asiat. Erityisesti työntekijät joilta ei löydy kokemusta rakennusalalta tai kokemus on vähäistä olisi hyvä varmistaa testin muodossa perehdytyksen ymmärtäminen.

Testin tekisivät kaikki ne työntekijät, joilta kokemusta löytyy rakennusalalta alle vuosi. Testissä käydään läpi tärkeimpiä turvalliseen työskentelyyn ja työturvallisuuden liittyviä asioita. Testin tarkistaa perehdytyksen pitänyt työnjohtaja ja arvioi vastausten perusteella tarvitseeko työntekijää perehdyttää lisää.

Testi on toteutettu MS-Word pohjaisella lomakkeella, jota pystytään muokkaamaan työmaakohtaisesti (liite 8). Jatkossa kyseinen testi voitaisiin toteuttaa Autodeskin bim 360 avulla, joten työntekijä voisi suorittaa testin esimerkiksi Tablet-tietokoneen avulla.

## 9 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia nykyistä käytössä olevaa perehdytysarjaa ja selvittää, miten sitä voitaisiin päivittää helpommin ymmärrettäväksi.

Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa oli tarkoituksena kartoittaa saavatko työnjohtajat aliurakoitsijoilta työntekijän henkilötiedot ja työn turvallisuussuunnitelman valmiiksi täytettynä ennen työmaalle saapumista. Vastausten perusteella pystyttiin toteamaan, että ennakkotietojen saaminen oli vähäistä. Tämän tuloksen perusteella

kehitin Excel-pohjaisen lomakkeen, johon aliurakoitsija voi kirjata työntekijänsä tiedot ja lomakkeen toiseen osaan liitettiin käytössä oleva TTS-pohja.

Aluesuunnitelman esittelyssä pyrittiin selvittämään voisiko perinteisen pohjakuvan korvata tietomallia hyödyntäen. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, että pysytään nykyisessä tavassa. Tämän vuoksi tietomallipohjaista aluesuunnitelmaa ei tehty. Syynä miksi tietomallia ei haluta ottaa käyttöön voidaan pitää sitä, että osa työnjohtajista eivät vielä hallitse kunnolla tietomallin käyttöä ja toisena syynä voidaan pitää, että tietomallia ei pystytä käyttämään suoraan Powerpoint-esityksessä vaan se pitää erikseen avata taustalle.

Työturvallisuuteen liittyvissä perehdytyskalvoissa muutoksia tehtiin päivittämällä kalvoja hyödyntämällä turvallisuuspakasta löytyviä opastekuvia. Opastekuvien avulla on perehdytettävän helpompi ymmärtää mitkä ovat sallittuja työskentelyvälineitä.

Alun perin työssä oli tarkoituksena tehdä opetusvideo turvallisuushavaintojen tekemistä varten. Opetusvideota työnjohtajat eivät kuitenkaan kokeneet tarpeelliseksi kyselyn vastausten perusteella. Jatkossa työnjohtajien tulisikin kiinnittää enemmän huomiota opettaessa työntekijöitä tekemään turvallisuushavaintoja puhelimella.

Perehdyttämisen ymmärtämisen varmistamisessa on käytetty perehdytyslomaketta, jonka työntekijä allekirjoittaa perehdytyksen lopuksi. Kokemattomien työntekijöiden osalta on noussut esiin, ymmärtävätkö he varmasti perehdytyksessä läpikäytävät asiat. Opinnäytetyössä kyselyllä pyrittiin selvittämään hyvää tapaa perehdyttämisen ymmärtämisen varmistamiseksi. Vastausten perusteella todettiin, että suorittamalla testi kokemattomille työntekijöille voitaisiin selvittää, onko työntekijä ymmärtänyt perehdytyksessä läpikäytävät asiat. Testi toteutettiin Wordilla tehdyllä lomakkeella. Jatkossa testi voitaisiin tehdä tietokonepohjaisella ohjelmalla.

Työnjohtajien antamien vastausten perusteella työmaalla tapahtuvasta perehdyttämisestä haluttaisiin yleinen osio siirtää ePerehdytyksellä toteutettavaksi. Toistaiseksi Skanska on ilmoittanut, että ePerehdytys ei ole tulossa käyttöön. (Skanskan yhteis-työkumppaneille avattu uusi perehdytysportaali 2017.)

Hyvin toteutetulla perehdyttämisellä pystytään ehkäisemään työtaturmien sattumista. Muuttuvan työmaan vuoksi perehdytysarjaa tulee jatkuvasti seurata ja päivittää työmaan muuttuessa.

Opinnäytetyössä valmistuneet ennakkotäyttölomake, perehdytystesti ja päivitetty perehdytysarja otetaan testikäyttöön Jyväskylän Tyyne -kohteessa. Tarkoituksena olisi saada työssä syntyneet apuvälineet käyttöön Skanskan muillekin työmaille.

## Lähteet

- Eastman, C., Teicholz, P., Sacks, R. & Liston, K. 2011. BIM Handbook: A Guide to Building Information Modeling for Owners, Managers, Designers, Engineers and Contractors, 2nd Edition.
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.
- Kauhanen, J. 1996. Henkilöstönvoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Lepistö, I. & Saarinen, H. 2002. Työn oppiminen ja opettaminen. AO-paino.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahti: Esa Print Oy.
- RATU 13.5. 2011. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 2.4.2018.
- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisu. Viitattu 24.3.2018. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Perehdyttäminen. 2016. Artikkelit Työsuojeluhallinnon www-sivuilla 24.10.2016. Viitattu 24.3.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>
- Mikä on ePerehdytys? n.d. Rakennusteollisuuden www-sivuilta löytyvät tiedote. Viitattu 22.4.2018. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/eperehdytys/mika-eperehdytys-on/>
- Mäki, T., Sahlstedt, S. & Mäkeläinen, J. 2016. Perehdyttäminen rakennustyömaalla. Digijulkaisu. Viitattu 24.3.2018. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_rakennustyomaalla](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla)
- Skanska Suomessa. N.d. Skanskan www-sivuilta löytyvä artikkeli. Viitattu 26.3.2018 <https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/skanska-suomessa/>
- Työturvallisuus. N.d. Artikkelit työterveyslaitoksen www-sivuilla. Viitattu 2.4.2018. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>
- 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Annettu 23.8.2002. Viim. muutos 14.12.2017. Viitattu 24.3.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Perehdyttämisohje työnjohtajille. 2012. Skanskan järjestelmistä löytyvä perehdyttämisohje.
- Skanskan työturvallisuus-, ympäristö-, tuote- ja logistiikkavaatimukset aliurakassa. N.d. Liite Skanskan www-sivuilla. Viitattu 25.4.2018. <https://www.skanska.fi/4afaf3/contentassets/b15b27d011584e7a8469a98f5107cd1a/skanskan-tyoturvallisuus-ymparisto-tuote-ja-logistiikkavaatimukset-aliurakassa.pdf>
- Skanskan yhteistyökumppaneille avattu uusi perehdytysportaali. 2017. Tiedote Skanskan www-sivuilla. Viitattu 2.5.2018. <https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/media/uutiset/209866/Skanskan-yhteistyokumppaneille-avattu-uusi-perehdytysportaali>



Työturvallisuuspakka. N.d. Skanskan www-sivustolta löytyvä opas. Viitattu 26.3.2018.  
<http://pakka.skanska.fi/Chapter/1/2>

# Liitteet

## Liite 1. Kyselylomake

### Kysymyssarja

**1. 1) Kuinka usein perehdytät henkilöitä työmaalle?**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Viikottain
- 1-2 kertaa kuukaudessa
- Harvemmin kuin kerran kuukaudessa
- En perehdytä lainkaan

**2. 2) Kuinka paljon käytät aikaa perehdyttämiseen?**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- 10-15min
- 15-30min
- 30-40min
- +40min

**3. 3) Saatko aliurakoitsijoilta etukäteen työntekijän tiedot ja täytetyn TTS-lomakkeen?**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Saan työntekijän tiedot
- Saan työntekijän tiedot ja täytetyn TTS-lomakkeen
- Saan täytetyn TTS-lomakkeen
- En saa kumpaakaan

**4. 4) Aluesuunnitelman esittely tapa?**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Tietomallia käyttäen
- Tietomallista saatavilla 3d-kuvilla
- Ei muutosta nykyiseen tapaan

**5. 5) Opastus turvallisuushavaintojen tekemiseen puhelimella**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Lyhyt opetusvideo
- Opastus perehdyttämisen yhteydessä
- Yhteinen koulutus työntekijöille

**6. 6) Tulisiko kokemattoman työntekijän perehdyttämisen ymmärtäminen varmistaa lyhyellä testillä?**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Kyllä
- Ei
- Muu: \_\_\_\_\_

**7. 7) Onko perehdytyskalvoissa kehittämistä?**

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

Ei

Muu: \_\_\_\_\_

**8. Palautetta, kehitysideoita**

---

---

---

---

---

## Liite 2. Ennakkotietolomake

<b>SKANSKA</b>		<b>Ennakkotiedot</b>	
<b>Työntekijän tiedot</b> Personal details of the employee			
Nimi /Name	Kansalaisuus /Nationality	Työtehtävä /Task	
Veronumero /Tax number	Puhelinnumero /Phone		
<b>Työnantajan tiedot</b> Employer information			
Työnantaja /Employer	Osoite /address	Puhelinnumero /Phone	
Yhteyshenkilö /contact person	Työsuhteinen <input type="checkbox"/> Vuokratyöntekijä <input type="checkbox"/>	Ammatinharjoittaja <input type="checkbox"/> Harjoittelija <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Alle 25-vuotias /Under 25	<input type="checkbox"/> Työkokemus rakennusalalla alle vuoden /Work experience at construction site less than one year	<input type="checkbox"/> Ei työturvallisuuskorttia, saa työskennellä 10 pv tukihenkilön opastamana /No Occup. Safety Card, working allowed for 10 days with a supporting person	
<b>Kortit ja pätevyudet</b> Cards			
<input type="checkbox"/> <b>Henkilökortti</b> Identification card _____	Voimassa / Valid until	<input type="checkbox"/> <b>Tieturva 1 tai 2</b> Road Safety _____	Voimassa / Valid until
<input type="checkbox"/> <b>Työterveyskortti</b> Occupational health card _____		<input type="checkbox"/> <b>Sähköturvallisuuskortti</b> Electrical Safety Card _____	
<input type="checkbox"/> <b>Työturvallisuuskortti</b> Occupational Safety Card _____		<input type="checkbox"/> <b>Vesihygieniapassi</b> Water hygiene certificate _____	
<b>Pakolliset/ mandatory</b>		<input type="checkbox"/> <b>EA1/ EA2/ Kertaus</b> First Aid Training _____	
<input type="checkbox"/> <b>Liikenteenohjaajan pätevyys</b> Traffic marshal/ controller _____		<input type="checkbox"/> <b>Hitsauspätevyys (merkitse mikä) / Welding</b> competence (define what) _____	
<input type="checkbox"/> <b>Tulityökortti</b> Hot work licence _____		<input type="checkbox"/> <b>Panostajan pätevyyskirja (merkitse mikä) / Charger</b> competence (define what) _____	
<input type="checkbox"/> <b>Kattotulityökortti</b> Roof hot work licence _____		<input type="checkbox"/> <b>Muu</b> Other _____	
<input type="checkbox"/> <b>Lupa henkilönostimella tai trukilla työskentelyyn</b> Permit for working with mobile platforms or fork lifts _____			

## Liite 3. Putoamisen estäminen

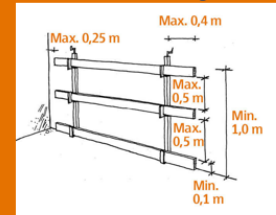
SKANSKA

## Estä putoaminen

Kun työskennellään putoamisvaarassa, myös alle 2 m korkeudella, on putoamisriskiä vähennettävä

- A. Putoaminen estetään ensisijaisesti teknisin apuvälinein (putoamissuojakaide, aukkosuoja tms.)
- B. Putoamisvaarallisessa paikassa työskennellessä käytetään asianmukaisesti kiinnitettyjä turvalajaita
- C. Kulku putoamisvaaralliseen paikkaan estetään. Este on joko kaide, puomi, aita tai huomionauha. Lippusiima ei ole hyväksyttävä este. Vaara osoitetaan näkyvällä kyltillä "Putoamisvaara, käytettävä valjaita".

## Putoamissuojakaide



Kaiteissa oltava aina 3 johdetta (käsi- ja väljohde sekä jalkalista) tai verkkoelementti. Kaidetta ei saa kuormittaa eikä mikään saa nojata siihen. Kaiteen muuttaminen on luvanvaraista!

## Aukkosuoja



Aukkosuojan pitää olla merkitty ja kiinnitetty niin, ettei se pääse siirtymään paikaltaan.

## Liite 4. Työpukit






SKANSKA

## Työpukit

- On oltava ammattikäyttöön tarkoitettu ja rakennustyöhön soveltuva (tukeva ja vahvarakenteinen). Ei itse tehty!
- Ehjä, ei vääntymiä tai lommoja

**TYÖPUKKI**

**TYÖTASON KORKEUS**

0 – 100 cm	101 – 150 cm	151 – 200 cm
		
		
<p>• Työtasolle on oltava molemminpuolinen nousu, kun työtason korkeus &gt;500 mm.</p>	<p>• Työtasolla oltava putoamissuojakaari. • Muuta ei sallita 1.4.2018 jälkeen.</p>	<p>Ei sallittu.</p>

## Liite 5. Tasotikkaat

SKANSKA

## Tasotikkaat

- Perinteisiä A-tikkaita ei sallita Skanskan työmailla



## TASOTIKAS, "A-TIKAS"

## TYÖTASON KORKEUS

0 - 100 cm



- Työtason yläpuolella on oltava putoamis-suojakaari.
- Ei saa käyttää voimaa vaativissa töissä tai tulitöissä ellei täytä työpukin vakavuusvaatimuksia (Vna 205/2009, liite 6).

101 - 150 cm



- Työtason yläpuolella on oltava putoamis-suojakaari.

151 - 200 cm



- Työtason yläpuolella on oltava putoamis-suojakaari.
- Nousupuolella on oltava käsijohteet.
- Muita ei sallita 1.4.2018 jälkeen.

- Yli metrin korkuisten tasotikkaiden on täytettävä työpukin vakavuusvaatimukset.

## Liite 6. Nostotyöt

SKANSKA

## Nostot

- Nostotöitä saa suorittaa vain nostovälineisiin ja nostotöihin perehtynyt.
- **Nostoalue on rajattava ja aliamies huolehtii, ettei alueelle tule sivullisia!**
- Ennen nostoa, tarkasta nostovälineiden kunto ja sopivuus nostettavalle taakalle ja sen painolle. Välineessä täytyy näkyä sille sallittu maksimipaino, jota ei saa ylittää. Huomioi liinujen leikkautumisvaara!
- Älä käytä viallista nostovälinettä.
- Itse tehtyjä nostoapuvälineitä ei saa käyttää.
- **Kiinnitä nostoapuvälineet taakkaan suunnitelluista nostopisteistä.** Tarkista, jos olet epävarma!
- Pidä hyvää huolta nostovälineistä, huolla ja säilytä ne asianmukaisesti.



Vuosi	Tarkastusväri
2015	Keltainen
2016	Valkoinen
2017	Vihreä
2018	Oranssi
2019	Sininen



## Liite 7. Häätälanteissa toimiminen

SKANSKA

## Häätälanteessa toimiminen

Palohälytyksen tai muun häätälanteen äänimerkki tällä työmaalla annetaan äänitorvella. Siirry silloin välittömästi kokoontumispaikalle ja odota lisäohjeita.



## Onnettomuuspaikalla

1. Tee tilannearviointi
2. Tee hätäilmoitus 112
  - Osoite: Survontie 15, 40520 Jyväskylä
  - Anna hätäensiapua
3. Opasta auttajat paikalle
4. Ilmoita jokaisesta tapaturmasta ensitilassa Skanskan työjohtolle.

Liite 8. Perehdytys testi

# SKANSKA

<b>Milloin työntekijälle nimetään tukihenkilö?</b>
<b>Missä sijaitsee työmaan kokoontumispaikka?</b>
<b>Milloin putoamissuojaus tulee asentaa?</b>
<b>Miten toimia, jos sattuu työtaturma tai läheltä piti -tilanne?</b>
<b>Miten toimia, jos havaitset vaaroja työmaalla?</b>
<b>Mitä tulee muistaa työkoneiden läheisyydessä liikkuesssa?</b>
<b>Missä sijaitsee työmaan pääsähkökeskus?</b>
<b>Mikä on työmaan osoite?</b>