

Yrityksen perehdytyksen digitalisointi



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, rakennusmestari (AMK)

Kevät 2022

Mikko Kuismanen

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, rakennusmestari -koulutus
Tekijä Mikko Kuismanen
Työn nimi Yrityksen perehdytyksen digitalisointi
Ohjaaja Mika Kärri

Tiivistelmä
Vuosi 2022

Tämän työn tavoitteena oli tutkia Rakennus Oy Antti J Aholan nykyistä perehdytysmallia työnjohdon näkökulmasta tarkasteltuna ja esittää uudenlaista digitaalisempaa perehdytysmallia. Tavoitteena oli havaita ongelmakohtat ja löytää niihin ratkaisua uuden mallin avulla.

Työssä käsitellään aluksi perehdytyksen lainsäädäntöä, perehdytystä yleisesti ja Rakennus Oy Antti J Aholan nykyistä perehdytysmallia. Työmaan toimihenkilöille suunnatun kyselyn perusteella kartoitettiin nykyisen mallin toimivuutta, kuormittavuutta ja toimihenkilöiden mielipidettä nykyisestä perehdytyksestä. Kyselyn perusteella laskettiin perehdytykseen käytettävä aika ongelmiseen ja havainnollistettiin miten uusi digitaalinen malli olisi avuksi perehdytyksessä.

Työn tuloksena syntyi ehdotus uudesta mallista, joka toteutetaan digitaalisesti etänä ja osittain lähiperehdytyksessä työmaalla. Tavoitteena oli luoda perehdytysmalli, jonka avulla saadaan toimihenkilöiden työhön tehokkuutta ja perehdytyksen asiasisältöä sisäistettyä paremmin.

Uuden mallin havainnollistaminen toimii ohjenuorana työryhmälle, joka mahdollisesti jatkaa tämän työn avulla perehdyttämisen digitalisoimista.

Avainsanat perehdytys, digitalisointi, perehdytysmalli

Sivut 22 sivua ja liitteitä 11 sivua

Degree Programme in Construction Management
Author Mikko Kuismanen
Subject Digitization of work orientation
Supervisors Mika Kärri

Abstract
Year 2022

The aim of this work was to examine the current induction model of Rakennus Oy Antti J Ahola from the perspective of the supervisor and to propose a new induction model. The aim was to identify problem areas and find solutions to them with the new model.

The thesis starts by discussing the legislation on induction, induction in general and the current induction model of Rakennus Oy Antti J Ahola. A survey with the site staff was carried out to assess the effectiveness of the current model, the workload and the staff's opinion of the current induction system. The questionnaire was used to calculate the time spent on induction, including the problems encountered, and to illustrate how the new digital model would help induction.

As a result, a proposal for a new model was developed, which will be implemented digitally at a distance and partly in the context of on-site induction. The aim was to create an induction model that would improve the efficiency of the staff's work and help them to better internalise the content of the induction.

The illustration of the new model will serve as a guideline for the working group, which may utilise this work to further digitalise induction.

Keywords induction, digitalization, induction model

Pages 22 pages and appendices 11 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen taustaa	1
1.2	Tutkimuksen tavoite	2
1.3	Tutkimusmenetelmät.....	2
1.4	Tutkimuksen rajaus	2
2	Urakoitsijoiden perehdytys työmailla	3
2.1	Perehdytyksen tarkoitus	4
2.1.1	Perehdytys – laki ja määräykset.....	5
2.1.2	Yrityksen ohjeiden mukainen perehdytysprosessi	6
3	Nykyisen perehdytysprosessin toimivuus työmailla	7
3.1	Kyselyn tulokset ja analysointi	7
3.2	Johtopäätökset kyselyn tuloksista	13
4	Perehdytykseen käytetty aika	13
5	Uusi perehdytysmalli	14
5.1	Uuden perehdytysmallin tavoite	15
5.2	Uuden Perehdytysmallin rakenne.....	15
5.2.1	Etäperehdytys -osio.....	16
5.2.2	Lähiperehdytys -osio	18
5.3	Tiedon käsittely	18
6	Uuden perehdytysmallin haasteet ja mahdollisuudet	19
7	Pohdinta	20
	Lähteet.....	22

Liitteet

- Liite 1 Rakennus Oy Antti J. Ahola ”Perehdytyksen kulku”
- Liite 2 Kysely työmaalla perehdyttämisestä
- Liite 3 Kysely työmaalla perehdyttämisestä -vastaukset
- Liite 4: Etäperehdytys videon asiasisältöä

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen taustaa

Työ toteutetaan Rakennus Oy Antti J. Aholalle, joka on yksi Suomen suurimmista korjaus- ja saneerausrakentamiseen erikoistuneista yrityksistä. Rakennus Oy Antti J. Ahola on perustettu vuonna 1996 ja kuuluu nykyisin Rakennusliike U.Lipsanen Oy -konserniin. Rakennus Aholalla on useita työmaita Etelä-Suomessa. Työmailla toimii useita tuhansia työntekijöitä työmaiden eri vaiheissa. Rakennus Oy Antti J. Aholan päivittäistä toimintaa ohjaa mm. nolla tapaturmaa -tavoite.

Idea työhön syntyi Helsingissä sijaitsevan suurehkon työmaan perehdyttämistyön kautta. Rakennustyömaiden digitalisointi kasvaa koko ajan ja kysyntää digitaaliselle perehdytysprosessille löytyy. Perehdytysprosessi on toteuttaville toimihenkilöille työläs, johtuen useimmiten suuresta määrästä perehdytettäviä yhden työmaan aikana ja eteen tulleet ongelmatilanteet kasvattavat kuormaa entisestään.

Jos perehdyttävällä toimihenkilöllä on jokin muu työ kesken, joutuu hän keskeyttämään työnsä perehdytyksen vuoksi ja jatkamaan kesken jäänyttä työtään myöhemmin. Tämä tapahtuu useammin pienemmillä työmailla, missä ei ole erikseen toimihenkilöä joka toteuttaisi perehdytykset ja työmaalla ei ole määritelty säännöllistä perehdytyksien toteutusajankohtaa.

Aloin miettimään kuinka perehdyttäminen voitaisiin toteuttaa ennalta, etänä ja miltä osin. Idean tarkoitus on tehostaa toimihenkilön ajankäyttöä, vähentää keskeytyksiä ja ongelmia perehdytyksen osalta ja tätä kautta lisätä työmaan tuotantotehokkuutta. Perehdytys on tärkeä osa työmaan työturvallista toimintaa ja alati muuttuva työmaa tarvitsee jatkuvaa tiedottamista työmaalla tapahtuvien toimenpiteiden osalta.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoite on havainnollistaa uuden perehdyttämismallin toiminnot ja mahdollisuudet työmaan näkökulmasta tarkasteltuna ja vertailla nykyisin käytössä olevaan malliin. Sovelluksen tarkoituksena on säästää työnjohdon aikaa perehdyttämisessä ja parantaa perehdyttämisen laatua. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole puuttua nykyisen mallin asiasisältöön, vaan siihen miten perehdytyksen asiasisältö voidaan käyttää uudessa mallissa.

Uuta perehdytysmallia on tarkoitus käyttää digitaalisesti, eli suurin osa tarkoitettu käytäväksi läpi mobiili- tai verkkosovelluksen kautta. Digitalisointi on kasvavassa roolissa työmailla vanhojen sovelluksien siirtyessä digitaaliseen muotoon, uusia järjestelmiä kokeillaan ja otetaan käyttöön jatkuvasti. Perehdytyksen siirtyminen digitaaliseen muotoon olisi osana digitaalista muutosta.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on tehty Rakennus Oy Antti J Aholan työmaille tehdyn kyselyn ja palautteen avulla. Nykyisen perehdytyksen kartoittamiseksi toteutettiin kysely Microsoft Forms -työkalun avulla sähköpostitse. Kyselyn avulla pyrittiin kartoittamaan perehdytysmallin kesto, kuormittavuus, useimmiten perehdytyksessä esiintyvät ongelmat ja havaitsemaan kuinka paljon toimihenkilöiden työ keskeytyy perehdytyksen vuoksi.

Työssä pyrittiin saamaan tietoa kuinka paljon aikaa perehdytykseen kuluu, kuinka paljon ongelmia perehdytyksessä ilmenee ja mitkä ovat yleisimmät ongelmat, jotta näille voidaan löytää ratkaisuja uutta perehdytysmallia silmällä pitäen.

1.4 Tutkimuksen rajaus

Toteutettua kyselyä rajattiin tehtäväksi työmailla toimiviin toimihenkilöihin, jotka toteuttavat tai ovat toteuttaneet perehdytyksiä. Tällä tavoin saadaan tietoa kentältä ja olemassa olevista ongelmista. Tutkimus on tarkoitettu Rakennus Oy Antti J. Aholan työryhmän käyttöön, joka pystyisi edistämään perehdytyssovelluksen toimintoja.

2 Urakoitsijoiden perehdytys työmailla

Perehdyttämällä rakennustyömaahan tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla saapuva työntekijä oppii tuntemaan työmaan missä hän tulee työskentelemään. Työnopastus liittyy itse toteutettavaan työhön - esimerkiksi työkokonaisuus, mistä se koostuu, mitä osaamista ja taitoa työ edellyttää.

Perehdytystä tulee antaa työmaan koosta riippumatta ja kaikki henkilöt tulee perehdyttää työmaalle. Perehdytys tulee toteuttaa kaikille vaikka he olisivat suorittaneet työturvallisuuskortti -koulutuksen. Perehdytystä tulee antaa kaikille työntekijöille työmaan valmistumisen myötä tapahtuvien muutoksien vuoksi. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Perehdytykseen liittyvät voimakkaasti työmaan yksilölliset piirteet. Yksilöllisiin piirteisiin vaikuttaa suuresti millainen kohde on ja millainen työ on kyseessä. Työmaan suunnittelussa tärkeänä osa-alueena on tunnistaa mahdolliset riskit, tehdä niistä arviointi ja mikäli riskejä ei voida täysin poistamaan, suunnitellaan työt niin että ne voidaan toteuttaa mahdollisimman turvallisesti. Riskien arviointia tehdään koko ajan työmaan valmistumisen edetessä ja tämä tulisi viedä perehdytysaineistoon.

Perehdyttämisen vastuu kuuluu lähinnä pääurakoitsijalle, joka vastaa perehdytyksen ja opastuksen suunnittelusta, sisällöstä, toteutuksesta ja valvonnasta. Perehdytys voidaan delegoida ulkopuoliselle koulutetulle työnopastajalle, mutta vastuu pysyy aina loppujen lopuksi pääurakoitsijalla.

Työnopastusta tarvitaan, kun:

- työ on tekijälleen uusi
- työtehtävät vaihtuvat
- työmenetelmät muuttuvat
- hankitaan ja otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita ja aineita
- työ toistuu harvoin
- turvallisuusohjeita laiminlyödään
- työpaikalla sattuu tapaturma tai havaitaan ammattitauti

- annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita
- tilanne poikkeaa tavanomaisesta
- havaitaan virheitä toiminnassa ja puutteita tuotteiden ja palvelujen laadussa

(Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työnopastukseen kuuluu itse työn tekemiseen liittyvän opastuksen lisäksi turvallisten työtapojen korostaminen ja työssä mahdollisesti ilmenevien vaaratekijöiden esille tuominen.

Opastajan tulee hallita hyvin opastamansa työ turvallisuus näkökulmien kannalta.

Työnopastus ja työn suunnittelu ovat tärkeitä rasitusvammojen ehkäisyn ennakoinnissa.

Työn turvalisuuteen liittyy myös olennaisesti ergonomia ja sen lisääminen opastamalla.

(Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

2.1 Perehdytyksen tarkoitus

Perehdytyksen tarkoitus on luoda edellytykset uuden työntekijän turvalliselle työnteolle yhteisellä työmaalla, sekä antaa opastusta ja tietoa työmaan toiminnoista ja pelisäännöistä.

Turvallisuusriskit ja vaarat käydään läpi, jotta tapaturman sattuessa tehtävät toimenpiteet olisivat työntekijän tiedossa ja työntekijä osaisi toimia oikein tilanteen vaatimalla tavalla.

(Mäki;Sahlsted;& Mäkeläinen, 2016)

Työmaakierros on olennainen osuus konkretisoida asiat, jotka käytiin perehdytyksessä läpi.

Työmaakierroksen aikana käydään katsomassa työmaa fyysisesti ja syvennetään annettua ohjeistusta käytännössä. Kierroksella käydään läpi työmaan toiminnot ja kriittiset paikat turvallisuuden näkökulmasta.

(Mäki;Sahlsted;& Mäkeläinen, 2016)

Pääurakoitsija on vastuussa kaikkien työntekijöiden perehdyttämisestä. Työnopastuksella

tarkoitetaan työn aikana tapahtuvaa opastusta ja ohjausta. Työnopastusmenettelyt

vaihtelevat kohteesta, rakentamisvaiheesta ja olosuhteista riippuen. Opastusta voidaan

antaa sekä työntekijäkohtaisesti että esim. koko työmaahenkilöstölle järjestettävässä

opastustilaisuudessa.

”Työnopastuksen tarkoituksena on antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta työstä aiheutuvien haittojen ja vaarojen välttämiseksi. Työnopastus ei ole kertaluonteista vaan sitä tehdään koko työmaan ajan. Työnopastusta tarvitaan etenkin silloin, kun työlajit, työmenetelmät tai materiaalit vaihtuvat. Nuorten työntekijöiden työnopastukseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.” (Koski & Mäkelä, 2010)

Järjestelmällisen perehdyttämisen piiriin kuuluu kaikki työmaalla työskentelevät henkilöt, eli urakoitsijoiden ja heidän aliurakoitsijoidensa työntekijät, kesä- ja vuokratyöntekijät. Tiettyihin työmaalla tapahtuviin työvaiheisiin erityistä osaamista ja ammattitaitoa vaativia töitä varten tarvitaan lupa tai todistus vaaditusta ammattitaidosta. Näitä töitä ovat esimerkiksi:

- tulityöt
- nostotyöt
- sähköasennus- ja huoltotyöt
- räjäytystyöt
- vedeneristystyöt
- asbestityöt.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.)

2.1.1 Perehdytys – laki ja määräykset

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa antamaan työntekijälle riittävästi tietoa työpaikan haitallisista ja vaarallisista tekijöistä huomioiden työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus. (Työturvallisuuslaki 2002/738, §14)

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.
(Työturvallisuuslaki 2002/738, §14)

Yhteisellä työpaikalla pääurakoitsijan on huolehdittava että työmaalla toimivan ulkopuolisen työnantajan ja hänen työntekijänsä ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja opastusta työmaahan kohdistuvista vaara- ja haittatekijöistä sekä turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista.
(Työturvallisuuslaki 2002/738, §50)

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009 §4 määrää päätoteuttajan huolehtimaan perehdyttämällä ja opastamalla työntekijöiden riittävästä tiedosta yhteisen työmaan vaara- ja haittatekijöistä ja kuinka toimia näiden tekijöiden poistamisen edistämiseksi. Asetuksessa on tarkemmin säädettyä annetun työturvallisuuslain nojalla rakennustyömaan toiminnasta työturvallisuuden ja terveyden osalta. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009,)

2.1.2 Yrityksen ohjeiden mukainen perehdytysprosessi

Rakennus Oy Antti J Aholan perehdytysprosessin ohjeistus löytyy yrityksen sisäisestä järjestelmästä Sharepointista. Sharepointiin myös tallennetaan työntekijöiden perehdytysdokumentit työmaan omaan kansioon. Työmaan alussa työmaata varten perustetaan oma kansio, jonka käyttöä rajoitetaan yrityksessä työmaakohtaisesti.

Yrityksen ohjeistuksen mukaan toteutettu perehdytys aloitetaan, työntekijän saavuttua työmaatoimistoon, tarkistamalla luvat, sertifikaatit ja todistukset ja ohjaamalla työntekijän perehdytyskaavakkeen täyttämisen pariin.

Urakoitsijan tilaajavastuu -dokumentit tarkastetaan Tilaajavastuu.fi -palvelusta ja varmistetaan että yrityksellä on tämän osalta edellytykset kunnossa. Yritys lisää työmaan

järjestelmään, mikäli näin ei ole tehty aikaisemmin. Henkilön veronumero tarkastetaan ja hänen tietonsa lisätään työmaan järjestelmiin.

Perehdyttäjä näyttää perehdytysvideon ja kertoo työmaan tärkeimmistä erityispiirteistä tarkemmin. Työntekijälle annetaan avaimet ja muut työmaalla toimimiseen välttämättömät ohjeet ja avaimet. (Liite 1)

Kaikki perehdytykseen liittyvä tarkistus tai dokumenttien järjestelmään vieni tehdään manuaalisesti. Perehdytysvideo toimii automaatiolla, jonka perehdytettävä katsoo.

3 Nykyisen perehdytysprosessin toimivuus työmailla

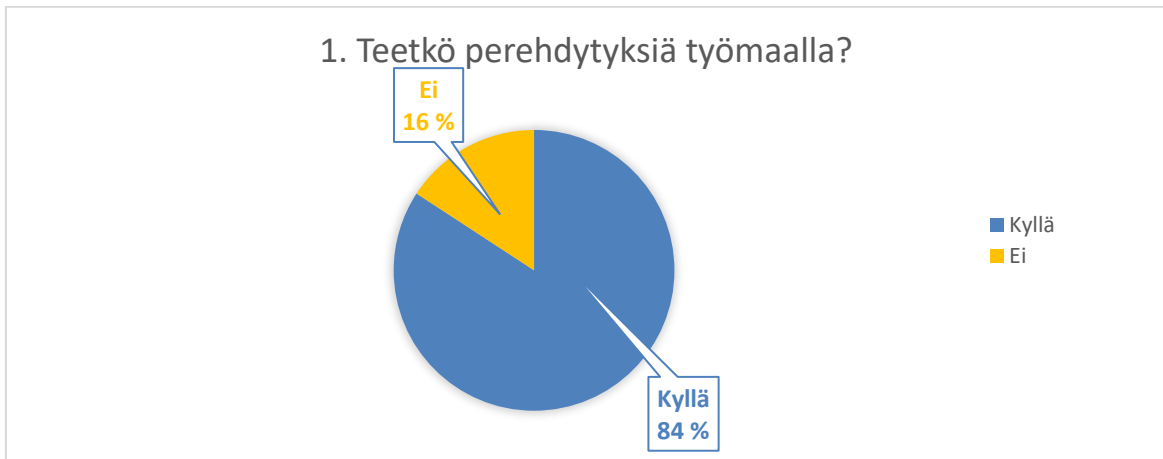
Perehdytyksen nykytilanne perehdyttäjien näkökulmasta pyrittiin kartoittamaan Microsoft Forms -kyselyllä. Kyselyssä oli yhteensä 9 kysymystä ja siinä otettiin esille mm. perehdytyksen kesto, yleisimmin esiintyvät ongelmat ja kuinka usein ongelmatilanteita syntyy per 100 perehdytettyä henkeä. Kysely on nähtävissä kokonaisuudessaan liitteessä 2 ja kaikki vastaustulokset liitteessä 3.

Kysely lähetettiin Rakennus Oy Antti Aholan 62 toimihenkilöille sähköpostitse ja vastauksia saatiin 19 kappaletta. Vastauksia tuli mielestäni vähän, ottaen huomioon kyselyn pituuden. Kyselyssä on huomioitu muutaman annetun vastauksen kohtuuttomuus pohtien todellista työmaalla tapahtuvaa perehdytystä.

3.1 Kyselyn tulokset ja analysointi

Ensimmäisellä kysymyksellä pyrittiin karsimaan joukosta ne jotka eivät tee työmailla perehdytyksiä, jolloin kyselyn tarkkuus paranisi. Työmailla saattaa työskennellä toimihenkilöitä, jotka eivät tee perehdytyksiä.

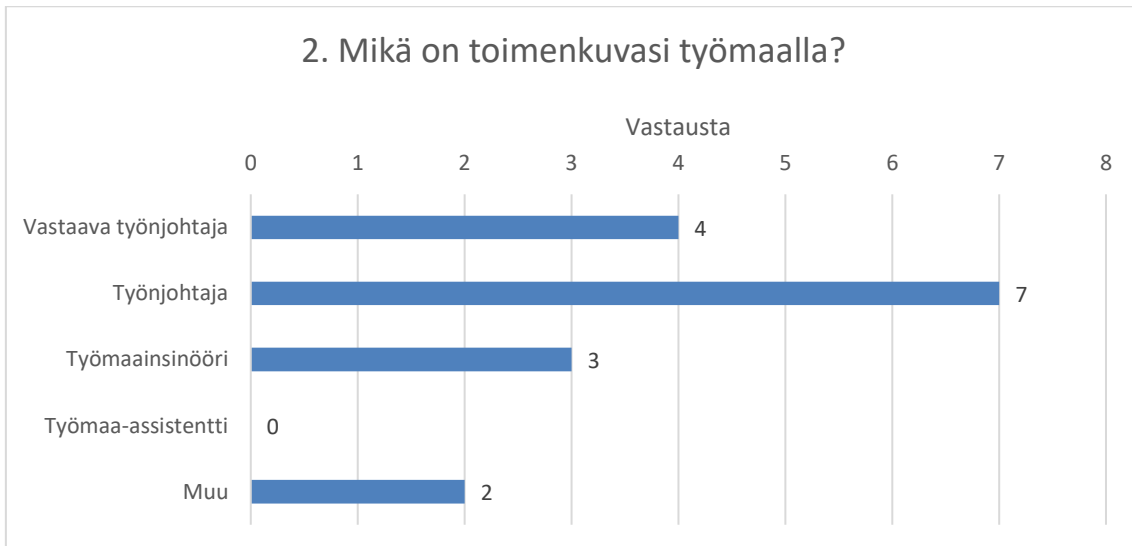
Kaaviossa 1 näkyy kuinka suuri osa vastaajista tekee perehdytyksiä työmailla. Vastaajista 3 henkilöä ei tehnyt perehdytyksiä, joten kysely siirsi heidät viimeiseen kysymykseen. Seuraavissa kysymyksissä on mukana 16 vastaajaa, lukuunottamatta viimeistä kysymystä.



Kaavio 1, toteutetun kyselyn tulokset

Kyselyn toisessa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien toimenkuvat ja ne kattavat melkein kaikki työmaan toimihenkilöiden työnimikkeet. Vastaajien 'muu' toimenkuvat olivat työpäällikkö ja rakennusmestariopiskelija, joka toimii työmaalla työnjohtoharjoittelussa.

Kaaviosta 2 näkyy vastaajien toimenkuvat ja niiden hajautuminen vastaajien kesken. Suurinosa kysymykseen vastaajista toimi työmaalla työnjohtajina.



Kaavio 2, toteutetun kyselyn tulokset

Kysymyksen numero 3 tavoitteena oli havainnollistaa kuinka usein työmaalla on määritelty ajankohta jolloin perehdytyksiä toteutetaan. Kaaviossa 3 on havaittavissa vastausten perusteella että, urakoitsijat tulevat useimmiten työmaalle miten sattuvat, vaikka työmaalla olisi määritelty perehdysajankohta. Tämä tarkoittaa perehdytyksiä toteuttavan

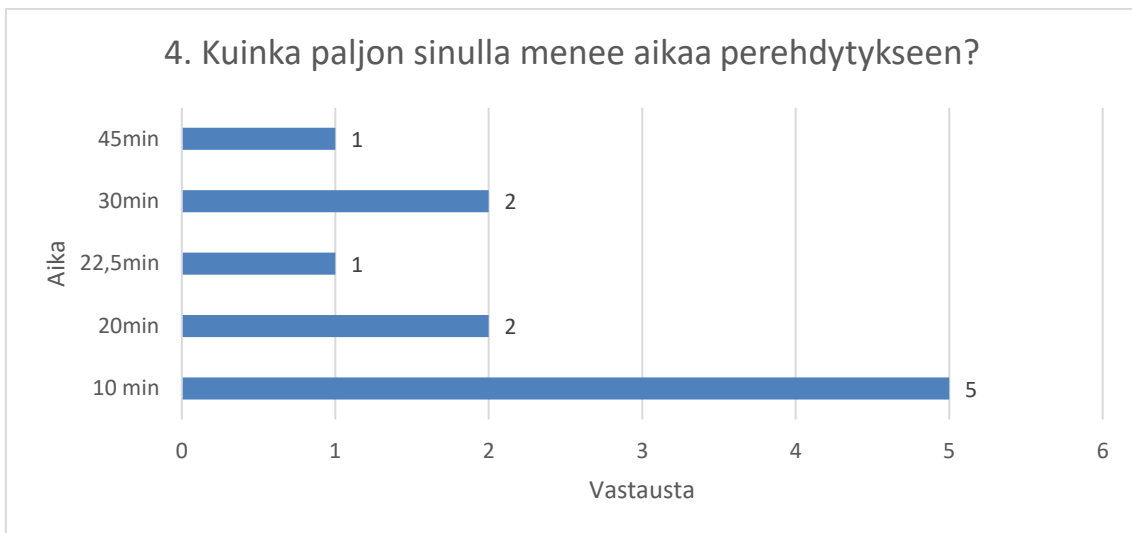
toimihenkilön muiden töiden keskeytymistä ja kesken olevien töiden liittyvää keskittymisen herpaantumista, jolloin työ kuormittuu ja sitä kautta hidastuu.



Kaavio 3, toteutetun kyselyn tulokset

Kysymyksessä numero 4 vastaajilta kysyttiin aika-arviota minuutteina kuinka kauan heillä menee yhden perehdytyksen tekemiseen. Perehdytys sisältää Powerpoint -esityksen, lomakkeiden täyttämisen, lupien, sertifikaattien, veronumeron ja urakoitsijan tilaajavastuu.fi -dokumenttien tarkistamisen ja tietojen syöttämisen työmaan järjestelmiin.

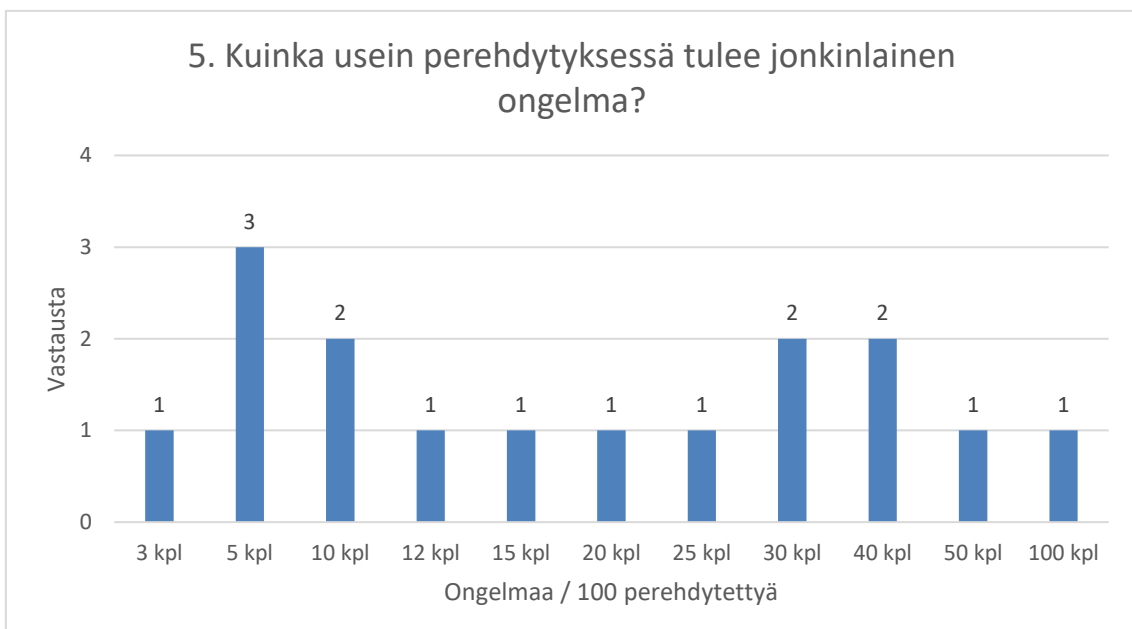
Kysymykseen vastasi 11 toimihenkilöä. Vastauksien perusteella perehdytyksen keston keskiarvoksi tulee 17,5 minuuttia ja mediaaniksi 20 minuuttia, kuten kaaviosta 4 voidaan havaita. Perehdytyksen kesto hieman kasvaa sitä mukaa mitä enemmän perehdytettäviä henkilöitä on, sillä täytettäviä lomakkeita, tarkistettavia dokumentteja ja syötettäviä tietoja on enemmän. Perehdytykseen saadaan tehokkuutta myös mikäli perehdytyksessä on useampi henkilö samaan aikaan.



Kaavio 4, toteutetun kyselyn tulokset

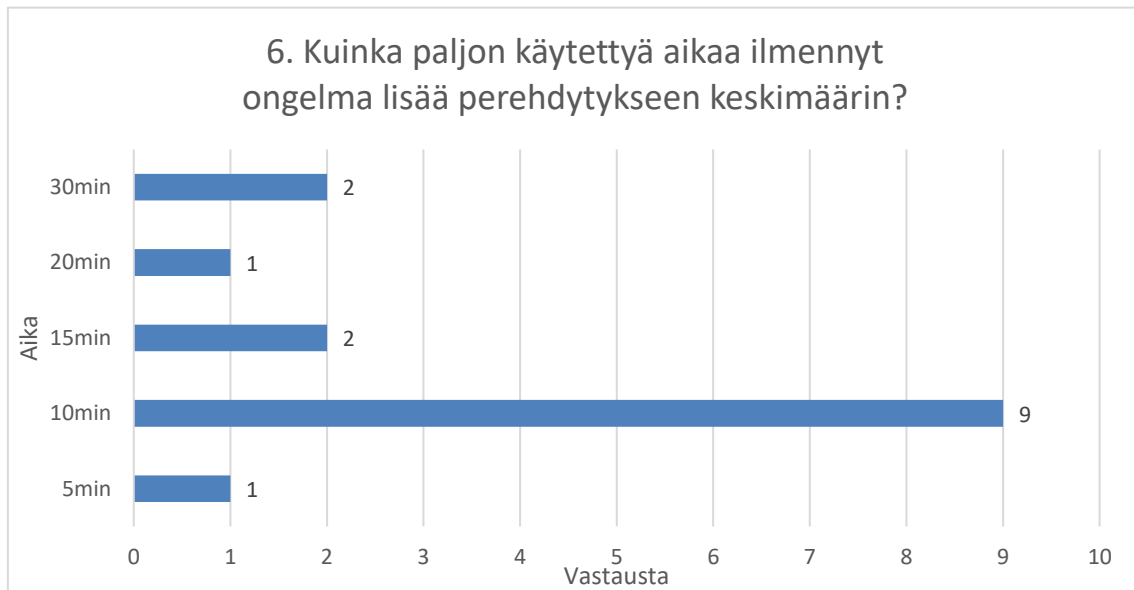
Viidennessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka monta ongelmaa ilmenee 100 perehdytettävä kohden. Vastausten perusteella ongelmia syntyy keskimäärin 20% perehdytyksistä.

Yksi vastaajista vastasi '100', joka tarkoittaisi ongelmien syntymistä jokaisen perehdytettävän yhteydessä. Jätin tämän vastauksen laskelmasta pois, johtuen ettei ko. skenaario ole realistinen oman kokemuksen perusteella.



Kaavio 5, toteutetun kyselyn tulokset

Kysymyksessä 6 vastaajien tuli arvioida kuinka paljon ilmennyt ongelma lisää perehdytykseen käytettyä aikaa keskimäärin. Ongelma lisää aikaa keskimäärin 13,6 minuuttia ja mediaani on 10 minuuttia.



Kaavio 6, toteutetun kyselyn tulokset

Yksi vastaajista antoi vastaukseen 1000 minuuttia, joka tarkoittaisi ongelman ratkaisemisen kestävän 16,5 tuntia. Jätin tämän vastauksen laskelmasta pois, johtuen ettei ko. skenaario ole realistinen oman kokemuksen perusteella ja toimihenkilö ei käytä 2 työpäivää ko. ongelman ratkaisemiseen.

Kysymyksessä 7 kysyttiin 'Millaisia ongelmia useimmiten esiintyy?'. Vastaaja pystyi kirjoittamaan havaittuja ongelmia ja kysymykseen oli annettu esimerkkeinä:

- Perehdyttävän dokumentit, luvat tai sertifikaatit ovat puutteelliset tai eivät ole voimassa,
- perehdyttävä on urakoitsijan aliurakoitsija ja tätä ei ole ilmoitettu etukäteen urakoitsijan toimesta, eli yrityksen tilaajavastuu.fi -dokumentit pitää tarkistaa.

Alle on otettu muutama esimerkki annetuista vastauksista:

Valttikorttia ei ole. Täytyy tehdä tunniste. Urakoitsijaa ei ole hyväksytetty etukäteen. Työturvallisuuskorttia ei ole. Henkilökortti tai muu kortti ei tullut mukaan.

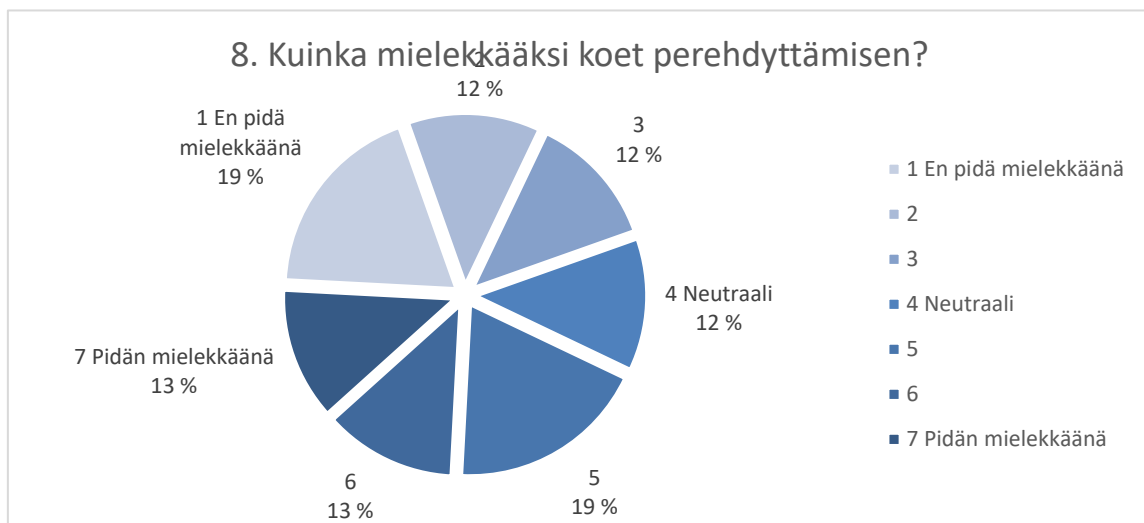
Dokumentit ym. puutteelliset tai unohtuneet kotiin. Tilaajavastuu dokumentista puuttuu jokin kohta.

Perehdyttävään dokumentit, luvat tai sertifikaatit ovat puutteelliset tai eivät ole voimassa. Lisäksi hyvin usein aliurakoitsija ei ole ilmoittanut etukäteen ketjutuksesta.

Esimerkkeinä annetut ovat yleisimmät.

Annetuista vastauksista voidaan poimia yleisimmiksi esiintyviksi ongelmiksi se että, perehdyttävällä ei ole dokumentit mukana, voimassa tai ovat vanhentuneet. Toiset yleisesti esiintyvät ongelmat ovat urakoitsijan tilaajavastuu.fi -dokumenteissa havaitut puutteet, tai urakoitsija ei ole ilmoittanut etukäteen aliurakoitsijasta.

Viimeisenä varsinaisena kysymyksenä vastaajilta tiedusteltiin nykyisen perehdytyksen mielekkyyttä. Vastauksista tehdystä ympyräkaaviosta voidaan nähdä että vastaajien suhtautuminen perehdyttämiseen jakaantuu 7 portaisella asteikolla hyvinkin tasaisesti, tämä näkyy kaaviossa 7. Perehdytyksen mielekkyyden keskiarvoksi tuli 3,875 ja mediaani on 4.



Kaavio 7, toteutetun kyselyn tulokset

Kyselyn lopussa pyysin palautetta ja mahdollisia parannusehdotuksia perehdytysprosessiin. Vapaan palautteen perusteella voidaan havaita toimihenkilöiden toivomusta muutoksille tämän hetkiseen perehdytysmalliin. Useassa palautteessa on mainittuna etukäteen toteutettava perehdytys.

Eräs vastaajista on vastauksensa perusteella huomionnut perehdytyksessä ilmenevät ongelmat ja työn kuormittavuuden: ”Olen ehdottomasti e-perehdytyksen kannalla. Jollain tavalla työmaainsinöörien ja -assistenttien aikaa tulee priorisoida ja perehdytykseen käytettävää aikaa minimoitava. Perehdyttäjät joutuvat käyttämään aivan liikaa aikaa perehdytyksiin ja niissä ilmeneviin ongelmiin.”

Kaikki palautteet kokonaisuudessaan on nähtävissä liitteessä 3.

3.2 Johtopäätökset kyselyn tuloksista

Kyselyn perusteella voidaan havaita muutamia yleisimmin kohdattuja ongelmia perehdytyksessä ja saadaan laskettua siihen käytettyä aikaa potentiaalisten ongelmien kanssa. Vastausten perusteella kyselyssä esimerkkinä annetut ongelmat ovat yleisimmät, joihin uuden mallin avulla tulisi löytää ratkaisu. Yleisimmät perehdytyksessä ilmenevät ongelmat ovat että, perehdytettävän dokumentit puuttuvat tai ovat vanhentuneet sekä, urakoitsijan tilaajavastuu.fi -dokumenteissa ilmenee puutteita tai urakoitijan saapuu ilmoittamatta.

Perehdytykseen kuluu aikaa mediaania käyttäen 20 minuuttia ilman ongelmia. Ongelman sattuessa kuluu aikaa 10 minuuttia lisää ja ongelmia ilmenee joka 5. perehdytyksen yhteydessä. Tarkempi laskelmia perehdytyksen ajankäytöstä käydään lävitse luvussa 4.

4 Perehdytykseen käytetty aika

Tässä osiossa tarkastellaan ja pohditaan toimihenkilön perehdytykseen käytettyä aikaa suoritettuna kyselyn perusteella. Luvussa ei oteta huomioon kustannuksellista näkökulmaa. Tavoitteena on havainnollistaa nykyisen perehdyttämismallin ajankäyttö ja perustella tällä tavoin uuden perehdyttämismallin tavoitteellinen ajankäytön säästö.

Nykyinen perehdytyskäytäntö käyttää aikaa 20 minuuttia per perehdytetty työntekijä kun ongelmia ei satu. Ongelman sattuessa kuluu aikaa 10 minuuttia lisää ja ongelmia ilmenee

joka 5. perehdytyksen yhteydessä. Käytettyyn aikaan vaikuttaa myös toimihenkilön tietotekninen osaaminen ja perehdytyksen ongelmatilanteiden ratkaisukyky.

Käyttämällä laskuesimerkkinä 30 työntekijän toisistaan erillistä perehdytystä näitä tietoja käyttäen saadaan käytetyksi ajaksi:

$(20 \text{ min/työntekijä} \times 30 \text{ työntekijää}) + (30 \text{ työntekijää} \times 20\% \times 10 \text{ min/työntekijä}) = 660$ minuuttia eli 11h, josta ongelmien ratkomista on 1h.

Uudessa perehdytysmallissa tietyt osat siirtyvät etukäteen tehtäväksi ja osittain automatisoiduksi, joten perehdyttäjän kuorma pienenee näiden osalta. Perehdyttävälle tulee tarkistetuksi omien dokumenttinsa olemassa- ja voimassaolo ennen työmaalle saapumista etäperehdytyksen yhteydessä. Tällöin myös tämän osalta perehdytyksessä tapahtuvien ongelmien määrä pienenee, kuten kyselyn kysymyksessä 7 saaduissa vastauksista kävi ilmi.

5 Uusi perehdytysmalli

Käytännön perehdytysprosessi voidaan purkaa osioihin. Perehdytyksen osioita tässä mallissa olisivat:

- Etäperehdytys
- Lähiperehdytys

Etäperehdytykseen käytettävän sovelluksen tarkoituksena on siirtää osa perehdytyksen materiaalista toteutettavaksi ennakoon ja opastaa työntekijää omien dokumenttinsa olemassa- ja voimassaolon osalta ennen työmaalle tulemistä, jolloin työmaalla tapahtuva lähiperehdytysosio sisältäisi allekirjoitukset, itse työhön perehtymisen ja työmaakerroksen.

Tämän hetkistä perehdytyskäytäntöä tuskin pystyttäisiin poistamaan käytöstä kokonaisuudessaan. Yksilöllisiä ongelmia esiintyisi silloin tällöin ja nämä vaativat enemmän työtä myös nykyisen perehdytyksen yhteydessä.

5.1 Uuden perehdytysmallin tavoite

Havainnollistettavan perehdytysmallin tavoite on vähentää perehdyttämisen tuottamaa kuormaa työmaan toimihenkilöiltä pois, toimia tarkistustyökaluna perehdytettävälle asiakirjojen osalta, antaa tietoa työmaan yksilöllisestä luonteesta jo ennalta ja kerätä tietokantaa työntekijöistä.

5.2 Uuden Perehdytysmallin rakenne

Sovelluksen käyttöliittymä ja hallinnolliset järjestelmät on järjestetty selainpohjaisiksi.

Järjestelmän hallinta optimoidaan niin että, työmaan nimetyillä henkilöillä on käyttöoikeudet muokata työmaansa tietoja ja etäperehdytysosiota. Käyttöliittymä tulisi olla mahdollisimman helppokäyttöinen, esim. 'Drag and drop' -tyylinen tiedonsiirto. Alla periaate sovelluksen toiminnasta:

- Työntekijä saa internetosoitteen työnantajaltaan, jonka pääurakoitsijan työnjohtaja on antanut ja kirjautuu sisään. → järjestelmä luo tietokantaan nämä tiedot valmiiksi.
 - Kirjautuminen tapahtuu:
 - Veronumerolla
 - Valttikortilla
 - tai pankkitunnuksilla.
- Järjestelmä tarkastaa automaattisesti Vastuu Groupin Taitorekisteristä
 - Työmaalla tarpeelliset henkilökohtaiset luvat ja sertifikaatit
 - Mikäli näitä ei löydy - pyydetään syöttämään tiedot sertifikaateista ja luvista
→ liitetään ne esim. kuvina tai pdf -tiedostoina tietokantaan liitteeksi.
- Tämän jälkeen työntekijä valitsee työmaan mihin on menossa. Esimerkiksi Sokos Hotel Helsinki, työnumero 1102
- Perehdytysvideo alkaa ja välissä tehdään pistomaisia kysymyksiä videosta tai vaihtoehtoisesti tentti videon päätyttyä. Videossa pystyy siirtymään taaksepäin, jos vastausta kysymykseen ei tiedä → Tällöin syntyy asian kertausta.
- Etäperehdyksen päättyessä kehoitetaan olemaan yhteydessä omaan työnjohtajaan.

- Urakoitsijan työnjohtaja on sopinut työn aloittamisesta aikaisintaan seuraavalle päivälle ja lähiperehdytykseen voidaan siirtyä onnistuneen etäperehdytyksen jälkeen.
- Opastus työmaalle saapumiseksi esitetään etäperehdytyksen yhteydessä. Tällöin työmaalle saapuminen on helpompaa. Työmaalle saavutaan ennalta sovittuun aikaan, tiedot tarkistetaan tietokannasta, suoritetaan lähiperehdytys ja työmaakerros.

Uuden sovelluksen suunnittelussa tulisi miettiä mitä toimenpiteitä työkalulla olisi tarpeellista tai mahdollista toteuttaa. Työkalulla tulisi olla mahdollista:

- tarkistaa perehdytettävän urakoitsijan tilaajavastuu -dokumentaatio,
- tarkistaa perehdytettävän henkilökohtaiset vaaditut tiedot,
 - mm. veronumero, työturvallisuuskortti, jne
- luoda tietokantaa työntekijöistä,
 - puhelinnumeroa pystyisi käyttämään työmaan yleisessä viestinnässä → jos työmaan käytössä on esim. SMS järjestelmä, jolla lähettää viestejä liittyen työmaan yleiseen toimintaan liittyen.
- luoda verottajalle toimitettavaa rekisteriä työntekijöistä,
- ylläpitää tuntikirjanpitoa,
- sovelluksen kommunikointi yrityksen talous- ja tuotannonhallinnan kanssa tulisi selvittää.

5.2.1 Etäperehdytys -osio

Etäperehdytyksellä tarkoitetaan internetselaimessa tai mobiililaitteella suoritettavaa perehdytysosuutta, joka on suunnattu työmaalle saapuvalla työntekijälle, urakoitsijalle tai muulle työmaalla työtä tekeväälle taholle. Osion tarkoituksena on perehdyttää henkilö ennen työmaalle saapumista ja luoda tietokantaa henkilön tiedoista, jotka syötetään työmaan virallisiin järjestelmiin. Perehdytyksen asiasisältö on hyvin pitkälti sama kuin nykyisessä perehdytysmallissa.

Tämän perehdytysosion sisäistämisen varmistukseksi perehdytyksen keskellä tulee ponnahduskysymyksiä edellisestä asiasta. Tällä tavoin voitaisiin parantaa perehdytyksen laatua, varmentaa että perehdytystä seurataan ja sisältö sisäistetään paremmin.

Alla käydään lävitse etäperehdytys osion asiasisältöä askeleittain. Osiossa ei oteta kantaa tietoteknisen näkökulman vaativiin ratkaisuihin.



Kuvio 1, etäperehdytyksen asiasisältö ennen työmaan valintaa ja perehdytysvideota

Työmaan valinnan jälkeen alkaa perehdytysvideo, joka sisältää yleisiä työmaille liittyviä työturvallisuusasioita sekä muuttuvia elementtejä kuten jokaiselle työmaalle ominaiset yksilölliset piirteet.

Osion tarkoituksena on käydä läpi mahdollisimman paljon työmaiden yleisiä asioita, joita voidaan lähiperehdytysosiossa syventää työntekijän työn osuuden osalta, sekä yksilöidä video koskemaan kyseistä työmaata. Tällöin toimihenkilön aikaa ei kuluisi yleisten asioiden läpikäyntiin. Yleiset työmaan turvallisuusasiat ovat melkolailla muuttumattomia, ellei esimerkiksi työturvallisuusohjeistukset, -määräykset tai -lait muutu viranomaisten toimesta.

Tämän perehdytysosion sisältöä voidaan muuttaa työmaan muutoksien myötä ja muutoksista voitaisiin lähettää sähköpostitse tai SMS-viestillä tiedonanto muutoksesta

kerätyn tietokannan mukaan. Tiedottaminen lisää työmaan työturvallisuutta ja pitäisi työntekijät ajantasalla työmaan tapahtumista ja muutoksista.

Perehdytyksen sisäistystä pystytään lisäämään ponnahtuskysymyksillä videon kesken tai tentillä videon lopuksi. Etäperehdytyksen suorittaminen hyväksytysti on edellytyksenä lähiperehdytykseen pääsemiselle. Pääurakoitsijalla voisi myös olla laitteisto etäperehdytyksen toteuttamista varten työmaan toimistossa.

5.2.2 Lähiperehdytys -osio

Työmaalle lähiperehdytykseen saavutaan aikaisintaan seuraavana arkipäivänä etäperehdytyksestä, jossa allekirjoitetaan dokumentit, jotka ovat luotu etäperehdytyksen yhteydessä. Lähiperehdytyksen yhteydessä voidaan käydä läpi kyseiselle työmaalle ominaisia erityispiirteitä. Tähän osioon pääseminen edellyttäisi etäperehdytyksen suorittamista ja tämä tarkistetaan toimihenkilöiden toimesta kun työntekijä saapuu työmaalle.

Osion tarkoitus on keskittyä tehtävään työhön työmaalla ja toimintaan sen ympärillä sekä syventää työntekijän tietoutta työmaan keskeisimmistä toiminnoista.

Työmaakerros toteutetaan kun perehdytys on tehty ja työntekijän voidaan katsoa olevan perehdytetty. Kierroksen toteuttaa joko pääurakoitsijan tai urkoitsijan työnjohtaja, riippuen työstä ja mitä on sovittu.

5.3 Tiedon käsittely

Nykyisen mallin mukaan toteutettu perehdytys syötetään järjestelmään manuaalisesti yrityksen Jyacom -järjestelmään, jonka kautta toteutuu työmaan henkilöstön luettelointi, kulunvalvonta, työajanseuranta sekä kerätään tiedot verottajalle toimitettavaa raporttia varten.

Uudessa mallissa on kantavana ajatuksena se että, henkilöluetteloon tarvittavien tietojen kerääminen ja syöttäminen tapahtuisi automaattisesti etäperehdytyksen yhteydessä.

Työmaan toimihenkilöt vain tarkistavat henkilön luettelosta lähiperehdytyksen yhteydessä tai ennen sitä.

6 Uuden perehdytysmallin haasteet ja mahdollisuudet

Nykyisessä perehdytysmallissa kaiken toiminnan ollessa manuaalisesti toteutettua, löytyy useampi elementti joita voitaisiin automatisoida ja täten saada aikaiseksi perehdytykseen tehokkuutta.

Nykyisen mallin mukaan toteutetun perehdytyksen useimmiten esiintynyt ongelma on urakoitsijan työntekijän henkilökohtaisten dokumenttien voimassaolemattomuus, mikä on myös este työn aloittamiselle työmaalla. Uuden mallin etuna on se että, työntekijän tietoon tulee hänen dokumenttinsa voimassaolo ennen työmaalle saapumista. Tällöin työntekijä ei tule työmaalle kuluttamaan työnjohdon aikaa ja saavu käännytettäväksi puutteellisten dokumenttien vuoksi. Tämä jo itsessään vähentää perehdytyksessä ilmenevien ongelmien määrää eli vähentää työnjohdon perehdytykseen käytettävää aikaa.

Uuden mallin tavoitteena on myös nostaa perehdytyksen laatua, jota varmennetaan ponnahduskysymyksillä tai tentillä perehdytyksen osana. Tämä johtaa työturvallisuuden parantumiseen työmaalla ja tätä kautta myös yrityksessä kokonaisuutena, joka vaikuttaa kustannuksiin ja työn tehokkuuteen isommassa mittakaavassa. Uuden mallin käyttöönottoon liittyvät kustannukset tulisivat katetuiksi tällöin toissijaisia reittejä myöten.

Toinen ilmennyt ongelma on työmaalle saapuva urakoitsijan aliurakoitsija, jonka saapumisesta ei ole tiedotettu etukäteen. Tämä tarkoittaa ko. yrityksen tietojen tarkistamista ja mahdollisesti ongelmien selvittämistä. Uudessa perehdyttämismallissa tulisi tehtyä aliurakoitsijan tilaajavastuu.fi -tietojen etukäteen tapahtuva tarkistus. Eli vaikka työntekijä olisi urakoitsijan aliurakoitsija, jota ei ole ilmoitettu työmaalle etukäteen saapuvaksi, tulee tiedot tarkistettua ennen työmaalle saapumista.

Uusi perehdytysmalli on hyödyllinen työkalu, joka vaikuttaa positiivisesti työmaan toimintaan ja työturvallisuuteen. Toimihenkilön säästämä aika voidaan suunnata muihin tärkeisiin töihin, esimerkiksi työn suunnitteluun tai laadunvalvontaan. Perehdytysasioiden

siirryttyä toteuttavaksi etänä ja etukäteen, syntyy ajankäytössä säästöä kun tiedot ovat jo täytettynä ja tarkistettuna järjestelmässä ja jäljellä on ainoastaan työhön perehtyminen. Lähiperehdytyksen osalta perehdytykseen tulisi tehokkuutta jo sillä että urakoitsija sopii lähiperehdytysajankohdan etukäteen ja pääurakoitsijan toimihenkilö on tällöin tietoinen työmaalle saapuvasta työntekijästä, joka on jo tehnyt etäperehdytyksen onnistuneesti. Yksittäisiin ongelmatapauksiin pystytään keskittymään paremmin kun ne eivät tule yllättäen niin kuin nykyisen perehdytyksen yhteydessä.

Uuden perehdytysmallin haasteena on toiminnallisuus ja käyttäjäystävällisyys. Järjestelmä ei saisi olla liian monimutkainen käyttäjiensä tai hallinnan puolesta. Sovelluksen toteutuksesta vastaavan IT-yrityksen ja työryhmän tulisi huomioida myös käytännöllisyys. Perusmateriaali on jo olemassa, mutta soveltuvuus järjestelmiin ja sovellukseen olisi tehtävä. Sovellusta olisi testattava kenttäolosuhteissa ennen lopullista käyttöönottoa, jotta siitä voidaan korjata mahdolliset viat pois jolloin se olisi mahdollisimman virheetön.

Haasteena on myös sovelluksen materiaalin toteutus eri kielille. Rakennustyömaan henkilöstön monikansallisuus on kasvanut ja yhteistä kieltä on välillä hankalaa löytää. Perehdytysmateriaali ja -sovellus tulisi olla mahdollisimman monella kielellä, jotta mahdollisten väärinymmärrysten aiheuttamat tapahtumat voitaisiin minimoida. Tämä pätee myös nykyisin käytössä olevaan perehdytysmateriaaliin.

7 Pohdinta

Työn tavoitteena oli selvittää nykyisen perehdytysmallin kuormittavuutta ja löytää useimmiten esiintyviä ongelmia, sekä uuden mallin soveltuvuutta ratkaisuksi niihin. Tehdyn kyselyn vapaan palautteen perusteella voidaan yrityksen sisällä havaita kiinnostusta työssä käsitellyn tyyppiseen malliin. Uusi malli toimisi erinomaisesti yleisimmin esiintyvien ongelmien ratkaisun osalta ja olisi täten toimihenkilöiden perehdytyksestä johtuvan työn tehokkuuden kannalta toimiva ratkaisu. Tehokkuutta perehdytykseen tuo etukäteen tapahtuva dokumenttien tarkistus ja tietokannan luomisen automatisointi, jolloin työaika säästyy itse perehdytyksen kuin dokumenttien tarkastuksen osalta. Tämä tarkoittaa toimihenkilön ajankäytön tehostamista.

Kyselyn luotettavuus olisi parempi jos vastauksia olisi enemmän. Alhainen vastaajien määrä altistaa tulokset suurelle vaihtelevuudelle. Eli: kun vastaajia on ollut 19 kappaletta ja mukaan tulee 1, jonka vastaus vaikuttaa toiseen ääripäähän voimakkaasti, muuttuu tulos myös tähän suuntaan. Tulosten kannalta on myös tärkeää miettiä oikea tulkintatapa keskiarvon ja mediaanin välillä.

Nykyistä mallia voitaisiin tehostaa mm. lisäämällä urakkasopimukseen kohta, jossa edellytettäisiin urakoitsijaa omiensa ja aliurakoitsijoiden tilaajavastuudokumenttien paikkansapitävyydestä, sekä työntekijöidensä henkilökohtaisten dokumenttien voimassaolosta sakkorangaistuksen uhalla.

Tätä työtä voidaan käyttää ohjenuorana työryhmälle, joka alkaa työstämään mahdollisen IT-yhteistyökumppanin kanssa sovelluksen toimintoja työmaan perehdytyskäytäntöjen uusimisen parissa ja miten sovellus toimii käytännössä. Toteutus ei ole luonnollisesti ilmaista. Sovellus olisi järkevää koekäyttää työmaaolosuhteissa ennen isomman mittakaavan käytäntöön ottoa, jotta mahdolliset puutteet ja viat saadaan hiottua pois ja käyttöönotto on mahdollisimman sujuva kaikille osapuolille.

Työtä tehdessä havaitsin että markkinoilta löytyy useita erilaisia maksullisia sovelluksia, joissa sovellusinfrastruktuuri olisi jo valmiina. Aihetta työstävän työryhmän olisi ottaa nämä lähempään tarkasteluun ja tutkia niiden soveltuvuutta yrityksen uudeksi perehdytysmalliksi.

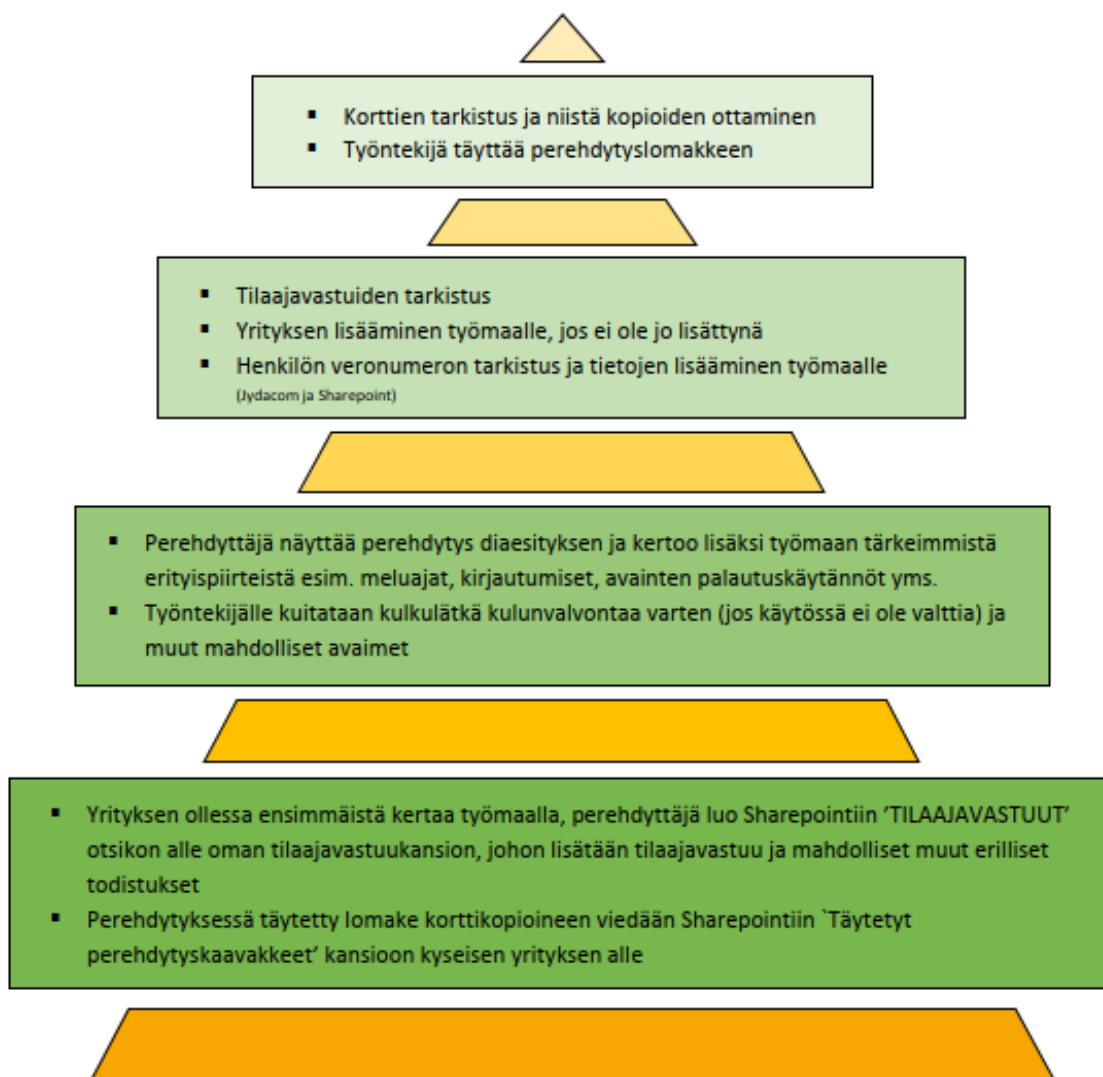
Lähteet

- Ahokas, L.; & Mäkeläinen, J. (2013). *Työturvallisuuskeskus*. Noudettu osoitteesta Laura Ahokas, Jukka Mäkeläinen: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#2b020060>
- Koski, H.; & Mäkelä, T. (2010). Teoksessa R. Oy, *Rakennustöiden turvallisuus Raturva 2* (ss. ss. 7-8). Helsinki: Talonrakennusteollisuus ry, Rakennustietosäätiö RTS ja Työturvallisuuskeskus.
- Mäki, T.; Sahlsted, S.; & Mäkeläinen, J. (2016). *Perehdyttäminen rakennustyömaalla*. (Työturvallisuuskeskus, Tuottaja) Noudettu osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-rakennustyomaalla/#2b020060>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Perehdyttäminen ja työnopastus*. (Työturvallisuuskeskus, Tuottaja) Haettu 10. 08 2022 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/#2b020060>
- Työturvallisuuslaki 2002/738*. (§14). Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P13>
- Työturvallisuuslaki 2002/738*. (§50). Noudettu osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L6P50>
- Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009*. (). Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205#Pidm45237817310688>

Liite 1: Rakennus Oy Antti J. Ahola ”Perehdytyksen kulku”

PEREHDYTYKSEN KULKU

uusi työntekijä



Jos kaikki paperit ovat kunnossa, voi työntekijä aloittaa työt.

Perehdyttäjä tarkistaa vielä uuden yrityksen kohdalla (jos tulee suoraan sopimussuhteeseen Aholan kanssa), että yrityksen kanssa toistia sopinut työnjohtaja/muu taho on tehnyt sopimuksen ja sopimus viedään sopimusrekisteriin.

Liite 2: Kysely työmaalla perehdyttämisestä

Kysely työmaalla perehdyttämisestä

Perehdyttäminen on lakisääteinen prosessi, joka on toteutettava jokaiselle työmaalle saapuvalla työtätekevällä työntekijällä. Perehdyttäminen on tärkeässä roolissa työntekijän työturvallisuuteen ja työmaan toimintoihin liittyen.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää perehdyttämiseen liittyvää ajankäyttöä ja kartoittaa ongelmia. Kysely on suunnattu työmaalla toimiville toimihenkilöille, jotka toteuttavat perehdyttämistä osana toimenkuvaansa. Kyselyyn voit vastata myös jos olet tehnyt työmaalla perehdytyksiä.

* Pakollinen

1. Teetkö perehdytyksiä työmaalla? *

Mikäli et tee perehdytyksiä työmaalla, tämä kysely ei ole sinulle tarkoitettu. Voit kirjata vapaaseen palauteeseen ajatuksiasi ja ehdotuksia perehdytykseen tai perehdytysprosessiin liittyen.

Kyllä

En

2. Mikä on toimenkuvasi työmaalla? *

Työnjohtaja

Työmaainsinööri

Työmaa-assistentti

Vastaava työnjohtaja

Muu

3. Onko tämänhetkisellä työmaallasi määritelty milloin perehdytykset tehdään? *

Kyllä, kerran viikossa tiettyyn aikaan

Kyllä, joka päivä tiettyyn kelloon alkaen

Kyllä, mutta urakoitsijat tulevat usein milloin sattuu

Ei

Muu

4. Kuinka paljon sinulla menee aikaa perehdytykseen? *

Arvioi kuinka paljon sinulla menee aikaa perehdytyksen tekemiseen yleisesti alkaen työntekijän saapumisesta päättyen työmaakerroksen alkuun. Arviossa ei tarvitse huomioida kuinka monta henkilöä olisi samaan aikaan perehdytettävänä. Anna vastauksesi **minuuteina**.

5. Kuinka usein perehdytyksessä tulee jonkinlainen ongelma? *

Perehdytysprosessissa tulee eteen ongelmatilanteita, joiden selvitykseen menee lisää aikaa. Voit arvioida kuinka monella perehdytettävällä esiintyy ongelmia perehdytyksessä per 100 työntekijää.

Arvon on oltava lukuarvo

6. Kuinka paljon käytettyä aikaa ilmennyt ongelma lisää perehdytykseen keskimäärin? *

Arvioi ongelman ratkaisuun keskimäärin kulunut aika ongelmasta riippumatta **minuuteissa**.

Arvon on oltava lukuarvo

7. Millaisia ongelmia useimmiten esiintyy?

Voit kirjoittaa millaisiin ongelmiin olet törmännyt perehdyttämisen yhteydessä.

Esim:

- Perehdyttävän dokumentit, luvat tai sertifikaatit ovat puutteelliset tai eivät ole voimassa.
- Perehdyttävä on urakoitsijan alirakkoitsija ja tätä ei ole ilmoitettu etukäteen urakoitsijan toimesta -> Yrityksen 'blaajavastuu' dokumentit pitää tarkistaa

8. Kuinka mielekkääksi koet perehdyttämisen? *

1 En pidä mielekkäänä - 7 Pidän mielekkäänä

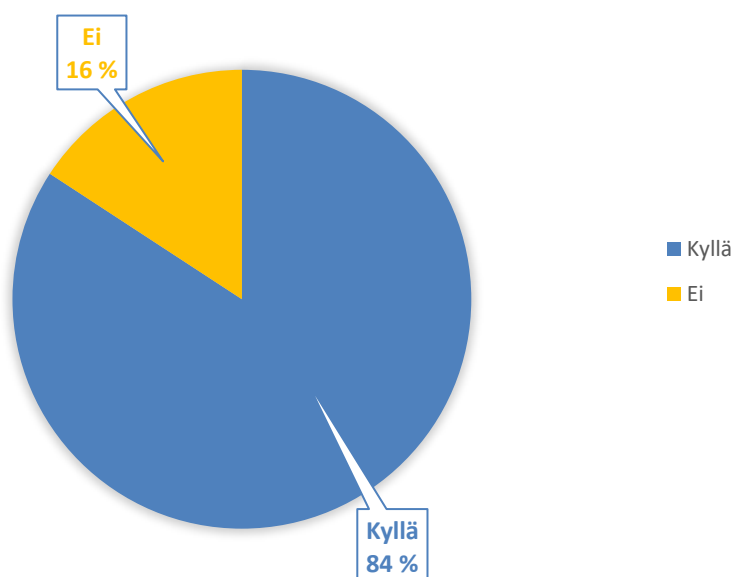
1 2 3 4 5 6 7

9. Vapaa palaute ja ehdotuksia perehdytysprosessista.

Jos sinulla on ehdotuksia perehdytysprosessiin tai perehdytyksen toteutuksen parantamiseksi, tehostamiseksi tai helpottamiseksi, voit kirjata niitä tähän.

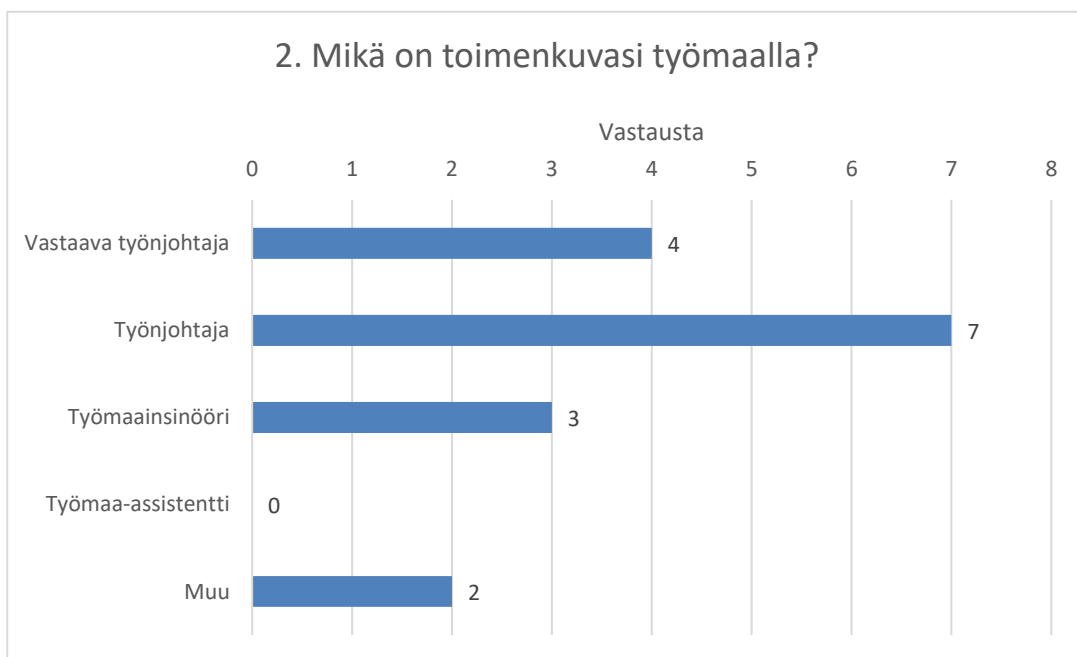
Liite 3: Kysely työmaalla perehdyttämisestä -vastaukset

1. Teetkö perehdytyksiä työmaalla?



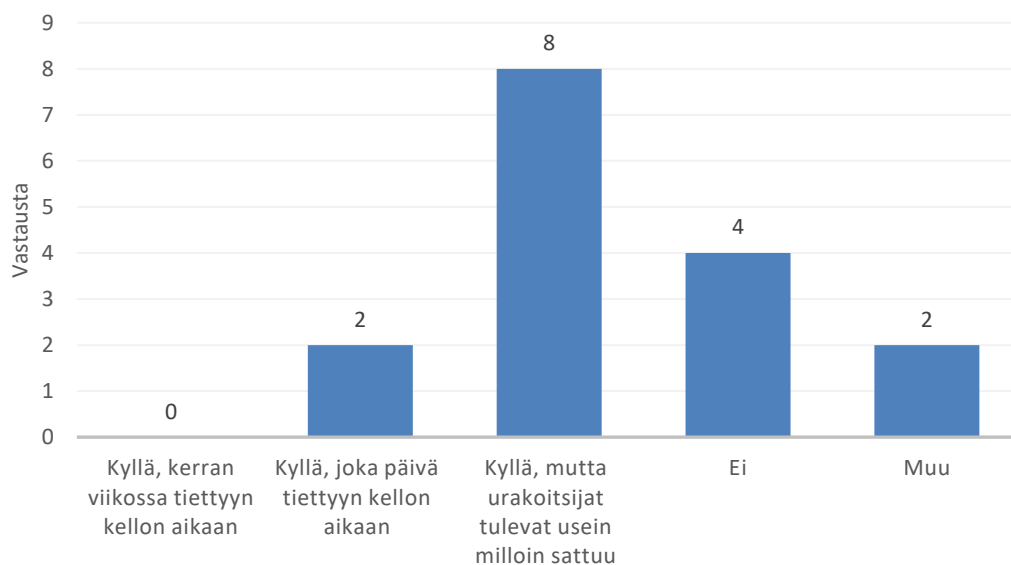
Vastauksia	Kyllä	Ei
19	16	3

2. Mikä on toimenkuvasi työmaalla?



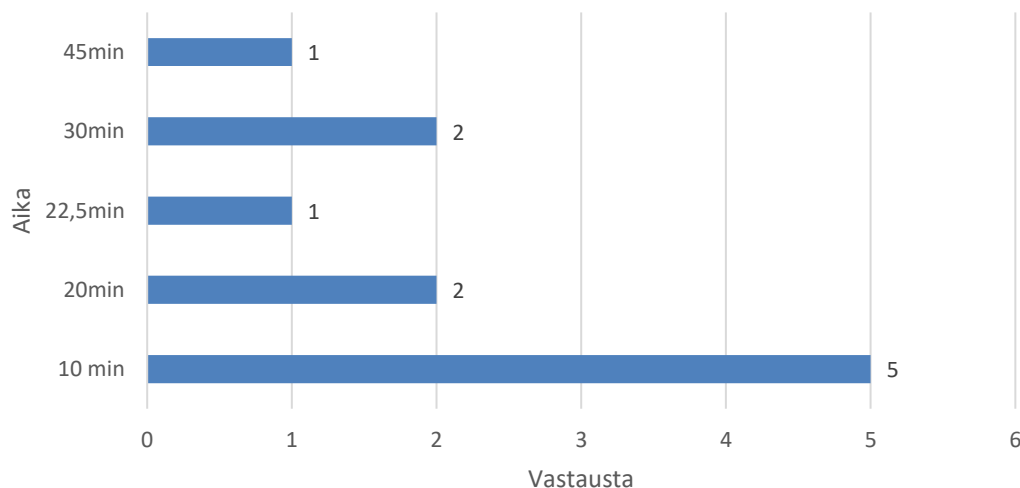
Vastauksia	Vastaava työnjohtaja	Työnjohtaja	Työmaainsinööri	Työmaa-assistentti	Muu
16	4	7	3	0	2
%	25 %	44 %	19 %	0 %	13 %

3. Onko tämänhetkisellä työmaallasi määritelty milloin perehdytykset tehdään?

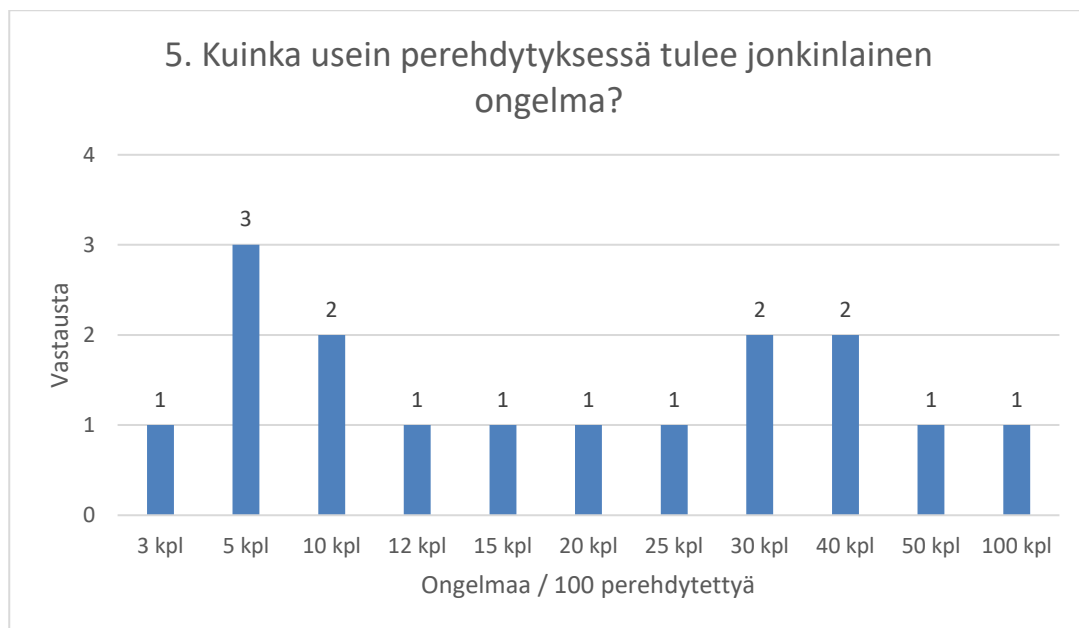


Vastauksia	Kyllä, kerran viikossa tiettyyn kellon aikaan	Kyllä, joka päivä tiettyyn kellon aikaan	Kyllä, mutta urakoitsijat tulevat usein milloin sattuu	Ei	Muu
16	0	2	8	4	2
%	0 %	13 %	50 %	25 %	13 %

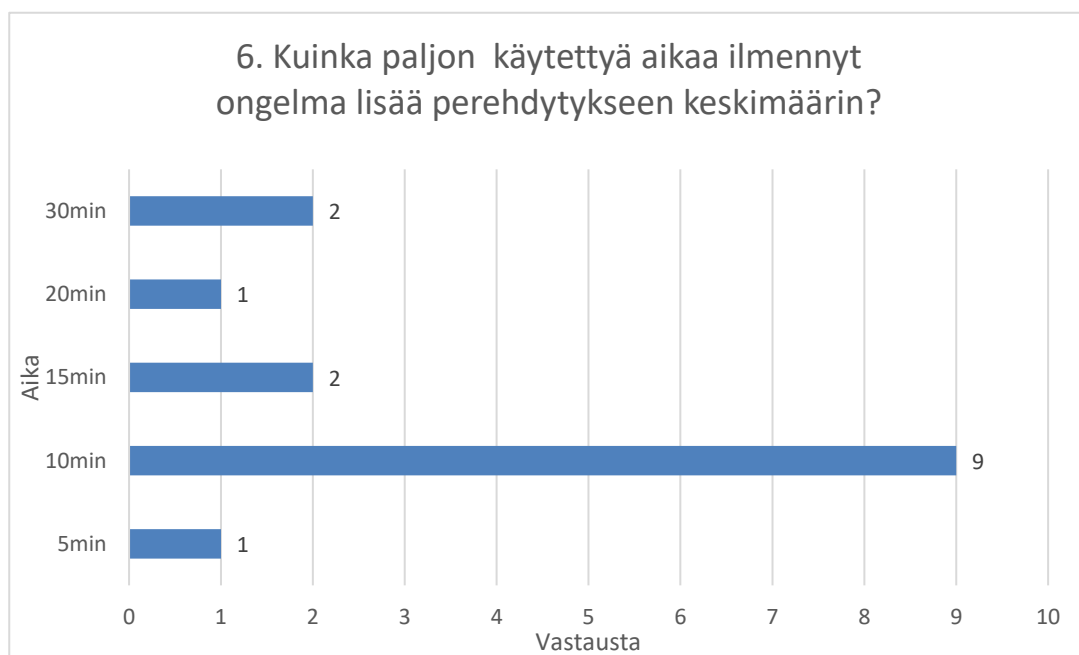
4. Kuinka paljon sinulla menee aikaa perehdytykseen?



Vastauksia	10 min	20min	22,5min	30min	45min	Keskiarvo	Mediaani
11	5	2	1	2	1	17,5 min	20 min



Vastausta	3 kpl	5 kpl	10 kpl	12 kpl	15 kpl	20 kpl	25 kpl	30 kpl	40 kpl	50 kpl	100 kpl	Keskiarvo	Mediaani
16	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	20	17,5



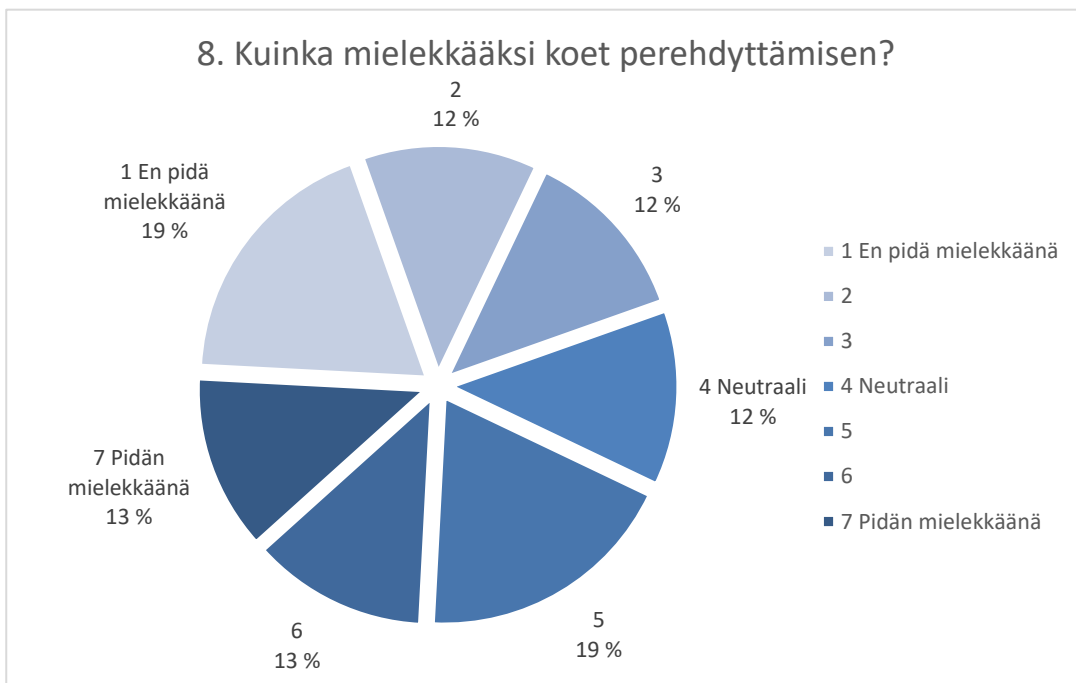
Vastauksia	5min	10min	15min	20min	30min	1000min	Keskiarvo	Mediaani
15	1	9	2	1	2	1	13,67	10

HUOM. 1000 minuutin vastauksia ei huomioitu laskennassa.

7. Millaisia ongelmia useimmiten esiintyy?

- ” Oikeasti alkaa vit#####, kun kukaan ei ymmärrä, eikä halua ymmärtää vaikka roikottaisit parvekkeelta samalla, kun perehdytystä tehdään. Kehitellään kaikenmaaliman tingelitangeli etäperehdytyksiä ja E-perehdytyksiä. Ei auta. Haavemaailmassa voidaan elellä. Tervetuloa työmaalle katsomaan ja kokeilemaan. Miten ihmeessä, joku erikielinen pystyy sisäistämään jotain P1 säädöksiä yms perehdytyksessä, kun usein eivät tiedä edes milloin on oma syntymäpäivä saati sitten mistä maasta ovat kotoisin. ”
- ” Perehdytettävän dokumentit, luvat tai sertifikaatit ovat puutteelliset tai eivät ole voimassa. Lisäksi hyvin usein aliurakoitsija ei ole ilmoittanut etukäteen ketjutuksesta. ”
- ” - tilaajavastuudokumenteissa on jotain puutteita (useimmiten vastuuvakuutustiedot pitää tarkistaa tai yritys ilmoittaa että ei ole palkattua työvoimaa)
 - aliurakoitsija ei ole ilmoittanut etukäteen uudesta urakoitsijasta
 - henkilöllisyystodistus puuttuu
 - työturvallisuuskortti on vanhentunut
 - Kuvallinen henkilökortti puuttuu ”
- ” Dokumentit ym. puutteelliset tai unohtuneet kotiin. Tilaajavastuu dokumentista puuttuu jokin kohta. ”
- ” Jotain puuttuu tai on mennyt vanhaksi. Yritystä ei ole hyväksytetty. ”
- ” Dokkarit puutteellisia ”
- ” Vaadituissa korteissa puutteita. Aliurakoitsija on ketjuttanut liikaa työntekijöitä. Henkilöä ei löydy verorekisteristä. ”
- ” Esimerkkeinä annetut ovat yleisimmät. ”

- ” ”Valttikortti unohtunut”
Yrityksen tilaajavastuutiedoissa epäkohtia.
Aholan sopimusaliurakoitsija ei ole muistanut ennalta toimittaa tietoja ketjuttamisesta. ”
- ”Valttikorttia ei ole. Täytyy tehdä tunniste. Urakoitsijaa ei ole hyväksytetty etukäteen.
Työturvallisuuskorttia ei ole. Henkilökortti tai muu kortti ei tullut mukaan. ”
- ” Ulkomaisen työntekijän dokumentit ei ole kunnossa tai firman tilaajavastuissa on joku häikkä. Tällöin yleensä häiriön korjaantuminen on 1-2 päivää. ”
- ” Perehdyttävään dokumentit, luvat tai sertifikaatit ovat puutteelliset tai eivät ole voimassa: kortit menneet vanhaksi, A1 ei ole, lähetetyn työntekijän todistusta ei ole tehty, todistus oleskelulupahakemuksen vireilläolosta puuttuu. Tilaajavastuusta puuttuu asioita. Ennen peredytystä tehtäviä koulutuksia ei ole suoritettu. ”
- ” Paperit ei ole kunnossa ”



Vastauksia	1 En pidä mielekkäänä	2	3	4 Neutraali	5	6	7 Pidän mielekkäänä	Keskiarvo	Mediaani
16	3	2	2	2	3	2	2	3,875	4

9. Vapaa palaute ja ehdotuksia perehdytysprosessista.

Jos sinulla on ehdotuksia perehdytysprosessiin tai perehdytyksen toteutuksen parantamiseksi, tehostamiseksi tai helpottamiseksi, voit kirjata niitä tähän.

- ” Olen ehdottomasti e-perehdytyksen kannalla. Jollain tavalla työmaainsinöörien ja -assistenttien aikaa tulee priorisoida ja perehdytykseen käytettävää aikaa minimoitava. Perehdyttäjät joutuvat käyttämään aivan liikaa aikaa perehdytyksiin ja niissä ilmeneviin ongelmiin. ”
- ” Itse näkisin parhaaksi etten itse joutuisi enää perehdyttämään. Koen turhaksi selittää 20 minuuttia asiaa, joita kukaan ei tajua/ halua ymmärtää. ”
- ” Perehdytykseen olisi mielestäni helpohkosti lisättävissä jonkinasteinen ennakko-osuus, jolloin perustiedot veronumeroineen olisi syötetty järjestelmään jo ennen työmaalle saapumista. Näin työmaaosuus pääsisi keskittymään vain kohdekohtaisiin asioihin. ”
- ” - selkeä vaatimus, että paperit/dokumentit yms on toimitettava etukäteen. Selkeä powerpoint- pohja tai etukäteen verkossa tehtävä perehdytys. Tällä hetkellä englanninkielinen powerpoint-mallipohja on melko huonosti käännetty (esim. tulityöt käännetty sanaksi firework, pitäisi olla hotwork, koska firework=ilotulitteet...) ”
- ” Etukäteinen digitaalinen perehdytys työmailla helpottaisi perehdyttäjän taakkaa työmaalla, varsinkin jos ei ole erityistä perehdyttäjää. ”
- ” Jos paperin pyörittelyn ja korttikopioiden ottamisen saisi vähenemään, olisi hyvä. ”
- ” Kaikki tarvittavat dokumentit olisivat valmiina jossakin palvelussa, ennen kuin työntekijä saapuisi työmaalle. ”
- ” Joku tapa varmistaa etukäteen että jokaisella työmaalle yrittävällä on dokumentit ja kortit kunnossa sekä mukana olisi hyvä. ”

- ” Uusille työntekijöille / firmoille etukäteispaketti, jossa ainakin selkeät saapumisohteet työmaalle. Parkkipaikat, bussipysäkit yms, sekä työmaan sisäänkäynnin ja työmaatoimiston sijainti. ”
- ” Hyvä asia, mutta voisi silti yrittää kehittää paremmaksi. Eli etukäteen paperit täytettävä ennen työmaalle tuloa. Välttyttäisiin ongelmilta ”
- ” Tuntuu, että 2000-luvulla perehdytyksen voisi työmaalle tulossa oleva työntekijä hoitaa suurimmalta osin jo etukäteen oman puhelimen avulla. Sitten työmaalle tullessa voisi keskittyä tärkeisiin asioihin, eikä aika kuluisi henkilötietojen täyttöön ja käsittelyyn.

Liite 4: Etäperehdytys videon asiasisältöä

Rakennuskohteen esittely

Työmaan organisaatio

Aluejärjestelyt

Sosiaalitalat

Henkilöliikenne
Kulunvalvonta

Työmaan tavaraliikenne

Varastointi

Työmaan turvallisuus

Ensiapuvalmius
CoViD-19 ohjeet
Paloturvallisuus ja tulityöt
Telineet, putoamissuojaus ja kulkutiet
Terveydelle vaaralliset aineet
Poistumis- ja pelastautumistiet

Työmaan järjestys ja siisteys

Jätteiden käsittely ja lajittelu

Työmaan meluntorjunta

Vesivahinkojen torjunta

Työvälineiden käytönopastus

Nostotyöt työmaalla

Työmaan sähköistys

Ovien lukitseminen

Avaimet ja niiden kuittaukset

Työskentely ympäristö

Työmaan erityispiirteet

Työntekijän toimenkuvan riskit

Henkilökohtaiset suojavälineet

Varusteet työmaalla

Työmaalle saapuminen

”Terveenä töihin, terveenä kotiin”