

Opinnäytetyö (AMK)

Konetekniikan insinööri – Tuotekehitys

2023

Perttu Potinkara

Valmistusrunkosuunnittelijan perehdytysopas



Opinnäytetyö (AMK / YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Konetekniikka - Tuotekehitys

2023 | 21 sivua, 4 liite sivua

Perttu Potinkara

Valmistusrunkosuunnittelijan perehdytysopas

Opinnäytetyön aiheena oli luoda perehdytysopas aloitteleville valmistusrunkosuunnittelijoille. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Meyer Turun runkosuunnitteluosasto ja työn päätavoite oli luoda opaste, jota käytetään uuden työntekijän perehdytyksessä. Oppaan tarkoitus on suorittaa uuden työntekijän perehdytys lyhyemmässä aikavälissä ja saada työskentelijä tuottavan työn ääreen nopeammin.

Työssä käsitellään hyvän perehdytyksen edellytyksiä ja pääpiirteitä sekä ohjeistuksien tekemistä.

Asiasanat:

Tuotekehitys, Meyer Turku, perehdytys, opas, suunnittelu,

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Mechanical Engineering, Product development

2023 | 21 pages, 4 appendices pages

Perttu Potinkara

Work instruction for hull detail designer

The subject of this thesis is to create a work instruction for new hull detail designers. The client for this work is Meyer Turku's hull department and the main goal is to create an instruction that is used for introduction to new employees. Instructions main principle is to introduce the working habits of the department in shorter time window and for the new employer be able to start productive working faster.

This thesis dives deeper on what is the main principles of good introduction in work environment and how to create a good instruction.

Keywords:

Product development, Meyer Turku, introduction, instruction, design,

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Organisaation esittely	7
3	Perehdytys	8
3.1	Perehdytyksen tarkoitus	8
3.2	Perehdytyksen suunnittelu	9
3.3	Perehdytyksen seuranta	10
3.4	Perehdytyksen vaikutuksia	11
4	Tutkimusmenetelmät	12
4.1	Kysymysten luominen	12
5	Perehdytysoppaan tekeminen	13
5.1	Kysely	13
5.2	Telakan sisäinen aineisto	17
5.3	Haastattelut	18
6	Yhteenveto	19
7	Pohdinta	20
	Lähteet	21

Liitteet

Liite 1. Questionnaire.

Kuvat

Kuva 1: Onnistunut perehdytys.	9
Kuva 2: Perehdytyksen seurannan sykli. (Eklund, A. 2018, 121)	11
Kuva 3: Sharma & Stol (2019), tutkimusmalli.	11

Kuviot

<u>Kuvio 1: Ohjeiden löytäminen.</u>	13
<u>Kuvio 2: Ohjeiden otsikointi.</u>	14
<u>Kuvio 3: Ohjeiden yleinen tiedon paikkaansa pitävyys.</u>	15
<u>Kuvio 4: Ohjeistus suunnittelu ongelmatilanteeseen.</u>	16
<u>Kuvio 5: Hiljainen ohjeistus.</u>	17

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on luoda kattava perehdytysopas aloitteleville valmistusrunkosuunnittelijoille. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Meyer Turun runkosuunnitteluosasto. Opasta käytetään uuden työntekijän perehdytyksessä ja sen tarkoitus on tarjota uudelle työntekijälle hyvä ja kattava perehdytys työhön sekä saattaa työskentelijä tuottavan työn ääreen nopeammin.

Perehdytysoppaan tavoite on myös tarjota aloittelevalle työntekijälle selkeä kuva mitä valmistusrunkosuunnittelijan työhön telakalla sisältyy ja jäädä käsikirjaksi työn oheen. Samalla opas tarjoaa perehdyttäjän suorittajalle jaksotettavissa olevan ohjeen, jota seuraamalla perehdytys hoituu helpommin ja tasavertaisemmin.

Opinnäytetyöhön kerätään teoretietoa kirjallisuudesta, blogi kirjoituksista sekä muista sähköisistä lähteistä.

Varsinaiseen perehdytysoppaaseen haastatellaan osaston työntekijöitä ja kootaan tietoa yhtiön sisäisestä tietokannasta. Tarkoituksena on myös järjestää kysely, joka lähetetään Meyer Turun runkosuunnitteluosastolle ja tytäryhtiöiden suunnitteluosastoille. Tällä tavoin saadaan kerättyä palautetta mahdollisista ongelmakohdista, jotka eivät vielä ole tullut esille.

Opas tehdään sähköisesti, joten sen päivitys ja ylläpito hoituvat vaivattomammin.

2 Organisaation esittely

Meyer Turku Oy on yksi maailman suurimmista ja moderneimmista telakoista. Sillä on pitkä historia kestävän laivanrakentamisen parissa. Meyer on toiminut Turussa Pernon telakalla vuodesta 2014 asti, mutta telakan juuret vievät 1700-luvulle saakka. Turun telakan lisäksi yhtiö toimii myös Saksassa Papenburgissa ja Rostockissa. Yhdessä Meyer Turku, Saksan Meyer Werft ja Neptun Werftin kanssa ne muodostavat Meyer Groupin, joka on yksi maailman johtavista risteilijöiden rakentajista. Meyer group työllistää noin 7000 laivanrakentajaa ympäri Eurooppaa, josta Turun osuus on noin 2000 ammattilaista. Meyer Turun osuus maailman risteilyalusten rakentamisesta on n. 15 %. Risteilyalusten lisäksi telakalla suunnitellaan ja rakennetaan myös jokilaivoja ja matkustaja-autolauttoja. (Meyer Turku Oy 2023.)

Meyer Turku Oy työskentelee lukuisten tytäryhtiöiden ja alihankkijoiden kanssa kuten esimerkiksi Piikkiössä toimiva hyttitehdas Piikkio Works Oy ja Raumalla toimiva suunnitteluyritys ENG'nD Oy. (Meyer Turku Oy 2023.).

3 Perehdytys

Perehdytyksellä on suuri vaikutus työntekijän hyvinvointiin työpaikalla niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Huonon perehdytyksen takia työntekijä ei pääse työhönsä kiinni yhtä nopeasti ja virheiden määrä kasvaa. Tämä myös työllistää muita työntekijöitä virheiden korjaamisen osalta.

Perehdytys on hyvin organisaatiokohtainen prosessi. Työkuvat eroavat toisistaan, joten perehdytyksen täytyy olla työpaikka kohtaisesti räätälöity. (Eklund, A. 2018, 25)

Aiemmin perehdytystä on aliarvostettu, mutta organisaatiot ovat alkaneet herätä sen olennaisuuteen viime vuosikymmenen aikana. Hyvä perehdytys vaatii paljon suunnittelua ja valmistautumista organisaation puolesta. (Intro, 2023)

3.1 Perehdytyksen tarkoitus

Perehdytyksen tarkoitus on ohjata työntekijä hänen tulevaan työtehtäväänsä ja työorganisaatioonsa. Käydä läpi ja tarvittaessa opastaa henkilöä tuotantomenetelmiin, työkoneisiin ja välineisiin. Näin ollen uuden työntekijän turvallisuus on taattu. (TTK, 2023)

Työntekijän turvallisuuden ja perehdytyksen takaamiseksi myös lainsäädäntö on mukana vaikuttamassa. Näistä erityisesti työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 §14)

Niin kuin Eklund, A myös kirjassaan mainitsi, perehdytys ei suinkaan lopu työturvallisuuden takaamisen jälkeen.

Uuden työntekijän sitoutumisen on huomattu olevan yhteydessä perehdytyksen pituuteen. Työelämässä yleistyvät lyhyemmät työsuhteet ja määräaika sopimukset vaikuttavat siihen, että työntekijä halutaan nopeammin mukaan rutiineihin ja tuottavan työn ääreen. Organisaatio, joka haluaa pitkäaikaisemmän työntekijän ja joka on valmis panostamaan perehdytyksen laatuun ja työntekijän kehitykseen, voi perehdytys olla hyvinkin erilainen. Keskitytään sopeuttamiseen organisaatiokulttuuriin ja työympäristössä viihtymiseen. Tällä tavoin katsotaan kehityksen jatkuvan myös perehdytyksen jälkeenkin. (Eklund, A. 2018, 28)



Kuva 1: Onnistunut perehdytys. (Vuolearning blogi 2020)

3.2 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdyttämisen suunnittelu voidaan jakaa systemaattiseen suunnitteluun ja yksilölliseen suunnitteluun. Systemaattinen suunnittelu pitää sisällään koko organisaation yhteisen ja laajemman perehdytyksen. Yksilöllisessä perehdytyksessä keskitytään työntekijään ja hänen työhönsä, sillä isoissa organisaatioissa eri tiimien käytännöt poikkeavat toisistaan. Myös aloittavan työntekijän aiempi kokemus ja tausta voivat muuttaa perehdytystä. Kuitenkin laaditusta suunnitelmasta ja perehdytysmateriaalista on suuri apu perehdyttäjälle. (Kupias, P. & Peltola, R. 2009, 86)

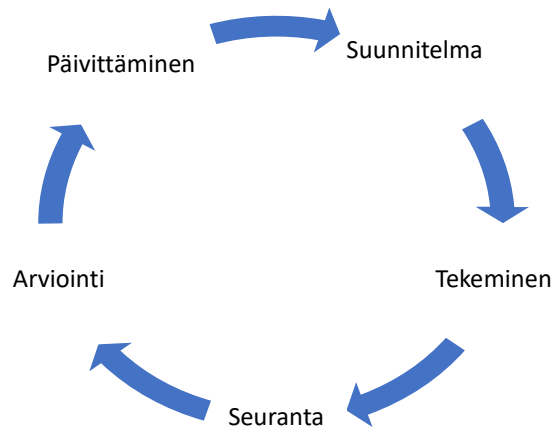
Suunnitelmallisen perehdytyksen etuna on myös se, että laatu ja tasapuolisuus voidaan ottaa huomioon. Jokainen aloitteleva työntekijä saa tasavertaisen avun ja opastuksen työhönsä. Suunnitelmallisuudessa myös tiedon ja aineiston kehittäminen on mahdollista ja välttämätöntä nykypäivän muuttuvassa

työelämässä. Perehdytyksen onnistumisen takaaminen alkaa jo rekrytointi vaiheessa. Toimivinkaan perehdytysprosessi ei pelasta pieleen mennyttä rekrytointia. Toki sama pätee myös toisinpäin, että onnistuneinkin rekrytointi voidaan pilata huonolla perehdytyksellä. (Eklund, A. 2018, 33)

3.3 Perehdytyksen seuranta

Hyvää perehdyttämistä on vaikea tehdä ilman vuorovaikutusta. Tilanne edellyttää keskustelua ja palautteiden vaihtamista perehtyjän ja perehdyttäjän välillä. Palautteen vastaanottaminen helpottaa oppimista ja ohjaa keskittymään tiiviimmin asioihin, jotka eivät vielä suju. Jos perehdyttäjään ja perehtyjän välillä on hyvä ilmapiiri, voidaan palautteen anto hoitaa esimerkiksi keskusteluna. Hyvän palautteen antamisessa on tärkeää keskittyä ratkaisuihin ongelmien sijasta. (Kupias, P. & Peltola, R. 2009, 136)

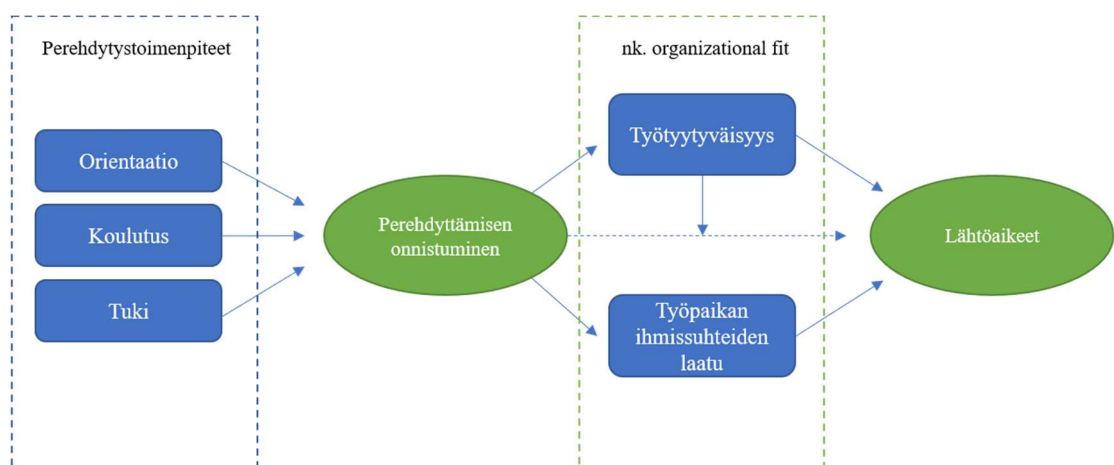
Pää tavoitteena seurannassa on työntekijän jatkuva kehitys ja tavoitteiden suuntaan eteneminen. Myös perehdyttäjän on mahdotonta tietää millä alueella työntekijä tarvitsee apua ilman aktiivista seuranta. Seuranta on helpompaa ja miellyttävämpää kun perehdytykselle on realistiset tavoitteet, johon tähdätään. Perehdytyskeskusteluiden avulla varmistetaan, että työntekijä hoitaa työnsä hyvin. Keskusteluihin on hyvä valmistautua, joten niiden ajankohta olisi hyvä sopia etukäteen. Keskustelujen määrä on riippuvainen työtehtävistä ja yhtiön toiminnoista, joten ne voivat vaihdella joka viikkoisista, kuukauden välisiin pidettäviin tuokioihin. Tärkeintä on että, keskustelukäytäntö on linjassa organisaation kulttuurin ja johtamiskäytännön kanssa. (Eklund, A. 2018, 119)



Kuva 2: Perehdytyksen seurannan sykli. (Eklund, A. 2018, 121)

3.4 Perehdytyksen vaikutuksia

Onnistuneessa perehdytyksessä saadaan työntekijä sitoutumaan organisaatiokulttuuriin. Orientoituminen on vahvasti yhteydessä ensimmäisten kuukausien aikana tapahtuvaan sosialisointiin. On siis tärkeää, että uusi työntekijä pystyy keskustelemaan kohtaamistaan ongelmista vanhempien työntekijöiden kanssa ilman häpeää tai pelkoa. Kyse on psykologisesta turvallisuudesta, jolla on suuri vaikutus onnistumisessa. (Tainio-Keinonen, K. Vuolearning blogi 2020.)



Kuva 3: Sharma & Stol (2019), tutkimusmalli.

4 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa tarkastellaan valitsemieni tutkimuksien menetelmiä ja niiden luontia kuten myös tilastollisen keräilyn vaiheita.

4.1 Kysymysten luominen

Kyselyn luonnissa tärkeintä on pohtia mitä tarkalleen ottaen halutaan aiheesta tietää. Halutaanko vastaajalle antaa tarkat vaihtoehdot vai onko kysymyksessä vapaa sana tehokkaampi. Huomioon täytyy ottaa myös ajan käyttö. Jos kysely on hyvin räätälöity tarkkoine kysymyksineen ja hyvin annetut vaihtoehdot, ei vastaamiseen kulu liikaa kallisarvoista työaikaa. Jos taas kysymykset jättävät vastaajan arvailujen varaan tai vastaus vaatii enemmän omaa mietintätyötä, voi kyselyn tekijä tehdä päätöksen jättää kysely kokonaan tekemättä. Tarkoitus ei myöskään ole johdatella vastaajia haluttuun suuntaan vaan rehelliseen lopputulokseen, jonka kautta kehitys on mahdollista. (Bhandari, P. 2023)

Vaihtoehto kysymysten luomisessa on myös hyvä huomioida vastaajat, jotka kallistuvat neutraaleihin vastauksiin. Vaikka tilastolliset kyselyt kannattaa tehdä anonymisti voivat ihmiset silti valita neutraalin vastauksen eteenkin silloin, jos heidän oma mielipiteensä poikkeaa normaalista. Kun kyselyn tekijä on varma vastaajien asiantuntemuksesta kyselyssä, voidaan niin sanotut neutraalit vastaukset jättää pois ja ohjata kyselyn tekijä vastaamaan mielensä mukaan. (Babbie, E. 2010)

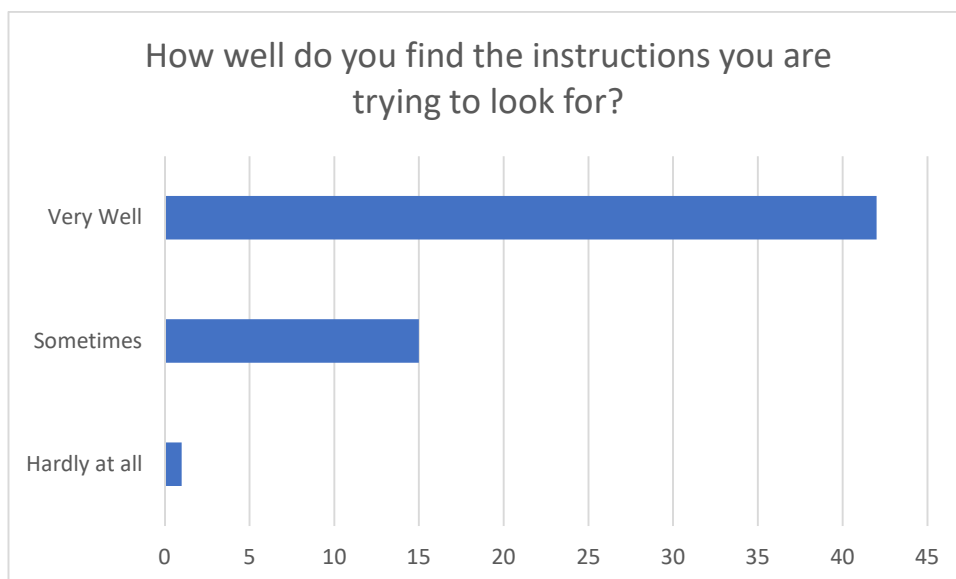
5 Perehdytysoppaan tekeminen

Tässä luvussa analysoidaan tarkemmin luotua kyselyä, tiedon keruuta ja varsinaisen perehdytysoppaan tekemistä.

5.1 Kysely

Rakensin kyselyn (liite 1) Turun telakan runkosuunnittelu osastolle, joka lähetettiin myös tytäryhtiöiden vastaaviin osastoihin. Kyselyyn vastasi yhteensä 79 henkilöä, joista 58 oli suunnittelijoita ja loput ylempiä toimihenkilöitä, team leadereita, koordinoijia tai CAD henkilöstöä. Kyselyä tullaan käyttämään myös talonsisäisesti ohjeiden kehitykseen. Tämän opinnäytetyön analysointi osio perustuu valmistusrunkosuunnittelijan näkökulmaan, joten vastauksissa on suodatettuna nämä 58 henkilöä. Näistä 58 henkilöstä 49 on ollut töissä telakalla yli 3 vuotta.

Ensimmäisenä ohjeisiin liittyvänä kysymyksenä oli, että miten helposti ohjeistukset ovat löydettävissä.

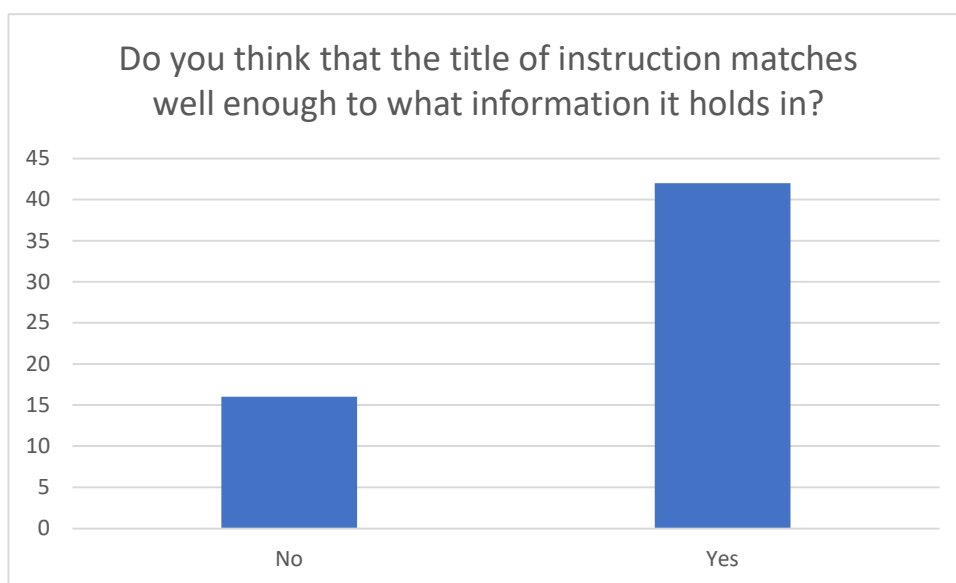


Kuvio 1: Ohjeiden löytäminen.

Vastanneista suunnittelijoista noin 72 % oli sitä mieltä, että löytää hakemansa ohjeistuksen oikein hyvin. 26 % kokee ongelmatilanteita joskus ja yksi vastanneista harvemmin löytää vastauksen hakemaansa ongelmaan.

Telakan sisäinen tietokanta on valtava, joten ohjeiden löytäminen voi usein olla hankalaa. Ohjeita on monessa eri paikassa ja ne voivat olla pitkiäkin tiedostoja, joissa etsittävä tieto on tiivistetty yhteen sivuun. Suhteessa siihen, että iso osa suunnittelijoista omaa useamman vuoden kokemusta olisi ohjeiden vaivaton löytäminen odotettavampaa.

Toisena ohjeisiin liittyvänä kysymyksenä ja jatkokysymyksenä edelliseen oli, että kokeeko vastaaja ohjeiden otsikon vastaavan sen sisältöön tarpeeksi hyvin.

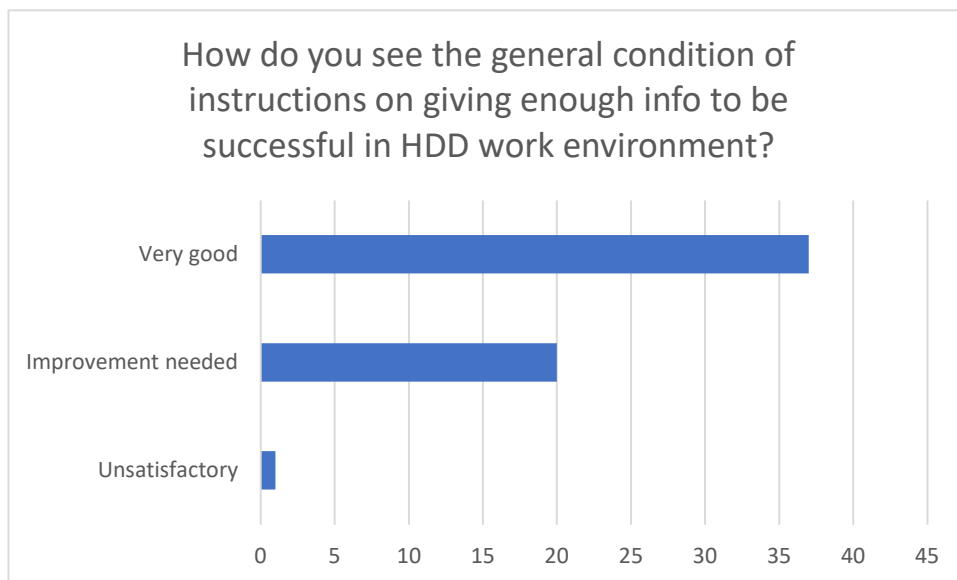


Kuvio 2: Ohjeiden otsikointi.

Vastanneista 72 % oli sitä mieltä, että ohjeistuksen otsikointi on tarpeeksi hyvä, kun taas 28 % kokee sen tarvitsevan kehitystä. Prosentit vastaavat edellisen kysymyksen prosentteja, joten voisi olettaa tässä olevan kysymysten välinen yhteys.

Mahdollisesti jos tiedostojen otsikoihin tai hakusanoihin pystyttäisiin vaikuttamaan jollain tavalla niin ohjeiden löytäminen voisi helpottua.

Kolmantena ohjeiden tietoon liittyvässä kysymyksessä kysyttiin millaisena pitää valmistusrunkosuunnittelijoiden ohjeiden yleistä paikkaansa pitävyyttä, ja sitä miten hyvin ne pitävät sisällään tietoa työnkuvaan liittyvistä ongelmista.

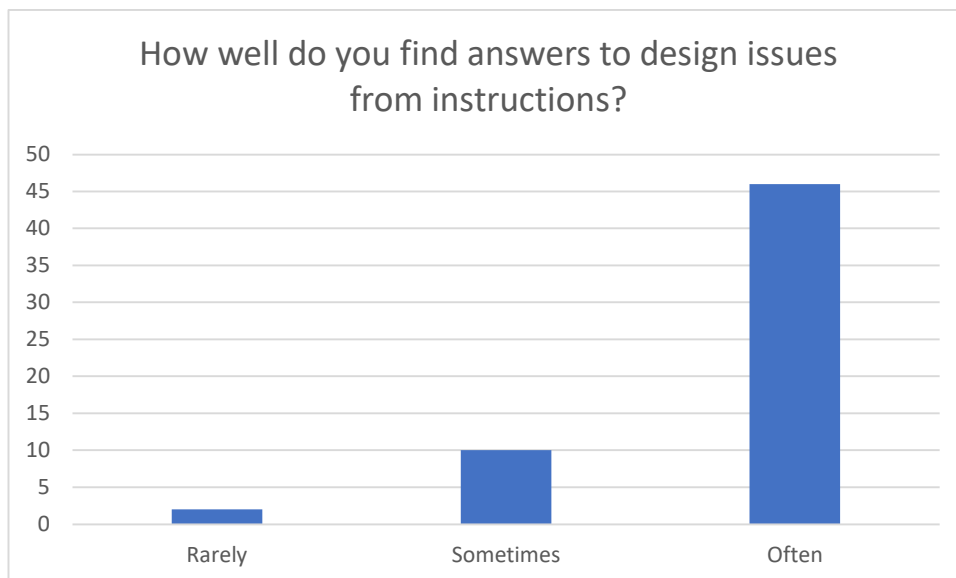


Kuvio 3: Ohjeiden yleinen tiedon paikkaansa pitävyys.

36 % ohjeiden käyttäjistä on sitä mieltä, että ne ovat kehityksen tarpeessa, kun taas 64 % kokee ohjeiden olevan hyvässä kunnossa ja niiden tarjoavan tarpeeksi informaatiota.

Jälleen kun otetaan huomioon, että suunnittelijat omaavat kattavan kokemuksen on 36 % suuri luku.

Neljäs kysymys pitää sisällään, miten hyvin ohjeiden sisällöstä löytää vastauksen hakemaansa suunnitteluun liittyvään ongelmaan.

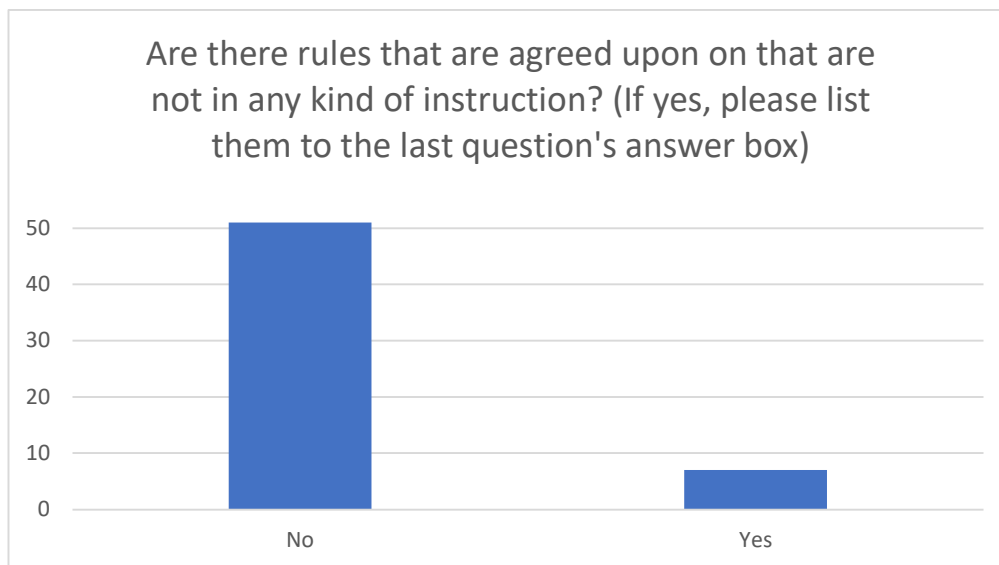


Kuvio 4: Ohjeistus suunnittelu ongelmatilanteeseen.

Lähes 80 % vastanneista löytävät ohjeiden sisältä vastauksen ongelmatilanteisiin. 16 % löytää joskus vastauksen ja 4 % kokee vain harvoin löytävänsä ongelmiinsa ratkaisun ohjeista.

Kaaviosta huomataan, että suurin osa kuitenkin löytää vastauksen ohjeista, joten voidaan todeta, että henkilöstö on tyytyväinen ohjeiden sisältöön. Ohjeiden löytäminen tietokannasta vaikuttaisi oleva isompi kynnys.

Viimeisenä esille nostettuna kysymyksenä oli, että kokeeko vastaaja, että on ns. hiljaisia sääntöjä, jotka suunnittelijat tiedostavat, mutta niitä ei löydy mistään säännöistä. Kysymyksessä oli vielä huomautus, että jos vastaaja tiedostaa hiljaisen tiedon olemassa olon tuo sen esille viimeisessä kohdassa.



Kuvio 5: Hiljainen ohjeistus.

Kuitenkin 88 % vastanneista oli sitä mieltä, että hiljaisia sääntöjä ei juuri ole.

Jotkut vastanneista kokivat joidenkin sääntöjen kulkeutuvan vain puheen ja sähköpostien välityksellä. Tämänlaisen tilanteen vaarana on, että kyseinen tieto ei silloin juuri saavuta jokaista suunnittelijaa ja tapahtuu virheitä tiedon puutteesta johtuen.

Nostin nämä tilastot tarkemmin esille sillä perehdytysoppaalla, jota olen luomassa, pystytään vastaamaan juuri näihin kysymyksiin.

5.2 Telakan sisäinen aineisto

Telakalla on kattava laivaoppilaitoksen tarjoama aineisto runkosuunnitteluun liittyen. Myös telakan sisäisessä tietokannassa oli hyviä ohjeistuksia. Keräsin kyseisestä aineistosta parhaiten valmistusrunkosuunnitteluun kohdistuvat aiheet ja käytin niitä oppaassa.

5.3 Haastattelut

Suoritin perehdytysopasta varten haastatteluja osaston sisäisesti, jonka kautta sain tarkennettua tietoa ja mahdollisia hiljaisia tietoja, jotka eivät ennestään ole päätyneet ohjeistuksiin.

Haastateltavilla henkilöillä jokaisilla oli eri työtehtävät. Haastattelussa tarkoituksena oli kysellä miten valmistusrunkosuunnittelija voi omalla työllään helpottaa seuraavia työn vaiheita. Kokeneempien työntekijöiden haastattelu oli tuottavaa, sillä he osasivat kertoa prosessin vaiheista yksityiskohtaisemmin ja myös yksinkertaisemmin mitä kirjoitetussa ohjeistuksessa.

Oppaan luomisessa apuna toimi myös oma 2022 kesällä saatu perehdytys, sen kattavuus ja mahdolliset puutteet, joiden aiheita olen tuonut tarkemmin esille oppaassa.

6 Yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoitus oli lyhentää perehdytysjaksoa ja saada perehdytyksen rinnalle dokumentti, joka myös jää uudelle työntekijälle tueksi. Idea työhön tuli omasta perehdytyksestä ja siitä, miten sitä olisi voinut tehostaa. Runkosuunnittelussa käytettävien dokumenttien ja ohjeiden määrä on runsas. Niiden etsiminen on hankalaa ja uudelle työntekijälle jopa mahdotonta.

Lopullinen perehdytysopas koottiin haastatteluissa saaduista materiaaleista, laivanoppilaitoksesta kerätystä materiaaleista, telakan muista sisäisistä tietokannoista ja myös kyselyn yhteydessä annetusta palautteesta. Se pitää sisällään valmistusrunkosuunnittelijan työnkuvan laivanrakennusprosessissa, jossa kuvataan mihin väliin työntekijä sijoittuu ja mikä hänen työssään on oleellista. Oppaassa käydään läpi myös koko laivanrakennusprosessia, sen aikatauluja ja kulkua. Siinä myös tutustutetaan uusi työntekijä laivarakennuksen terminologiaan ja yleisiin käsitteisiin kuten myös työpiirustusten luomiseen.

Lopullinen perehdytysopas toimii myös kokeneelle suunnittelijalle pikalinkkinä ohjeistuksiin.

Työn varsinainen onnistuminen tulee esille vasta kesällä, kun uusia työntekijöitä otetaan runkosuunnittelu osastolle ja heidän perehdytyksensä käynnistyy.

Työ on sähköinen dokumentti, joten sen päivitys ja ylläpito onnistuvat helposti. Ensimmäisen perehdytysjakson jälkeen dokumenttia pystytään muokkaamaan tarpeitten mukaan seuraavaa jaksoa varten, kun on todettu mikä on ollut toimivaa ja mikä turhaa.

7 Pohdinta

Perehdytyksellä pystytään vaikuttamaan työntekijän työn aloitukseen huomattavasti. Hyvä ja kattava perehdytys voi olla uuden työntekijän päättävä tekijä haluaako hän jäädä yritykseen harjoittelun jälkeen ja näkeekö työntekijä uran työvalinnassaan. Perehdytys ei suinkaan ole yksistään työnantajasta riippuvainen. Uudelta työntekijältä vaaditaan myös vastaanottavaisuutta ja avoimuutta työtehtäviä kohden.

Työn haastavuus nousi esiin sen laajuudesta ja arkaluontoisesta informaatiosta, kuten myös rajoitetusta aikataulusta. Varsinaista perehdytysopasta ei voida sisällyttää opinnäytetyöhön sen salassapidon vuoksi. Täten kirjoitettavana oli kaksi dokumenttia, joista varsinainen perehdytysopas sijoittuu telakalle runkosuunnittelu osastolle ja tutkiva dokumentti koululle. Opasta kirjoittaessa, materiaalia tutkimalla ja keräämällä opin todella paljon itse uutta työnkuvastani. Se jo itsestään kuvastaa, miten laaja aihe oli.

Kysely, jonka työtä varten suoritin, toi. Sen vastausten perusteella pystyin luomaan oppaan tukemaan juuri sitä missä huomattiin olevan parannettavaa. Kyselyn uusiminen esimerkiksi vuoden välein voi osoittautua loistavaksi ideaksi ohjeiden kehityksen edistämiseksi. Samoin perehdytysoppaan kehitystä ajatellen.

Perehdytyksestä löytyi kirjallisuutta todella paljon, joten oli myös haastavaa valita juuri tälle työlle oleelliset teoriaosuudet. Mielestäni onnistuin työssäni silti hyvin ja sain tuotettua perehdytysoppaan, johon olen tyytyväinen ja joka otetaan käyttöön seuraavien uusien työntekijöiden aloittaessa.

Lähteet

Sähköiset lähteet:

Meyer Turku Oy, Viitattu 26.2.2023
<https://www.meyerturku.fi/fi/yritys/index.jsp>

Työturvallisuuskeskus (TTK), Viitattu 28.2.2023

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Finlex, työturvallisuuslaki, Lainattu 28.2.2023

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Bhandari, P. (2023, January 09). Questionnaire Design | Methods, Question Types & Examples. Scribbr.

<https://www.scribbr.com/methodology/questionnaire/>

Intro Finnish Consulting Group, Millainen on hyvä perehdytys blogi. Viitattu 4.3.2023

<https://intro.fcgtalent.fi/blogit/millainen-on-hyva-perehdytys/>

Tainio-Keinonen, Kaisa. Vaikuttava perehdytys – tarkoitus, toteutustavat ja tulokset blogi (2020).

<https://www.vuolearning.com/fi/blog/vaikuttava-perehdytys-tarkoitus-toteutustavat-ja-tulokset>

Kirjalliset lähteet:

Babbie, E. (2010). The practice of social research (12th ed.) Belmont, CA: Wadsworth

Eklund, A. Tervetuloa MEILLE! Uuden työntekijän perehdytys, J-Impact Oy Helsinki 2018.

Kupias, P & Peltola, R. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia, Helsinki, 2009.

Questionnaire

This questionnaire is a part of investigative work for thesis and aims to determine current quality of corporate level instructions, notably WI instructions, used in design work.

What is your current job description?

1. Planar hull designer
2. Curved hull designer
3. Planar & curved hull designer
4. Hoisting designer
5. Team leader
6. Lead Engineer
7. Management
8. Other

How long have you been involved in shipbuilding?

1. Under a year
2. 1 - 3 years
3. 3 – 5 years
4. 5 – 7 years
5. 7+ years

How well do you find the instructions you are trying to look for?

1. Hardly at all
2. Sometimes
3. Very Well
4. Excellently

Do you think that the title of instruction matches well enough to what information it holds in?

1. Yes
2. No

How well do you find answers to design issues from instructions?

1. Rarely
2. Sometimes
3. Often

How do you see the general condition of instructions on giving enough info to be successful in HDD work environment?

1. Unsatisfactory
2. Improvement needed
3. Very good
4. Excellent

How do you experience the general structure (e.g. paragraph order) of instructions?

1. Very illogical and confusing
2. Mostly illogical and confusing
3. Mostly logical and consistent
4. Very logical and consistent

How do you experience the written language in instructions?

1. Unsatisfactory
2. Improvement needed
3. Very good
4. Excellent

How do you experience the quality of drawings and figures in instructions?

1. Reliable interpretation is almost always impossible
2. Interpretation is mostly difficult and time consuming
3. Mostly easy and effortless to interpret
4. Always excellent and easy to interpret

Do you find instructions to be outdated?

1. Yes
2. No

Once an update occurs how well do you think it is informed?

1. Hardly at all
2. Varying
3. Very well
4. Excellently

Do you think updates on instructions take too long to release?

1. Yes
2. No

Are there rules that are agreed upon on that are not in any kind of instruction?

(If yes, please list them to last question's answer box)

1. Yes

2. No

Do you think instructions have outdated pictures?

1. Yes
2. No

Do you think there are grammar mistakes in instructions?

1. Yes
2. No

Do you think the instructions have improved in the last 5 years?

1. Yes
2. No
3. Not Sure

What would you hope more from instructions? (Free word)

-