SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - **AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO**
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

PEREHDYTTÄMISOHJE

Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy

TEKIJÄ: Ari Sirviö

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Tiivistelmä

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Koulutusohjelma Rakennusalan työnjohdon koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Ari Sirviö	
Työn nimi Perehdyttämisohje, Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy	
Päiväys 5.4.2015	Sivumäärä/Liitteet 23/7
Ohjaaja(t) Hannu Haaranen, päätoiminen tuntiopettaja ja Matti Ylikärppä, päätoiminen tuntiopettaja	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy / Erkki Hakkarainen, työpäällikkö	

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena saada ajantasainen perehdyttämisohje Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy:n henkilökunnan käyttöön. Lisäksi laadittiin perehdyttämisopas uusien työntekijöiden perehdyttämiseen sekä perehdyttämisopas työmaakohtaisiin, erityisesti sairaalaympäristössä olevien työmaiden perehdyttämiseen.

Opinnäytetyön perustana käytettiin olemassa olevia perehdyttämisaineistoja, sekä erilaisia lakeja ja asetuksia perehdyttämisestä. Kehitystyötä varten haastateltiin Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy:n toimihenkilöitä ja työntekijöitä sekä Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kiinteistöosaston henkilökuntaa. Haastattelut tehtiin vapaamuotoisina henkilöhaastatteluina. Lisäksi tietoa löytyi internetistä ja lähdekirjallisuudesta.

Työn tuloksena saatiin perehdyttämisohje Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy:n henkilökunnan käyttöön. Liitteenä olevassa oppaassa on kolme osiota, uusille työntekijöille, työmaakohtainen ja sairaalakorjauskohteeseen. Perehdyttämisoppaan pohjalta voidaan laatia helposti muunneltavia perehdyttämislomakkeita kulloistakin tilannetta varten.

Avainsanat
Perehdyttäminen, opas

Julkinen opinnäytetyön osalta. Liitteet vain yrityksen käyttöön.

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THESIS
Abstract

Field of Study Technology, Communication and Transport			
Degree Programme Degree Programme in Construction Management			
Author(s) Ari Sirviö			
Title of Thesis Orientation Guidebook			
Date	5 April 2015	Pages/Appendices	23/7
Supervisor(s) Mr. Hannu Haaranen, Full-time Teacher and Matti Ylikärppä, Full-time Teacher			
Client Organisation /Partners Maalaus ja Saneeraus Konttinen Ltd			

Abstract

The aim of this project was to make an orientation guidebook for the personnel of Maalaus ja Saneeraus Konttinen Ltd (company operates with paintwork and renovation). The guidebook could be used as a basis for the introduction of the company for new employees. Another guidebook was made for orientation at construction sites, especially in a hospital environment.

The project was carried out by interviewing the personnel of the company and project engineer Pekka Turunen at Kuopio University Hospital. The interviews were carried out as informal individual interviews. Information was gathered also from literature and from the Internet.

As a result of this project was an orientation guidebook to be used by the foremen and administrative staff of the company. Based on the guidebook easily modified orientation forms can be made for different cases.

Keywords
Orientation, guide

Not public

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO 5
2 PEREHDYTTÄMISEN TAVOITTEET 6
2.1 Työturvallisuuslaki 6
2.1.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, turvallisuussuunnittelu 6
2.1.2 Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus, perehdyttäminen 7
2.2 Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet 8
3 MITÄ PEREHDYTTÄMINEN ON? 9
3.1 Lyhytaikaiset työsuhteet 9
3.2 Yrityskohtainen perehdytys 10
3.2.1 Valmistautuminen 11
3.2.2 Vastaanottaminen ja tutustuminen 12
3.3 Työmaahan perehdyttäminen 12
3.4 Työntekijän velvollisuudet 13
4 PEREHDYTYS SAIRAALAKORJAUSKOHTEESSA 14
4.1 Sairaala-alueen erityispiirteet 14
4.2 Haastattelut perehdyttämisen kehittämiseksi sairaalakorjauksissa 15
4.2.1 Sairaanhoitopiiri 15
4.2.2 Työntekijät sairaalakorjauksissa 16
4.3 Työskentely sairaalaympäristössä 17
5 PEREHDYTTÄMISEN KEHITYSEHDOTUKSET YRITYKSESSÄ 20
6 TYÖN TULOKSET 21
LÄHTEET 22
LIITTEET 23

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy:lle (myöhemmin Konttinen Oy) ajantasainen perehdyttämisohje ja erillinen perehdyttämisopas, joka toimii myös muistiona perehdyttämistä tekeville henkilöille. Tämän oppaan pohjalta voidaan laatia perehdyttämiskaavakkeet, joita pystytään tarvittaessa muokkaamaan työmaan erityispiirteet huomioon ottaen.

Konttinen Oy:n nykyinen perehdyttämisohje kaipasi päivitystä ja siihen tarvittiin erityisesti sairaalakorjauksiin liittyvien asioiden huomioon ottamista. Konttinen Oy:llä on parhaillaan menossa toinen vuosi nelivuotisesta sopimuksesta Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kanssa. Sopimus sisältää pienemmät korjauskohteet sairaanhoitopiirin kohteissa. Opinnäytetyön tavoitteena on selkeä ja mahdollisimman kattava perehdyttämisohje sisältäen sairaalakohteiden töihin liittyvät erityispiirteet. Opinnäytetyötä varten haastatellaan sairaanhoitopiirin henkilökuntaa ja Konttinen Oy:n työntekijöitä. Lisäksi opinnäytetyön tekijällä on noin 1,5 vuoden työkokemus sairaalakorjauksien työnjohtamisesta. Tietoa etsitään myös lähdekirjallisuudesta ja Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuista sekä Internetistä.

Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy on perustettu vuonna 1992. Aikaisemmin toiminimellä toiminut yritys on aloittanut kuitenkin jo 1970-luvun alkupuolella. Yrityksen tarjonta kattaa rakennus- ja saneerauspalveluita niin liike- ja toimitilarakentamisen kuin asuntoremontoinninkin parissa. Yrityksen toimitusjohtaja on Jussi Konttinen. Työnjohtajia on tällä hetkellä kuusi kappaletta, joista yksi on yrityksen sähköpalveluiden työnjohtajana. Lisäksi hallinnon puolella on kaksi työntekijää. Yritys työllistää keskimäärin 50 työntekijää vuodenajasta riippuen, toiminta-alueenaan koko Pohjois-Savo. Rakennuspuolen lisäksi Konttisella on siis oma sähköosasto, joka työllistää muutaman sähkömiehen. Omista sähkömiehistä on hyötyä etenkin pienillä työmailla ja keikkahommissa, joihin ei näin tarvitse välttämättä pyytää ulkopuolisten apua.

Yrityksen asiakkaista useat ovat sopimusasiakkaita, koska yritys haluaa panostaa pitkäaikaisiin asiakassuhteisiin. Asiakkaina ovat olleet mm. Suomen yliopistokiinteistöt, Ilmarinen, Senaatti-kiinteistöt, Realia Management Oy ja Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, jonka kanssa yrityksellä on menossa nelivuotinen yhteistyösopimus.

2 PEREHDYTTÄMISEN TAVOITTEET

Perehdyttäminen voidaan jakaa kahteen eri vaiheeseen, uuden työntekijän perehdyttäminen yritykseen ja yhteiseen työmaahan perehdyttämiseen. Yrityskohtaisen perehdyttämisen tavoitteena on työntekijän opastaminen työnantajan toimintatapoihin, sekä organisaation rakenteeseen ja tavoitteisiin yleensäkin. Työmaakohtainen perehdyttäminen on päätoteuttajan lakisääteinen velvoite, jolla varmistetaan kaikille työmaalla työskenteleville riittävät tiedot turvalliseen työntekoon. Työmaakohtainen perehdyttäminen suoritetaan nimensä mukaisesti aina, kun työntekijä menee työskentelemään uudelle työmaalle. Työmaakohtaisessa perehdyttämisessä työntekijälle kerrotaan ennen töiden aloittamista kunkin työmaan erityispiirteet, vaaranpaikat ja tutustutaan yleensäkin työmaahan ja siellä työskentelyyn. Kun työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty työmaahan, on hänellä tarvittavat tiedot, mutta myös velvollisuus työskennellä annettujen ohjeiden mukaisesti.

Perehdyttäminen	
Alku- ja yleisperehdyttäminen	Työnopastus

Kuvio 1. Perehdyttämisen kokonaisuus (Kupias ja Peltola 2009, 19.)

2.1 Työturvallisuuslaki

2.1.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, turvallisuussuunnittelu

Luvussa käsitellään työturvallisuuslain (2002/738) 8§ liittyviä asioita:

"Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista." (Työturvallisuuslaki 2002, 8§.)

"Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;

2) poistetaan vaara- ja haittatekijät tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;

3) toteutetaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet ennen yksilöllisiä; ja

4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa." (Työturvallisuuslaki 2002, 8 §.)

2.1.2 Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus, perehdyttäminen

Luvussa käsitellään työturvallisuuslain (2002/738) 14§ liittyviä asioita:

"Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

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

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa." (Työturvallisuuslaki 2002, 14 §.)

"Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta, mukaan lukien perehdyttämisestä, sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritetut tutkinnot, todistukset tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa." (Työturvallisuuslaki 2002, 14 §.)

2.2 Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet

"Rakennushankkeessa on rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille. Päätoteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla siitä, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet." (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 2009, 3 §.)

3 MITÄ PEREHDYTTÄMINEN ON?

Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävät oppivat tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen ja liikeidean, sekä työpaikan toimintatavat ja toimintaperiaatteet. Lisäksi perehdytettävät oppivat tuntemaan työpaikkansa ihmiset: asiakkaat, työtoverit ja esimiehet. Työhön perehdyttämisessä eli työnopastuksessa perehdytettäville kerrotaan omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja he ymmärtävät oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa, oppivat työtehtävänsä ja niihin liittyvät turvallisuusohjeet. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2.)

Perehdyttäminen ja työnopastus on suunniteltava ja toteutettava tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän mukaan. Perehdytettäviä ja tilanteita on monenlaisia. Jos nuori työntekijä on täysin uusi tulokas yrityksessä, on hänen perehdyttämiseensä varattava aikaa, jotta yrityksen toiminta tulee hänelle tutuksi. Toisena esimerkkinä voisi mainita sairaalaympäristössä työskentelyn. Sairaalatyömaahan perehdyttäminen ei vaadi niin paljon ponnisteluja, jos työntekijä on jo aikaisemmin tutustunut alueeseen ja tietää, kuinka sairaalaympäristössä käyttäydytään ja toimitaan. Perehdytyksen perusrunko voi olla sama, mutta sitä joudutaan soveltamaan joka kerta erikseen. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2.)

Uusille tulokkaille melkein kaikki on uutta, joten työhönottohaastatteluissa heidän kanssaan on keskusteltu työpaikasta, työsuhteeseen liittyvistä asioista ja työstä. He ovat mahdollisesti saaneet luettavakseen yritykseen liittyvää aineistoa sekä tiedon yrityksen verkkosivuista. He ovat käyneet tutustumassa työpaikkaan ja työpisteeseen etukäteen, mutta opeteltavaa on silti paljon. Työtään koskevat perusasiat tulokas voi oppia nopeastikin, mutta töiden todelliseen oppimiseen kuluu enemmän aikaa, ammattitaitoisiltakin ihmisiltä viikkoja, ehkä kuukausia. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2.)

3.1 Lyhytaikaiset työsuhteet

Lyhytaikaisen sijaisen ja muiden tilapäisten työntekijöiden perehdyttämiseen on monesti käytettävissä vain vähän aikaa, ja siksi heidän perehdytyksessään on keskityttävä työn tekemisen kannalta kaikkein oleellisimpiin asioihin. Perehdyttäjän työtä helpottaa varmasti se, jos yritykselle saadaan oma tuttu sijaisten reservi, jolloin heitä ei aina tarvitse perehdyttää uudelleen. Työpaikkojen on varauduttava myös siihen, että tilapäiset työntekijät voivat vaihtua lähes jatkuvasti. Monessa yrityksessä on heitä varten koottu oma perehdyttämisaineisto, esimerkiksi muistilista tärkeimmistä asioista. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 3.)

Työpaikoille on tullut ja tulee vieläkin opiskelijoita, joiden opintoihin sisältyy eripituisia työssä oppimisen jaksoja. Esimerkiksi peruskoulun työelämään tutustujat, TET-opiskelijat, ovat työpaikoissaan yleensä pari viikkoa, ja ammatillisista oppilaitoksista tulevien opiskelijoiden työssäoppimisjaksot vaihtelevat muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen. Työpaikkojen edustajat, työpaikkaohjaajat tai -kouluttajat, ja oppilaitoksien edustajina vastaavat opettajat tekevät yhdessä opiskelijan kanssa hänen henkilökohtaisen oppimissuunnitelmansa, jonka yhteydessä he sopivat myös opiskelijan perehdyttämisestä työpaikkaan ja työhön. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 3.)

Vuokratyöntekijöitä käytettäessä vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet, sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Työturvallisuuslaki 2002, 3 §.)

3.2 Yrityskohtainen perehdytys

Yrityksien ja työyhteisöjen perehdyttämiseen sisältyy monia eri asioita. Tärkeätä on se, että tulokkaat saavat yleiskuvan yrityksestä, toiminnan tarkoituksesta ja arvoista sekä toimintatavoista. He tietävät yrityksen omistussuhteet ja ainakin pääpiirteittäin yrityksen organisaation sekä tutustuvat työyhteisöön ja asiakkaisiin. He saavat riittävästi tietoa myös työsuhteeseen liittyvistä asioista ja tietävät, mistä saa tarvittaessa tietoa yritykseen ja sen toimintaan liittyvistä asioista. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2.)

Työhönottohaastattelussa työnhakijan kanssa keskustellaan yritykseen ja työn tekemiseen liittyvistä asioista. Jos hänen kanssaan voidaan käydä myös työpisteessä, hän saa siitä samalla konkreettisen yleiskuvan. Mielenkiintoa lisää ja muistamista tehostaa se, että työnhakijalle annetaan mukaan luettavaa ja muuta aineistoa yrityksestä. Työsopimusta tehtäessä asioita täydennetään, jolloin yrityksen edustaja keskustelee tulokkaan kanssa tarkemmin mm. työsuhteeseen liittyvistä asioista, kuten salassapitovelvollisuudesta. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 9.)

Konttinen Oy:ssä uuden työntekijän työsopimusta kirjoitettaessa esitellään yritys, sisältäen lyhyen kertomuksen taustoista, tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Lisäksi esitellään yrityksen henkilöstöä ja tehdään kierros konttorissa. Tässä vaiheessa on jo syytä tiedottaa uuden työntekijän työn aloittamisen ajankohta, jotta tarpeelliset valmistelut ehditään tekemään ajoissa. Yrityksessä on sovittu, että muut uuden työntekijän perehdyttämiseen liittyvät asiat käydään läpi, kun hänelle luovutetaan henkilökortti ja työvaatteet, sekä tarvittavat suojaimet ja työkalut.

3.2.1 Valmistautuminen

Valmistautumiseen käytettävä aika säästää aikaa itse perehdyttämisessä. Valmistautumiseen sisältyy tulokkaasta tiedottaminen muulle henkilökunnalle etukäteen. Jokainen työyhteisössä tietää, kuka on tulossa, milloin ja minkälaisiin tehtäviin. Työpaikalla sovitaan, kuka ottaa hänet vastaan ja kuka perehdyttää häntä aivan alussa, kuka ehkä vähän myöhemmin. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 9.)

Perehdyttäjän on varattava aikaa jo etukäteen. Hän kokoaa valmiiksi kaiken tarvittavan, työasun, työohjeet ja muun perehdyttämisaineiston, avaimet jne. Hän suunnittelee ainakin ensimmäisen päivän ohjelman ja tekee siitä muistilistan itselleen. Kannattaa myös sopia siitä, kuka hoitaa tilanteen, jos vastaanottaja (perehdyttäjä tai esimies) ei voikaan olla paikalla uuden tulokkaan saapuessa työpaikalleen. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 9.)

Oheismateriaalit tehostavat oppimista. Oheismateriaalin tarkoituksena on tukea mieleen painamista ja asioiden muistamista, siis oppimista. Ensimmäisenä päivänä tulokkaalle normaalisti kerrotaan paljon uutta asiaa. Hänen on helpompi omaksua kuulemaansa, jos hän voi etukäteen tutustua asioihin esimerkiksi kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 10.)

Perehdyttämisen oheisaineistoa ovat mm. seuraavat:

- tervetuloa taloon -oppaat, jotka annetaan jokaiselle työntekijälle omaksi
- muu yritystä käsittelevä aineisto, toimintakertomus, esitteet jne.
- henkilöstö- ja asiakaslehdet, tiedotteet, kiertokirjeet, muistiot
- perehdyttämisohjelmat, perehdyttämisen tarkistus- ja muistilistat
- perehdyttämiskansiot, asiakaskohtaiset kohdekansiot
- manuaalit, käsikirjat, jotka sisältävät erilaisia toimintaohjeita ja muuta työhön liittyvää tietoa
- työohjeet, koneiden käyttöohjeet, työturvallisuusohjeet, hygieniaohjeet, jätteiden käsittelyohjeet
- käyttöturvallisuustiedotteet
- ilmoitustaululla oleva aineisto
- video- ja DVD-ohjelmat
- ammattikirjallisuus- ja lehdet. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 10.)

Perehdyttämisen apuvälineinä ovat yleistymässä internet ja intranet. Perehdyttämisaineistoa on yhä enemmän kirjallisen aineiston rinnalla ja sen lisäksi sähköisessä muodossa. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 11.)

Konttinen Oy:ssä, kuten muissakin rakennusliikkeissä, valmistautumisessa kannattaa huomioida muutamia asioita, jotta uusi tulokas saataisiin sujuvasti työmaalle. Näitä asioita ovat ainakin varusteiden ja työkalujen valmiiksi kerääminen. Kun työasujen lisäksi mm. henkilökohtaiset suojaimet ja tarvittavat työkalut on kerätty valmiiksi ensimmäistä työpäivää varten, säästyy aikaa ja turhaa ihmettelyä varsinaista työmaalle siirtymistä ja työmaakohtaista perehdyttämistä varten. Uusien tulokkaiden kohdalla ei kuitenkaan saa unohtaa työkalujen ja suojaimien käyttöön perehdyttämistä.

3.2.2 Vastaanottaminen ja tutustuminen

Elleivät perehdyttäjä ja tulokas ole tutustuneet aikaisemmin, siihen on tärkeää käyttää ainakin jonkin verran aikaa. Tutustuminen helpottaa yhteistyön aloittamista. Kun tiedämme tulokkaan aikaisemmasta työkokemuksesta, voimme helpommin arvioida, millä vauhdilla lähdemme asioissa etenemään. Miten paljon ja millaista tukea hän odottaa meiltä työnsä alkuvaiheessa? Miten pian hän toivoo itsenäisiä tehtäviä? Entä millainen kulttuuritausta hänellä on? Millaista kieltä käytän hänen kanssaan? Mitä minun pitää erityisesti ottaa huomioon, kun perehdytän ja opastan häntä? (Kangas ja Hämäläinen 2007, 9.)

3.3 Työmaahan perehdyttäminen

Työmaahan perehdyttämisessä tärkeintä on saada työntekijälle kaikki se informaatio, jonka työntekijä tarvitsee töiden turvalliseen tekemiseen. Ei ole väliä, onko kyseessä uusi tulokas tai kokenut ammattilainen, sillä jokaisella työmaalla on omat erityispiirteensä. On tietysti tilanteita, joissa kokeneen työntekijän kohdalla riittää kunkin työkohteen tarkastelu. Jos työntekijä on esimerkiksi jo vuosia työskennellyt samassa sairaalarakennuksessa tehden korjauksia eri osastoilla, on turhaa esitellä koko sairaalaympäristöä aina uudelleen.

Työmaahan perehdyttämisessä täytyy siis joka kerta varmistua, että työntekijä osaa toimia kussakin tilanteessa oikein, myös kohdatessaan ongelmia. Aluksi täytyy tietää missä työskentelee ja kuinka toimia vaara- tai onnettomuustilanteessa. Seuraavaksi varmistutaan, ettei näitä vaara- tai onnettumuustilanteita pääsisi missään vaiheessa syntymään. Tarkastellaan yhdessä työmaalla mahdollisesti olevat vaaranpaikat. Työntekijän on ennen jokaista työvaihetta mietittävä mitä tekee, ennen kuin alkaa tekemään. Kun näistä asioista on varmistuttu, voidaan selvittää kunkin työmaan toimintatavat.

Työmaahan perehdyttämisen vaiheet ovat kaikilla työmailla periaatteessa samat, mutta jokaisella työmaalla on aina omat erityispiirteensä. On siis tärkeää, että perehdyttäjällä on riittävät tiedot kunkin työmaan mahdollisista ongelmakohdista, joita ei normaalisti muualla olisikaan. Tällaisia ovat esimerkiksi sairaaloiden kaasuverkostot seinien sisällä, jotka tietämätön työntekijä saattaa poralla rikkoa aiheuttaen vakavia vaaratilanteita potilasturvallisuudelle.

Työmaahan perehdyttämisen vaiheita ovat

- työmaan esittely sisältäen työmaakierroksen, kartan alueesta, kulkureitit ja liikennejärjestelyt, hätäpoistumistiet ja kokoontumispaikat, sosiaalitilat, jätehuollon ja varastot, sekä ensiapupaikan ja lähimmän terveyskeskuksen
- turvallisuusohjeet sisältäen henkilökohtaiset suojavarusteet, työmaan siisteydestä huolehtimisen, putoamissuojauksen, terveydelle vaaralliset aineet, tulityöt, työmaan vaaralliset paikat, työmaan sähköistys ja valaistus, telineet, sammutus ja öljyntorjunta ja toiminta onnettomuustilanteessa
- työmaaorganisaation esittely.

Perehdyttämisessä on huomioitava urakkaohjelmaan liittyvät asiat, kuten myös rakennuttajan ohjeet. Ennen perehdyttämistä on tehtävä työmaakohtainen riskikartoitus ja esimerkiksi sairaalaympäristössä on huomioitava vaadittavat työmaan puhtausluokitukset. Puhtausluokituksesta saadaan ohjeet rakennuttajalta ja perehdyttämisessä on tällöin huomioitava työntekoon liittyvät asiat, jotta vaadittuun työmaan puhtauteen päästäisiin.

3.4 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutenkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen, sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava työssään niin omasta, kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen. (Työturvallisuuslaki 2002, 18 §.)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös hänen havaitsemiensa turvallisuutta uhkaavien puutteellisuuksien ja vikojen korjaaminen, mikäli mahdollista. Havaitut viat ja puutteellisuudet on aina ilmoitettava esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, vaikka korjaustoimenpiteet olisi jo suoritettukin. Työntekijä ei saa poistaa tai kytkeä pois päältä suoja- tai turvallisuuslaitteita, eikä poistaa varoitusmerkintöjä. Jos turvallisuuslaitteita joudutaan jostain poistamaan käytöstä, siihen on pyydettävä esimieheltä lupa. (Työturvallisuuslaki 2002, 19 §.)

Työntekijä on oikeutettu pidättäytymään työstä, jos siitä voi aiheutua vaaraa omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Tästä on ilmoitettava viipymättä omalle esimiehelle. Työstä pidättäytymisellä ei saa rajoittaa työntekoa enemmän kuin terveellisyyden ja työn turvallisuuden kannalta on välttämätöntä. (Työturvallisuuslaki 2002, 23 §.)

4 PEREHDYTYS SAIRAALAKORJAUSKOHTEESSA

Sairaala-alueella työskentelyyn on Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin toimesta laadittu erilaisia ohjeita, joita kannattaa käyttää hyödyksi myös perehdyttämisessä. Tällaisia ohjeita ovat esimerkiksi Ulkopuolisen urakoitsijan opas ja Kosteusvauriokorjaukset KYSissä. Ohjeet sisältävät yleistä tietoa sairaala-alueella työskentelyyn, sekä yksityiskohtaisempaa tietoa sairaalakorjauksien erityispiirteistä ja -kohteista.

4.1 Sairaala-alueen erityispiirteet

Sairaalan toiminta on luonteeltaan erityisen herkkää ja potilaiden ja henkilöstön väliseen luottamukseen ja keskinäiseen kunnioitukseen perustuvaa toimintaa. Se edellyttää jokaiselta sairaala-alueella työskentelevältä erittäin korrektia ja potilaiden intimiteettisuojan huomioon ottavaa käyttäytymistä. Laki yksityisyyden suojasta edellyttää mm. potilaita koskevien asioiden salassa pitämistä ja muutenkin heidän tarpeidensa ja halujensa kunnioittamista kaikissa tilanteissa.

- Muista, että kuljetat mukanasi yrityksesi imagoa.
- Pidä aina työasua, josta tunnistaa yrityksesi nimen.
- Pidä henkilökorttisi näkyvillä sairaalassa liikuessasi.
- Käydessäsi osastoilla töissä, esittäydy osastonkansliassa tai osastonhoitajalle.
- Tupakointi ja avotulen teko on sairaala-alueella kokonaan kielletty.
- Huolehdi käsiesi puhtaudesta!
- Töihin ei saa tulla, jos epäilee itsellään tarttuvaa tautia, vaan pitää kysyä neuvoa esimieheltä tai työterveyshuollosta.
- Mikäli käyt KYSin ruokalassa tai kahviossa, muista, että liikut sairaala-alueella. Puhdista likaiset työhaalarit riittävän usein tai vaihda ruokailun ajaksi toiset vaatteet. Varsinkin purkutöitä tehdessä kannattaa kiinnittää erityistä huomiota henkilökohtaiseen siisteyteen.
- Uuden kanttiinin kabinettitilojen lattiamateriaalit keräävät helposti pölyä, joten älä käytä kabinettitiloja, jos tulet likaiselta työmaalta.
- Työmaa-alueella ei saa liikkua ilman asianmukaisia suoja- ja turvallisuusvälineitä. (Säisä 2014, 2.)

4.2 Haastattelut perehdyttämisen kehittämiseksi sairaalakorjauksissa

Sairaalakorjauskohteisiin perehdyttämistä varten haastateltiin Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin henkilökunnan edustajaa, sekä seitsemää sairaala-alueella työskentelevää Konttinen Oy:n työntekijää. Haastattelut tehtiin vapaamuotoisina henkilöhaastatteluina. Haastateltavilta kysyttiin heidän mielipiteitään siitä, mitä he näkevät tärkeimpinä asioina perehdyttämisessä sairaalassa työskenneltäessä. Haastatteluiden lisäksi myös opinnäytetyön tekijällä on yli vuoden kokemus sairaalakorjauksien työnjohtamisesta.

4.2.1 Sairaanhoitopiiri

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin rakennuttajainsinööri Pekka Turusen (2015-02-16) mukaan työntekijän perehdyttämistä sairaalakorjauskohteeseen tulisi lähestyä asiakkaiden huomioon ottamisella. Tärkeimpinä asioina perehdyttämisessä hän pitääkin sairaala-alueella käyttäytymistä ja kuinka sairaalassa rakennustyöntekijänä liikutaan ja kuinka tarvikkeita kuljetetaan. Asiakkaita ei pidä mennä jututtamaan, vaikka he olisivat kuinka tuttuja. Koskaan ei voi tietää, kuinka arka asia sairaalassa käynti itse kullekin on.

Turusen mukaan työympäristö olisi pidettävä sellaisena, että siitä olisi mahdollisimman vähän haittaa asiakkaiden liikkumiselle. Toisaalta myös työmaiden esteettisyyteen olisi kiinnitettävä huomiota. Mitä vähemmän työmaa-alue on asiakkaiden näkyvillä, sitä mielekkäämpää heidän on omia asioitaan hoitaa.

Työn tekemisen kannalta Turunen painottaa huolellisuutta ja valmistautumista. Sairaalan toiminnot pitää pystyä turvaamaan ja mahdollisten vahinkojen sattuessa työntekijällä pitää olla tieto siitä, kuinka tilanteessa toimitaan ja sairaalan toiminnot häiriintyisivät mahdollisimman vähän.

4.2.2 Työntekijät sairaalakorjauksissa

Kun perehdyttämisestä kysytään Konttinen Oy:n sairaala-alueen työntekijöiltä, niin ensimmäisenä tulee lähes kaikille mieleen sairaala-alueella liikkuminen. Puijon sairaala on varsin monimutkainen alue useine rakennuksineen, joita on yhdistetty erilaisilla käytävillä ja kulkuyhteyksillä toisiinsa. Uusia rakennuksia on tehty aina vanhojen viereen ja alueen rakennusten nimien ja tunnusten opettelu on varsin haastava tehtävä (kuva 1).

Kuva 1. KYS Puijon sairaala (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri)

Työntekijöiden mukaan perehdyttämisessä kannattaa ottaa esille myös asiakkaiden kohtaamiseen liittyvät asiat, koska niitä tulee väistämättä jokaisen alueella liikkuvan kohdalle. Liikkumista asiakkaiden keskuudessa voi tietysti opetella välttämään valitsemalla sellaisia kulkureittejä, joissa tietää olevan vähemmän, jos ollenkaan, asiakkaita. Katsekontaktin välttäminen on myös syytä opetella, kun halutaan säästyä kysymyksiltä ja tuttavien tahattomilta tapaamisilta. Työntekijät sanovatkin, että kun osaa olla näkymätön ja äänetön, niin silloin on hyvä.

Työntekijät näkevät tarpeellisena myös yhteystiedot henkilöille, joita tarvitsee työmaan eri vaiheissa tavoittaa. Näitä ovat varsinkin sairaalan henkilökunnan edustajat ja aliurakoitsijat, joiden tietoja tai työpanoksia tarvitaan työmaan edetessä. Sairaalassa työskentely vaatii joustavuutta ja yhteistyökykyä, koska työmaat tehdään aina sairaalatoiminnot huomioon ottaen. Siistit työvaatteet ja erityishuomio pölynhallintaan kuuluvat asiaan.

4.3 Työskentely sairaalaympäristössä

Edellisissä kappaleissa luetellut asiat ovat tärkeitä sairaalaympäristössä työskenneltäessä. Kun tarkastelemme asiaa perehdyttämisen kannalta, on uusi työntekijä saatava ymmärtämään, millaisessa ympäristössä hän tulee työskentelemään. Tehtäessä rakennustöitä sairaalassa, meidän tulee ymmärtää asioiden tärkeysjärjestys. Rakennustyöt eivät missään vaiheessa saa vaarantaa potilasturvallisuutta, potilaiden intimiteettisuojaa tai sairaalan toimintaa yleensäkään.

Perehdyttäminen tulisi aloittaakin sillä, kuinka sairaala-alueella työskenneltäessä käyttäydytään. Se ei valitettavasti ole jokaiselle itsestään selvyys, mistä johtuen valitettavia tapauksia huonosti käyttäytyvistä rakennusmiehistä on tullut tietoon. Toiseksi työntekijöiden täytyy tietää, kuinka sairaalassa liikutaan ja miten menetellään, jos joudutaan menemään varsinaisen työmaa-alueen ulkopuolelle. Kun työntekijä osaa käyttäytyä ja liikkua sairaalaympäristössä oikein, voidaan perehdyttäminen ulottaa varsinaisiin rakennustöihin ja siihen, mitä sairaala-alueella työskenneltäessä on huomioitava.

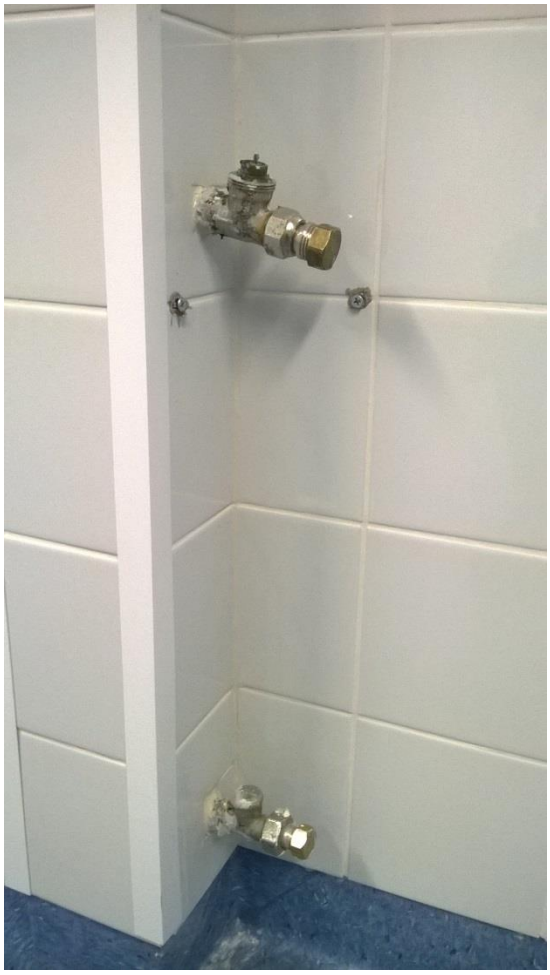
Työmääräykset otetaan vastaan vain omalta esimieheltä, joka on ennen työmaan aloitusta käynyt työmaan vaiheet läpi yhdessä rakennuttajan ja sairaalan henkilökunnan kanssa. Jos työntekijä alkaa tekemään töitä keneltä tahansa saamiensa ohjeiden tai pyyntöjen mukaan, eivät työt silloin ole asioista päättävien henkilöiden tiedossa.

Työmaan perustamiseen sairaalan tiloissa on kiinnitettävä erityistä huomiota. Rakennustöiden aikataulu sovitaan etukäteen ja varsinkin meluavat työvaiheet tehdään silloin, kun sairaalan omat toiminnot sen sallivat. Työt täytyy keskeyttää, jos sairaalan henkilökunta niin vaatii ja jatketaan vasta sitten, kun siihen saadaan lupa. Pölyn leviäminen työmaan ulkopuolelle ja sairaalan rakenteisiin ja laitteisiin on estettävä. Tähän liittyy oleellisesti myös sairaalassa toimiva paloilmoitinlaitteisto, jonka irtikytkeminen työmaa-alueelta on varmistettava ennen töiden aloitusta. Yhtä tärkeää on myös kytkeä paloilmoittimet päälle työmaan valmistuttua. Perehdytyksessä onkin työntekijälle kerrottava, kuka paloilmoittimien irti- ja päällekytkennästä vastaa.

Sairaala-alueella työskentelyyn liittyy vielä monia muitakin asioita, jotka on syytä perehdyttämisessä huomioida. Rakennustarvikkeiden ja -jätteiden kuljetus on järjestettävä niin, ettei se häiritse sairaalan toimintoja tai potilaiden liikkumista. Samoin, kun tuodaan tarvikkeita autolla tai nostetaan niitä nostureilla, on huomioitava muu liikenne ja tarvittaessa järjestettävä liikenteenohjausta.

Sairaaloissa ja niiden rakenteissa on poikkeuksetta runsaasti erilaista tekniikkaa. Ennen töiden aloittamista on varmistuttava, ettei purkutöiden yhteydessä ole vaarana, että jotain menee rikki. Sähköjen toimivuuden lisäksi sairaaloiden kaasuverkostojen toimivuus on yksi potilasturvallisuuden tärkeimpiä tekijöitä. Tarkastelemalla olemassa olevia kuvia ennen porauksia tai piikkauksia vältetään monta ikävää tilannetta. Perehdyttämisen tarkoituksena näissä tilanteissa onkin turhien riskien välttäminen ja se, että ymmärretään kysyä asioista, jos ei ole aivan varma mitä on tekemässä.

Sairaaloissa sattuu yllättävän paljon vesivahinkoja, jotka rakennustöiden osalta olisi yleensä vältettävissä perehtymällä ja perehdyttämällä vedenkäyttöön liittyviin asioihin. Vesivahingoista aiheutuu useimmiten laajat kuivaus- ja korjaustyöt, jotka enemmän tai vähemmän aina vaikuttavat sairaalan omiin toimintoihin. Jos havaitsee vesivahinkoriskin, on siitä ilmoitettava omalle esimiehelle. Tämän jälkeen tarkastellaan, millä tavoin tästä riskistä päästään eroon. Esimerkkikuvissa (kuvat 2 ja 3) vesikiertoinen lämmityspatteri on poistettu käytöstä, jolloin lämmitysverkoston liitäntäkappaleet ovat jääneet ilman minkäänlaista tukea. Jos joku vahingossa nojaa tai potkaisee kyseisiin putkiin, vesivahinko on todennäköinen putkien tai liittimien rikkoutuessa. Koska tiedossa on, että osastolle on tulossa laajempi remontti, niin putkien eteen asennettiin väliaikaisesti törmäyssuoja.



Kuva 2. Vesivahingon riskipaikka (Sirviö 2015-02-12)

Kuva 3. Vesiputkien suojakotelo (Sirviö 2015-02-12)

Rakenteiden kunnon jatkuvan seurannan lisäksi kosteusvauriokorjausten onnistumista voidaan seurata mm. mittaamalla korjatun rakenteen kosteuspitoisuutta joko pistokoeluontoisesti tai asentamalla rakenteen sisään mittalaite, joka mittaa rakenteen kosteutta pidemmällä aikavälillä. Rakenteen toiminnan tarkkailemiseksi voidaan rakenteen kuivalle puolelle suunnitella jätettäväksi erityinen tarkastusluukku. (Pietilä 2004, 3.)

Sairaaloissa on myös runsaasti erikoistekniikkaa (kuva 4), kuten tutkimuksissa käytettäviä laitteita, joiden toiminta ei saa vaarantua rakennustöiden takia. Ennen töiden aloittamista on pyydettävä asiantuntijoilta apua laitteiden siirtämiseen tai ohjeet niiden suojaamiseen. Myös hoitohenkilökunnan huoneissa olevat tavarat ja asiakirjat on säilytettävä niin, etteivät ne vaurioidu tai joudu vääriin käsiin. Perehdytyksellä on varmistuttava, ettei työntekijä myöskään itse ala tutkimaan hänelle kuulumattomia asioita.

Kuva 4. Sairaalan tutkimushuone (Sirviö 2015-02-10)

Sairaalakorjauksissa, kuten missä tahansa muuallakin työmailla, on perehdyttäjän oltava tietoinen työmaan erityispiirteistä. Perehdyttäjä tai perehdytettävä ei aina voi olla tietoinen työmaalla piilevistä riskipaikoista, minkä takia perehdyttäjän on syytä tehdä ennakkoselvitys työmaasta. Tällainen ennakkoselvitys voidaan tehdä rakennuttajan, suunnittelijan tai esimerkiksi rakennuksen huoltoyhtiön tai käyttäjän kanssa. Perehdyttäjän on varmistuttava, että hänellä on kaikki tarvittava tieto turvalliseen rakentamiseen kullakin työmaalla.

Yhteenvetona sairaalakorjauksien perehdyttämisen tärkeimmät asiat:

- sairaala-alueella käyttäytyminen ja liikkuminen
- sairaalan toimintojen turvaaminen (kaasu-, sähkö- ja vesiverkostot, sekä sairaalan erikoistekniikka ja laitteet)
- meluavat työvaiheet ja pölynhallinta, sisältäen paloilmoittimien irtikytkentä
- ongelmatilanteissa toimiminen ja riskipaikkojen tunnistaminen
- yleinen siisteys ja hygienia.

5 PEREHDYTTÄMISEN KEHITYSEHDOTUKSET YRITYKSESSÄ

Yritys pystyy saavuttamaan kilpailuetua laadukkaalla perehdyttämisellä. Yksinkertaisesti kysymys on siitä, että perehdyttämisellä yritetään vähentää virheitä. Tavallisia tilanteita, joissa organisaation laatuongelmat lisääntyvät, ovat yrityksen voimakas kasvu ja lisääntynyt henkilöstön vaihtuvuus. Tällöin uusia työntekijöitä tulee yritykseen lisää. Mitä enemmän yritys on rekrytoinut lyhyessä ajassa, sitä enemmän yrityksessä voi olla samanaikaisesti tulokkaita, joiden työkokemus on peräisin useista eri organisaatioista, joissa kaikissa on erilaiset järjestelmät, prosessit ja organisaatiokulttuurit. Yhteiset toimintatavat puuttuvat. Huonosti perehdytetty työntekijä heikentää toiminnallaan prosessien sujuvuutta, aiheuttaa viivästymisiä aikatauluissa, eikä ole toiminnassaan yhtä nopea kuin rutinoituneet työntekijät. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 20.)

Konttinen Oy:llä on ollut käytössään perehdyttämismateriaalit eri tilanteita varten. Tämän työn tarkoituksena on ollut tehdä kattavampi perehdyttämisohje, sekä erillinen perehdyttämisopas, joka toimii perehdyttäjän muistilistana erilaisissa perehdyttämistilanteissa. Tavoitteena on ollut myös yhtenäistää perehdyttämiskäytäntöjä yrityksessä, sekä selventää eri perehdyttämisen osa-aluiden vastuunjakoa yrityksen sisällä.

6 TYÖN TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada Maalaus ja Saneeraus Konttinen Oy:lle ajantasainen perehdyttämisaineisto, joka korvaisi ja täydentäisi yrityksen nykyistä aineistoa. Tavoitteena oli myös yhtenäistää ja selkiyttää perehdyttämiskäytäntöjä yrityksessä sekä laatia oma perehdyttämisaineisto sairaalakorjauksia varten.

Opinnäytetyön tuloksena yritys sai työntekijöiden perehdyttämisohjeen ja perehdyttämisoppaan (liite 1). Opas sisältää uuden työntekijän perehdyttämisen, työmaakohtaisen perehdyttämisen ja perehdyttämisen sairaalakorjauskohteessa. Perehdyttämisohje ja -opas on koottu samaan kansioon perehdyttämislomakkeiden kanssa. Sieltä löytyy tarvittava materiaali erilaisiin perehdyttämistilanteisiin. Perehdyttämisopasta voi käyttää perehdyttämisen muistilistana sinällään tai opasta apuna käyttäen voi muokata lomakkeita kunkin työmaan tarpeita vastaaviksi.

Uuden työntekijän perehdyttämistä varten aineisto on koottu siten, että sitä voi käyttää muistilistana myös vakituisen perehdyttäjän sijainen. Perehdyttämisoppaan tukena voi käyttää yrityksessä jo olevaa tietopakettia, joka on koottu uusille työntekijöille. Konttinen Oy:n työntekijöiden määrä on kasvanut tasaisesti, joten perehdyttämisaineisto on koottu siten, että se on helposti muokattavissa yrityksen toimintojen tai henkilöstön muuttuessa.

LÄHTEET

KANGAS, Pirkko ja HÄMÄLÄINEN, Juha. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

KJELIN, Eija ja KUUSISTO, Pia-Christina. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

PIETILÄ, Seppo 2004. Kosteusvauriokorjaukset KYSissä. Kuopio: Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

POHJOIS-SAVON SAIRAANHOITOPIIRI. KYS Puijon sairaala [havainnekuva]. Sijainti: Kuopio: Tekijän sähköiset kokoelmat.

SIRVIÖ, Ari 2015-02-10. Sairaalan tutkimushuone [digikuva]. Sijainti: Kuopio: Tekijän sähköiset kokoelmat.

SIRVIÖ, Ari 2015-02-12. Vesiputkien suojakotelo [digikuva]. Sijainti: Kuopio: Tekijän sähköiset kokoelmat.

SIRVIÖ, Ari 2015-02-12. Vesivahingon riskipaikka [digikuva]. Sijainti: Kuopio: Tekijän sähköiset kokoelmat.

SÄISÄ, Timo 2015. Ulkopuolisen urakoitsijan opas. Kuopio: Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

TURUNEN, Pekka 2015-02-16. Rakennuttajainsinööri. [haastattelu]. Kuopio: Pohjois-Savon Sairaanhoitopiiri.

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 3§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 8§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 14§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 18§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 19§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 23§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

VALTIONEUVOSTON ASETUS RAKENNUSTYÖN TURVALLISUUDESTA 2009/205, 3§ [verkkoaineisto]. [viitattu: 2015-04-05]. Saatavissa: http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2009/20090205

LIITTEET

Liite 1: Perehdyttämisopas