



Turvallisuusasenteita parantava työmaaperehdytys ja johtamistavat

Emmi-Emilia Luoma

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2023

Rakennusalan työnjohdon tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Rakennusalan työnjohdon tutkinto-ohjelma

LUOMA, EMMI-EMILIA:
Turvallisuuasenteita parantava työmaaperehdytys ja johtamistavat

Opinnäytetyö 46 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Toukokuu 2023

Opinnäytetyössä tutkittiin johtamista yleisellä tasolla, työturvallisuusjohtamista, asenteita työturvallisuutta kohtaan sekä arvioitiin toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessia. Tavoitteena oli löytää uusia keinoja perehdyttämiseen ja johtamiseen, joilla voidaan vaikuttaa asenteisiin työturvallisuutta kohtaan ja lisätä työntekijöiden aktiivisuutta turvallisuuden ylläpitoon. Työn toimeksiantajana toimi Lujatalo Oy. Aiheen rajaus ja työn tavoitteet perustuivat toimeksiantajayrityksen kehittämistarpeisiin.

Yrityksessä oli ajankohtaista perehdytysprosessin kehittäminen. Tutkimusjoukko valikoitui Lujatalon työmailla työskentelevät aliurakoitsijoiden edustajat ja Lujatalon työmaatoimihenkilöt, sillä Lujatalolla on haluttu panostaa aliurakoitsijoiden turvallisuuteen ja johtamiseen. Aliurakoitsijoista koostuu suuri osa työmailla työskentelevästä henkilöstöstä. Perehdytyksen merkitys korostuu aliurakoitsijoiden kohdalla työturvallisen ympäristön tavoittelussa. Heidän osaltaan vaihtuvuus voi olla suurta ja työskentelyajan pituus vaihtelee paljon.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin yleisesti työturvallisuustilannetta rakennusalalla sekä toimeksiantajayrityksessä. Lisäksi tietoa hankittiin toimeksiantajan työturvallisuustoimista, työturvallisuutta ja perehdytystä ohjaavista laeista ja ohjeistuksista. Työssä tutkittiin myös johtamistapoja sekä asenteita ja niihin vaikuttamista. Osana opinnäytetyötä tehtiin haastattelututkimus, jossa haastateltiin neljää Lujatalon työmaalla työskentelevää aliurakoitsijan edustajaa ja kolmea työmaatoimihenkilöä.

Tulosten perusteella asenteet ovat myönteisiä työturvallisuutta kohtaan. Sekä aliurakoitsijoiden työntekijöiden että työmaatoimihenkilöiden haastatteluista kävi ilmi, että työntekijän osallistuminen keskusteluun ja työn turvallisuussuunnitteluun vaikuttaa asenteisiin ja aktivoi osallistumaan työturvallisuuden edistämiseen. Perehdytysprosessia arvioitaessa selvisi, että yleisperehdytystä on kehitettävä sekä työmaaperehdytykseen tulee panostaa enemmän.

Asenteisiin vaikuttamisen keinoja ovat keskusteluyhteyden avaaminen työturvallisuudesta sekä perehdytyksen aikana että työmaalla muissa johtamistilanteissa esimerkiksi kysymyksen. Näin työntekijälle annetaan mahdollisuus osallistua työturvallisuussuunnitteluun ja päätöksiin omaan työhönsä liittyen. Jatkotutkimusta voidaan kohdistaa myös yksityiskohtaisemmin työturvallisuutta edistäviin johtamistapoihin ja asenteisiin sekä perehdytyksen kehittämiseen. Tämä tutkimus antaa suurpiirteisen kuvan näistä kaikista.

Asiasanat: työturvallisuus, asenteet, perehdytys, johtamistavat

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Construction Site Management

LUOMA, EMMI-EMILIA:

Site Orientation and Management Methods that Improve Attitudes Towards Occupational Safety

Bachelor's thesis 46 pages, appendices 3 pages
May 2023

The purpose of this thesis was to collect information on management and attitudes regarding occupational safety. Furthermore, the objective of this study was to evaluate the process of orientation. The customer company of this thesis was Lujatalo Ltd. The customer company has been interested in paying attention to safety and management of their subcontractors.

The data were gathered by literary research. The Theoretical section explores current circumstances of safety in construction business in Finland and in customer company. Furthermore, theoretical section explores the data about safety measures of customer company, the Act on Labour Protection, management, and attitudes. The empirical part consists of interview survey. The data were collected from 4 employees of subcontractors and 3 site supervisors.

The results of this survey suggest that attitudes towards occupational safety are mainly positive. The respondents stated that exchange of views and dialogue about safety between employees and supervisors can influence the attitudes and increases the willingness to impact on occupational safety. The evaluation of the orientation process revealed that general orientation requires development, and more attention should be paid to site orientation.

To induce discussion about safety measures, employee may be asked questions from. Through discussion, the employee feels involved in safety planning. Further research is required to have more detailed information about topics of this thesis.

Key words: occupational safety, attitudes, orientation, management methods

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖTURVALLISUUS	7
	2.1. Työturvallisuuden tilanne rakennusalalla	7
	2.2. Työturvallisuuden tilanne Lujatalo Oy:ssä	9
	2.3. Työturvallisuustoimet Lujatalo Oy:ssä	10
3	LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJEISTUKSET	14
	3.1. Työturvallisuutta ohjaavat lait ja ohjeistukset	14
	3.2. Pehdyttämistä koskevat lait ja asetukset	15
	3.3. Pehdytyksessä tarkistettavia pätevyksiä koskevat lait ja asetukset.....	16
4	JOHTAMINEN	18
	4.1. Johtamistavat.....	18
	4.2. Työturvallisuusjohtaminen.....	19
5	ASENTEET	21
	5.1. Asenne käsitteenä ja ilmiönä	21
	5.2. Työturvallisuusasenteet rakennusalalla	22
	5.3. Asenteisiin vaikuttaminen.....	23
6	HAASTATTELUTUTKIMUS	27
	6.1. Tutkimusjoukko	27
	6.2. Haastattelututkimuksen kysymykset ja vastaukset.....	28
	6.2.1 Aliurakoitsijoiden kysymykset ja vastaukset	29
	6.2.2 Työnjohtajien kysymykset ja vastaukset.....	32
	6.3. Tulosten analysointi ja yhteenveto	35
	6.3.1 Haastateltavien asenteet.....	36
	6.3.2 Asenteisiin vaikuttaminen ja aktivointi työturvallisuuden ylläpitoon.....	36
	6.3.3 Pehdytysprosessin arviointi.....	38
7	POHDINTA	40
	LIITTEET	44
	Liite 1. Saatekirje aliurakoitsijalle	44
	Liite 2. Kysymykset aliurakoitsijoille	45
	Liite 3. Kysymykset työnjohtajille	46

1 JOHDANTO

Aihe opinnäytetyöhön syntyi Lujatalon tarpeesta kehittää perehdytysprosessiaan. Perehdytysprosessi nykyisellään kaipaa kehittämistä tehokkaammaksi tuotannon kannalta. Pohditaan, voidaanko perehdytystä tiivistää tai toteuttaa osittain jo ennen työmaalle saapumista. Perehdytys on tällä hetkellä kolmivaiheinen. Siihen kuuluu yleisen tason ennakkoperehdytys, yritystason perehdytys sekä työmaa perehdytys.

Hyvin tehty perehdytys ja siinä käytyjen asioiden toteutuminen työskentelyssä on osa turvallista työskentelyä. Pyritään saamaan tutkimustulosten avulla perehdytyksestä entistä vaikuttavampi, jotta asenteet työturvallisuutta ja työturvallisuusjohtamista kohtaan voivat muuttua parempaan suuntaan.

Tavoitteena on tutkia, mitä asioita jo perehdytysvaiheessa tulisi kehittää, jotta asenteet voisivat muuttua ja työturvallisuus paranisi. Opinnäytetyössä tutustutaan olemassa olevaan perehdytysjärjestelmään ja sen nykytilaan. Näitä arvioidaan kriittisesti. Lisäksi tutkitaan aliurakoitsijoiden asenteita työturvallisuutta kohtaan. Tästä näkökulmasta pohditaan, miten asenteisiin voidaan vaikuttaa perehdytyksessä ja johtamistavoilla. Pyritään löytämään keinoja, joilla lisätään aliurakoitsijoiden aktiivisuutta yhteisen työmaan työturvallisuuden ylläpitoon.

Tässä opinnäytetyössä perusjoukoksi on rajattu Lujatalon työmailla työskentelevät aliurakoitsijat. Aliurakoitsijat muodostavat suuren osan työmaalla työskentelevistä työntekijöistä. Myös vaihtuvuus heidän kohdallaan on suurempaa verrattuna Lujatalon palkkaamiin omiin työntekijöihin. Työskentely kestää usein päivistä kuukausiin vaihdellen työtehtävän tai -kokonaisuuden mukaan. Näin ollen aliurakoitsijoita perehdytetään useammin.

Tiedon kerääminen perehdytyksestä, työturvallisuudesta, asenteista ja johtamistavoista on toteutettu osittain kirjallisuustutkimuksena. Tiedon lähteinä on käytetty verkkojulkaisuja, kirjallisuuden eri lähteitä sekä toimeksiantajan omia materiaaleja aiheeseen liittyen. Osana opinnäytetyötä tehdään myös haastattelututki-

mus, jossa kerätään tietoa rakennustyömaalla toimivilta aliurakoitsijoiden edustajilta sekä Lujatalon työnjohdolta. Kysymykset liittyvät asenteisiin, johtamistapoihin ja perehdytysprosessiin. Saatua aineistoa tarkastellaan siitä näkökulmasta, että voitaisiin löytää keinoja perehdytyksen ja johtamisen kehittämiseen.

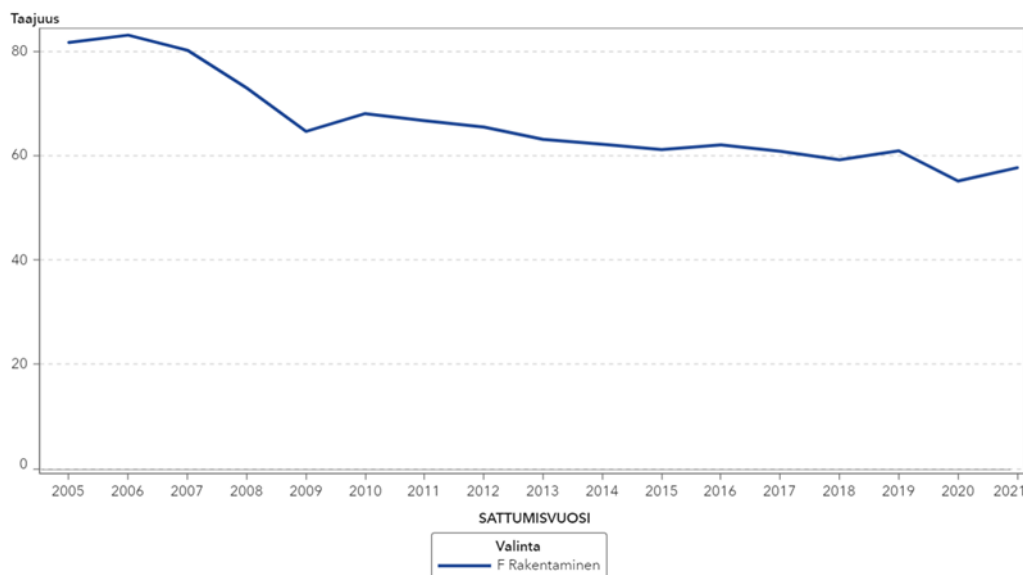
2 TYÖTURVALLISUUS

2.1. Työturvallisuuden tilanne rakennusalalla

Työturvallisuutta mitataan yleisesti eri toimialoilla suhdelukuna, jota nimitetään tapaturmataajuudeksi. Tapaturmataajuusluku kuvaa työtapaturmien määrän suhdetta miljoonaa työtuntia kohden. Tämä on verrannollinen luku, jota voidaan verrata riippumatta esimerkiksi toimialasta tai henkilöstömäärästä. (Tapaturmataajuus n.d.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen ylläpitämän tilastosovellus Tikun tapaturmataajuus tilastoon on kerätty palkansaajien vuosittainen työpaikkatapaturmataajuus, jossa on otettu huomioon kaikki korvatut työtapaturmat (Kuvio 1). Tapaturmataajuuteen on laskettu mukaan poissaoloja aiheuttamattomat tapaturmat ja työliikemurteet. Tapaturmien määrä on suhteutettu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta saatuihin työtuntimääriin. (Tilastosovellus Tikku n.d.)

Yleisesti ottaen rakentamisen toimialan tapaturmataajuuden suunta on ollut laskeva vuosien 2013–2021 aikana. Taajuusluku on pysynyt vuodesta 2013 hieman yli 60:ssa vuosittain. Vuonna 2018 tapaturmataajuus kuitenkin putosi 59,2:een. Vuonna 2019 tapaturmataajuus nousi taas yli 60:n tapaturman. Ensimmäisenä koronavuotena vuonna 2020 tapaturmataajuus palkansaajilla putosi 55,1:een. (Kuvio 1.) Tähän saattoi vaikuttaa koronapandemiasta johtuvat liikkumisrajoitukset ja karanteenit sekä ainakin liikkumistapaturmien määrään vuoden vähälumisen talvi (Sysi-Aho 2022, 5.)



KUVIO 1. Palkansaajien työpaikkatapaturmataajuus, kaikki korvatut työtapaturmat miljoonaa työtuntia kohden (Tilastosovellus Tikku n.d.).

Rakennusteollisuus RT teettää säännöllisesti jäsenyrityksilleen tapaturmakyselyn, jolla pystytään selvittämään työturvallisuuden tilaa Suomessa (Tapaturmakyselyt ja tulokset n.d.). Kyselyyn osallistuvat jäsenyritykset ovat talonrakentamisen, maarakentamisen ja rakennustuoteteollisuuden toimialoilta (Rakennusteollisuus RT n.d.). Tapaturmakyselyn taajuusluvut koostuvat kaikista vähintään yhden päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneista tapaturmista, myös vakava-asteisista tapaturmista, miljoonaa työtuntia kohden (Tapaturmakyselyt ja tulokset n.d.).

Työtapaturmataajuuden muutos on laskeva myös Rakennusteollisuuden kyselyn mukaan vuosien 2014–2022 aikana. Korkeimmillaan keskimääräinen tapaturmataajuus on tarkasteluvuosien aikana ollut 22,0 vuonna 2014. Vuosien 2015–2019 aikana taajuusluku vaihteli 19,2–20,9 välillä. Rakennusteollisuuden kyselyssäkin on huomattavissa vuoden 2020 vaikutukset tapaturmien määrään, sillä taajuus oli kyseisenä vuonna 17,8. Kyselyn tuloksissa on eritelty yli 30 työkyvyttömyyspäivää aiheuttaneiden vakavien työtapaturmien määrä kaikista tapaturmista. Vakavia tapaturmia sattui vuosina 2014 ja 2015 vielä yli sata, mutta niiden määrä on myöhemmin laskussa. Vuodesta 2019 vakavien tapaturmien määrä vuodessa on pysynyt alle 80 tapaturman vuoteen 2022 asti lukuun ottamatta vuotta 2020 jolloin vakavia tapaturmia tapahtui 92 kpl. (Tapaturmakyselyt ja tulokset n.d.)

Työturvallisuudesta kerätyn tiedon mukaan sen suunta on parempaan päin. Kuitenkin jokaista lukua on vielä varaa laskea parantamalla työturvallisuuskäytäntöjä entisestään. Lievät ja joskus vakavammatkin tapaturmat voidaan helposti välttää, kun työmaan arjessa kiinnitetään ennaltaehkäisevästi huomiota turvallisuusriskeihin ympäristössä ja työtavoissa. Hyvä ja vaikuttava perehdytys on yksi ennaltaehkäisevä tapa parantaa turvallisuutta.

2.2. Työturvallisuuden tilanne Lujatalo Oy:ssä

Työturvallisuuden tilannetta seurataan tapaturmataajuusluvun avulla Lujatalo Oy:ssä, myös sisäisellä tasolla. Pitkällä tähtäimellä Lujatalon tavoitteena on RT:n jäsenyrityksenä saada tapaturmien määrä nolnaan tai lähelle sitä, RT:n Nolla tapaturmaa -ohjelman hengessä. Varsinainen kymmenvuotinen ohjelma on jo päätynyt vuonna 2020. Vaikka tapaturmataajuutta ohjelman myötä saatiinkin lasketua huomattavasti ja tapaturmien vakavuutta lievennettyä, niin rakennusalalla kuin yrityksen tasolla, se on hyvä tavoite edelleen eikä työturvallisuuden parantamisen suhteen olla vielä valmiita.

Lujatalon omien työntekijöiden tapaturmataajuuden kehitys on ollut melko saman suuntaista kuin rakennusalalla yleensä vuosien 2014–2022 aikana. Tavoitteena tapaturmataajuudelle on Lujatalolla ollut omille työntekijöille 7,5 vuosina 2019–2022. Tavoitetaajuutta tiukennettiin 7,0:ään vuonna 2023. Tapaturmataajuus on ollut lähivuosina yli kymmenen, joten työturvallisuudessa on vielä kehitettävää tavoitteeseen verrattuna. (Työturvallisuusraportti 2023.)

Lujatalolla on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota heidän työmaillaan työskentelevien aliurakoitsijoiden työturvallisuuteen. Näin ollen myös säännöllisessä raportoinnissa on alettu seuraamaan aliurakoitsijoiden tapaturmataajuutta. Tapaturmataajuus on aliurakoitsijoiden osalta toistaiseksi ollut Lujatalon palkkailistoilla työskenteleviin verrattuna korkeampi. (Työturvallisuusraportti 2023.)

2.3. Työturvallisuustoimet Lujatalo Oy:ssä

Organisaation eri osastoilla on omat vastualueensa työturvallisuuden edistämiseen ja toteuttamiseen lain mukaisesti. Lujatalon turvallisuustoimet koostuvat siis monen eri tahon yhteistyöstä. Johto esimerkiksi asettaa tavoitteet ja antaa edellytykset työturvallisuuden toteuttamiselle. Työturvallisuuspäällikkö ja työsuojelun edustajat, kehittävät työturvallisuutta ja pyrkivät ohjeillaan ennakoimaan työmaiden riskejä sekä auttavat työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Myös hankinnassa on mukana turvallisuuden näkökulma, sillä esimerkiksi urakoitsijoilta vaaditaan sopimuksissa tiettyjä turvallisuustoimenpiteitä. Lopulta työmaalla pyritään toteuttamaan työ turvallisesti ohjeiden mukaan annettujen resurssien puitteissa. (Työturvallisuuden toimintaohjelma 2015, 3-5.)

Perehdytysprosessi alkaa ePerehdytyksestä. Tämä on yleisen tason perehdytys turvallisuuteen, joka on voimassa aina vuoden kerrallaan. Se tulee olla suoritettuna ennen kuin työmaalle tullaan. ePerehdytystä vaaditaan muidenkin yritysten työmailla ja sitä kehittää sekä ylläpitää Rakennusteollisuus RT, Rakennusteollisuuden koulutuskeskus ja Suomen Rakennusmedia Oy. (ePerehdytys n.d.) Toinen Lujatalon perehdytyksen osa on työmaalla tehtävä yritystason perehdytys, jossa käydään läpi yrityskohtaisia tietoja niin yleisesti kuin työturvallisuuteen liittyen. Toisessa vaiheessa tarkastetaan pätevyudet ja luvat työskentelyyn. Viimeinen perehdytyksen osa on työmaaperehdytys, jossa käydään läpi työmaan erityispiirteet, työmaatoimintojen sijainnit, työmaakohtainen työsuojeluorganisaatio sekä tehdään työmaakierros. Lujatalon työmaatoimihenkilö perehdyttää uuden työntekijän itse ePerehdytyksen jälkeisissä vaiheissa. (Työturvallisuusliite n.d.)

Kaikkien yhteisellä työmaalla työskentelevien kehoitetaan tekemään turvallisuushavaintoja työympäristössään myös työmaan turvallisuustarkastusten ulkopuolella. Havainnot voivat liittyä positiivisessa mielessä johonkin hyvään käytäntöön tai tuoda ilmi jonkin korjattavan riskin. Korjaukset tehdään riskien kohdalla välittömästi. Sekä riskeistä, että hyvistä käytännöistä kannustetaan puhumaan avoimesti työmaahenkilöstön kanssa. Lujatalolla on päivittyvät tavoitteet havaintojen suhteen. Tämänhetkinen tavoite on viisi havaintoa viikossa työmaata kohden. Havaintoja tehdään TurvaApp-sovelluksessa, jonka kautta niistä menee ilmoitus

työnjohdolle tai suoraan kyseisestä työturvallisuuspoikkeamasta vastuussa olevalle henkilölle sähköpostitse. Käytäntönä on myös, että havainnoista ilmoitetaan suoraan työnjohdolle. (Turvallisuustavoitteet 2023.)

Yhtenä valvonnan keinona on työmaatarkastukset eli TR-mittaukset, joita tehdään viikoittain. Työmaata havainnoidaan työskentelyn, suojainten, putoamissuojainten, tikkaiden, telineiden, kulkusiltojen, siisteyden, koneiden ja välineiden sekä sähköistyksen ja valaistuksen näkökulmasta. Jokaisesta havainnosta annetaan joko oikein tai väärinmerkintä ja lopuksi lasketaan TR-taso prosentteina. Tavoite kokonaistulos Lujatalolla on tällä hetkellä 97 %. Kuten muistakin havainnoista myös TR-tuloksesta pyritään keskustelemaan palaverissa ja korjaamaan havaitut puutteet. Lisäksi tulos tallentuu järjestelmään, jossa sen kehittymistä voidaan seurata. Tavoitteena on myös tehdä ristiin mittauksia eri työmaiden välillä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että eri työmaiden edustajat tekevät mittauksen toistensa työmaalla ja näin saadaan yhtenäistettyä mittaustapaa. (Turvallisuustavoitteet 2023.)

Tilanteessa, jossa työntekijä rikkoo joitakin työmaalla voimassa olevia sääntöjä, sovelletaan nätisti-pahasti-hyvästi-käytäntöä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ensimmäisestä sääntörikkomuksesta työntekijälle annetaan suullinen huomautus. Mikäli työntekijä jälleen toimii sääntöjen vastaisesti, hänelle annetaan kirjallinen varoitus. Viimeisenä keinona työntekijä poistetaan työmaalta. Lujatalon omien työntekijöiden kohdalla työntekijä lisäksi irtisanotaan. Aliurakoitsijoiden kohdalla työmaalta poistamisen lisäksi sääntörikkööstä annetaan sopimuksen mukainen sakko. (Työturvallisuusliite n.d.)

Tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista ilmoitetaan välittömästi työmaan johdolle. Tarvittaessa kuitenkin ensiavun aloittaminen ja lisäävun pyytäminen on ensimmäinen prioriteetti. Työnjohto tekee tapaturmista ilmoituksen Lujatalon järjestelmään saman päivän aikana ja niistä tehdään tutkinta viikon sisällä tapahtuneesta. Tutkinnassa selvitetään mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten vastaava voidaan ennaltaehkäistä. (Lunetti n.d.) Niin tapaturmista kuin läheltä piti-tilanteistakin tiedotetaan ja raportoidaan yrityksen sisällä ja pyritään näin saamaan aikaan keskustelua myös laajemmin eikä vain työmaan ja yksikön tasolla. Avoin keskustelu

auttaa oppimaan virheistä ja jakamaan hyväksi todettuja ratkaisuja. (Turvallisuustavoitteet 2023.) Lujatalo Oy on myös yksi RT:n jäsenyrityksistä, joten tapaturmiin liittyvistä luvuista raportoidaan myös RT:lle.

Lujatalo Oy pyrkii motivoimaan työntekijöitään palkitsemalla heitä työturvallisuuden liittyvistä saavutuksista. Tapaturmattomista työmaista palkitaan vuosittain rahallinen palkkio Lujataloon työsuhhteessa oleville työntekijöille (Lunetti n.d.). Työmailla pidetään myös kirjaa tapaturmattomista päivistä ja sadan tapaturmattoman päivän välein työntekijät palkitaan. Kahden ensimmäisen sadan kohdalla palkintona on kakkukahvit ja kolmen sadan päivän kohdalla yritys tarjoaa työntekijöilleen lounaan. Palkitseminen tapahtuu sadan tapaturmattoman päivän välein samalla kaavalla työmaan keston ajan. Työmaakohtaisesti voidaan palkita myös aktiivisia työturvallisuushavaintojen tekijöitä neljä kertaa vuodessa. Alueellisesti palkittavaksi valitaan vuosittain Lujatalon työmaalla aktiivisesti tai esimerkillisesti toiminut aliurakoitsijan edustaja. (Lunetti n.d.)

Ennen töiden aloitusta arvioidaan ja kartoitetaan riskianalyysillä myös työmaan turvallisuusriskit, niiden merkitys sekä toimenpiteet niiden ennaltaehkäisyyn ja valvontaan. Työturvallisuussuunnittelu ja toimenpiteet pohjautuvat työmaakohtaisesti tehtyyn riskianalyysiin. Työpäällikkö ja vastaavat työnjohtajat huolehtivat näihin analyysihin perustuvasta työturvallisuussuunnittelusta. Työnjohdon vastuulla on suunnitelmien käytännön toteutuksen valvominen ja ohjaaminen. (Työturvallisuuden toimintaohjelma 2015, 4–5, 7.) Aloituspalavereissa aliurakoitsijoiden kanssa suunnitellaan ja sovitaan mm. toimenpiteet kyseisen työvaiheen turvallisuuden osalta. Työturvallisuussuunnitelma laaditaan kaikista työvaiheista, jotka on merkitty viikkoaikatauluun. Lisäksi joidenkin työvaiheiden kohdalla se voidaan erikseen pyytää laadittavaksi. (Työturvallisuusliite n.d.)

Lujatalolla järjestetään neljä kertaa vuodessa työturvallisuusviikkoja, joiden aikana keskitytään johonkin tiettyyn tai tiettyihin turvallisuusteemoihin. Yksi viikoista on Rakennusteollisuuden koko rakennusalan yhteinen Viisaat kypärät -turvallisuusviikko ja loput kolme ovat Lujatalon omatoimisia viikkoja. Rakennusteollisuuden turvallisuusviikon aikana yritykset voivat osallistua viikkoon poimimalla toiminnalleen tarpeellisia aiheita, joita työturvallisuudessa tulisi kehittää.

Rakennusteollisuus on luonut viikkoa varten käytännön vinkkejä kehittämisen toteuttamiseen, joita jäsenyritys voi hyödyntää. Lisäksi viikon aikana järjestetään erilaisia tapahtumia eri puolilla suomea. (Rakennusteollisuuden työturvallisuusviikko n.d.) Viikkojen tarkoituksena on jakaa hyviä käytäntöjä, aktivoida työmaita turvallisuuden kehittämiseen ja korostaa työturvallisuuden tärkeyttä.

3 LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJEISTUKSET

3.1. Työturvallisuutta ohjaavat lait ja ohjeistukset

Työturvallisuuden suunnittelulle ja toteuttamiselle on säädetty laissa tietyt vaatimuksia. Työturvallisuudesta on annettu sitovia ja ohjeellisia säännöksiä. Sitovat säännökset perustuvat lakeihin ja asetuksiin. Ohjeellisia säännöksiä ovat rakennusalan ammatti- ja toimialajärjestöjen tulkinnat laeista ja asetuksista. (Lehtinen 2019, 10.)

Sitoviin säännöksiin kuuluu Työturvallisuuslaki 738/2002, joka muodostaa perusvaatimukset. Näitä perusvaatimuksia täydennetään, tarkennetaan tai samanaikaisesti sen yhteydessä sovelletaan muita asetuksia. Tällaisia rinnalla kulkevia tai tarkentavia asetuksia ovat esimerkiksi Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 403/2008 sekä Valtioneuvoston päätös henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1407/1993. Lisäksi sitoviin säännöksiin kuuluu myös Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, jota sovelletaan edellä mainittujen lakien noudattamisen valvonnan toteuttamiseen ja työympäristön sekä työolosuhteiden kehittämiseen. Sitovien säännösten noudattamista valvoo aluehallintovirasto (Lehtinen 2019, 9–10, 21–22.)

Suomen kuuluessa Euroopan Unioniin myös EU:ssa säädetyt direktiivit ja asetukset työturvallisuutta ja työsuojelua koskien on huomioitava lainsäädännössä heti niiden astuessa voimaan. Työturvallisuuslakia ja lakia työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta muokataan EU:n Työsuojelun puitedirektiivin mukaiseksi. Euroopan Unionin asetukset ja direktiivit ovat kuitenkin yleensä vähimmäisvaatimuksia, joten jäsenvaltioilla on mahdollisuus säätää kansallisella tasolla EU:n direktiivejä tiukempia asetuksia. (Lehtinen 2019, 10–12.)

Ohjeellisista säännöksistä puhutaan silloin, kun on kyseessä sitovien säädösten pohjalta muodostetut käytännön ohjeet ja normit. Euroopan Unionin direktiivejä täydentämään on muodostettu standardeja, joista pääosa on ei-sitovia. Euroopan

tasoiset EN-standardit ja maailmanlaajuiset ISO-standardit antavat suunnitteluratkaisuja ja mitoitusperusteita. Kansallisella tasolla hyväksytyt normit mitoitukselle, suunnittelulle, menetelmille ja toteutuksille on saatavilla Aluehallintoviraston kannanotoista sekä Rakennustietosäätiön julkaisemista RATU-tiedostosta ja RT-ohjekorteista. Epävirallisempia ohjeita antavat Työturvallisuuskeskus, Liikennevirasto sekä rakennusalan järjestöt kuten RIL ry. (Lehtinen 2019, 10–11.)

3.2. Perehdyttämistä koskevat lait ja asetukset

Sekä työturvallisuuslaissa, että valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta on esitetty säännöksiä koskien perehdytystä. Laeissa ja asetuksissa on eritelty yhteisellä työmaalla vaikuttavien tahojen työturvallisuutta ja perehdytystä koskevat vastuut ja velvollisuudet. Kaikilla näillä tahoilla on yhteisenä velvollisuutenaan työskennellä aiheuttamatta vaaraa työmaalla ja sen vaikutuspiirissä oleville (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009).

Perehdyttämisestä Työturvallisuuslaissa 738/2002 on säädetty, että työn vastaanottajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön, työpaikkaan, työsuojeluun sekä työterveyshuoltoon liittyen. Lain mukaan työntekijälle on annettava riittävä perehdytys, edellä mainittujen asioiden lisäksi, työssä käytettäviin työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä opetusta vaaratilanteiden ehkäisemiseen ja poistamiseen. Työntekijän on saatava jo ennalta ohjausta myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä poikkeuksellisten tilanteiden varalta. Työnantajan on täydennettävä ja toistettava perehdytys tarvittaessa esimerkiksi, mikäli työtehtävä muuttuu tai otetaan käyttöön uusia työvälineitä tai -tapoja. Työnantajalla on velvollisuus hankkia työntekijän käyttöön turvallisen työskentelyn edellyttämät ja erikseen säädettyjen vaatimusten mukaiset varusteet. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta 205/2009 on tarkennettu, että päätoteuttajalla on huolehtimisvelvollisuus kaikkien työmaalla työsken-

televien perehdyttämisestä ja ohjaamisesta turvalliseen työskentelyyn sekä tiedonantovelvollisuus työmaan turvallisuusriskeistä ja niiden poistamiskäytännöistä.

3.3. Perehdytyksessä tarkistettavia pätevyyskriteerejä koskevat lait ja asetukset

Työnantajan tulee myös perehdytysvaiheessa tarkistaa työmaalle tulevan työntekijän pätevyys työskentelyyn (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Rakennusalan tutkinnon lisäksi, joihinkin työtehtävien ammattitaitoiseen ja turvalliseen toteuttamiseen voidaan vaatia koulutuksia ja sertifikaatteja. Tällaisia töitä ovat veden alla tehtävät rakennustyöt, asbestityöt, tiettyjen työvälineiden kuten nostovälineiden käyttö ja tarkastaminen sekä panostustyö. (Lehtinen 2019, 61.)

Näistä pätevyyskriteereistä on säädetty seuraavissa säädöksissä:

- Valtioneuvoston asetus rakennustyötä tekevän sukeltajan pätevyydestä ja turvallisuussuunnitelmasta (1088/2011).
- Valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994).
- Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008).
- Panostajalaki (423/2016).
- Valtioneuvoston asetus panostajien pätevyysasiakirjoista (458/2016). (Lehtinen 2019, 55.)

Lehtisen (2019, 61) mukaan on olemassa pätevyyskriteerejä ja koulutuksia, joilla pyritään parantamaan työmaan työturvallisuutta. Työturvallisuuteen liittyviä rakennusalan koulutuksia ovat työturvallisuuskortti, tulityökortti, tieturva -koulutus ja ensiapukoulutus. Laissa näitä pätevyyskriteerejä tai koulutuksia ei suoraan edellytetä, mutta Työturvallisuuslaissa 738/2002 on esimerkiksi säädetty työntekijän riittävästä tiedosta ja osaamisesta työturvallisuuteen liittyen, joista näitä pätevyyskriteerejä edellyttämällä voidaan varmistua. Lisäksi Valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta 205/2009 on säädetty, että työmaalla on oltava tarpeeksi alkusammutukseen ja ensiapuun perehdytettyjä henkilöitä.

Työturvallisuuskeskuksen hallinnoimaa Työturvallisuuskorttikoulutusta hyödynnetään rakennusalalla laajasti ja sen edellytetäänkin usein olevan rakennustyömaalla työskentelevillä suoritettu ja voimassa (Työturvallisuuskeskus n.d.). Tulityökortti on oltava ainakin tulityölupia myöntävillä ja niillä, joiden työtehtäviin kuuluu tulitöitä eli työstä aiheutuu kipinöitä, liekkejä tai muuten palovaaran aiheuttavaa voimakasta lämpöä (Tulityötietoa n.d.).

4 JOHTAMINEN

4.1. Johtamistavat

Mikäli ryhmällä on jokin tavoite tai päämäärä, johtaminen on toimintaa, jolla pyritään edistämään tavoitteen tai päämäärän saavuttamista. Johtamista on pyritty tutkimaan. Tutkimuksissa on löydetty erilaisia johtamistyyliä, johtajuuden suuntautumistapoja ja tyypillisiä ominaisuuksia johtajille. Työturvallisuuden kehittämisen yhteydessä puhutaan myös muutosjohtamisesta ja muutosten aikaansaaminen on yleisesti ottaen myös yksi johtamiseen liittyvistä tehtävistä. Muutosjohtamista on tutkittu mm. oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Esimerkkinä oikeudenmukaisuuden näkökulmasta on proseduraalisen oikeudenmukaisuuden edustavuusperiaate, jonka mukaan johdettavat suhtautuvat myönteisemmin muutoksiin, joiden suunnittelussa he ovat saaneet olla mukana. (Helkama, Mälyniemi & Liebkind 2015, 271–279.)

Johtajuustyyliä on jaettu kolmeen tyyliin. Nämä kolme tyyliä ovat demokraattinen, autoritaarinen ja ”antaa mennä”- tyyli. Demokraattinen on kaikkia ryhmän jäseniä osallistava johtamistapa, johon kuuluu vahvasti keskustelu. Autoritaarinen johtamistyyli taas on lähes päinvastainen edellä mainittuun verrattuna. Siinä johtaja tekee kaikki päätökset yksin, määrää työ- ja menettelytavat sekä ohjaa ryhmää ulko- tai yläpuolelta. ”Antaa mennä” -tyyli taas on ryhmän kannalta erittäin vapaa, sillä johtajan rooli on vain nimellinen. Johtaja ei osallistu lainkaan tai hyvin vähän työryhmien ja tehtävien suunnitteluun tai asioiden kulkuun yleisesti. Tämän tyylinen johtaja hoitaa vain välttämättömimmät johtamistehtävät sekä pyydettyä ottaa kantaa asioihin. Kunkin johtamistyylin toimivuus suorituksen kannalta riippuu ryhmästä ja tehtävän laadusta. (Helkama ym. 2015, 272–273.)

Johtajalle ominaisia yhteisiä piirteitä on myös eri tutkimuksin pyritty listaamaan. Toiminnan kannalta hyviin ominaisuuksiin vaikuttaa johtamistyylien tavoin myös ryhmä ja vallitseva tilanne. On kuitenkin pystytty erottelamaan piirreluetteloista tiettyjä piirteitä, joita on pystytty perustelemaan hyvän johtajan ominaispiirteinä.

Niitä ovat älykkyys, tieto ryhmälle olennaisista asioista, verbaalisuus, sosiaalisuus, yhteistyöhalu, suosio, aloitekykyisyys ja sitkeys. (Helkama ym. 2015, 273–274.)

4.2. Työturvallisuusjohtaminen

Työturvallisuuden johtamisjärjestelmä on muutakin kuin työturvallisuusohjeistuksia ja havaintojen keräämistä. Johtamisjärjestelmä perustuu työturvallisuuden tilanteen seurantaan sekä suunnitteluun, ennakoiviin, ylläpitäviin ja korjaaviin toimenpiteisiin. (Juutilainen 2022, 40-42.)

Työturvallisuudelle asetetaan tietyt tavoitteet ja periaatteet, joiden toteuttamisessa jokaisella organisaation jäsenellä on oma roolinsa. Turvallisuuden tilanteen lisäksi pyritään hankkimaan tietoa jatkuvasti työturvallisuusjohtamisen toimivuudesta ja kehittämään sitä mittausten pohjalta. (Juutilainen 2022, 43-44.)

Työturvallisuuden johtamisjärjestelmän osana on myös viestintä, kommunikaatio ja henkilöstön mahdollisuudet kehittää työturvallisuusosaamistaan. Kommunikaatio ja viestintä organisoidaan niin, että kaikilla on mahdollisuus riittävästi osallistua keskusteluun sekä vaikuttaa ja keskustelu on vastavuoroista. Jatkuvaan parantamiseen liittyen jokaisella organisaatiossa tulee olla määrätty mahdollisuudet koulutuksiin ja valmennuksiin oman osaamisen ylläpitoa ja kasvattamista varten. Koulutustarjontaakin tulee muuttaa uusien tiedontarpeiden mukaan. (Juutilainen 2022, 44.)

Työturvallisuuteen työmaan arjessa vaikuttaa positiivisesti suorittavan työntekijän ottaminen mukaan työturvallisuussuunnitteluun, riskien arviointiin, turvallisuusohjeiden laadintaan ja muuhun ongelmanratkaisuun sekä päätöksen tekoon. Työntekijöiden osallistamisella on suunnittelua helpottava, työuria pidentävä sekä yhteistyöhön, varovaisuuteen, sääntöjen noudattamiseen ja toisaalta myös auktoriteetin haastamiseen kehittävällä tavalla kannustava vaikutus. Näiden osallistavan johtamisen vaikutusten on todettu liittyvän parempaan työturvallisuuteen ja johtamiseen. (Grill, Grytnes & Törner 2015, 4-8, 14.)

Hyvin onnistunut työturvallisuusjohtaminen näkyy muillakin yrityksen osa-alueilla kuin turvallisuustavoitteiden täyttymisenä ja turvallisemman työympäristön aikaansaamisena. Kun on turvallista työskennellä ja tapaturmia sattuu vähemmän, myös tuottavuus ja taloudellisuus paranee. Sillä on vaikutus myös yrityksen maineeseen ulkopuolelta käsin tarkasteltuna ja sitä kautta yrityksen houkuttavuuteen uusien asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja työvoiman näkökulmasta.

5 ASEENTEET

5.1. Asenne käsitteenä ja ilmiönä

Asenne on ihmisen suhtautuminen asioihin ja asioiden arvioimista, joko tietoisesti tai tiedostamatta. Asenne voidaan määritellä toisaalta suppeasti olevan johonkin ihmiseen tai asiaan liittyvä pysyvä ja yleisesti joko kielteinen tai myönteinen tunne. Toisaalta se määritellään myös tunteisiin, ajatuksiin ja toimintaan liitoksissa olevana arviona, jonka voimakkuus voi olla muutakin kuin äärimmäisen kielteinen tai myönteinen. (Helkama ym. 2005, 188.)

Tietynlainen suhtautuminen asioihin voi muodostua oppimalla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Tutkimalla liberaalissa asenneilmastossa opiskelevien konservatiivisessa perheessä kasvaneiden naisopiskelijoiden poliittisten mielipiteiden muutosta opiskelun aikana, kävi ilmi, että mitä pidempään opiskelua oli kestänyt, sitä liberaalimmaksi opiskelijoiden asenteet olivat muuttuneet. Tämä saattoi johtua osittain myös sosiaalisesta paineesta, sillä radikaalimmin liberaalit olivat kyseisessä sosiaalisessa ympäristössä suosittuja ja arvostettuja. (Helkama ym. 2005, 188, 192–193)

Asenteet voivat muodostua myös toistuvien kokemusten perusteella. Kyseistä ilmiötä kutsutaan tuttuudeksi. Tuttuuden ilmiöstä esimerkkeinä voidaan nostaa ennakkoasenteiden muuttuminen toista ihmistä kohtaan tutustumisen edetessä tai jonkin epämieluisan toiminnan toistaminen useasti, mikä saa toiminnan tuntumaan myöhemmin vähintään siedettävältä tai jopa mieluisalta. (Helkama ym. 2005, 189–190.)

Asenteiden ja toiminnan välisiin yhteyksiin vaikuttaa oleellisesti yksilön tiedon määrä asiasta, jota kohtaan asenteita on muodostunut. Tutkimuksessa, jossa oli mitattu ympäristöasenteita, oli pyydetty tutkittavaa mainitsemaan tekemiään ympäristötekoja kahdessa minuutissa mahdollisimman paljon. Oletettiin, että henkilöt, joiden asenne ympäristönsuojeluun on myönteinen ja tietävät aiheesta pystyvät nimeämään useampia tekoja. Ympäristötekoja nimenneitä pyydettiin osallis-

tumaan kierrätys Hankkeeseen, jossa nimettyjen ympäristötekojen määrää verrattiin kierrätykseen toimitettujen pullojen ja tölkkien määrään. Mitä useampia ympäristötekoja henkilö pystyi nimeämään, sitä enemmän hän kierrätti pulloja ja tölkkejä. (Helkama ym. 2005, 196–198.)

5.2. Työturvallisuusasenteet rakennusalalla

Työturvallisuudessa rakennusalalla voidaan puhua, opituista asenteista. Parin kymmenen vuoden sisällä erilaiset työturvallisuuskäytännöt ovat muuttuneet sekä suojaimia on otettu lain nojalla käyttöön ja niiden käyttöä valvotaan. Asenteina työturvallisuuden uudistuksia kohtaan näyttäytyvät opitut eriävät ajatusmallit tai perusoletukset työturvallisuudesta. Nämä mallit ovat saattaneet juurtua syvään yksilön ajatusmaailmassa, ja niitä voi olla hankala muuttaa. Ajatusmallit voivat näkyä toiminnassa turvallisuusohjeiden tarpeettomana soveltamisena tai niiden ohittamisena. Nämä opitut ajatusmallit voivat myös siirtyä työyhteisössä työntekijältä toiselle esimerkiksi uuden työntekijän perehdytyksen yhteydessä, kun uusi työntekijä omaksuu samat mallit omaan työskentelyynsä kokeneemalta henkilöltä. (Juutilainen 2022, 28-29.)

Lähtökohtaisesti kukaan työssäkäyvä tuskin haluaa vammautua työssään, ja kaikki pitävät työturvallisuutta enemmän tai vähemmän tärkeänä asiana (Juutilainen 2022, 145.) Rakennusalalla tunnetusti riski loukkaantua vakavammin on suurempi ja työtapaturmien riski yleisesti on suurempi kuin useilla muilla aloilla. Näin ollen työturvallisuuteen on jokaisen rakennustyöntekijän väistämättä kiinnitettävä huomiota työssään, jonkin verran enemmän kuin esimerkiksi toimistoympäristössä. Alalle hakeutuva usein tietää riskit ja suhtautuminen työturvallisuutta kohtaan on hyvä.

Asenteet työturvallisuuteen eivät mahdollisesti kohdistu työturvallisuuteen itsensä vaan siihen, miten työturvallisuutta johdetaan. Sillä on merkitystä, mitä ajatuksia ja tunteita esimerkiksi työturvallisuusohjeet, -suunnittelu tai dokumentointi herättää. Tiettyihin asioihin suhtaudutaan hyväksyvämmiin ja sitoutuneemmin kuin toisiin. (Juutilainen 2022, 145-146.)

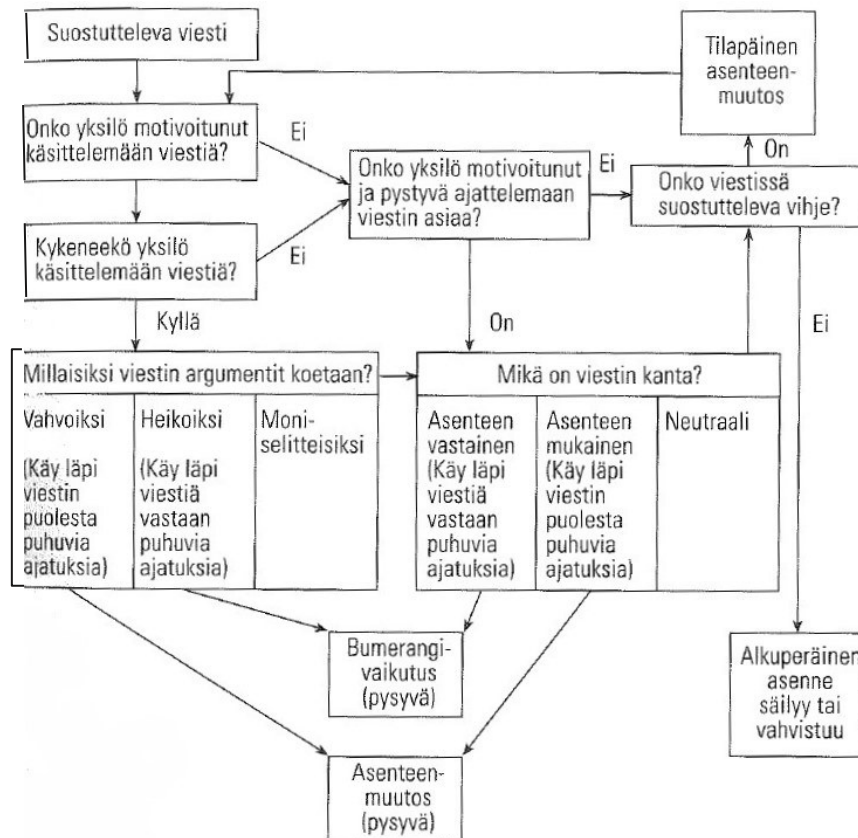
Hyväksyttävämpiä työturvallisuusasioita ovat:

- asiat, joiden ansiosta konkreettinen näkyvä vaara tai riski poistuu
- asiat, jotka perustuvat lakiin tai asetuksiin
- säännöt, joissa ei ole varaa tulkinnalle
- asiat, joiden ansiosta työskentely on helpompaa ja ergonomisempaa
- asianmukaiset suojaimet ja turvavarusteet
- asiat, joiden muuttumista parempaan on odotettu
- asiat, jotka ovat henkilökohtaisen turvallisuuden kannalta merkityksellisiä
- asiat, joihin vaikuttamisesta palkitaan. (Juutilainen 2022, 146.)

5.3. Asenteisiin vaikuttaminen

Asenteet ovat osa yksilön ajattelua. Yksilöt voivat vaikuttaa toinen toisensa ajatteluun ja sitä kautta esimerkiksi asenteisiin olemalla vuorovaikutuksessa keskenään. Perehdytys on yksi vuorovaikutustilanne, jossa kaksi tai useampi henkilö parhaimmillaan vaihtavat ajatuksia puolin ja toisin. Myös muissa lyhyissäkin työpäivän aikana tapahtuvissa johtamistilanteissa on aina mahdollisuus vaikuttaa asenteisiin kohtaamisen aikana keskustelun kautta. (Juutilainen 2022, 149.)

Asenteenmuutoksen informaation käsittelyn todennäköisyyden mallin (Kuvio 2) mukaan informaation vaikutukset asenteisiin eroavat riippuen siitä, onko tietoa käsitelty pinnallisesti vai perusteellisesti. Mallin mukaan käsittelyn perusteellisuuden vaikuttaa motivaatio ja vastaanottajan kyky käsitellä saamansa viesti. Pinnallinen tiedon käsittely voi myös johtaa asenteen muutokseen, esimerkiksi jos viesti tulee asiantuntevalta taholta tai samaistuttavasti. Pinnallisesti käsitelty tieto johtaa kuitenkin usein vain tilapäiseen asenteenmuutokseen, kun taas perusteellisesti käsitelty tieto johtaa pysyvään asenteenmuutokseen. Jo olemassa oleva asenne voi myös vahvistua riippuen niin ikään viestin vastaanottajan motivaatiosta ja kyvystä käsitellä sitä sekä viestin lähteen vakuuttavuudesta ja moniselitteisyydestä. (Helkama ym. 2005, 204–206)



KUVIO 2. Asenteenmuutoksen informaation käsittelyn todennäköisyyden malli (Helkama ym. 2005, 205).

Martin Grill ym. (2015) tutkivat eroa Ruotsalaisen ja Tanskalaisen rakennusteollisuuden tapaturmien määrässä johtamisen ja organisaatioiden kautta. Tutkimus osoitti, että Ruotsalaisessa työturvallisuuskulttuurissa työntekijät pääsivät itse pohtimaan keinoja parantaa työturvallisuutta käytännön tasolla, minkä on katsottu liittyvän siihen, miksi tapaturmia sattui vähemmän Tanskaan verrattuna (Grill ym. 2015, 14). Myös Juutilaisen (2022) näkemyksen mukaan työturvallisuutta voidaan kehittää haastamalla työntekijät itse pohtimaan aihetta. Lisäksi Juutilaisen (2022) mukaan hyväksyttävämpiä ja helpommin sitouttavampia turvallisuusasioita ovat sellaiset, jotka helpottavat yksilön omaa työskentelyä ja asia on henkilökohtaisen turvallisuuden kannalta tärkeä. Suhtautumisen motivoituneemmin ja sitoutuneemmin työturvallisuuteen voidaan näiden tietojen perusteella sanoa liittyvän työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä ja sen turvallisuuteen.

Työntekijöiden suhtautumiseen työturvallisuutta kohtaan voidaan vaikuttaa myös konkreettisten toiminnan ja menettelyjen muutosten kautta. Tämä edellyttää sitä,

että käyttöön otetut uudet keinot tuottavat parempia tuloksia ja tulokset tulevat näkyväksi myös työntekijöille. Tällöin suhtautuminen työturvallisuuteen voi muuttua, kun työntekijä kokee, että turvallisuuteen halutaan panostaa ja se on tärkeää. (Juutilainen 2022, 38.)

Työntekijä voi kokea, että oma toiminta helpottuu tai turvallisuustoimilla on jokin muu positiivinen vaikutus henkilökohtaisella tasolla. Hyvä kokemus vahvistaa toiveita paremmasta tilanteesta ja ihminen pyrkii muuttamaan omaa toimintaansa myös paremmaksi. Ryhmässä tämä vaikutus voi aiheuttaa ketjureaktion myös muissa ryhmän jäsenissä. Tämä kehä voi samalla tavalla tehostaa työturvallisuutta heikentävää käyttäytymistä. (Gjerstad 2015, 306-307.)

Palkitsemalla työntekijöitä turvallisuuden edistämisestä voidaan muuttaa turvallisuuden vaikuttamiseen suhtautumista myönteisempään suuntaan. Juutilainen (2022) on listannut asioita, joihin työturvallisuudessa suhtaudutaan myönteisemmin ja asiat, joista palkitaan, on yksi niistä. Positiivinen palautekin on tavallaan palkitsemista, kun palautteen vastaanottaja saa siitä onnistumisen tunteita. Onnistumisen tunteet taas lisäävät onnistumiseen johtavaa käyttäytymistä, uusien onnistumisten tavoittelua sekä kehitystä.

Positiivisen palautteen vastaanottajan tulee tuntea palaute aidoksi, jotta se vaikuttaa. Aitouden tuntua palautteeseen saadaan 3T -mallin mukaisesti, kun siinä tulee esille tilanne, toiminta ja tunne. Näin vastaanottaja voi liittää palautteen konkreettiseen toimintaansa tai johonkin tilanteeseen. Jos palautteen antaja tuo esille palautteessa tunteen tai toiminnan vaikutuksen häneen itseensä, palautteesta tulee saajalleen merkityksellisempi. (Juutilainen 2022, 184–187.)

Asioihin puuttumiseksi ja jonkin toiminnan korjaamiseksi voidaan palautetta antaa eri tavoin. Toimiva tapa oppimisen sekä työntekijän motivoinnin ja suhtautumisen kannalta on arvostava korjaava palaute. Kyseisellä palautteenantotavalla pyritään saamaan työntekijä arvioimaan omia toimiaan ja löytämään keinot niiden korjaamiseksi. Tätä tapaa kutsutaan 3T + 3K -malliksi, jossa T-kirjaimet merkitsevät samoja asioita kuin positiivisen palautteen mallissa ja K-kirjaimet tarkoitta-

vat kysymistä, kuuntelemista ja kertaamista. Kysymällä, kuuntelemalla ja kertaamalla ohjataan palautteen saajaa arvioimaan tilannetta eikä anneta suoria ohjeita tilanteen korjaamiseksi. (Juutilainen 2022, 188–191.)

6 HAASTATTELUTUTKIMUS

6.1. Tutkimusjoukko

Haastateltaviksi valittiin kaksi joukkoa. Toinen joukko koostui neljästä aliurakoitsijayritysten työntekijästä, jotka ovat työskennelleet tai työskentelevät Lujatalon Pirkanmaan alueen työmailla. Yritykset, joissa työntekijät työskentelevät valikoituivat Lujatalon vuosisopimuskumppaneista. Toinen joukko koostui kolmesta työnjohtajasta, jotka työskentelevät käynnissä olevilla työmailla Pirkanmaalla.

Otanta pyrittiin tekemään niin, että haastateltavat olisivat keskenään mahdollisimman erilaisia työtehtävän ja rakennusalan työkokemuksen pituuden perusteella. Aliurakoitsijoiden edustajat työskentelivät Lujatalon työmailla rakennusapumiehen, lukkosepän, elementtisaumaajan ja loppusiivoojan tehtävissä. Työkokemuksen pituus vaihteli alle kolmesta kuukaudesta kymmeneen vuoteen. Työnjohtajien osalta haastateltiin yhtä työnjohtajaa ja kahta vastaavaa työnjohtajaa. Työkokemuksen pituudet heillä olivat 10, 25 ja 41 vuotta.

Ensin haastattelijä oli yhteydessä aliurakoitsijayrityksen yhteyshenkilöön, joka suositteli haastateltavia tutkimukseen. Tämän jälkeen otettiin yhteys haastateltaviin puhelimitse ja sovittiin haastatteluajasta. Työnjohtajien osalta työpäälliköiltä pyydettiin suosituksia haastateltaviksi. Tämän jälkeen suositeltuihin haastateltaviin oltiin yhteydessä sähköpostitse ja sovittiin haastatteluajankohdat henkilökohtaisesti. Kaikille haastateltaville lähetettiin kysymykset ennalta tutustuttavaksi sähköpostitse. Aliurakoitsijoille kysymysten lisäksi lähetettiin myös saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin taustatietoja tutkimuksesta.

Haastatteluja sovittiin kuuden aliurakoitsijan kanssa, joista neljä lopulta toteutui. Vastausprosentti on siis heidän osaltaan 67 %. Neljä työnjohtajaa kutsuttiin haastatteluun, mutta heistä yksi ei vastannut kutsuun määräaikaan mennessä. Työnjohtajien vastausprosentti oli 75 %.

Haastattelujen toteutuksesta sovittaessa haastateltaville annettiin mahdollisuus valita haastattelun suorittamisesta puhelimitse, Teams -kokouksena tai kasvokkain työmaalla. Kaikki aliurakoitsijoiden työntekijät haastateltiin yhtä lukuun ottamatta puhelimitse ja yksi haastateltiin Teams -kokouksessa. Työnjohtajat haastateltiin työmaatoimistossa kasvokkain. Haastattelujen nauhoittamiseksi pyydettiin lupa haastateltavilta. Kaikki haastateltavat suostuivat pyyntöön nauhoittamisesta.

6.2. Haastattelututkimuksen kysymykset ja vastaukset

Haastattelututkimus toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, sillä kysymykset olivat ennalta muotoiltu ja haastateltavat olivat voineet tutustua niihin ennakoon (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 11). Asenteisiin liittyvissä kysymyksissä pyrittiin saamaan vastauksia mm. tiedon merkitykseen asenteiden ja toiminnan välillä. Sekä johtamista, että asenteita pyrittiin mittaamaan kysymyksillä ilmapiiristä ja motivaatiosta työturvallisuutta kohtaan. Koska tutkimuksen tarkoituksena on muodostaa tapoja, joilla perehdytystä voidaan kehittää, suurimmassa osassa kysymyksistä oli mukana myös perehdytyksen näkökulma.

Yksi kysymys työturvallisuuden tärkeyteen liittyen oli sama kummallakin tutkimusjoukolla. Muut kysymykset oli muodostettu kohdennetusti erilaisiksi kummallakin joukolle. Aliurakoitsijoiden edustajille kysymyksiä laadittiin kymmenen (Liite 2). Työnjohtajille kysymyksiä oli kahdeksan (liite 3).

Molempien joukkojen haastateltavien haastatteluissa ensimmäisenä pyydettiin kertomaan vähintään kolme syytä, miksi haastateltava kokee työturvallisuuden tärkeäksi. Sekä aliurakoitsijoiden että työnjohtajien vastauksissa toistui tärkeimpänä syynä työntekijöiden pääseminen kotiin ehjänä työpäivän jälkeen ja ettei tapaturmia pääse tapahtumaan. Työturvallisuuden koettiin molempien joukkojen vastauksissa olevan tärkeää pidemmällä aikavälillä muodostuvien niin henkisten kuin fyysisten terveyshaittojen ennaltaehkäisyssä. Kummassakin joukossa oli myös niitä, jotka kokivat työturvallisuuden olevan tärkeää myös yrityksen ja rakennusalan hyvän maineen, työyhteisön hyvän ryhmähengen ja ilmapiirin edistämiseksi. Osa työnjohtajista mainitsi työturvallisuuden tärkeäksi myös työn tuot-

tavuuden kannalta, sillä tapaturmat voivat vaikuttaa kustannuksiin ja aikatauluihin. Myös osassa vastauksista kummassakin ryhmässä kerrottiin työn olevan sujuvampaa sekä kevyempää niin henkisesti kuin fyysisesti turvallisessa ympäristössä.

6.2.1 Aliurakoitsijoiden kysymykset ja vastaukset

Toinen kysymys aliurakoitsijoille erosi jo työnjohtajille tehdyistä kysymyksistä. Toisessa kysymyksessä pyydettiin haastateltavaa kertomaan, kokeeko hän perehdytyksen tärkeäksi työturvallisuuden kannalta. Kaikki haastateltavat kokivat sen tärkeäksi ylipäätään ja varsinkin uusille työntekijöille tai vähemmän aikaa alalla työskennelleille. Yksi pidempään alalla työskennellyt koki perehdytyksen tärkeäksi, vaikka se ei ole itselle tuonut pitkään aikaan uutta tietoa. Toinen haastateltava taas koki, että perehdytys on tärkeä myös kertauksena pidempään alalla työskennelleelle. Perehdytyksen kautta yksi haastateltava koki saavansa hyvät perustiedot siitä, missä eri työmaan toiminnot ja työpiste sijaitsee, mitä tehdään ja millä aikataululla. Tämä haastateltava koki erityisesti nämä seikat perehdytyksessä tärkeäksi oman työn sujuvuuden kannalta. Nämä asiat vaikuttavat oleellisesti myös työn turvalliseen toteutukseen.

Kolmantena haastattelukysymyksenä kysyttiin, saako haastateltava tietotaitoa turvalliseen työskentelyyn perehdytyksen kautta. Suurin osa haastateltavista koki, että perehdytys on pääosin samansisältöinen kaikissa aiemmissakin yrityksissä, joissa he ovat työskennelleet, joten Lujatalon perehdytys on ollut heille työturvallisuusasioita kertaava.

Neljäs kysymys koski perehdytyksestä saatavan tiedon mahdollista ristiriitaa haastateltavan omien ajatusten kanssa työturvallisuuteen liittyen. Kaikki haastateltavat kokivat, että perehdytyksestä saatava tieto ei ole ollut ristiriidassa omien ajatusten kanssa liittyen työturvallisuuteen. Yksi haastateltava kertoi, että mikäli kyseinen tilanne tulee kohdalle, hän uskoi keskustelewansa ristiriidasta työmaamestarin kanssa ja esimerkiksi ehdottavansa vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Kun haastateltavilta kysyttiin huomaavatko he riskejä omassa tai muiden työskentelyssä tai työympäristössä perehdytyksen jälkeen, vastauksista kävi ilmi, että

haastateltava kiinnittävät huomiota suojainten käyttöön ja työmaan järjestykseen. Yksi haastateltavista koki kiinnittävänsä myös omiin työtapoihinsa tietoisesti huomiota sekä kertoi pyrkivänsä puuttumaan huomaamiinsa riskeihin.

Kysyttäessä, mitkä asiat perehdytyksessä sitten saavat haastateltavan valppaammaksi huomaamaan riskejä, vastauksissa oli enemmän hajontaa. Kaksi haastateltavaa kokivat itselle uusien asioiden esiintymisen perehdytyksessä saavan valppaammaksi huomaamaan näitä asioita työskennellessä. Haastateltavat kertoivat esimerkeiksi uusista asioista pölynhallinnan ja uutena tulevat työmaan erityispiirteet. Yksi haastateltava kertoi konkreettisten tapaturmaesimerkkien käymisen läpi perehdytyksessä auttavan hahmottamaan millaisissa tilanteissa käytännössä tapaturmia voi sattua ja näin helpottamaan myös havainnointia. Yhden haastateltavan mukaan tulisi muistuttaa myös joistakin itsestään selviksi muodostuneista asioista, jotka voivat aiheuttaa vaaroja, mikäli niitä ei huomioi kuten puhelimen käyttö ja järjestyksen ylläpito työmaalla.

Puolet haastateltavista koki, että perehdytyksessä pitäisi panostaa työmaakierrokseen ja työmaakohtaisiin käytäntöihin. Suorasti ja epäsuorasti vastauksissa näkyi kokemus siitä, että perehdytettävä tulisi kohdata hänen lähtökohdistaan ja toteuttaa perehdytys niiden mukaisesti. Yksi haastateltavista koki, että perehdytyksen vaikuttavuus on paljon kiinni perehdytettävän itsensä sen hetkisestä keskittymiskyvystä. Toinen taas koki, että tulisi kiinnittää huomiota työtehtävään, jota perehdytettävä on tulossa tekemään ja suhteuttaa perehdytystarve sen mukaan. Esimerkkinä hän kertoi käyneensä läpi täysimittaisen perehdytyksen vain jonkin nopean ja pienen työtehtävän vuoksi. Kolmas kertoi perehdytettävän aiemman kokemuksen alalta vaikuttavan siihen, mitä perehdytyksessä kannattaa huomioida.

Suurin osa haastateltavista kertoi saaneensa mielestään riittävästi tietoa omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa työturvallisuuteen perehdytyksessä ja kaikki kokivat vaikutusmahdollisuuden tärkeäksi. Vaikutusmahdollisuuksikseen haastateltavat nimesivät kieltäytymisen vaarallisista tehtävistä, omaan toimintaan ja valintoihin vaikuttamisen, omalla esimerkillään muiden turvallisuuskäyttäytymiseen vaikuttamisen, havainnoinnin ja riskeistä ilmoittamisen. Yhden haastateltavan mie-

lestä on hyvä, että työntekijöille annetaan mahdollisuus tehdä havaintoja ja osaltaan valvoa työturvallisuutta. He kohtaavat riskit mahdollisesti nopeammin kuin kiireinen työmaamestari, joka ei voi aina kierroksillaan kaikkea huomata. Yksi haastateltava myös ehdotti, että perehdytyksen aikana myös työntekijältä olisi hyvä kysyä vinkkejä työturvallisuuden edistämiseen ja antaa tätä kautta tämän vaikuttaa.

Kysymys työmaan ilmapiirin kannustavuudesta työturvallisuutta kohtaan oli käytännössä kolmeosainen. Ensin kysyttiin, onko ilmapiiri kannustava. Toiseksi kysyttiin, miten se näkyy ja kolmanneksi, miten kannustavuuteen voidaan vaikuttaa. Näihin kysymyksiin haastateltavien vastauksista ei löytynyt selkeää yhteistä linjaa.

Työturvallisuus näkyi haastateltavista osan mielestä ilmapiirissä työnjohdon tiukkana valvontana kohdistuen esimerkiksi suojainten käyttöön. Valvonta näkyy yhden haastateltavan mielestä ilmapiirissä niin, että työyhteisössä ei oteta turhia riskejä. Toisaalta toisen haastateltavan mielestä valvontaan ja riskeihin puuttumiseen tulisi ottaa positiivisempi ote työnjohdon toimesta, jotta ilmapiiristä tulisi kannustavampi ja työnjohdosta helpommin lähestyttävä myös työturvallisuus asioissa. Haastateltava kuitenkin myönsi, että tietty tiukka linja täytyy pitää, koska on kyse tärkeästä asiasta.

Yhden haastateltavan kokemus oli, että työturvallisuudesta puhutaan enimmäkseen vain silloin, kun tehdään joitain erityishuomiota vaativia, vakavan tapaturman riskin aiheuttavia töitä, kuten nostoja. Toinen taas koki kiireen vaikuttavan työturvallisuusriskeihin puuttumiseen mikä osaltaan vaikuttaa myös ilmapiirin kannustavuuteen. Mikäli hyvä turvallisuustaso on saavutettu työmaalla, se kannustaa työntekijää tekemään turvallisia valintoja työssä myös jatkossa. Yksi haastateltavista kertoi tästä henkilökohtaisena esimerkkinään työmaan järjestyksen ylläpidon. Kun ympäristö on siisti, haastateltava koki pitävänsä sen siistinä herkemmin.

Kaikkien haastateltavien mielestä työturvallisuus on yhteinen tavoiteltava asia. Omasta roolista turvallisen työympäristön tavoittelussa kaikki vastasivat melko samansuuntaisesti liittyen rooliin työturvallisuuden edistäjänä oman toiminnan ja

valintojen kautta sekä muiden työntekijöiden toimintaan tai ympäristön riskeihin puuttujana. Suurin osa haastateltavista sanoi roolin käyneen ilmi perehdytyksessä.

6.2.2 Työnjohtajien kysymykset ja vastaukset

Ensimmäisen molemmille joukoille yhteisen kysymyksen jälkeen haastattelussa kysyttiin työnjohtajan kokemusta tiedon riittävydestä työturvallisuudesta yleensä, yrityksen ohjeista ja käytännöistä perehdyttääkseen uuden työntekijän. Kaikki haastateltavista työnjohtajista kokivat, että heillä on tällä hetkellä riittävästi tietoa. Jos on ollut tilanteita, joissa jokin on ollut epäselvää, kysymällä ja omalla aktiivisella selvittämällä on saanut tarvittavat tiedot. Haastateltava koki työturvallisuusorganisaation olevan Lujatalolla vankka. Lisäksi toinen haastateltava kertoi yrityksessä puhuttavan paljon työturvallisuudesta ja sen olevan merkittävässä osassa toimintaa.

Työnjohtajat löysivät perehdytyksessä käyttämäänsä tietoa työn turvallisuusedellytyksistä useista eri lähteistä. Tietoa saatiin esimerkiksi internetistä, Rakennustiedon tietopalveluista kuten RT – ja Ratu -kortistosta, alan lehdistä, Lujatalon intrasta, työturvallisuussuunnitelmista, laitetoimittajilta koneiden käyttöön liittyen ja työkavereilta. Lisäksi kolmesta työnjohtajasta lyhyimmän aikaa työnjohtajana työskennellyt mainitsi käyttävänsä myös koulutuksessaan saatua tietoa. Työnjohtajat pyrkivät tiedon hankinnalla muodostamaan kokonaisuuden huomioitavaista asioista tehtävässä, jota perehdytettävä tulee työmaalle tekemään. Mitä muita aiempia työvaiheita siihen liittyy? Tehdäänkö joitain muita töitä samanaikaisesti lähistöllä ja mitä tapahtuu työvaiheen jälkeen? Yleisesti tiedon avulla muodostetaan kuva työtehtävässä ja sen ympärillä huomiotavista turvallisuuteen liittyvistä seikoista, jotka perehdytyksessä tulee tuoda perehdytettävälle ilmi.

Työnjohtajat kokivat saavansa tukea työturvallisuuden kehittämiseen ja ylläpitoon. Yksi työnjohtajista piti työturvallisuuden kehittämistä tukevana keinona tapaturmista tai läheltä piti -tilanteista tiedottamisen koko organisaatiossa. Kun ollaan tietoisia tapahtumista, joita voi sattua voidaan myös kehittää omaa toimintaa niin, että vastaavaa ei sattuisi omalla työmaalla. Sama työnjohtaja koki myös saa-

vansa vinkkejä muilta työmailta hyväksi todetuista työsuojelutoimista. Yksi työnjohtajista koki, että tukea saa tarvittaessa myös kysymällä. Kaksi kolmesta työnjohtajasta kuitenkin koki ajan olevan rajoite työturvallisuuden ylläpidossa ja kehittämistoimien käyttöönotossa, vaikka välineitä ja tukea olisikin saatavilla.

Työnjohtajilla oli kaksi toivetta suoraan perehdyttämisen ohjaukseen liittyen. Yksi koki haastavaksi vieraskielisen työntekijän perehdyttämisen. Työnjohtaja koki heidän jäävän heikolle perehdytykselle, vaikka ulkomaalaisessa työryhmässä olisikin joku, joka hieman ymmärtäisi suomea ja pystyisi tulkkaamaan. Hän ehdotti ratkaisuksi esimerkiksi useammalle kielelle käännettyä perehdytyspakkaa, joka sisältää tarpeelliset tiedot perehdyttämiseen perehdytettävän omalla kielellä. Toinen työnjohtaja kaipasi perehdyttämiseen yhtenäistä ohjeistusta. Tietyt asiat työnjohtajan mukaan, käydään läpi perehdytyslomakkeen mukaisesti. Eroja saattaa kuitenkin olla työnjohtajakohtaisesti, mitä muita työskentelyn kannalta oleellisia asioita käydään läpi ja miten. Uusi perehdyttäjä oppii usein kokeneemalta hänen tapansa perehdyttää tai luo näiden oppien pohjalta oman tapansa.

Aiempi kysymys koskien perehdyttämisen ohjausta aiheutti keskustelua myös kolmivaiheisen perehdytysprosessin kehittämisestä. Varsinkin ensimmäinen vaihe eli ennakkoon tehtävä ePerehdytys sekä kolmas työmaakohtainen vaihe aiheuttivat keskustelua. Työnjohtajien mukaan kolmannessa vaiheessa tulisi panostaa enemmän työmaakerrokseen sekä perehdyttämiseen työvaiheen piirteiden kautta.

Työnjohtajat kokivat ePerehdytyksen hyväksi siltä osin, että työntekijällä on perustiedot työmaaturvallisuudesta sen myötä jo ennalta. Näin niiden läpi käyminen ei vie aikaa muilta työmaalla suoritettavilta vaiheilta. Toisaalta ePerehdytyksen suorittamisen seuranta koettiin vaivalloiseksi, sillä siihen ei ole tällä hetkellä perehdytettävän eikä perehdyttäjän näkökulmasta helppoa tapaa. Lisäksi useilla eri yrityksillä saattaa olla omat sisällöltään lähes vastaavat ennakkoperehdytykset, mikä aiheuttaa aliurakoitsijoiden kohdalla väärinkäsityksiä suoritetuista ennakkoperehdytyksistä ja sitä kautta kyllästymistä puolin ja toisin. Yhden mielestä paras vaihtoehto ePerehdytykselle on, että kaikilla yrityksillä olisi yhteinen ennakkope-

rehdytys. Toinen taas koki paremmaksi, että Lujatalolla olisi oma esimerkiksi keran vuodessa työmaalla suoritettava esim. videomuotoinen yleistason perehdytys, jonka suorittamisesta jää heti merkintä Lujatalon omaan järjestelmään.

Työnjohtajat kertoivat vaikuttavansa työturvallisuuteen ennakoivasti keskustelemalla aloituspalavereissa tai muissa alkaviin töihin liittyvissä tilaisuuksissa työturvallisuuden vaikuttavista asioista ja mahdollisista riskeistä. Lisäksi he kertoivat luovansa edellytykset turvalliselle työskentelylle työvaiheen mahdollisimman tarkalla ennakkosuunnittelulla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tässä ennakkosuunnittelussa tulee huomioida kaikki työvaiheeseen alusta loppuun vaikuttavat asiat, kuten logistiikka, työvälineet, materiaalit, työvaiheeseen liittyvät ja muutkin samanaikaisesti tapahtuvat työvaiheet. Lisäksi työnjohtajat kokivat työturvallisuuden valvonnan olevan heidän tapansa vaikuttaa. Heillä on myös sääntörikkomuksia varten käytössään Nätisti-pahasti-hyvästi-käytäntö. Käytännöstä maininnut työnjohtaja kertoi kuitenkin hyvin harvoin joutuneensa käyttämään käytännön äärimmäistä keinoa eli työmaalta poistamista ja sakkoa tai työsopimuksen purkua. Kukaan haastateltavista ei maininnut, että heillä ei olisi riittävästi välineitä työturvallisuuteen vaikuttamiseen.

Työnjohtajat kertoivat, että työntekijän suhtautumiseen työturvallisuutta kohtaan voidaan vaikuttaa heidän mielestään perehdyttämällä rauhallisesti ja rauhallisessa tilassa, selkeästi, ammattitaitoisesti sekä päämäärätietoisesti. Perehdytys tilaisuus tulee heidän mukaansa pitää riittävän lyhyenä sekä tiiviinä kokonaisuutena. Perehdytyksen tiiviinä ja lyhyenä pitäminen sekä yleisesti aikaresurssit tuovat haasteita perehdytystilanteen rauhoittamiselle.

Tärkeitä vaikuttavassa perehdytyksessä kerrottavia asioita oli työnjohtajien mielestä kyseessä olevan työtehtävän kannalta oleelliset asiat, työmaan riskit, tehtävän riskit, käytännön toimintatavat työmaalla kuten logistiikka, varastointi yms. Lisäksi yksi työnjohtaja kertoi, että on hyvä mainita tahot esim. työsuojeluvaltuutettu, joihin voi olla yhteydessä, mikäli turvallisuudessa huomataan kehitettävää. Yksi työnjohtajista oli sitä mieltä, että kohdatessa työntekijän ensimmäistä kertaa voidaan tehdä päätelmiä työkokemuksesta ja sen hetkisestä mielialasta. Näiden

päätelmien ja perehdytettävän työtehtävän pohjalta voidaan perehdytystilanteesta muokata kyseistä perehdytettävää mahdollisimman hyvin palveleva kokonaisuus.

Jotta perehdytys olisi vaikuttavaa työnjohtajat mainitsivat, että sen pitäisi herättää tunteita ja ajatuksia työturvallisuudesta. Yksi työnjohtajista koki tärkeäksi, että perehdytettävälle luodaan mielikuva, että hänen ja muiden työntekijöiden turvallisuutta on ajateltu ja se otetaan yrityksessä huomioon. Toinen oli sitä mieltä, että perehdytettävää on ohjattava perehdytystilanteessa myös ajattelemaan itse oman työskentelynsä turvallisuutta esimerkiksi kysymällä perehdytettävän omasta tapaturmahistoriasta. Aiheesta keskustelemalla ja pohtimalla yhdessä ratkaisuja, joilla mahdolliset vastaavat tapaturmat voidaan välttää, työturvallisuus tulee lähemmäksi perehdytettävää henkilökohtaisella tasolla. Sama työnjohtaja kertoi kysyvänsä myös asioita liittyen käytyyn perehdytykseen, jotta saisi palautetta perehdytettävältä läpi käytyjen asioiden sisäistämisestä.

Viimeisenä kysymyksenä työnjohtajille esitettiin kysymys liittyen työntekijää motivoivaan perehdytykseen. Tämän kysymyksen vastaukset olivat saman suuntaisia kuin aiempaan vaikuttavaan perehdytykseen liittyvään kysymykseen. Motivoiva perehdytys tehdään työnjohtajien mielestä työntekijän ja työtehtävän lähtökohdista käsin keskustellen työvaiheesta ja sen turvallisuudesta yhdessä. Yhden työnjohtajan mukaan on hyvä kertoa myös niin riskikäyttäytymisen seurauksista kuin hyvistä käytännöistä ja työturvallisuuden edistämisen palkitsemisesta. Kaikki työnjohtajat nostivat tässä kysymyksessä esiin aikarajoitteen, mikä tekee haastavaksi motivoivan perehdytyksen toteuttamisen. Perehdytyksestä motivoivan tekee sen pituus ja sisällön tiiviys.

6.3. Tulosten analysointi ja yhteenveto

Tämän haastattelun avulla pyrittiin saamaan käsitys alirakoitsijoiden työntekijöiden asenteista työturvallisuutta kohtaan. Haluttiin tietää, miten näihin asenteisiin voidaan vaikuttaa ja työntekijän aktiivisuutta työturvallisuuden ylläpitoon lisätä perehdytyksellä ja johtamistavoilla. Lisäksi näitä kysymyksiä silmällä pitäen pohdittiin nykyistä perehdytysprosessia ja pyrittiin arvioimaan sitä kriittisesti.

6.3.1 Haastateltavien asenteet

Tämän otannan perusteella asenteet työturvallisuutta kohtaan ovat myönteisiä. Tätä väitettä puoltaa mm. kaikkien haastateltavien kyky nimetä helposti syitä, joiden vuoksi kokevat työturvallisuuden tärkeäksi. Syyt olivat hyvin yhteneviä sekä työnjohtajien, että aliurakoitsijoiden vastauksissa. Aliurakoitsijat eivät myöskään kokeneet ristiriitaa omien työturvallisuuteen liittyvien ajatustensa ja perehdytyksessä saamansa tiedon välillä. Lisäksi aliurakoitsijat kokivat työturvallisuuden työmaalla yhteiseksi asiaksi.

Myönteisiä asenteita puoltaviin vastauksiin saattaa olla yhteydessä se, että pisimmillään ura alalla oli kestänyt kymmenen vuotta aliurakoitsijoiden joukossa. Tämän kymmenen vuoden aikana työturvallisuus on ottanut harppauksia turvallisempaan suuntaan alalla ja näin ollen asenteetkin ovat saattaneet yleisesti muuttua positiivisempaan suuntaan. Työturvallisuudesta keskustellaan yleisesti ja tietoa on saatavilla ja sitä jaetaan. Tämä tuli esille sekä työnjohtajien että aliurakoitsijoiden vastauksissa.

6.3.2 Asenteisiin vaikuttaminen ja aktivointi työturvallisuuden ylläpitoon

Haastatteluvastausten perusteella avoimella keskustelukulttuurilla on vaikutusta aktiivisuuden ylläpitoon ja asenteisiin työturvallisuutta kohtaan. Turvallisuuteen liittyvistä aiheista keskustelun kautta työnjohtajat saavat välineitä työhönsä ja uusia näkökulmia työturvallisuuden kehittämiseen ja turvalliseen työskentelyyn ohjaamiseen. Turvallisuus tulee näkyvämmäksi, kun tapaturmista, läheltä piti -tilanteista ja havainnoista puhutaan ja niiden syitä ja seurauksia pohditaan yhdessä työntekijöiden kanssa perehdytyksessä ja työmaan arjen johtamistilanteissa sekä koko organisaation tasolla. Turvallisuustoimien vaikuttavuus näkyy myös työntekijöille ja keskustelun avulla he voivat tuoda myös omia ideoitaan esille, jolloin toimiin on helpompi suhtautua myönteisemmin ja mietitään työturvallisuutta edistäviä ratkaisuja henkilökohtaisesti työtä tehdessä.

Työturvallisuus ilmapiiriin liittyvän kysymyksen vastauksien perusteella, kommunikointi johtamistilanteissa on käskevää tai muuten sävyltään negatiivista. Palkitseminen positiivinen palaute.

Vastuksissa annettiin joitakin konkreettisia esimerkkejä, miten perehdytyksessä voidaan keskustelun avulla vaikuttaa suhtautumiseen työturvallisuutta kohtaan ja motivoimaan työturvallisuuden ylläpitoon. Yhdeksi tavaksi vaikuttaa koettiin työntekijän näkemyksen huomioiminen työn toteutuksen turvallisuudesta ja työn turvallisen toteuttamisen edellytyksistä. Tämä voidaan saavuttaa kysymällä työntekijältä perehdytyksessä vinkkejä turvalliseen toteutukseen, jolloin työntekijä voi tuntea osallisuutta työturvallisuussuunnitteluun.

Perehdytyksessä voidaan avata keskustelu työntekijän tapaturmahistoriasta ja tehdä näin työturvallisuus työntekijälle henkilökohtaisemmaksi. Perehdytyksessä voidaan keskustella myös muiden tapaturmaesimerkkien kautta. Esimerkkeiksi voidaan ottaa kyseisellä työmaalla tai organisaatiossa sattuneet yleiset tapaturmat tai vakavat tapaturmat. Tämä herättää työntekijässä mahdollisesti ajatuksia ja tunteita sekä sitä kautta vaikuttaa asenteisiin ja toimintaan.

Molempien tutkimusjoukkojen vastauksista kävi ilmi, että perehdytettäessä on tärkeää kohdata työntekijä yksilönä, jotta voidaan antaa työntekijän lähtökohtia vastaava perehdytys. Keskitytään esimerkiksi työntekijän kokemuksen ja työtehtävän kannalta oleellisiin asioihin. Tämä luo perehdytettävälle mielikuvan, että hänen turvallisuudestaan välitetään ja tekee työturvallisuudesta henkilökohtaisemman asian. Koettaessa työturvallisuustoimet henkilökohtaisen turvallisuuden kannalta merkittäviksi, niihin suhtaudutaan usein myönteisemmin.

Tietoa työturvallisuudesta olisi hyvä testata perehdytyksen jälkeen tai aikana niin, että myös perehdyttäjät tulisi tietoiseksi mitä asioita on käytävä tarkemmin läpi. Hyviä välineitä tähän on esimerkiksi pelin, keskustelun tai testilomakkeen kautta. Palautetta voi saada kysymällä pistokoemaisia kysymyksiä perehdytyksessä aiemmin läpi käytyistä asioista, kuten yhdellä työnjohtajista oli perehdyttäessä tapana. Palautteen antamista ja saamista tukevassa pelissä voi olla esimerkiksi ominaisuus, joka antaa palautteen tiedoista niin perehdytettävälle kuin perehdyttäjälle. Testilomakkeen kohdalla tulee kuitenkin käydä testi yhdessä läpi, jotta palautetilaisuus toteutuu.

6.3.3 Perehdytysprosessin arviointi

Nykyisessä perehdytyksessä löytyi haastattelun vastausten perusteella muutamia kehittämiskohteita. Kehittämistä vaatii esimerkiksi perehdyttämisen yhtenäisyys eri työnjohtajien ja työmaidenkin välillä, ePerehdytys -vaihe sekä työmaakohtainen perehdytys.

Haastattelujen perusteella ensimmäisessä ePerehdytys -vaiheessa on jonkin verran kehitettävää, vaikka sitä pidettiin myös yleisesti haastateltavien mielestä tarpeellisena. Sen uskottiin aliurakoitsijoiden keskuudessa esimerkiksi olevan hyvin tarpeellinen alalla aloittaville sekä hyvää kertausta alalla pidempään työskennelleelle yleisistä turvallisuusmääräyksistä ja ohjeista. Myös työnjohtajat pitivät hyvänä sitä, että tarpeellinen yleistieto turvallisuudesta tulee työntekijälle ePerehdytyksen muodossa jo ennen työmaalle tuloa, jolloin aikaa jää työmaalla enemmän muille vaiheille.

Haastavaksi koettiin ePerehdytyksen suorittamisen seuranta ja todentaminen. Todentaminen ja seuranta on nykyisin toteutettu haastateltavien mukaan niin, että työntekijä tuo tullessaan työmaalle suorituksesta todistuksen joko valmiiksi sähköisessä muodossa tai paperisena versiona, joka erikseen muutetaan sähköiseksi. Tämä sähköinen versio liitetään työntekijän tietoihin. Tämä koetaan vaivalloiseksi haastateltujen työnjohtajien mukaan. Lisäksi eri yritysten väliset erot käytännöissä ja niiden aiheuttamat väärinkäsitykset mainittiin enimmäkseen työnjohtajien haastatteluissa.

Ratkaisuksi ePerehdytyksen haasteisiin haastatteluissa ehdotettiin joko kaikille yrityksille yhtenäistä ennakkoperehdytystä tai Lujatalon siirtymistä käyttämään omaa esimerkiksi kerran vuodessa suoritettavaa videomuotoista yleisperehdytystä. Kukaan ei kuitenkaan ehdottanut täysin yleisperehdytyksestä luopumista.

Koko alalle suunnatun ennakkoperehdytyksen luominen täysin toimivaksi ja kaikkien yritysten saaminen sitoutumaan sen käyttöön on todennäköisesti hidas prosessi. Toimiessaan kyseinen ratkaisu vaikuttaa hyvältä. Lujatalon oman yleisperehdytyksen luominen taas vie aikaa perehdytyksestä tai jostain muusta toimin-

nosta työmaalla, vaikka se poistaisi seurantaongelman, kun suorittaminen tapahtuu valvotusti. Jokin näiden kahden ratkaisun välimuoto todennäköisesti toimii nopeammalla aikataululla paremmin.

Työmaaperehdytyksessä oli sekä aliurakoitsijoiden, että työnjohtajien mielestä kehitettävää. Useat mainitsivat, että työmaakerrokseen, työmaakohtaisiin käytäntöihin ja työmaalla liikkumiseen perehdyttämiseen tulee panostaa. Näitä ei kuitenkaan perehdytyksen aikana välttämättä ehditä tekemään tarpeeksi perusteellisesti. Jonkun henkilön vastuuttaminen työmaakerrosten suorittamiseen perehdyttävän kanssa voi olla yksi mahdollinen ratkaisu tähän haasteeseen.

Yksi työnjohtajista kertoi haastattelussa kokemansa epäkohdan liittyen perehdyttäjien perehdytystapojen eroavaisuuksiin. Hän koki, että työmaaperehdytyksen suorittamisessa saattaa olla eri työnjohtajien välillä eroja, koska ei ole selkeää yhtenäistä linjausta uuden työntekijän perehdyttämisestä työmaalla. Tällaisen ohjeistuksen muodostamiseksi on hyödyllistä tutkia yksityiskohtaisemmin hyvän työmaaperehdytyksen piirteitä ja tutkimuksen pohjalta muodostaa sopiva kokonaisuus. Ohjeiden käyttöönotto mahdollisesti vaatii myös työnjohtajien kouluttamista niiden käyttöön.

Haasteena perehdytyksen kautta työturvallisuuden asenteiden muokkaamiselle ja mahdollisimman vaikuttavan perehdytyksen luomiselle on aika. Kaksi haastatelluista työnjohtajista mainitsi ajan haasteeksi, vaikka kokivat, että heillä muuten olisi tietoa, taitoa ja välineitä perehdyttää uudet työntekijät laadukkaasti. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että nykyiseen perehdytysprosessiin on hankala enää lisätä mitään. Jotain täytyy perehdytyksestä poistaa, jotta parempaa voidaan saada tilalle.

7 POHDINTA

Tavoitteena tälle opinnäytetyölle oli kerätä tietoa asenteista työturvallisuutta kohtaan rakennusalalla ja pyrkiä löytämään keinoja, miten niihin voidaan vaikuttaa jo perehdytysvaiheessa ja johtamistavoilla. Lisäksi tarkoituksena oli tutustua toimeksiantajan käyttämään nykyiseen perehdytysprosessiin ja arvioida sitä kriittisesti.

Opinnäytetyössä päästiin edellä mainittuihin tavoitteisiin, sillä tulosten perusteella voitiin esittää keinoja asenteisiin vaikuttamiseen perehdytyksen ja johtamisen kautta. Näitä keinoja olivat mm. työntekijän ottaminen mukaan turvallisuussuunnitteluun, turvallisuudesta keskusteleminen sekä yksilön huomioiminen perehdytyksessä, sekä positiivisen lähestymistavan käyttäminen johtamistilanteissa. Lisäksi työssä arvioitiin perehdytysprosessia ja tämän arvion perusteella yleistason perehdytystä eli ePerehdytystä tulee kehittää ja työmaakerrokseen ja työmaaperehdytykseen tulee panostaa.

Opinnäytetyön tiedonkeruu toteutettiin kirjallisuustutkimuksena ja haastattelututkimuksena. Kirjallisuustutkimuksessa tietoa kerättiin useista eri lähteistä kuten kirjoista, lakiteksteistä, verkkosivuilta- ja julkaisuista sekä toimeksiantajan materiaaleista. Haastattelututkimuskysymykset luotiin kirjallisuustutkimuksessa saadun tiedon pohjalta. Haastattelututkimuksessa haastateltiin kahta joukkoa, aliurakoitsijoiden työntekijöitä ja työmaiden työnjohtoa. Haastatteluita analysoitaessa ja vertailtaessa analyysijä kirjallisuustutkimuksen kautta saatuun tietoon, voitiin todeta, että tulokset olivat aiemman tiedon mukaisia.

Kirjallisuustutkimuksessa saatua tietoa voidaan pitää luotettavana. Tutkimuksessa on viitattu esimerkiksi ajantasaisiin lakiteksteihin. Lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty yleisesti muita luotettavaksi todettuja tahojen kuten tilastokeskuksen, työturvallisuuskeskuksen, rakennusteollisuuden ja rakennustiedon tuottamaa laajasti hyödynnettäväksi tarkoitettua aineistoa. Monipuolinen kirjallisuuden käyttö lisää myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tietoisuus haastattelutilanteessa siitä, että asenteita mitataan voi vaikuttaa vastauksiin muuttaen niitä sosiaalisesti suotavammaksi. Jonkin verran tämä vaikutus on saattanut näkyä myös tämän tutkimuksen haastateltavien vastauksissa. Tiedon vaikutusta vastauksiin on pyritty vähentämään toteuttamalla haastattelut ja sitä kautta tulosten analysointi nimettömästi.

Haastatteluympäristö oli joidenkin haastateltavien kohdalla hieman rauhaton, mikä saattoi vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Kahdessa kolmesta työmaatoimistossa tehdyssä haastattelusta tilat, joissa haastattelut toteutettiin, olivat alttiina läpikululle. Aliurakoitsijoiden kohdalla haastattelijalla ei ole tietoa millaisessa ympäristössä ja tilanteessa haastattelupuhelut tai Teams -kokous vastaanotettiin.

Haastateltavien työkokemuksen määrässä ajallisesti ei ollut kovin suurta hajontaa eri työntekijöiden välillä aliurakoitsijoiden osalta. Kaikki olivat työskennelleet alalla suhteellisen vähän aikaa ja aloittaneet aikana, jolloin työturvallisuutta on pyritty alalla aktiivisesti kehittämään ja siinä on kehitytty harppauksin. Tämä saattaa vaikuttaa tutkimuksen asenteisiin liittyvien tulosten yleistettävyyteen. Jatkossa asenteisiin liittyvissä tutkimuksissa on hyvä huolehtia mahdollisimman laajasta joukosta tutkittavia sekä heidän eroavaisuuksistansa toisiinsa nähden.

Ajan rajallisuus opinnäytetyön tekemiselle pakotti haastateltavien määrän rajaamiseen suhteellisen pieneksi. Jatkossa aiheita voidaan tutkia haastatteleamalla useampia henkilöitä. Korvaamalla haastattelut kyselyllä olisi voitu saada tietoa laajemmalla joukolla, mutta toisaalta haastattelutilanteessa haastateltava usein vastaa yksittäisiin kysymyksiin laajemmin.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä aihekokonaisuus on laaja ja tämän työn kautta sitä päästiin tutkimaan melko pinnallisesti. Jatkossa tässä tutkimuksessa käsitelyihin yksittäisiin aiheisiin kuten asenteisiin, johtamistapoihin ja perehdytyksen kehittämiseen keskittymällä voidaan saada yksityiskohtaisempia tuloksia. Myös paremmilla resursseilla näin laajasta aiheesta saataisiin enemmän irti. Aihe on kiinnostava ja sitä on tarpeellista tutkia rakennusalalla myös jatkossa.

LÄHTEET

Gjerstad, E. 2015. Näin vaikutat. Vaikuttamisen psykologia arjessa ja työssä. Kirja. Jyväskylä: Docendo Oy.

Grill, M., Grytnes, R. & Törner, M. 2015. Approaching safety in the Swedish and Danish construction industry: professionals' perceptions of safety culture differences. Safety science monitor 19 (2). Viitattu 5.5.2023.

ePerehdytys. n.d. Rateko. Verkkosivu. Viitattu 19.4.2023. <https://rateko.fi/ekoulutus/eperehdytys/>

Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2005. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Kirja. 3.-6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Juutilainen, A. 2022. Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. Kirja. Keuruu: Otava Kirjapaino Oy.

Lehtinen, R. 2019. Rakennushankkeen työturvallisuus. E-kirja. 4. tark. painos. Helsinki: Rakennustieto Oy. Viitattu 27.2.2023. Vaatii käyttöoikeuden. <https://kortistot.rakennustieto.fi/resource/juha/content/25230#page=1>

Lunetti. n.d. Lujatalon intranet. Verkkosivu. Viitattu 21.5.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Rakennusteollisuus RT. n.d. Jäsenyritykset. Verkkosivu. Viitattu 24.2.2023. <https://www.rt.fi/Rakennusteollisuus-RT/jasenyrytyshaku/>

Rakennusteollisuuden työturvallisuusviikko. n.d. Rakennusteollisuus RT. Verkkosivu. Viitattu 10.5.2023. <https://www.rt.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Kampanjat-ja-kilpailut/Turvallisuusviikko/>

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Kirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sysi-Aho, J. 2022. Rakentamisen toimialalla pitkään jatkunut työpaikkatapaturmien taajuuden laskutrendi taittuu, taajuus kääntyi jo nousuun 2021. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysistä 25.05.2022. Verkojulkaisu. Viitattu 24.05.2023. <https://www.tvk.fi/document/308359/AE3254D443AD075801B30882DCDDFE0378CC2856E97A141B4F7AFACCCB3BC3FF>

Tapaturmakyselyt ja tulokset. n.d. Rakennusteollisuus RT. Verkkosivu. Viitattu 24.2.2023. <https://www.rt.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuuskysely-ja-tulokset/>

Tilastokeskus. n.d. Tapaturmataajuus. Verkkosivu. Viitattu 17.2.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/tapaturmataajuu.html>

Tilastosovellus Tikku. n.d. Tapaturmavakuutuskeskus TVK. Tilastoportaali. Verkkosivu. Viitattu 21.5.2023.

https://tilastoportaali.vakes.fi/SASVisualAnalyticsViewer/VisualAnalyticsViewer_quest.jsp?reportName=Tikku&reportPath=/6.%20Julkinen/3.%20Tapa-turma/Raportit/&reportViewOnly=true&reportContextBar=true

Tulityötietoa. n.d. Suomen pelastusalan keskusjärjestö. Verkkosivu. Viitattu 10.3.2023. <https://www.spek.fi/koulutus/turvallisuuskortit/tulityo/>

Turvallisuushavainnot. n.d. Lujatalo Oy. Viitattu 18.4.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Turvallisuustavoitteet. 2023. Lujatalo Oy. Viitattu 24.5.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Työturvallisuuden toimintaohjelma. 2015. Lujatalo Oy. Viitattu 24.5.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työturvallisuuskortti – työturvallisuus yhteisellä työpaikalla. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2023. <https://tyoturvaluuskortti.fi/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Verkkosivu. Viitattu 6.3.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1>

Työturvallisuusliite. n.d. Lujatalo Oy. Viitattu 24.5.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Työturvallisuusraportti. 2023. Lujatalo Oy. Viitattu 18.4.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205. Verkkosivu. Viitattu 10.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje aliurakoitsijalle

SAATEKIRJE

Hyvä haastateltava,

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa rakennusalan työnjohdon tutkinto-ohjelmassa. Tämä haastattelu on osa tutkintooni kuuluvaa opinnäytetyötä aiheesta: Turvallisuusasenteita parantava työmaaperehdytys ja johtamistavat.

Tarkoitukseni on haastatella Lujatalon aliurakoitsijoiden työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet tai työskentelevät parhaillaan Lujatalon työmailla ja ovat käyneet läpi perehdytysprosessin. Haastattelujen avulla on tarkoitus kerätä tietoa asenteista, johtamistavoista ja perehdytyksestä työntekijän näkökulmasta. Tämän tiedon pohjalta pohditaan miten työmaaperehdytystä ja johtamistapoja voidaan kehittää.

Kiitos jo etukäteen ajastasi ja osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Emmi-Emilia Luoma

Tampereen ammattikorkeakoulu

Liite 2. Kysymykset aliurakoitsijoille

1. Kerro vähintään kolme syytä, miksi koet työturvallisuuden tärkeäksi.
2. Koetko perehdytyksen tärkeänä työturvallisuuden kannalta?
3. Koetko saavasi tietotaitoa turvalliseen työskentelyyn perehdytyksen kautta?
4. Onko jokin perehdytyksessä saamasi tieto ollut ristiriidassa omien ajatus-tesi kanssa liittyen työturvallisuuteen?
5. Huomaatko riskejä omassa tai muiden työskentelyssä tai työympäristösäsi perehdytyksen jälkeen?
6. Mitkä asiat perehdytyksessä saavat sinut valppaammaksi huomaamaan riskejä?
7. Mihin perehdytyksessä tulisi kiinnittää enemmän huomiota?
8. Oletko saanut perehdytyksessä riittävästi tietoa omista mahdollisuuksistasi vaikuttaa työturvallisuuteen ja koetko vaikutusmahdollisuuden tärkeäksi?
9. Onko työmaalla kannustava ilmapiiri työturvallisuuden edistämisen suhteen? Jos on, niin miten se näkyy? Jos ei, niin miten ilmapiiriä voidaan kehittää kannustavampaan suuntaan?
10. Koetko työturvallisuuden työmaalla yhteiseksi tavoiteltavaksi asiaksi? Millaisena koet oman roolisi turvallisen työympäristön tavoittelussa? Selviääkö roolisi perehdytyksen myötä?

Liite 3. Kysymykset työnjohtajille

1. Kerro vähintään kolme syytä, miksi koet työturvallisuuden tärkeäksi.
2. Koetko, että sinulla on riittävästi tietoa työturvallisuudesta yleensä, yrityksen ohjeista ja käytännöistä uuden työntekijän perehdyttämiseen?
3. Mistä saat tietoa työn turvallisuusedellytyksistä. Miten käytät tätä tietoa perehdytystilanteessa?
4. Saatko mielestäsi riittävästi tukea työturvallisuuden kehittämiseen ja ylläpitoon, esihenkilöltä tai työturvallisuusorganisaatiolta?
5. Millaista ohjausta toivot saavasi perehdyttämiseen?
6. Miten vaikutat työssäsi työturvallisuuteen? Onko sinulla riittävästi välineitä vaikuttaa?
7. Mainitse vähintään kolme tapaa, joilla voidaan perehdytyksen kautta vaikuttaa perehdytettävän suhtautumiseen työturvallisuutta kohtaan.
8. Millaisen perehdytyksen koet motivoivan perehdytettävää edistämään työturvallisuutta?