



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIKAN JA LIIKENTEEN ALA

RAKENNUSLIIKKEEN TOI- MIHENKILÖIDEN PEREHDY- TYS

TEKIJÄ/T: Mikko Kilpeläinen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Koulutusohjelma Rakennusalan työnjohdon koulutusohjelma	
Työn tekijä Mikko Kilpeläinen	
Työn nimi Rakennusliikkeen toimihenkilöiden perehdytys	
Päiväys	9.12.2014
Sivumäärä/Liitteet	22/2
Ohjaajat Pertti Varis, pt. tuntiopettaja, tuotantotalous ja Markku Rusi, koulutussuunnittelija	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani YIT Rakennus Oy/Talonrakennus Kuopio	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia rakennusliikkeen toimihenkilöiden perehdytystä, sen haasteita tai ongelmia sekä etsiä kehityskohtia. Perehdytyksellä tarkoitetaan toimenpiteitä, jolla uusi työntekijä tutustutetaan uuteen työympäristöön, työkavereihin, työtehtäviin ja niiden vastuualueisiin. Perehdytys on lakisääteinen toimenpide, jonka työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälleen. Työhön opastus on osa perehdytystä ja sen tarkoituksena on opastaa työntekijälle hänen keskeisimmät työtehtävät, työmenetelmät, työturvallisuusmääräykset, toimintatavat sekä työssä käytettävät laitteet ja koneet. Perehdytys ei ole ainoastaan uudelle työntekijälle suunnattu toimenpide, vaan sitä tarvitaan aina kun työntekijän työtehtävät, työmenetelmät tai työpiste vaihtuvat merkittävästi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä YIT Rakennus Oy kanssa, josta sain aiheen. Opinnäytetyön tutkimusosa toteutettiin haastattelemalla YIT:n alueyksikön toimihenkilöitä ja kysymällä heidän omakohtaisia kokemuksia perehdytyksestä. Haastattelut toteutettiin haastattelulomakkeella, joka sisälsi monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä liittyen perehdytykseen. Haastattelut suoritettiin syksyn 2014 aikana ja haastatteluihin osallistui 15 toimihenkilöä.</p> <p>Opinnäytetyö tuloksena valmistui tutkimus, jonka tulosten perusteella etsittiin keskeisimmät kehityskohdat YIT:n perehdytykseen. Opinnäytetyön tuloksena saatiin perehdytyksen kehityskohdat, joihin kannattaa kiinnittää huomiota. Tärkeimmät kehityskohdat olivat työhön opastus ja sen laatu, perehdytyksen seuranta sekä palaute. Tämän opinnäytetyön myötä ollaan myös tekemässä toimihenkilöiden perehdytyksiansiota.</p>	
Avainsanat toimihenkilö, rakennusliike ja perehdytys	

Field of Study Natural Resources and the Environment			
Degree Programmer Degree Programme in Construction Management			
Author(s) Mikko Kilpeläinen			
Title of Thesis Orientation of office workers			
Date	December 10, 2014	Pages/Appendices	22/2
Supervisor(s) Mr. Pertti Varis, Lecturer and Mr. Markku Rusi, Education Coordinator			
Client Organisation /Partners YIT Construction Ltd			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to examine the orientation of the construction company office workers, its challenges and problems, as well as to look for improvement opportunities. Orientation refers to all the measures which help new employer to learn about their working environment, jobs, duties, responsibilities and co-workers. Orientation also includes teaches safety regulations, working methods and the use of machinery and equipment. The Finnish law obligates employers to direct all the new workers. Orientation is required if the job specification changes or a significantly.</p> <p>The study was carried out in cooperation with YIT Construction Ltd, the company that commissioned the study. The methods used were interviews and a literature study of the topic. The research of the thesis was carried out the by interviewing officers and asking their personal experiences of orientation. The interviews were made in interview form which contained multiple choice questions and open questions about orientation. The interviews were made during the autumn 2014 and 15 people participated in the interviews</p> <p>The thesis was showed a list of the main points of the development of YIT's orientation. The study as a result of development points which should paid attention to. The main development points were the quality of work guidance, monitoring the orientation and the feedback. Orientation folder for the office workers will be made based on this thesis.</p>			
Keywords officer, construction company and orientation			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	PEREHDYTYS	6
2.1	Perehdytys ja lainsäädäntö.....	7
2.2	Perehdytys, työturvallisuus ja työ hyvinvointi.....	7
2.3	Perehdytyksen suunnittelu	8
2.4	Perehdytyksen seuranta.....	9
3	TYÖHÖN OPASTUS	10
3.1	Työhön opastuksen suunnittelu.....	10
3.2	Työhön opastuksen prosessi ja toteutus.....	11
4	RAKENNUSLIIKKEEN TOIMIHENKILÖN PEREHDYTYS.....	13
4.1	Perehdytyksen suunnittelu	13
4.2	Perehdytyksen ja työhön opastuksen toteutus	13
4.3	Perehdytyksen apumateriaalit.....	13
4.4	Perehdytyksen seuranta.....	13
5	PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN	14
5.1	Haastattelut.....	14
5.2	Tulokset.....	14
5.3	Tulosten esittely.....	15
5.4	Tulosten analysointi.....	16
6	JOHTOPÄÄTELMÄT	17
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT.....	19
	KILPELÄINEN, Mikko. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvakeskus. Kuvio 1: Perehdytyksen suunnittelu.....	19
	LIITE 1: HAASTATTELU KYSYMYSLOMAKE.....	20
	LIITE 2: HAASTATTELU TULOKSET	22

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia rakennusliikkeen toimihenkilöiden perehdytyksen ja työhön opastuksen haasteita, ongelmia sekä perehdytyksessä hyvin onnistuneita asioita. Opinnäytetyön tilaajana on YIT Talonrakennuksen Kuopion alueyksikkö, joka haluaa tutkia heidän omaa toimihenkilöiden perehdytystä. Opinnäytetyön tavoitteena on myös löytää ratkaisuja ongelmiin ja luoda niiden pohjalta työkalu perehdytykseen tai työhön opastukseen.

Opinnäytetyön teorian tiedon toteutetaan keräämällä kirjallisuudesta ja muista lähteistä tietoa perehdytyksen teoriasta ja taustoista, perehdytyksen ja työhön opastuksen suunnittelusta, perehdytyksen ja työhön opastuksen toteutuksesta, perehdytyksen vaikutuksesta työn laatuun ja tehokkuuteen sekä perehdytyksen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.

Opinnäytetyön tutkimus toteutetaan haastattelemalla YIT:n alueyksikön toimihenkilöitä ja heidän kokemuksiaan heidän omasta perehdytyksestään työhön. Haastattelut suoritettiin syksyn 2014 aikana ja haastattelutulosten perusteella etsittiin perehdytyksen keskeisimmät kehityskohdat, joihin tulisi kiinnittää huomiota ja miettiä jatkotoimenpiteitä.

2 PEREHDYTYKSEN TAVOITTEET

Perehdyttämällä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä opastetaan tuntemaan työympäristönsä, työtehtävänsä sekä siihen liittyvät vastuualueet ja lähimmät työkaverit. Perehdyttämisen tavoitteena on tutustuttaa uusi työntekijä mahdollisimman tehokkaasti ja johdonmukaisesti työtehtäviinsä. Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan työpaikan koosta tai toimialasta riippumatta. Perehdytyksen tavoitteena on myös välittää tietoa yrityksen liikeideasta, tavoitteista, arvoista, toimintatavoista ja sekä vähentää työn vaara tekijöitä. (TTK, Perehdyttämisen palveluilla 2008.)

Perehdytystä voidaan tarvita myös niissä tapauksissa, jos työntekijän työmenetelmät, työvälineet, laitteet, tehtävä taikka toimenkuva vaihtuu. Myös työyhteisöstä pitkään poissa ollut työntekijä voi tarvita uuden perehdytyksen, jos toimintamallit ovat muuttuneet. Näitä tapauksia voivat olla esimerkiksi pitkältä sairauslomalta tai hoitovapaalta palaavan työntekijän perehdytys. Jo muutamassa vuodessa yrityksessä ovat voineet vaihtua moni asia. (TTK, Perehdyttämisen palveluilla 2008.)

Lyhyt aikaisten työntekijöiden perehdytys on taas oma lukunsa. Yleensä yrityksissä sijaiset tai muut lyhytaikaiset työntekijät ovat kesätyöntekijöitä tai harjoittelijoita, jotka tulevat vasta oppimaan työyhteisössä toimiessa. Oppilaitosten, oppilaan ja yrityksen yhteistyö ensiarvoisen tärkeää, jotta jokainen osapuoli saa omat tavoitteensa läpi. Näissä tilanteissa tulisi erityisesti panostaa perehdytykseen, koska työt ovat lyhyt aikaisia – usein vain muutaman kuukauden mittaisi, jolloin perehdytyksen tulisi olla mahdollisimman laadukasta ja tehokasta, jotta perehdytettävä oppisi työtehtävänsä työsuhteensa aikana. (TTK, Perehdyttämisen palveluilla 2008.)

Hyvä, laadukas ja tehokas perehdytys voi työtehtävistä riippuen kestää muutamasta viikosta useisiin kuukausiin. Perehdytykseen kannattaa kumminkin panostaa, sillä kulutettu aika saadaan takaisin moninkertaisesti työtahokkuudessa, kun työntekijä osaa työtehtävänsä ja eikä tarvitse jatkuvasti apua niissä. Työntekijän virheet vähenevät ja jokaisen työntekotahokkuus paranee. Lisäksi hyvin töihin vastaan otettu ja hyvin perehdytetty työntekijä tuntee suurella todennäköisyydellä paremmin tervetulleeksi työyhteisöönsä, joka taas on näin motivoituneempi ja jaksaa paremmin töissään. (TTK, Perehdyttämisen palveluilla 2008.)

Perehdytyksellä on myös vaikutusta yrityskuvaan. Yrityskuvalla tarkoitetaan yksilön, useamman ihmisen tai yleistä mielikuvaa yrityksestä. Mielikuvaan vaikuttavat yrityksen luoma brändi, julkisuuskuva, media, mutta myös ihmisten omat kokemukset yrityksestä. Nykyisessä maailmassa, jossa sosiaalinen media ja internetin keskustelu foorumit ovat täynnä mielipiteitä ja kommentteja, opiskelijat ja työntekijät voivat jakaa omia kokemuksia yrityksestä. Nämä myös vaikuttavat työn hakijoihin ja opiskelijoihin, kuinka kiinnostuneita he ovat työskentelemään yrityksessä. Hyvin hoidettu perehdytys voi olla luomassa parempaa yrityskuvaa. (TTK, Perehdyttämisen palveluilla 2008.)

2.1 Perehdytys ja lainsäädäntö

Perehdyttäminen on lainsäädännössä määritelty pakollinen toimenpide, jonka työnantaja velvollinen järjestämään työntekijälleen.

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

- 1.) työntekijän 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*
– (Laki, Työturvallisuuslaki...2002, § 14).

Lisäksi perehdytystä ohjaavat ja säätävät esimerkiksi työehtolaki, viranomais määräykset sekä työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset. Työsuojelulainsäädännössä on määrätty useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Työnantaja puolen velvollisuuksiin kuuluvat mm. työn turvallisuus määräysten selventäminen, tarvittavien koulutusten järjestäminen, työpaikan turvallisuussuunnitelma, vaara tekijöiden minimointi työskentelyssä ja työ hyvinvoinnin ylläpitäminen. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

2.2 Perehdytys, työturvallisuus ja työ hyvinvointi

Yksi tärkeimpiä kohtia työsuojelun näkökanasta perehdytyksessä on työturvallisuuden ja työ hyvinvoinnin parantaminen. Tapaturmia ja onnettomuuksia tapahtuu yleensä eniten uusilla työntekijöillä. Työsuojelun tarkoituksensa on ennalta ehkäistä työolosuhteiden fyysistä ja psyykkistä kuormitusta, sekä kehittää työn olosuhteita ennakkotoimenpitein. Perehdytyksessä on tärkeä tunnistaa esille tulleet työssä havaitut vaarat ja vaaratilanteet. Työnantaja on velvollinen, joko poistamaan työn vaaratilanteet tai antamaan erityistä opetusta vaaratilanteiden huomioon ottoon työssään. (Työhön perehtyminen ja opastus, 2009, PDF- julkaisu, www.ttk.fi)

Hyvään perehdytykseen kuuluu työturvallisuuden korostaminen ja työssä mahdollisen vaaratilanteiden esiin tuominen. Erityisesti aloilla, joissa työturvallisuutta säädellään valtioneuvoston asetuksilla kuten rakennus alalla, tulisi nämä määräykset ja ohjeistukset tuoda hyvin esille perehdytyksessä.

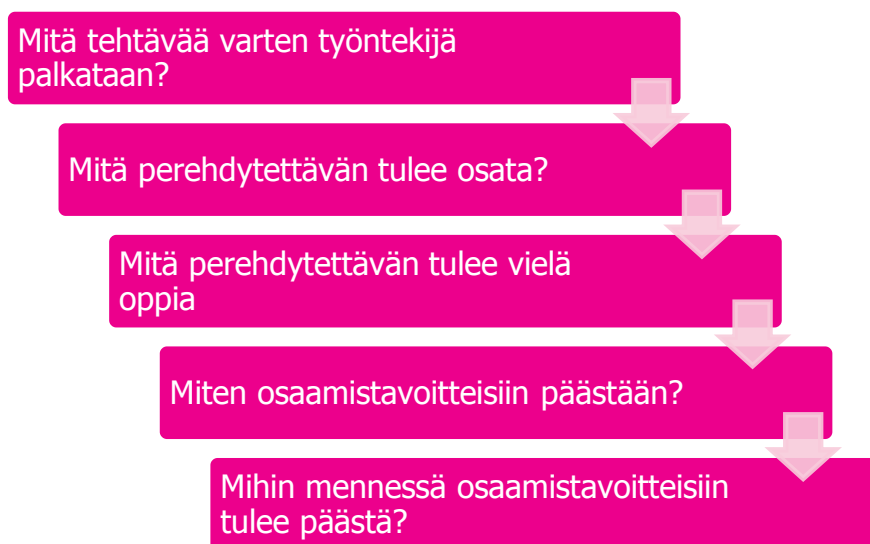
”Rakennushankkeessa on rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.”

”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.”
 – - (Valtioneuvoksenasetus rakennustöiden turvallisuudesta...2009, § 3).

Perehdytys on työ hyvinvoinnin kannalta tärkeässä osassa. Hyvällä vastaanotolla ja ensivaikutelmalla saadaan uusi tulokas tuntemaan itsensä tervetulleeksi taloon. Jos perehdytys on puutteellista ja perehdytetty ei opi työtehtäviään, voi hänen työmotivaationsa tipahtaa. Tämä taas voi näkyä poissaoloissa ja henkilöstön vaihtuvuutena.

2.3 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytyksen suunnittelun tarkoituksena on asettaa tavoitteita ja miettiä toimenpiteitä, joilla tavoitteisiin päästään. Tavoitteiden määrittämiseen riippuu siitä mitkä ovat tarpeet eli mihin tarvitaan työpanosta. Toimenpiteet ovat oppimiseen tarvittavat työkalut eli mitä tarvitaan, että joku asia opitaan. Suunnittelun lopputuloksena tulisi syntyä suunnitelma.



Kuvio 1: Perehdytyksen suunnittelu (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Perehdyttämisen tavoitteet ja toimenpiteet voidaan miettiä yleisellä tasolla valmiiksi, mutta niitä on syytä tarkentaa eri henkilöiden tai ryhmien mukaan. Esimerkiksi työmaa työnjohtajan tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteisiin pääsemiseksi voivat olla täysin erilaiset kuin esimerkiksi suunnitteluinsinöörin.

Perehdytyksen lähtökohtana ovat yrityksen ja työyhteisön yleiset liiketoimintaperiaatteet, toimintatavat, arvot ja ”pelisäännöt”. Lyhyt ja ytimekäs yrityksen historian ja toiminnan esittely ovat hyvä ja johdonmukainen osa uuden työntekijän perehdytyksessä ja työympäristöön sopeutumisessa. Nämä asiat ovat helppo esittää erilaisissa kirjallisissa tai muussa muodossa perehdytettävällä ja joiden esittämisessä apumateriaalina perehdytyksessä voidaan myös käyttää.

- Tervetuloa Taloon -oppaat
- Power Point -esitykset tai muut videot
- yrityksen toimintakertomukset
- yritys esitteet
- Internet -sivut
- asiakaslehdet, tiedotteet ja muistiot
- käsikirjat
- luennot

(TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Esimiehen tehtävä on vastata perehdyttämisestä ja sen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Tarvittaessa perehdytys voidaan jakaa useammille eri tahoille, jotka vastaavat omasta perehdytyksen osa-alueestaan. Kuitenkin vastuu perehdytyksestä pysyy esimiehellä tai esimiehillä. Työntekijän perehdyttäminen vaatii aina suunnitelmallisuutta, dokumentointi ja seuranta. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Hyvä perehdytysuunnitelma vaatii työntekijän työhön opastuksen tarpeiden kartoittamisen. Perehdyttämisen laajuuden ja sisällön määrää työntekijän tarpeet ja jo opitut tiedot, joten perehdytysuunnitelma tulee olla aina henkilökohtainen. Eri henkilöillä voi täysin erilaiset lähtökohdat perehdytyksessä. Toisella voi olla pitkä työhistoria ja ammatilliset asiat ovat kunnossa. Toinen voi olla vasta työuransa alussa ja tarvitsee myös opastusta työtehtävissä. Kun tarpeet on kartoitettu, voidaan työntekijän perehdytysuunnitelma tehdä niiden mukaan. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

2.4 Perehdytyksen seuranta

Perehdytysuunnitelmaan on hyvä palata perehdyttämisjakson aikana. Tarkistaa jo opitut asiat ja täydentää tarvittaessa perehdytysuunnitelmaa, jos perehdytyksen tarpeet ovat muuttuneet. Tässä kohdassa perehdytettävän aktiivisuus ja oma-aloitteisuus ovat tärkeässä asemassa. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Perehdytysjakson loputtua on hyvä palata perehdytysuunnitelmaan ja katsoa miten perehdytys on sujunut. Tässä vaiheessa tärkeää on kerätä palautetta perehdytetyiltä, jotta voidaan arvioida perehdytyksen onnistumista ja vielä tarvittaessa selventää epäkohtia tai jatkojalostaa jo opittuja tietoja. Näin saadaan myös arvokasta palautettu perehdytyksen onnistumisesta ja kehityskohdista. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

3 TYÖHÖN OPASTUS

Työhön opastuksella tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa työhön liittyvää tietojen ja taitojen opettamista. Työhön opastus on yksi osa perehtymistä, jossa opetetaan varsinainen työ eli koneiden, laitteiden, työvälineiden ja aineiden käyttäminen uudelle työntekijälle. Työhön opastus on myös työmenetelmien, toimintatapojen ja työturvallisuus määräysten opettamista. Työhön opastus lähtökohtana on aktiivinen perehdyttävä, jonka aikaisemmat taidot ja tiedot luovat pohjan uudelle oppimiselle. Työhön opastus voidaan hoitaa kertomalla ja näyttämällä työsuoritusta, sekä antamalla perehdyttävän itse kokeilla työsuoritusta. Työhön opastusta tarvitaan aina, jos työtehtävä on uusi, työmenetelmät vaihtuvat, työtehtävät vaihtuvat tai hankitaan uusia koneita tai laitteita. Suunnitelmallinen ja laadukas työhön opastus antaa uudelle työntekijälle edellytykset toimia työtehtävissään heti oikein ja taitojen karttuessa laatu, tehokkuus ja ammattitaito paranevat. (Työhön perehtyminen ja opastus, 2009, PDF -julkaisu, www.ttk.fi)

3.1 Työhön opastuksen suunnittelu

Suunnitelmallisuus ja valmistautuminen ovat tärkeässä asemassa työhön opastuksessa. Työhön opastus voi vaatia paljon aikaa, riippuen opastettavan lähtötilanteesta eli aikaisemmin saaduista tiedoista ja taidoista. Työhön opastajan tulee myös tietää, mitä tietoja, taitoja ja työmenetelmiä opastettava tulee tarvitsemaan työssään. Tärkeää on myös miettiä, miten työtehtävät ovat helpoiten opettavissa ja samalla opittavissa. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)



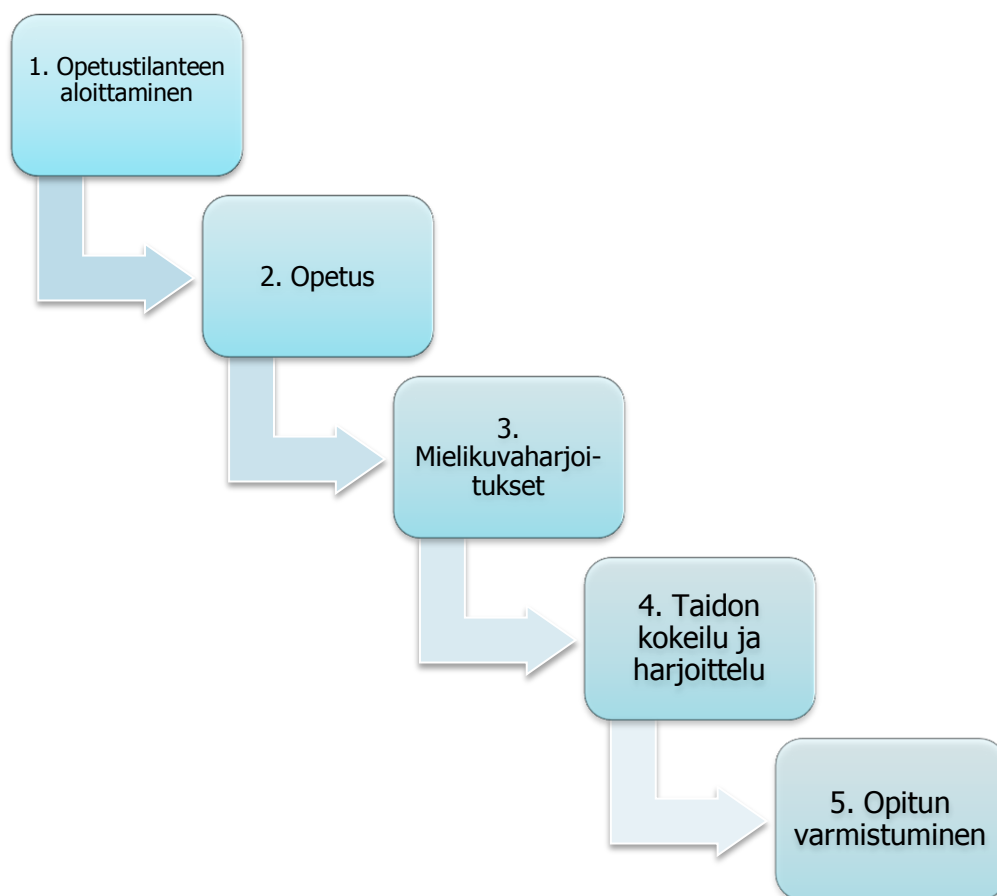
Kuvio 2: Työhön opastuksen suunnittelu (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Työhön opetus tulee olla yksilöllistä ja eri yksilöiden tarpeiden mukaista. Opetus- ja oppimistyyliä on erilaisia – jotkut oppivat parhaiten itse tekemällä, toiset taas parhaiten kuuntelemalla ja toiset taas näkemällä tai sitten näiden kaikkien yhdistämisellä. Opastajan tulisikin keskustelemalla selvittää parhain opetustyyli opetettavalle. Työhön opastajan vaaditaan ammattitaidon lisäksi paneutumista ja jaksamista opettamiseen, mutta jopa tärkeämmässä asemassa on opastettavan oma motivaatio ja asenteet opetukseen. (Työhön perehtyminen ja opastus, 2009, PDF -julkaisu, www.ttk.fi)

3.2 Työhön opastuksen prosessi ja toteutus

Työhön opastus ei ole ainoastaan pelkkien tiedon ja määräysten jakamista työntekijälle. Työntekijä tarvitsee ns. sisäisiä malleja työn tekemisessä. Sisäisillä malleilla tarkoitetaan muistin sisäistä toimintamallia tai tietorakennetta, jolla ihminen voi pelkistää havaintomateriaalia ja pystyy tekemään johtopäätöksiä nopeammin. Vaativien työtehtävien hoidossa tarvitsee ottaa huomioon monia muuttujia ja eri tekijöitä, jolloin sisäisistä malleista on hyötyä tiedon ja taidon säilyttämisessä. (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Perehdytyksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi on kehitetty erilaisia malleja ja prosesseja, joista parhaiten tunnettu on ns. viiden askeleen malli.



Kuvio 3: Työhön opastuksen viisi askelta (TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

Ensimmäisessä vaiheessa arvioidaan työntekijän lähtötaso eli tiedot ja taidot työtehtävän hoidossa ja päätetään sen jälkeen oppimistavoitteet perehdytyksessä. Lähtötason arvioinnissa voidaan pyytää työntekijää esimerkiksi esittämään jonkun työmenetelmän tai suullisesti haastatteleamalla tenttaamaan työntekijältä tiedot ja taidot. Tavoitteiden ja välitavoitteiden asettaminen on tärkeää tässä vaiheessa. Samalla on hyvä myös työntekijää kannustaa oppimaan ja kehittymään. (TTK, Perehdyttämisen palveluiloilla 2008.)

Toisessa vaiheessa työntekijän opastetaan keskeisimpiin työtehtäviinsä tai niiden osa-alueisiin ohjeiden, sääntöjen tai esimerkin avulla. Laajat kokonaisuudet kannattaa pilkkoa pienempiin paloihin, jotta perehdyteltävä pysyy mukana ja muistaa opetettavat asiat. Kun yksi asia on opittu, niin voidaan siirtyä seuraavaan asiaan. Työtehtävän ohjeistuksessa on myös hyvä perustella miksi asiat tehdään niin kuin ne tehdään, jotta perehdytettävä ymmärtää syyt tehtävien ja päätöstensä takana. (TTK, Perehdyttämisen palveluiloilla 2008.)

Kolmannessa vaiheessa työntekijää pyydetään selostamaan opetettu työtehtävä tai työmenetelmä seikkaperäisesti – vaihe vaiheelta, jolloin hän joutuu miettimään miten työsuoritus etenee, mitä hän käyttää työkaluina, mikä on tärkeää tehtävässä ja miten hän perustelee syyt suorituksen taustalla. Kokeneen ja harjaantuneen työntekijä ei tarvitse miettiä jokaista toimenpidettä työtehtävänsä takana, koska hän osaa automaattisesti yhdistää asiat työtehtävänsä suorituksessa. Uudelle työntekijälle mielikuvaharjoittelu auttaa kehittymään työsuorituksessa jo ennen kuin varsinaista työtä on edes tehty. (TTK, Perehdyttämisen palveluiloilla 2008.)

Neljännessä vaiheessa työntekijää pyydetään kokeilemaan ja harjoittelemaan työsuoritusta ja työtehtäväänsä. Tässä vaiheessa perehdyttävä saa toimia itsenäisesti ja suorittaa tehtävänsä omalla ajallaan. Tärkeää tässä vaiheessa on kumminkin seurata ja arvioida suoritusta. Opastettava arvioi itse ensin oman suorituksensa ja sen jälkeen opastettava antaa oman arvion ja palautteen. (TTK, Perehdyttämisen palveluiloilla 2008.)

Viimeisessä eli viidennessä vaiheessa työntekijä saa suorittaa työtehtäväänsä itsenäisesti. Opastettava pystyy suoristumaan myös itsenäisesti samankaltaisista tehtävistä. Opastettava tarkastelee ja arvioi suoritusta, mutta ei puutu varsinaiseen työn tekemiseen vaan varmistaa, että kaikki tarvittava tietotaso on saavutettu. Hyvä oppimisen varmistaminen on, antaa työntekijän itse antaa tehtävästään perehdytys toiselle henkilölle ja arvioida sitä. Kun asia on kunnossa, niin tehtävän perehdytys lopetetaan. (TTK, Perehdyttämisen palveluiloilla 2008.)

4 RAKENNUSLIIKKEEN TOIMIHENKILÖN PEREHDYTYS

Tavoitteena oli tutkia YIT:n toimihenkilöiden perehdytystä ja työhön opastusta sekä etsiä haasteita, ongelmia ja etsiä toimenpiteitä perehdytyksen parantamiseen. Tässä kappaleessa esitellään miten YIT:llä toteutetaan uuden toimihenkilön perehdytyksen suunnittelu, toteutus, menetelmät ja seuranta.

YIT on suomalainen yli 100 vuotta vanha rakennusalan yritys, jonka toimialueisiin kuuluvat asunto-, toimitila-, infrastruktuurin rakentaminen, kunnossapito ja korjausrakentaminen. Yritys on Suomen suurin asuntojen rakentaja ja yksi Suomen suurimmista toimitila- ja infra -alan rakentajista. Yritys toimii myös Venäjällä, Baltian maissa, Tšekeissä ja Slovakiassa. Vuonna 2013 yrityksen palveluksessa oli yli 6000 henkilöä ja liikevaihto yli 1,9 miljardia euroa. (YIT 2014)

YIT toimihenkilöt voivat palvella monissa eri tehtävissä ja sektoreilla kuten esimerkiksi työmaan työnjohtajina tai vastaavina mestareina, työmaainsinööreinä, määrälaskennassa, projektin johdossa, suunnitteluinsinööreinä, muutostyö insinööreinä, kehitysinsinööreinä ja työturvallisuusasiantuntijoina. Moni toimihenkilö myös nousee YIT:n sisällä työuransa aikana uusiin ja haastavimpiin työtehtäviin. (YIT 2014)

4.1 Perehdytyksen suunnittelu

Materiaali yrityksen sisäistä tietoa, eikä sitä julkaista tässä opinnäytetyössä.

4.2 Perehdytyksen ja työhön opastuksen toteutus

Materiaali yrityksen sisäistä tietoa, eikä sitä julkaista tässä opinnäytetyössä.

4.3 Perehdytyksen apumateriaalit

Materiaali yrityksen sisäistä tietoa, eikä sitä julkaista tässä opinnäytetyössä.

4.4 Perehdytyksen seuranta

Materiaali yrityksen sisäistä tietoa, eikä sitä julkaista tässä opinnäytetyössä.

5 PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN

Tämän opinnäytetyön tärkeimpiä kohtia oli kerätä tietoa YIT:n toimihenkilöiden kokemuksista heidän perehdytyksestä. Tämä tieto kerättiin haastatteleamalla YIT:n Talonrakennus Kuopion alueyksikön toimihenkilöitä. Tutkimuksen lähtötilanteena oli löytää perehdytykseen liittyvät osa-alueet, joita tulisi kehittää ja samalla tutkia missä perehdytyksessä on onnistuttu.

Perehdytyksen kehittämisessä edellytyksenä on lähtötilanteen arviointi. Lähtötilanteen arvioinnissa on selvitettävä mitkä asiat perehdyttämisen ja työnopastuksen kannalta ovat kunnossa ja mitkä vaativat jatkotoimenpiteitä. Perehdyttämisen arvioinnin voi tehdä haastatteluilla, kirjallisilla kysymyksillä tai jopa ryhmätöinä. Perehdytyksen laadun ja tason arvioinnissa tulee käyttää useampien ihmisten näkemystä, koska jokainen ihminen kokee asioita erilailla. Jokaisen mielipiteet ovat oikeita, mutta silti subjektiivisia.

(TTK, Perehdyttämisen palvelualueilla 2008.)

5.1 Haastattelut

Haastattelut suoritettiin syksyn 2014 aikana Kuopiossa ja haastattelut tehtiin tilanteesta ja haastattelutavasta riippuen kasvotusten, puhelimitse tai sähköpostilla. Haastattelut toteutettiin yksilöllisesti ja täysin anonymisti, joten henkilötietoja ei kerätty ylös ja eikä esitetä tuloksissa.

Haastattelu kysymyksistä suurin osa oli monivalinta kysymyksiä ja lopuksi haastattelin muutamalla avoimella kysymyksellä mielipiteitä heidän perehdytyskokemuksista.

Koska haastatteluissa on tärkeää kysymysten asettelu, niin testasin haastattelu kysymyksiä itselläni ja muutamalla YIT:n toimihenkilöllä. Sen jälkeen supistin ja tarkensin kysymyksiä, niiden kokemusten mukaan mitä sain testauksesta. Haastattelu kysymyslomake esitetään liitteessä 1.

5.2 Tulokset

Haastattelujen perusteella saatiin tulokseksi tilastollista materiaalia ja suullista palautetta, joiden perusteella voitiin etsiä keskeisimmät kehityskohdat. Koska kysymyksiä oli paljon ja materiaalia syntyi paljon, nostan esiin tässä vain keskeisimmät tulokset. Loput haastattelu materiaalien tulokset ovat liitteessä 2.

5.3 Tulosten esittely

Haastattelu tulokset sisältävät yrityksen sisäistä tietoa, eikä näin julkaista tässä opinnäytetyössä.

5.4 Tulosten analysointi

Haastatteluiden perusteella pyrin etsimään keskeisimpiä kehityskohtia toimihenkilöiden perehdytyksessä, mutta myös perehdytyksen hyväksi koettuja asioita. Koska otanta haastatteluissa ja niiden tuloksissa on erittäin pieni, niin tulosten vertailua ei voi tehdä täysin luotettavasti. Ihmiset kokevat asiat eritavoin, eikä yksittäisten ihmisten mielipide kuvasta yleistä mielipidettä. Haastattelujen tulokset ovat lähinnä suuntaa antavia ja kertovat mihin asioihin kannattaisi kiinnittää huomiota ja miettiä tarvittaessa jatkotoimenpiteitä. Toisaalta, jos tuloksissa nähdään selkeästi toistuva poikkeama vastaus-ten hajonnassa, voidaan olettaa sen pitävän paikkaansa.

Haastattelutulokset sisältävät yrityksen sisäistä tietoa, eikä näin julkaista tässä opinnäytetyössä.

6 JOHTOPÄÄTELMÄT

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia rakennusliikkeen toimihenkilöiden perehdytyksen ja työhön opastuksen haasteita, ongelmia sekä perehdytyksessä hyvin onnistuneita asioita. Tässä kappaleessa on tehty johtopäätökset kyseisistä asioista. Tutkimuksen tavoitteena oli myös löytää ratkaisuja ongelmiin ja luoda niiden pohjalta työkalu perehdytykseen tai työhön opastukseen.

Työhön opastuksen ja perehdytyksen ongelmien taustalla voivat olla monet syyt. Yhtenä syynä voidaan nähdä tosissaan työhön perehdytyksen huono taso, joka voi johtua perehdytykseen liittyvistä asenteista. Työhön opastus voidaan nähdä pakollisena asiana, johon ei haluta panostaa. Se vie paljon aikaa omasta työstä ja työtehosta, joten siihen ei haluta tai kerjetä panostamaan tarpeeksi. Jos työhön perehdyttävä on saanut itse huonon tai riittämättömän perehdytyksen, hän toistaa saman työhön opastuksen toiselle, koska kokee että tämä on yleinen käytäntö asiassa. Tämä kierre taas jatkuu perehdytyksestä toiseen ennen kuin, joku haluaa tehdä muutoksen asialle. Koska työhön perehdytyksen hoitaa yleensä työpisteen toiset toimihenkilöt eikä esimies, haasteena on työhön perehdytyksen laadun, yhdenmukaisuuden ja toimivuuden varmistaminen eritilanteissa.

Toisaalta toimihenkilön työtehtävät ovat laajat, erittäin haastava ja monipuoliset, josta johtuen työhön perehdytyskin on laaja kokonaisuus. Rakennustyömaan työnjohtajiin ja muihin toimihenkilöihin kohdistuvat kovat odotukset ja vaatimukset. Työ on haastava - monta asiaa tulee osata ja hallita esimerkiksi; työturvallisuuden määräysten toteutuksen varmistamista ja valvonta, laadun mittaus ja dokumentointi, viranomaismääräysten tunteminen, palaveritoiminta, töiden ja ihmisten johtaminen, vuorovaikutustaidot, kustannusten hallinta, aikataulun hallinta sekä rakennusalan teknistä ja tietoteknistä osaamista. Työ ei ole pelkästään itseään toistavia - päivästä toiseen tapahtuvia toimenpiteitä ja tehtäviä, vaan siinä tarvitaan tiedon ja taidon soveltamista eri tilanteissa. Monia työhön liittyviä asioita ei voi ennalta opastaa tai opettaa, vaan ne pitää oppia itse töitä tehdessä. Näihin opitaan kokemuksen ja ammattitaidon kasvaessa – eikä niinkään koulun penkillä. On siis väärin olettaa, että lyhyen työhön opastuksen ja perehdytyksen aikana opittaisiin täysin kaikki työtehtävät.

Perehdytyksen onnistuminen ei kuitenkaan ole yksistään työnantajan hallinnassa ja siinä tarvitaan myös motivoitunut, aktiivista ja perehdytykselle myönteistä työntekijää. Esimiehen ja muiden perehdytykseen osallistuneiden työ on merkitykseltään, jos itse perehdyttävä ei ole niin sanotusti mukana prosessissa. Perehdyttävä voi omalla aktiivisuudellaan vaikuttaa suuresti kuinka paljon oppii. Kyseenalaistamalla ja kyselemällä juuri häntä askarruttavia asioita työssään, uusi työntekijä oppii ne asiat, joihin hän tarvitsee tietoa. On kuitenkin muistettava, että uusi työntekijä ei välttämättä osaa kysyä neuvoa asioihin joista hän ei tiedä, joten työhön perehdytystä ei voi kokonaan laskea hänen vastuulleen. Perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa suuresti esimiehen, työhön opastajien ja perehdyttävän vuorovaikutuksen onnistumiseen.

Vaikeaksi perehdytyksen uudelle työntekijälle tekee tiedon ja informaation määrä. Uutta asiaa tulee paljon lyhyessä ajassa. Asiakokonaisuuksien hahmottaminen on vaikeaa ja kaiken saadun tiedon sisäistäminen on mahdotonta. Tärkeää työhön perehdytyksessä työhön opastuksen olisi jaksottaminen pienempiin paloihin. Aluksi käytäisiin läpi keskeisimmät työhön liittyvät työmenetelmät ja tiedot. Kun työntekijä on harjaantunut ja on varmistettu, että hän hallitsee nämä keskeisimmät työmenetelmät, voidaan syventyä tarkemmin työtehtävään ja lisätä vastuuta. Tukimateriaalin käyttö työhön opetuksessa auttaisi oppimista, jos työntekijä voisi kerrata jo opetettuja asioita sieltä.

Perehdytyksen tulisi olla jatkuvasti kehitettävä prosessi, jota tulee kehittyttää henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. Perehdytyksessä tulisi panostaa erityisesti perehdytyksen seurantaan ja palautteeseen. Vain seuraamalla ja palautetta keräämällä voidaan saada tietoa missä perehdytyksessä on onnistuttu ja mitä perehdytystä tulisi kehittää. Kun palautetta on saatu ja seurantaa tehty perehdytyksen aikana tai sen jälkeen, voidaan vielä vaikuttaa perehdytyksen. Palautteen tulee olla myös molemmin puolista. Työntekijälle annettu perusteltu palaute auttaa häntä kohdentamaan oppimisen niille alueille, joissa esimies näkee vielä kehityksen tarvetta.

Perehdytyksen tärkeyttä ja merkitystä ei tulisi aliarvioida vaan jopa korostaa, koska se on työntekijän ensikosketus hänen uuteen työhönsä, työympäristöön ja työkavereihin. Huono ensivaikutelma uudesta työpaikastaan ei varmasti paranna työmotivaatiota ja ole luomassa parempaa työilmapiiriä. Hyvin hoidettu perehdytys lisää varmasti henkilöstön osaamista, parannetaan työn laatua ja tehokkuutta, tukee työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Tämän opinnäytetyön pohjalta ollaan valmistelemaan YIT:lle toimihenkilön perehdytyskansio, joka tulee sisältämään tietoa käytettävistä keskeisimmistä tehtävistä, työmenetelmistä, toimintatavoista ja käytettävistä tietojärjestelmistä. Kansion tarkoituksena ei ole korvata työhön opastusta, vaan sen tarkoitus on toimia perehdytettävän tukimateriaalina työhön opastuksen aikana.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

HAASTATTELU, Ei julkaista. [Haastattelu.] Kuopio: YIT Talonrakennus.

YIT Rakennus Oy. www.yit.fi, [Viitattu 2014-5-12]. Saatavissa:

http://www.yit.fi/yit_fi/Tietoa_YITsta/Perustietoa_YITsta/YIT%20lyhyesti

KANGAS, Pirkko. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvakeskus. Helsinki: Edita Prima Oy

LAKI TYÖTURVALLISUUDESTA. L 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-10-10]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

PENTTINEN, Aulikki ja MÄNTYNEN Jukka, Työhön perehtyminen ja opastus, 2009, PDF -julkaisu,

Saatavissa: http://ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

VALTIONEUVOKSEN ASETUS RAKENNUSTYÖMAAN TURVALLISUUDESTA. VNA 205/2009. Finlex.

Lainsäädäntö. Säädökset [Viitattu 2014-5-12]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

KILPELÄINEN, Mikko. HAASTATTELU, Toimihenkilöiden haastattelut, 2014.

KILPELÄINEN, Mikko. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvakeskus. Kuvio 1: Perehdytyksen suunnittelu

KILPELÄINEN, Mikko. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvakeskus. Kuvio 2: Työhön opastuksen suunnittelu

KILPELÄINEN, Mikko. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvakeskus. Kuvio 3: Työhön opastuksen viisi askelta

LIITE 1: HAASTATTELU KYSYMYSLOMAKE

Toimihenkilöiden perehdyttämiskysely lomake (Kysely on luottamuksellinen ja täysin anonymi)

Toimipiste	Toimisto	Työmaa	Kumpikin			
YIT:n työvuodet	alle 1.vuosi	1-2 vuotta	3-5 vuotta	yli 5 vuotta	Opiskelija	

Onko sinulle nimetty perehdytyksen vastaava esimies? _____

Onko on nimetty tuutori/kummi perehdytyksessä? _____

Onko kanssasi tehty perehdyttämisuunnitelma? _____

Onko perehdytysjakson jälkeen palattu suunnitelmaan? _____

Oletko saanut omasta mielestä riittävän perehdytyksen työhösi? _____

Vastaa seuraaviin kysymyksiin 1...4, jossa 1 tarkoittaa täysin erimieltä ja 4 täysin samaa mieltä

Työympäristö ja tehtävät

Minut on toivotettu tervetulleeksi työyhteisöön ja taloon _____

Olen saanut perehdytyksen työympäristöön ja toimipisteeseen _____

Perehdytyksessä käytiin läpi työtehtäväni ja niiden vastuualueet _____

Olen saanut riittävät valmiudet ja opastuksen työtehtäviin _____

Olen saanut riittävästi palautetta työtehtävistäni perehdytyksen aikana _____

Työsuhdeasiat

Perehdytyksessä käytiin läpi palkkaus, työaika, ylityö ja loma- käytännöt _____

Perehdytyksessä käytiin läpi poisso-olo ja sairastumiskäytännöt _____

Perehdytyksessä käytiin läpi työterveyshuollon toiminta _____

Perehdytyksessä käytiin läpi palkka- ja työsuhdeasioiden yhteyshenkilöt _____

Välineet ja työkalut

Olen saanut riittävät työkalut työtehtävieni hoitoon _____

Minut on perehdytetty koneiden ja laitteiden ja olen saanut niiden käyttösäännöt _____

Olen saanut riittävän perehdytyksen YIT:n tietojärjestelmiin(Kontti, TASS, ToHa) _____

Johtaminen

Perehdytyksessä käytiin läpi YIT:n johtamisperiaatteet _____

Olen saanut tarvittavan perehdytyksen töiden/ihmisten johtamiseen _____

Toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet

Perehdytyksessä käytiin läpi YIT:n arvot ja strategian _____

Perehdytyksessä käytiin läpi YIT:n toimintaperiaatteet ja henkilöstöperiaatteet _____

Työturvallisuus

Perehdytyksessä käytiin läpi työturvallisuuden pelisäännöt ja määräykset _____

Olen saanut riittävät tiedot toimintaa työtaturma-, "Läheltä piti" ja onnettomuustilanteissa _____

Perehdytyksessä käytiin läpi oman alueeni työsuojeluorganisaation _____

Organisaatiot ja tehtävät

Perehdytyksessä käytiin läpi oma alueorganisaatio, henkilöstö ja heidän tehtävät

Perehdytyksessä käytiin YIT:n koko organisaation pääpiirteittäin

Perehdyttämisen kehityskohtia: Mikä olisi tärkein kehityskohta (merkitse x)

Työympäristö ja tehtävät

Työsuhteasiat

Toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet

Välineet ja työkalut

Organisaatiot ja tehtävät

Työturvallisuus

Johtaminen

muu, mikä?

Mitä ja miten mielestä YIT:n toimihenkilöiden perehdyttämisessä pitäisi kehittää?

Missä sinun mielestä on onnistuttu YIT:n toimihenkilöiden perehdyttämisessä?

Mistä löydät tarvittavan informaation, tiedon ja avun työtehtäviisi?

LIITE 2: HAASTATTELU TULOKSET

Haastattelu tulokset					
		Kyllä	Ei tai En		
Minulle on nimetty perehdytyksen vastaava esimies		XX%	XX%		
Minulle on nimetty tuutori/kummi perehdytyksessä?		XX%	XX%		
Onko kanssasi tehty perehdyttämissuunnitelma?		XX%	XX%		
Onko perehdytysjakson jälkeen palattu suunnitelmaan?		XX%	XX%		
Oletko saanut omasta mielestä riittävän perehdytyksen työhösi?		XX%	XX%		
		Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin erimielttä
Työympäristö ja tehtävät					
Minut on toivotettu tervetulleeksi työyhteisöön ja taloon		XX%	XX%	XX%	XX%
Olen saanut perehdytyksen työympäristöön ja toimipisteeseen		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin läpi työtehtäväni ja niiden vastualueet		XX%	XX%	XX%	XX%
Olen saanut riittävät valmiudet ja opastuksen työtehtäviin		XX%	XX%	XX%	XX%
Olen saanut riittävästi palautetta työtehtävistäni perehdytyksen aikana		XX%	XX%	XX%	XX%
Työsuhdeasiat					
Perehdytyksessä käytiin läpi palkkaus, työaika, ylityö ja loma- käytännöt		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin läpi poisso-olo ja sairastumiskäytännöt		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin läpi työterveyshuollon toiminta		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin läpi palkka- ja työsuhdeasioiden yhteyshenkilöt		XX%	XX%	XX%	XX%
Välineet ja työkalut					
Olen saanut riittävät työkalut työtehtävieni hoitoon		XX%	XX%	XX%	XX%
Minut on perehdytetty koneiden ja laitteiden ja olen saanut niiden käyttösäännöt		XX%	XX%	XX%	XX%
Olen saanut riittävän perehdytyksen YIT:n tietojärjestelmiin(Kontti, TASS, ToHa)		XX%	XX%	XX%	XX%
Johtaminen					
Perehdytyksessä käytiin läpi YIT:n johtamisperiaatteet		XX%	XX%	XX%	XX%
Olen saanut tarvittavan perehdytyksen töiden/ihmisten johtamiseen		XX%	XX%	XX%	XX%
Toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet					
Perehdytyksessä käytiin läpi YIT:n arvot ja strategian		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin läpi YIT:n toimintaperiaatteet ja henkilöstöperiaatteet		XX%	XX%	XX%	XX%
Työturvallisuus					
Perehdytyksessä käytiin läpi työturvallisuuden pelisäännöt ja määräykset		XX%	XX%	XX%	XX%
Olen saanut riittävät tiedot toimintaa työtapaturma-, "Lähtetä piti" ja onnettomuustilanteissa		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin läpi oman alueeni työsuojeluorganisaation		XX%	XX%	XX%	XX%
Organisaatiot ja tehtävät					
Perehdytyksessä käytiin läpi oma alueorganisaatio, henkilöstö ja heidän tehtävät		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdytyksessä käytiin YIT:n koko organisaation pääpiirteittäin		XX%	XX%	XX%	XX%
Perehdyttämisen kehityskohdat					
Työympäristö ja tehtävät		XX%			
Työsuhdeasiat		XX%			
Toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet		XX%			
Välineet ja työkalut		XX%			
Organisaatiot ja tehtävät		XX%			
Työturvallisuus		XX%			
Johtaminen		XX%			
muu, mikä?		XX%			