

Kanerva Huovinen

TYÖMAAPEREHDYTYSTEN KEHITTÄMINEN

TYÖMAAPEREHDYTYSTEN KEHITTÄMINEN

Kanerva Huovinen
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Rakennustekniikan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Rakennustekniikan tutkinto-ohjelma, talonrakennustekniikan suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Kanerva Huovinen
Opinnäytetyön nimi: Työmaaperehdytysten kehittäminen
Työn ohjaaja: Antero Stenius
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018
Sivumäärä: 50 + 2 liitettä

Rakennustyömailla ennen töiden aloitusta suoritettavat työmaaperehdytykset ovat muuttamassa perinteisistä lomakeperehdytyksistä uuteen, sähköiseen muotoon. Työmaaperehdytysten digitalisoituessa haasteita uuden toimintajärjestelmän käyttöönoton lisäksi ovat esimerkiksi jo aiemmin havaitut kiire ja kielierot. Sähköinen perehdytys pyrkii vastaamaan näihin haasteisiin vapauttamalla resursseja perehdytystilanteista ja tarjoamalla perehdytyksistä eri kieliversioita.

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota YIT:n Infraprojektien Rakennusteknisten töiden eri tyyppisille työmaille perehdytyspohjat, joihin on koottu kunkin työmaan erityispiirteet. Lisäksi tavoitteena oli johtaa haastattelujen avulla kerätystä tiedosta kunkin työmaan turvallisuuden kannalta olennaiset asiat, jotka työmaaperehdytyksessä tulee tuoda esille. Tarkoituksena oli, että kukin työmaa voi helposti täydentää valmiiksi kootusta pohjasta sopivan, yksilöidyn perehdytysmateriaalin sähköiseen perehdytysjärjestelmään.

Aluksi kootun teorian ja tilaajan toiveiden perusteella laadittiin haastattelulomake, jonka pohjalta haastateltiin toimeksiantajayrityksessä työskenteleviä asiantuntijoita tutkittavien tyyppityömaiden erityispiirteistä. Erityispiirteet käsiteltiin tyyppityömaittain, jonka jälkeen koottiin yhteen kaikkien haastattelujen perusteella löydetty hyvät perehdytyskäytänteet sekä perehdytyksen haasteet. Lisäksi haastattelujen pohjalta listattiin kehitysehdotuksia työmaaperehdytyksiin.

Opinnäytetyössä kävi ilmi, että perehdytyksen kehittyminen paperisesta sähköiseen muotoon vaatii paljon muutakin kuin uuden toimintajärjestelmän opettelemisen. Perehdytyksen suurimpien haasteiden, kiireen ja kielimuurin, toivotaan helpottavan perehdytyksen digitalisoituessa. Työssä todettiin, että perehdytystä kehitettäessä tulee löytää keinoja vaikuttaa henkilöstön asenteisiin perehdytystä ja työturvallisuutta kohtaan ja vakiinnuttaa ne yrityksen käytäntöihin. Koko työmaahenkilöstön ymmärrystä perehdytyksen merkitykseen ja työturvallisuusvaikutuksiin voidaan parantaa esimerkiksi koulutuksilla ja uusilla motivointitavoilla.

Asiasanat: perehdytys, perehdyttäminen, työmaaperehdytys, perehdytysprosessi, työturvallisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Civil Engineering, House Building Engineering

Author: Kanerva Huovinen
Title of thesis: Developing Construction Site Induction
Supervisor: Antero Stenius
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2018
Pages: 50 + 2 appendices

The goal of the thesis was to develop site induction on typical construction sites for YIT Construction Oy Ltd Infrastructure Services. As construction site induction is becoming more and more digitized, there is a growing need for exemplary online forms which include the special characteristics of different types of YIT Structural Engineering construction sites. The identification of the special characteristics on each type of site will help in defining the relevant issues of occupational safety to be presented to the employees in site induction sessions. The purpose of the study was, thus, to collect data on typical construction sites to design new online forms for site induction.

The thesis is a system development project. First, the theoretical knowledge of site induction and its significance was gained through a literature review. The theoretical background was used to construct open-ended interview questions on the special characteristics and occupational safety of the construction sites in the study. The data was collected by interviewing the experts working for the commissioning party, YIT Construction Oy Ltd.

The data gathered was analyzed to determine the special characteristics of the typical construction sites studied. Moreover, the best induction practices used and the challenges of induction faced on different types of construction sites were identified. Finally, the suggestions for further development of site induction put forward by the experts interviewed were also discussed.

The results show that moving away from paper-based site induction to a digital system poses new challenges, other than merely learning a different operating system. The biggest challenges faced are caused by tight schedules and language problems. The significance of site induction and its impact on occupational safety should be understood and obeyed by the whole construction personnel. When developing site induction, new ways to influence the attitudes of personnel towards induction and occupational safety should be introduced and applied.

Keywords: site induction, site orientation, occupational safety

ALKULAUSE

Kiitos toimeksiantajalleni YIT Rakennus Oy:lle ja Suvi Saarelaiselle mielenkiintoisesta opinnäytetyön aiheesta, toiveideni huomioimisesta ja joustavuudesta.

Kiitos myös opinnäytetyöni ohjaajalle Antero Steniukselle hyvistä neuvoista ja tuesta työn edetessä.

Oulussa 16.4.2018.

Kanerva Huovinen

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
ALKULAUSE	5
SISÄLLYS	6
1 JOHDANTO	7
2 PEREHDYTYKS JA SEN MERKITYS	9
2.1 Lait ja asetukset	10
2.2 Perehdytyksen merkitys	14
2.3 Perehdytys ja tapaturmat	16
2.4 Perehdyttäminen yhteisellä työmaalla	20
2.5 Perehdytys viestinnän näkökulmasta	22
2.6 Motivaatio ja asenne	25
3 PEREHDYTYKS YIT:LLÄ	29
3.1 Työmaaperehdytys	29
3.2 Tuottavuusloikka ja Momentti	30
3.3 YIT:n vaatimukset	31
4 TYYPPITYÖMAIDEN ERITYISPIIRTEET	33
5 NYKYISET PEREHDYTYSKÄYTÄNNÖT	34
5.1 Hyväksi koetut käytännöt	35
5.2 Haasteet perehdytyksessä	37
5.3 Tasapuolisuus ja kielet	40
6 KEHITYSEHDOTUKSET	42
7 POHDINTA	45
LÄHTEET	47
LIITTEET	51
Liite 1 Haastattelukysymykset	
Liite 2 Tyyppityömaiden erityispiirteet	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä pyritään kehittämään yrityksen perehdytysprosessia työmailla. Työn tavoitteena on selvittää valittujen tyyppityömaiden erityispiirteitä sekä niiden perehdytykseen liittyviä, työmailla käytössä olevia toimintatapoja. Työssä havaitut hyvät toimintatavat on tarkoitus tuoda myös yrityksen muiden työmaiden tietoon ja perehdytyksessä havaittuja haasteita kehittää.

Työn toimeksiantaja on YIT Rakennus Oy:n (myöhemmin "YIT") Infraprojektisegmentin Rakennusteknisten töiden divisioona. Rakennusteknisten töiden tuotteita ovat erilaisten kalliotilojen rakentaminen käyttövalmiiksi rakennuksiksi, urheiluhallit, tuulivoimapuistot sekä teollisuus-, vesihuolto- ja pysäköintilaitokset. Erityisesti rakennusteknisten töiden divisioona tuottaa vaativia betonirakenteita.

Työn lähtökohtana ovat YIT:n työmaaperehdytysten kehittyminen ja perehdytystyökalujen digitalisoituminen. Osana YIT:n käynnissä olevaa Momentti-hanketta työmaaperehdytys kehittyy jakautuen yleiseen ennakkoperehdytykseen, työmaakohtaiseen perehdytykseen sekä työmaakierrokseen. Aiemmin perehdytystyökalut ovat olleet tulostettavia lomakkeita sekä toimintajärjestelmä nimeltä Työmaapassi, johon työntekijöiden tiedot on lisätty manuaalisesti perehdytyksen yhteydessä.

Momentti-hankkeen myötä myös YIT on ottanut työmaille käyttöön rakennus-alalla yleistyvän Valttikortin, jossa työntekijän tiedot ovat valmiiksi haettavissa myös Momentin myötä käyttöön otetusta Megaflex-kulunhallintajärjestelmästä. Näin uusien omien sekä aliurakoitsijoiden työntekijöiden tietoja ja kuvia ei tarvitse lisätä järjestelmään manuaalisesti, vaan ne löytyvät suoraan Valttikortin omistavan henkilön veronumerolla sekä tämän työnantajan y-tunnuksella hakemalla.

Opinnäytetyössä keskitytään kokoamaan YIT:n Infraprojektien Rakennusteknisten töiden tyyppityömaille materiaalia työmaaperehdytysten perehdytyspohjaan. Tästä pohjasta on tarkoitus luoda sellainen, että sitä voidaan helposti muokata hankekohtainen perehdytys jokaiselle yksikön työmaalle. Perehdytysmateriaali kootaan haastatteleamalla yksikön eri tyyppisten työmaiden työpäälliköitä, työjohtoa sekä turvallisuudesta vastaavaa henkilöstöä.

Erityisesti halutaan selvittää työmaiden perehdytykseen liittyviä hyviä käytäntöjä sekä turvallisuuteen ja sen suunnitteluun liittyviä erityispiirteitä. Rakennusteknisten töiden tyyppityömaita opinnäytetyössä ovat vesihuollon laitosrakentaminen, kallioilojen sisustus, teollisuuslaitos, tuulivoimaloiden perustukset sekä maanpäällinen pysäköintilaitos.

Teoriaosuudessa keskitytään onnistuneen perehdytyksen avaintyökalujen löytämiseen ja pyritään avaamaan perehdytyksen merkitystä sekä lain ja YIT:n vaatimuksia perehdytykselle. Opinnäytetyön näkökulma on insinööriyöhön hieman poikkeuksellisesti ja poikkitieteellisesti tuotannollis-taloudellinen. Teoriaosuudessa pohditaan perehdytystä myös turvallisuusnäkökulmasta sekä viestinnän ja työpsykologian kannalta.

Työn toimeksiantaja YIT Rakennus on YIT Oyj:n tytäryhtiö. YIT Oyj on suurin suomalainen rakennusyhtiö, jossa työskentelee yli 10 000 työntekijää 11 maassa. Opinnäytetyön toimeksiantajasegmentti Infraprojektit tuottaa infrarakentamista ja -palveluita Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Baltiassa. Infraprojektit rakentaa teitä, siltoja, juna- ja metroasemia, satamia ja pysäköintilaitoksia sekä energia-, vesihuolto- ja teollisuuslaitoksia. Lisäksi Infraprojektien toimintaan kuuluvat tunneleiden ja kaivosten louhinta, maaperän vahvistaminen sekä esimerkiksi tuulivoimahankkeet aina hankekehityksestä kunnossapitoon saakka. (Tietoa YIT:stä. 2018.)

2 PEREHDYTYS JA SEN MERKITYS

Perehdyttämisen voidaan nähdä Työturvallisuuskeskuksen (Hämäläinen – Kangas 2007) mukaan jakautuvan kahteen osaan: perehdyttämiseen sekä työnopastukseen. Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Työnopastus taas käsittää kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen; esimerkiksi työkokonaisuuden sekä sen, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoja ja osaamista työ edellyttää. (Hämäläinen – Kangas 2007, 2.)

Työnopastusta tarvitaan aina, kun työ on tekijälleen uutta tai työtehtävät tai –menetelmät muuttuvat. Myös uusia koneita, laitteita ja aineita hankittaessa ja käyttöönotettaessa tulee järjestää tarvittava opastus. Opastukseen on syytä myös, kun tehtävä työ toistuu harvoin, poikkeaa tavanomaisesta, turvallisuusohjeita laiminlyödään tai työpaikalla tapahtuu tapaturma. Mikäli annetussa työnopastuksessa, toiminnassa tai tuotteiden ja palvelujen laadussa havaitaan puutteita, on syytä järjestää lisää työnopastusta. (Ahokas – Mäkeläinen 2013.) Kuvassa 1 havainnollistetaan näkökulmaa perehdyttämisen jakautumisesta itse perehdyttämiseen sekä työnopastukseen.



KUVA 1. Perehdyttäminen (Ahokas – Mäkeläinen 2013)

Työturvallisuuskeskuksen (2015) mukaan työmaahan perehdyttämisen tulee sisältää käytännön tietoja ja neuvoja työmaasta, sen vaiheista sekä yleisistä turvallisuusasioista. Yleisiin turvallisuusasioihin kuuluvat työmaakohtaisesti esimer-

kiksi työmaan vaaranpaikat, turvallisuushavaintojen tekeminen, työsuojeluhenkilöstön esittely sekä työmaan tiedonkulun periaatteet. Laki käsittää rakennustyömaan yhteisenä työpaikkana, jossa vastuu yleisperehdytyksen antamisesta kaikille työmaalla työskenteleville on pääurakoitsijalla. (Työturvallisuuspakka – Rakennustyömaan säännöt. 2015.)

Perehdyttämisen yhteydessä työntekijöiltä tulee tarkastaa kaikki työmaalla vaadittavat luvat ja pätevyudet, kuten työturvallisuus-, ensiapu-, tulityö-, tieturva- ja rataturvakortit sekä kuvallinen henkilökortti, jossa on työntekijän nimi, veronumero ja palkanmaksajayritys. Työntekijällä on oikeus työmaan kulkulupaansa vastaan, kun tämä on perehdytetty. Työturvallisuuskortit tai muut pätevyudet eivät poista työmaaperehdytyksen tarvetta. Työntekijän ollessa alle 18-vuotias tulee työskentelystä ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle. (Työturvallisuuspakka – Rakennustyömaan säännöt. 2015.)

Perehdytyksen lisäksi työntekijä tarvitsee opastusta tekemäänsä työhön sen turvallisen toteuttamisen varmistamiseksi. Työnopastus sisältää muun muassa riskinoton sekä suojavälineiden käytön läpikäynnin. Vastuu työntekijän työhön opastamisesta on tämän omalla työnjohdolla, eli esimerkiksi aliurakoitsijan työntekijän työnopastuksen hoitaa aliurakoitsijan työnjohto. Aliurakoitsijan työnjohto vastaa työnopastuksen lisäksi siitä, että lähettää työmaalle vain tehtävänsä osaa-avia ammattilaisia. (Työturvallisuuspakka – Rakennustyömaan säännöt. 2015.)

2.1 Lait ja asetukset

Tärkeimmät perehdyttämistä koskevat lakipykälät löytyvät Työturvallisuuslaista (2002/738). Lain 14. pykälä määrää työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta seuraavasti:

”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 2002/738, 14 §).

Perehdytykseen, työturvallisuuteen ja työnantajan velvollisuuksiin liittyviä määräyksiä listataan myös Työturvallisuuslain muissa pykälissä, kuten Työnantajan yleisessä huolehtimisvelvoitteessa (Työturvallisuuslaki 2002/738, 8 §). Työnantaja on lain mukaan velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töissä. Tämä tarkoittaa työhön, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvien seikkojen huomioimista töitä suunniteltaessa, valittaessa, mitoitettaessa ja toteutettaessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 8 §.)

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Työnantajan tulee myös huolehtia vaara- ja haittatekijöiden poistosta tai korvaamisesta vähemmän haitallisilla. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 8 §.) Työturvallisuuslaki määrää lisäksi töiden suunnittelussa ja mitoituksessa huomioitavan työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle työn kuormitustekijöistä aiheutuvia haittoja voidaan välttää tai vähentää (Työturvallisuuslaki 2002/738, 13 §).

Työntekijän velvollisuudet on määritetty Työturvallisuuslain 4. luvussa. Lain mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä työn ja työolosuhteiden edellyttämää, turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitä-

miseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän tulee kokemuksensa, ammattitaitonsa sekä saamansa opetuksen ja ohjauksen mukaisesti huolehtia niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle havaitsemiaan vioista ja puutteellisuuksista työolosuhteissa, työmenetelmissä, koneissa, työvälineissä, suojaimissa tai muissa laitteissa. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työturvallisuuslain 15. pykälä velvoittaa työnantajan hankkimaan työntekijöiden käyttöön tarkoituksenmukaiset, säädetyt vaatimukset täyttävät henkilönsuojaimet tapaturmien ja sairastumisen välttämiseksi (Työturvallisuuslaki 2002/738, 15 §). Työntekijän tulee käyttää ja hoitaa annettuja henkilönsuojaimia ja muita varusteita huolellisesti ja ohjeiden mukaan (Työturvallisuuslaki 2002/738, 20 §). Työturvallisuuslaissa (2002/738) määrätään lisäksi esimerkiksi työn fysikaalisiin ja kemiallisiin tekijöihin, koneiden ja työvälineiden käyttöön ja henkilönostoihin liittyvistä asioista.

Työturvallisuuslaissa (2002/738) on määräyksiä myös esimerkiksi lain soveltamisesta vuokratyössä sekä tiedottamisesta ja yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla. Perehdyttämistä koskevia säännöksiä ovat myös Laki nuorista työntekijöistä (1993/998), Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (2006/475), Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (2003/787) sekä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44). (Hämäläinen – Kangas 2007 31–32.)

Valtioneuvoston asetuksessa 205/2009 rakennustyön turvallisuudesta on säädetty rakennustyömaan toiminnassa vaadittuja käytännön toimenpiteitä. Asetuksesta löytyy esimerkiksi määräyksiä työturvallisuudesta maa- ja vesirakennustyössä, elementtirakentamisessa, muottityössä ja purkutyössä. Myös työmaan tarkastuksiin sekä koneiden ja telineiden käyttöön liittyvät tarkemmat määräykset on lueteltu Valtioneuvoston asetuksessa. (VnA 205/2009.) Opinnäytetyössä haastateltujen asiantuntijoiden mukaan työmaan työnjohdon tulisi tutustua asetukseen töiden turvallisen suunnittelun varmistamiseksi ja työmaasta riippuen esimerkiksi putoamissuojaus- tai elementtiasennusmääräykset olisi syytä käydä

huolellisesti läpi ja toteuttaa töiden suunnittelu ja valvonta niiden mukaisesti. (Työppityömaiden erityispiirteet. 2018.)

Rakennustöiden turvallisuusmääräysten 3. luvussa käsitellään työmaan rakentamisvaiheen turvallisuusmääräyksiä. Rakentamisvaiheessa korostuu työmaan määrätietoinen ohjaaminen ja johtaminen sekä se, miten suunnitelmat työnkuluista kyetään tiedottamaan hankkeen osapuolille. Rakennustöiden turvallisuusmääräysten 13. pykälä käsittelee rakennustyön toteutusta. Sen ensimmäisen momentin mukaan päätoteuttajan on muun muassa huolehdittava työmaalla työskentelevien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien tehtävänjaosta ja yhteistoiminnasta työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien vaarojen estämiseksi. Päätoteuttajan on myös huolehdittava mahdollisista vaaroista tiedottaminen yhteisellä työmaalla. (Hietavirta – Hokkanen – Niskanen – Patrikainen – Päivärinta 2015, 52-55.)

Toisen momentin mukaan työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on noudatettava päätoteuttajan antamia yhteisen rakennustyömaan turvallisuusohjeita. Yhteisellä rakennustyömaalla päätoteuttaja, työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat ovat kukin osaltaan ja yhteistyössä vastuussa turvallisuuteen vaikuttavien tietojen antamisesta ja tiedonkulusta huolehtimisesta. (Hietavirta yms. 2015, 52-55.)

Työnantajan on siis lain mukaan tiedotettava työmaalla työskenteleviä työmaan tyypillisistä vaaratekijöistä. Opinnäytetyössä haastateltujen asiantuntijoiden mukaan rakennustyömailla havaittiin, että työvaiheiden erityispiirteet ja niiden vaikutukset työturvallisuuteen ja työmaalla toimimiseen on tärkeä tuoda esille jo perehdytyksessä. Työmailla havaittuja, tyypillisiä vaaratekijöitä ovat työmaasta riippuen yleensä esimerkiksi putoamissuojaus, teline- ja muottityöt sekä työskentely kallioiloissa. Asiantuntijoiden kokemuksen perusteella jokaisen työmaan erityiset työolosuhteet on siis todettu tarpeelliseksi tuoda työntekijöiden tietoon heti perehdytyksessä ja tiedottamista erityispiirteistä jatkaa aktiivisesti koko hankkeen ajan. (Työppityömaiden erityispiirteet. 2018.)

Työmaan pääurakoitsijaa sekä aliurakoitsijoita koskevat tilaajavastuulain velvoitteet. Tilaajavastuulaki eli laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) velvoittaa työn tilaajaa selvittämään, että kaikki sopimuskumppanit täyttävät sopimusosapuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteensa. Työsuojeluun liittyviä velvoitteita ovat esimerkiksi työntekijöiden eläkevakuutusten voimassaolo, selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta, selvitys työterveyshuollon järjestämisestä sekä lakisääteisen tapaturmavakuutuksen järjestäminen. (Tilaajavastuulaki.)

2.2 Perehdytyksen merkitys

Perehdyttämistä viestintäilmiönä tutkivassa pro gradussaan Niina Pitkänen toteaa perehdyttämisen nousevan entistä keskeisemmäksi organisaatioiden prosessiksi, kun henkilöstön vaihtuvuus lisääntyy ja työurat pirstoutuvat usean eri työnantajan palvelukseen. Perehdytysprosessin tavoitteena on saada uudet työntekijät orientoitumaan mahdollisimman nopeasti uuteen työhön sekä sopeutumaan työyhteisöön. Nykyään työurat ovat pilkkoutuneet verrattuna entiseen malliin, jossa ihmisten oli tavallista työskennellä yhdessä työpaikassa koko työuransa ajan. Syitä töiden pilkkoutumiselle ovat esimerkiksi työsuhteiden katkonaisuus, yritysten lyhyet eliniät, toistuvat koulutusjaksot, työttömyys sekä ammatin ja työn vaihdot. (Pitkänen, 2010, 1–2.)

Opinnäytetyön asiantuntijahaastatteluissa todettiin työntekijöiden vaihtuvuuden johtavan luonnollisesti myös perehdytystarpeen lisääntymiseen yrityksissä. Yrityksessä ymmärrettiin laadukkaana perehdytyksen olevan resursseja vaativa prosessi, johon tulisi kuitenkin panostaa, sillä perehdytyksen laatu saattaa vaikuttaa siihen, kuinka kauan työntekijä kyseisessä yrityksessä tai tehtävissä työskentelee. Perehdytykseen panostamalla positiivisen yrityskuvan luomisen ja tätä kautta mahdollistettujen pitkien työsuhteiden on havaittu olevan jopa säästö yrityksen tulevia perehdytysprosesseja ajatellen. (Tyyppityömaiden erityispiirteet. 2018.)

Haastatteluissa koettiin perehdytyksen merkityksen korostuvan rakennustyömaiden työnjohdolle usein tuotannollis-taloudellisesta näkökulmasta, sillä yleensä

halutaan uusien työntekijöiden perehtyvän työmaahan ja työtehtäviin ja omaksuvan niiden vaatimukset nopeasti, jotta työ tulisi tehokkaaksi mahdollisimman pian. Laadukkaasti tehdyn perehdytyksen havaittiin lyhentävän tuottamatonta aikaa ja täten myös poistavan tuotannon nousun esteitä. Koko työmaan henkilöstön toivottiin kuitenkin ymmärtävän perehdytyksen merkityksen erityisesti turvallisuusnäkökulmasta. (Tyyppityömaiden erityispiirteet. 2018.)

”Hyvä työympäristö on turvallinen ja tuottava”, mainitaan Työterveyslaitoksen työturvallisuutta käsittelevässä internetjulkaisussa. Työturvallisuuden, työssä viihtymisen ja tuottavuuden välillä voidaan siis nähdä selviä yhteyksiä. Hyvä työympäristö edellyttää Työterveyslaitoksen mukaan tapaturmien ennaltaehkäisyä riskien ja työympäristön arvioinnin avulla. Jokaisen työpaikan turvallisuutta on mahdollista kehittää löytämällä syyt tapaturmien takaa ja kehittämällä toimenpiteitä syiden poistamiseksi. Työturvallisuuden jatkuva kehittäminen vaatii siis asioihin puuttumista – tapaturmat ja vaaratilanteet tulee tutkia ja tämän perusteella oppia ja kehittää toimintatapoja kohti entistä turvallisempaa työyhteisöä. (Työterveyslaitos.)

Haastatteluiden perusteella työmaiden todettiin haluavan töihin tuottavia työntekijöitä, ja uuden työntekijän tuottavaksi tulemistä nähtiin voitavan jouduttaa kehittämällä perehdytysprosessia ja -käytäntöjä. Yritysten ollessa erilaisia havaittiin, että kunkin yrityksen on paneuduttava omiin toimintamalleihinsa ja pohdittava, miten työntekijä olisi mahdollista saada mahdollisimman nopeaa tuottavaksi ja tehokkaaksi ilman työturvallisuusriskejä. (Tyyppityömaiden erityispiirteet. 2018.)

Onnistuneella, hyvin suunnitellulla ja toteutetulla perehdytyksellä yrityksen koettiin siis olevan mahdollista saavuttaa merkittäviä hyötyjä. Muualta rekrytoidun ja tehokkaasti perehdytetyn työntekijä havaittiin voivan olla avaintekijä yrityksen kilpailuedun saavuttamisessa. Parhaimmillaan onnistunut perehdytys nähtiin yritykselle pitkään tuottavaksi, mikäli tavoite pitkäkestoisesta, tehokkaasta ja tuottavasta työsuhteesta toteutuu. Onnistuneista perehdytyksistä todettiin myös voitavan ottaa oppia tuleviin perehdytyksiin, jolloin mahdollisuudet onnistua tulevissa rekrytoinneissa ja perehdytyksissä paranevat. (Tyyppityömaiden erityispiirteet. 2018.)

Epäonnistuneen perehdytyksen puolestaan koettiin tulevan yritykselle kalliiksi menetettyjen ajallisten ja rahallisten resurssien johdosta. Uusi työntekijä nähtiin suurena investointina ja muutoksena työyhteisöön. Epäonnistuneen perehdytyksen riskinä koettiin uuden työntekijän jääminen ulkopuoliseksi työyhteisössä, jolloin työssä viihtyvyys kärsii ja tilanteesta voi aiheutua mahdollisia sairauspoissaoloja, kustannuksia sekä jopa riskejä työturvallisuudelle. Mikäli uuden työntekijän perehdytys epäonnistuu, työntekijä ei saa työssä tarvitsemaansa tukea eikä välttämättä uskalla kysyä ”tyhmiä kysymyksiä”. Tilanteen voidaan nähdä johtavan tarpeettomiin riskinottoihin ja pahimmillaan aiheuttavan työtapaturman. (Tyypityömaiden erityispiirteet. 2018.)

2.3 Perehdytys ja tapaturmat

Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysissä Puutteellinen perehdytys riskitekijänä (Veijola 2017) kerrotaan selvästi havaittavasta yhteydestä puutteellisen perehdytyksen ja tapaturmien välillä. Analyysin mukaan puutteellisen perehdytyksen on havaittu toimivan myötävaikuttajana tapaturmien syntyyn erityisesti korkeariskisillä toimialoilla, kuten rakentaminen. Puutteellinen perehdytys on aiheuttanut esimerkiksi vaarallisten työmenetelmien käyttöä ja niiden siirtymistä työntekijältä toiselle. Vaarallisten työmenetelmien käytön on nähty korostuvan erityisesti häiriötilanteissa. Useissa esimerkkitapaturmissa töiden suunnittelussa ja opastamisessa on havaittu puutteita eikä työmenetelmiin ole laadittu selkeää ohjeistusta. (Veijola 2017, 2–3.)

Analysoitujen työpaikkaonnettomuustutkintaraporttien perusteella perehdytyksen puutteellisuuden havaittiin usein olevan seurausta puutteellisesta vaarojen arvioinnista. Vaaroja ei oltu siis tunnistettu, eikä tunnistamattomia vaaroja voitu hallita. Erityisesti vaarojen arviointi on jäänyt puutteelliseksi työpaikan olosuhteiden muuttuessa, esimerkiksi uusia työvälineitä tai kalustoa käyttöönotettaessa mahdolliset vaarat ovat jääneet havaitsematta ja tätä kautta myös perehdyttämättä. Puutteellinen perehdytys onkin analyysin mukaan myötävaikuttanut tapaturmien syntyyn esimerkiksi niin, että pitkään alalla työskennelleet työntekijät ovat jääneet perehdyttämättä muutoksiin työpaikan olosuhteiden muuttuessa. (Veijola 2017, 2–3.)

Laadukkaalla perehdytyksellä voi vaikuttaa työturvallisuuden lisäksi työmaan kustannuksiin usealla tapaa. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys mahdollistaa työn tehokkuuden kasvamisen lyhyemmässä ajassa. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa kustannuksiin myös työturvallisuuden parantamisen ja tätä kautta tapaturmien vähenemisen kautta. Työterveyslaitos kertoo internetsivuillaan tapaturmien aiheuttavan aineellisia vahinkoja ja kustannuksia yritykselle (Työterveyslaitos). Asiantuntijahaastatteluissa nähtiin tapaturmien voivan aiheuttaa inhimillisten kärsimysten lisäksi myös merkittäviä rahallisia kustannuksia esimerkiksi sairauspoissaolojen tai pahimmassa tapauksessa kuoleman johdosta (Tyypityömaiden erityispiirteet. 2018).

Työturvallisuuskeskuksen mukaan puutteet työnopastuksessa ovat yleisiä työtapaturman syitä. Perehdytyksessä ja työnopastuksessa annettu tieto jää puutteelliseksi, minkä johdosta työntekijä ei ymmärrä työnsä kaikkia vaaratekijöitä tai ottaa turhia riskejä. Jokaisella työntekijällä on omat tapansa, ja koska työmaat muodostuvat töitään tekevistä yksilöistä, on näin ollen myös jokaisella työmaalla omat tapansa. (Työntekijän perehdyttäminen ja opastus.)

Työturvallisuuskeskus ohjeistaa työntekijöitä olemaan aktiivisia perehdytyksen suhteen ja perehdytyksen puuttuessa tai ollessa puutteellinen vaatimaan parempaa perehdytystä. Työntekijöiden tulisi muistaa oikeutensa ja velvollisuutensa kysyä ja varmistaa epäselvät asiat. Moni työtapaturma ja henkilötason konflikti on seuraus epätietoisuudesta tai luulemisesta. Työntekijöiden tulisi siis muistaa oikeutensa ja olla aktiivinen mahdollisimman kattavan ja vuorovaikutteisen perehdytyksen saamiseksi ja työmaan erityispiirteisiin tutustumiseksi. (Työntekijän perehdyttäminen ja opastus.)

Rakennuslehdessä julkaistussa artikkelissa Huono perehdytys ja työnjohdon kontrollin puute näkyvät tapaturmien kasvuna Merja Mannila on etsinyt syitä alkuvuoden 2018 useisiin kuolemiin johtaneisiin tapaturmiin rakennusalalla. Viime vuosina rakentamisessa on kuollut keskimäärin alle kymmenen ihmistä, tosin vaihteluväli on suuri: vuonna 2015 kuolemaan johtaneita tapaturmia oli peräti 13 kappaletta, kun taas vuonna 2016 neljä kappaletta. Pitkällä aikavälillä kuoleman-

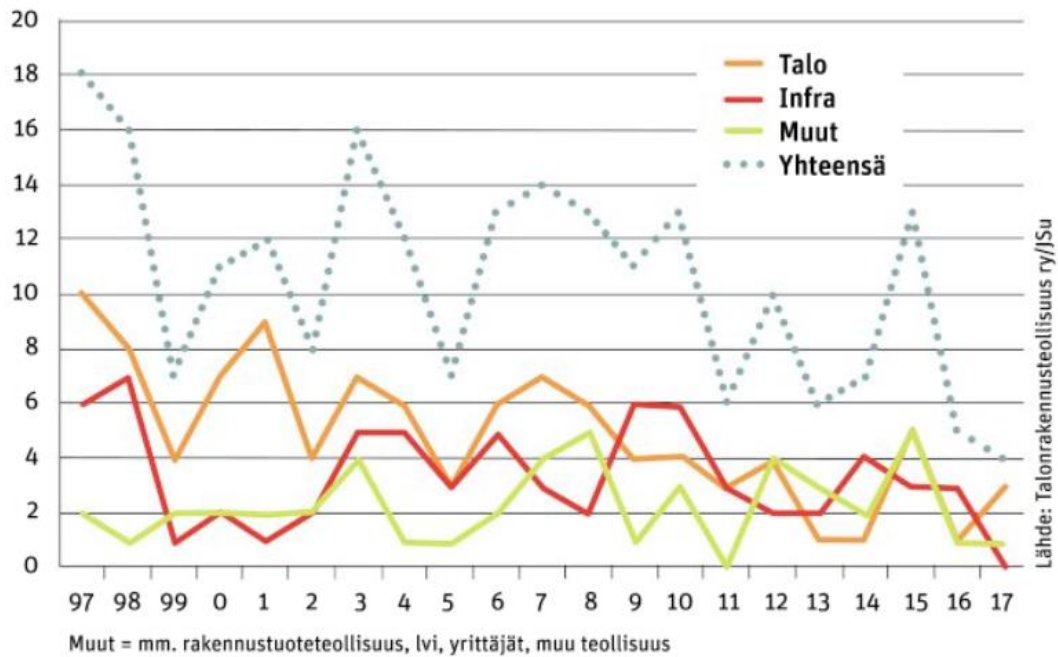
tapausten määrä rakennustyömailla on kuitenkin vähentynyt ja työturvallisuus kehittynyt. Erääksi syyksi arvellaan TR-mittausten käyttöönottoa vuonna 1997. (Mannila 2018, 4–5.)

Mannilan artikkelissa haastateltu Rakennusteollisuus RT:n asiamies Juha Suvanto arvelee erääksi syyksi viime aikoina tapahtuneille tapaturmille nousukauden aiheuttamaa tarvetta suurelle määrälle uusia työntekijöitä. Alalle tulee nyt jatkuvasti uutta, vähemmän kokenutta henkilöstöä, jota ei ole perehdytetty tai koulutettu tarpeeksi hyvin. Myös vähemmän kokenut työnjohto voi rakentamisen nousukiidon aikana joutua ottamaan lisävastuuta ennen kuin olisi siihen valmis. (Mannila 2018, 4–5.)

Suvannon mukaan tapaturman syy on usein henkilön tietoinen riskinotto, joka voi johtua osaamisen puutteesta tai välinpitämättömyydestä eli vääränlaisesta asenteesta. Perehdytyksen ja työturvallisuuden huolellisella suunnittelulla ja hoitamisella voidaan siis vaikuttaa riskinottoon ja tapaturmiin. Myös vaaratilanneilmoitusten ja turvallisuushavaintojen tekeminen sekä jatkuva analysointi koetaan tärkeiksi työkaluiksi hyvän työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Erityisesti putoamissuojauksiin ja esimerkiksi elementinpurun turvallisuuteen tulisi kiinnittää erityishuomiota. (Mannila 2018, 4–5.)

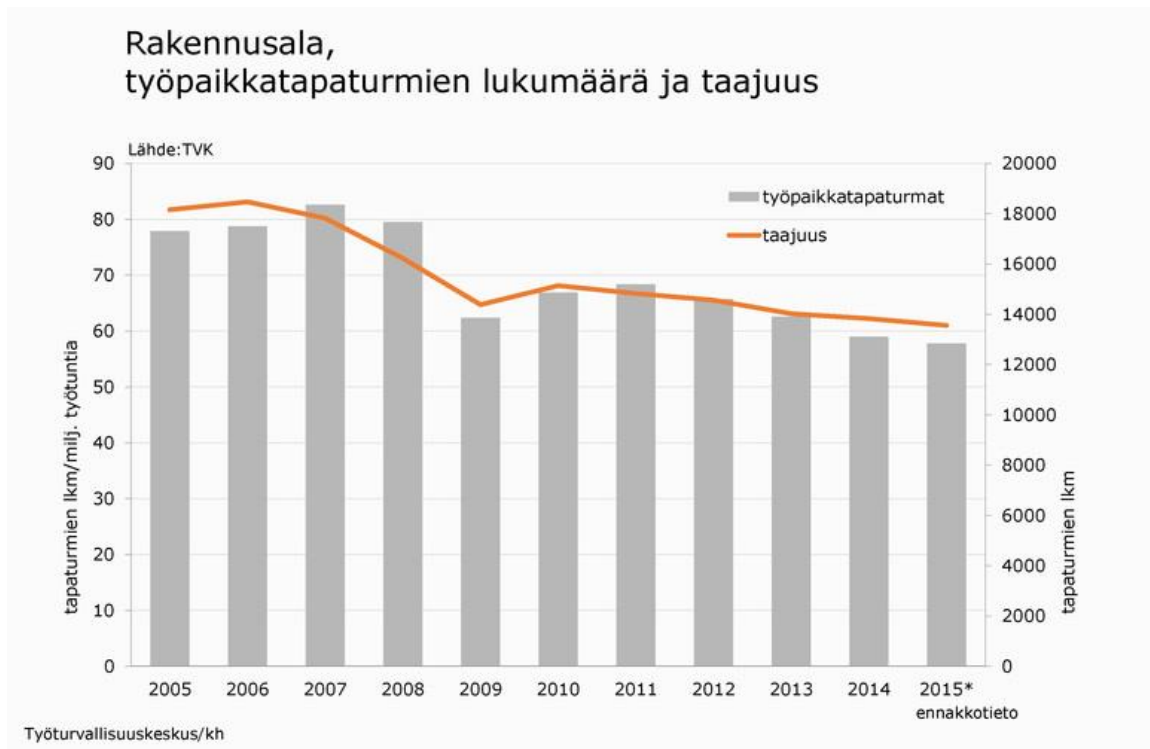
Rakennuslehden julkaisemasta kuvaajassa (kuva 2) nähdään rakentamisen työpaikkakuolemien määrien kehitys viimeisen 10 vuoden aikana ja voidaan todeta sen pitkällä aikavälillä laskeneen.

Rakentamisen työpaikkakuolemat 1997–2017



KUVA 2. Rakentamisen työpaikkakuolemat 1997–2017 (Mannila 2018, 5)

Työturvallisuuskeskuksen julkaisemassa kaaviossa (kuva 3) on kuvattu rakennusalalla tapahtuneiden työpaikkatapaturmien lukumäärää ja taajuutta eli tapaturmien määrää miljoonaa työtuntia kohden.



KUVA 3. Rakennusalan työpaikkatapaturmat (Työturvallisuuskeskus 2015)

Useiden lähteiden ja asiantuntijoiden mukaan nähtiin siis yhteys puutteellisen perehdytyksen ja työtapaturmien välillä. Vaikka tapaturmat eivät aina johdu perehdytyksestä, havaittiin, että perehdytykseen panostamalla voidaan vähentää ainakin epä tietoisuudesta johtuneesta riskinotosta aiheutuneita työtapaturmia ja sairauspoissaoloja.

2.4 Perehdyttäminen yhteisellä työmaalla

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jolla työskentelee samaan aikaan usean eri työnantajan työntekijöitä tai itsenäisiä työsuorittajia. Rakennustyömaalla on yleensä yksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja eli yleisimmin pääurakoitsija, jonka velvollisuuksiin kuuluu muun muassa välittää kaikille työmaalla työskenteleville tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä turvallisuusohjeista. Pääurakoitsijan velvollisuuksiin kuuluu myös tiedottaa työmaan työntekijöitä palontorjuntaan, ensiapuun sekä evakuointiin liittyvistä toimista ja niiden vastuhenkilöistä. (Rakennusala 2015–2017.)

Muiden työmaalla työskentelevien työnantajien sekä itsenäisten työsuorittajien velvollisuuksiin kuuluu tiedottaa pääurakoitsijaa haitta- ja vaaratekijöistä, joita heidän työnsä voi aiheuttaa työmaalla. Jokaisen tulee myös osaltaan huolehtia, että heidän toimintansa ei vaaranna muiden työmaalla työskentelevien terveyttä tai turvallisuutta. (Rakennusala 2015–2017.)

Yhteisellä rakennustyömaalla perehdytyksellä pyritään antamaan työmaalle työskentelemään tulevalle työntekijälle tietoa yleisistä pelisäännöistä sekä työmaan erityisolosuhteista. Työmaakohtainen perehdytys on erityisen tärkeä, sillä vaikka useilla työmailla on samanlaisia toimintatapoja, on jokaisella työmaalla omat erityispiirteensä ja vaaratekijänsä. Perehdytyksessä selvitetään myös aliurakoitsijoiden töiden vaikutukset koko työmaan toimintaan ja työturvallisuuteen. (Perehdyttäminen rakennustyömaalla. 2016.)

Työturvallisuuslain 52. pykälän mukaan jokaisella yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevällä on oltava näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste. Tunniesteesta tulee löytyä henkilön nimi, veronumerorekisteriin merkitty veronumero, henkilön kuva sekä työnantajan nimi. Velvollisuus varmistaa työmaalla työskentelevien henkilöiden tunnisteiden näkyvillä olosta on rakennustyömaata johtavalla tai valvojalla rakennuttajalla. Veronumeron ja veronumerorekisterin tarkoituksena on torjua rakennusalan harmaata taloutta varmistamalla, että jokainen rakennus-alalla työskentelevä on Verohallinnon rekisterissä ennen töiden aloitusta. (Veronumero. 2012.)

Usein haasteita työmaan viestintään ja tiedonkulkuun tuovat ulkomaalainen työvoima ja kielitaidon puute. Rakennustyömailla Suomessa työskentelee paljon työntekijöistä esimerkiksi Venäjältä ja Virosta. Työturvallisuuskeskuksen Perehdyttäminen rakennustyömaalla -oppaan (2016) mukaan jokaisen työntekijän tulee ymmärtää työnsä vaara- sekä haittatekijät. Vieraskielisen työntekijän tulee perehdytyksen jälkeen olla tietoinen työmaan yleisistä vaara-alueista, työmaan säännöistä ja organisaatiosta, vaadittavista henkilökohtaisista suojaimista sekä työnsä turvallisuusohjeista ja määräyksistä. (Perehdyttäminen rakennustyömaalla. 2016.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysissa rakentamisen työturvallisuustilanteesta (Veijola 2016) käsitellään rakentamisen työturvallisuustilannetta sekä perehdytyksen merkitystä rakentamisen muuttuessa ja ulkomaalaisen työvoiman lisääntyessä. Analyysissa todetaan ulkomaalaisen työvoiman lisääntymisen tuoneen lisää haasteita työmaiden turvallisuuskulttuuriin. Erityinen haaste työmailla on työturvallisuus- ja perehdytysaineiston sekä työmaan sääntöjen ymmärtäminen kielitaidosta riippumatta. (Veijola 2016, 3.)

Moni rakennusalan yritys on siirtynyt tai siirtymässä sähköiseen perehdytysmalliin. Sähköisen perehdytyksen kieliversioilla halutaan varmistaa perehdytyksen tasapuolisuus kaikille kiireestä ja kielitaidosta riippumatta. Perehdytys- ja työturvallisuussäännöt ovat samat kaikille riippumatta siitä, onko työntekijä työsuhteessa pääurakoitsijaan tai aliurakoitsijaan tai itsenäinen työsuorittaja.

2.5 Perehdytys viestinnän näkökulmasta

Osaamisen johtamisen yksi osa-alue on tiedon johtaminen. Kirjassaan Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä (2007) Riitta Viitala korostaa sisäisen viestinnän olevan yrityksen henkilöstön oppimisen kannalta erityisen tärkeää. Perehdytys kuuluu merkittävänä osana yrityksen sisäiseen viestintään, sillä se tapahtuu yleensä työsuhteen tai uuden työmaan alkuvaiheessa, ja on suurena vaikuttajana siihen, millainen kuva koko yrityksestä työntekijälle jää. (Viitala 2007, 202.) Perehdyttäminen on siis viestintää monipuolisimmillaan, ja siihen liittyvään viestintään tulee kiinnittää erityishuomiota koko prosessin alusta loppuun.

Pro gradussaan Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin Niina Pitkänen listaa yrityksen perehdyttämistehäväksi myönteisten mielikuvien herättämisen, tiedon jakamisen, tutustuttamisen, sopeutumisen mahdollistamisen, tukemisen, oppimisen ja perehtymisen mahdollistamisen sekä yhteistyön rakentumisen ja työyhteisön kehittymisen (Pitkänen 2010, 35).

Perehdyttäminen on nähty perinteisesti yksisuuntaisena viestintänä, joka lähtee organisaatiosta ja kohdistuu tulokkaaseen, eli perehdyttäjä toimii informaation

lähteenä ja perehdytettävä viestin vastaanottajana. Perehdytettävän rooli on kuitenkin aktiivisempi, jos häntä perehdytyksen yhteydessä esimerkiksi opastetaan etsimään lisätietoja tai pyytämään apua muilta työntekijöiltä: Näin syntyy viestintää ja vuorovaikutusta myös toiseen suuntaan. Myös ajateltaessa perehdyttämistä tutustuttamisena uuteen työhön perehdytettävän rooli aktivoituu, sillä onnistuakseen tutustuttamisessa on uuden työntekijän oltava jollakin tavalla mukana toiminnassa. (Pitkänen 2010, 38-45.)

Tutustuttamisen onnistumiseen vaikuttaa myös työntekijän halu tutustua uuteen työpaikkaan. Perinteisen organisaatiolähtöisen perehdytyksen rinnalle onkin syntynyt ajatus perehdytyksen onnistuneeseen lopputulokseen pääsemiseksi vuorovaikutuksen sekä työntekijän rohkaisun ja motivoinnin avulla. Perehdytyksen onnistumista voidaan arvioida hyvin myös sen perusteella, kuinka hyvin uusi työntekijä sopeutuu uuteen työyhteisöön. (Pitkänen 2010, 38-45.)

Ajateltaessa perehdyttämistä uuden työntekijän tukemisena ei prosessi ole enää organisaatiolähtöinen, vaan keskiössä on perehdytettävä. Merkitykselliseksi koetaan työtehtäviin liittyvän tuen tarjoaminen. Tukea ei voida kuitenkaan välittää ilman tuen tarjoajan ja saajan välistä kaksisuuntaista vuorovaikutusta. (Pitkänen 2010, 45.)

Monet perehdyttäjät pitävät vuorovaikutteista perehdytystä yksisuuntaisen tiedottavaa perehdytystä parempana, mutta myöntävät läpikäytävää asiaa olevan yleensä paljon ja aikaa rajallisesti. Kiireen välittyessä perehdyttäjältä perehtyjälle jäävät keskustelu ja vuorovaikutus perehdytyksen yhteydessä usein haluttua vähäisemmäksi ja perehtyjän mielessä olevat kysymykset karsiutuvat. (Kupias – Peltola 2009, 136-137.)

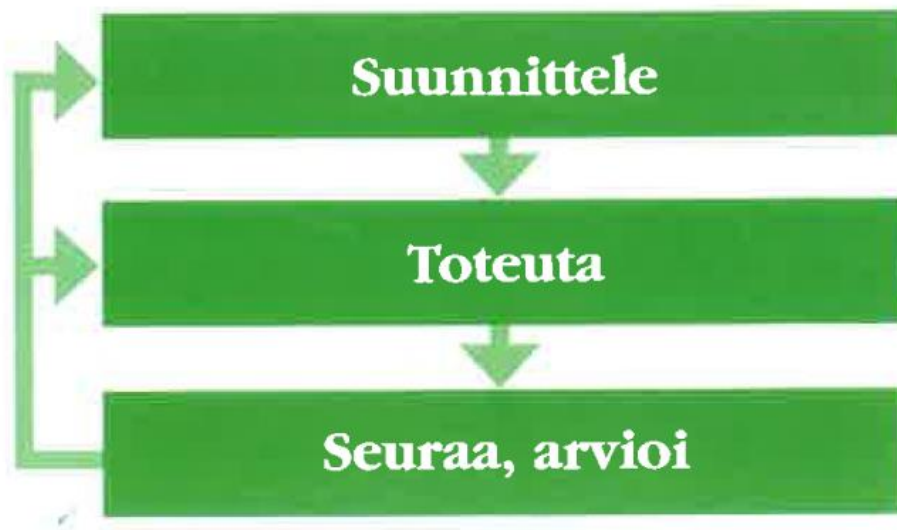
Perehdyttäjän tulisi pyrkiä luomaan perehdytystilanteen alusta asti avoin ilmapiiri, jotta vuorovaikutus olisi jatkuvaa ja perehdyttäminen intensiivisempää. Myös molemminpuolinen palautteenantomahdollisuus auttaa perehdytyksen osapuolia oppimaan ja kehittymään sekä hahmottamaan omaa onnistumistaan toisen näkökulmasta. Palautetta annettaessa tulisi muistaa sisällyttää palautteeseen kor-

jaamista tai kehittämistä vaativien asioiden lisäksi hyvin sujuvia asioita. Hyvä perehdytysilmapiiri mahdollistaa suoran palautteenannon osapuolten siitä loukkaantumatta. (Kupias – Peltola 2009, 136-137.)

Perehdytyksessä tärkeää on varmistaa tiedon perille meno. Työkaluja tiedon ymmärtämisen varmistamiseksi ovat esimerkiksi vuorovaikutus ja perehdytettävän osallistaminen. Perehdyttäjä voi käyttää esimerkiksi kysymyksiä perehdytystilanteessa usealla tavalla aktivoidakseen perehdytettävää sekä saadakse selville tämän ajatuksia, osaamista ja näkemyksiä. Kysymysten avulla myös perehdyttäjä voi oppia ja saada uusia näkökulmia. Perehdytyksessä voi käyttää myös esimerkiksi erilaisia testejä ja kokeita lähtötilanteen selvittämiseksi tai perehdytystilanteen jälkeen perehtyjän tietotason testaamiseksi. Myös sähköinen perehdytys voi osallistaa ja aktivoida perehdytettävää esimerkiksi perehtyjän omaan käyttöön tarkoitetuilla testeillä tai perehdytyksen läpäisemiseksi vaadittavilla loppu-testeillä. (Kupias – Peltola 2009, 152-154.)

Uuden työntekijän perehdytystä suunniteltaessa yrityksissä havaittiin, että yrityksen ja esimiehen tulisi huomioida koko rekrytointi- ja perehdytysprosessi. Onnistuneen perehdyttämisen huomattiin alkavan jo rekrytoinnista, eli viestintään tulisi kiinnittää huomiota alusta asti. Prosessin huolellisen ja selkeän suunnittelun havaittiin parantavan työntekijän sitouttamista ja nopeuttavan sopeutumista. Usein vastuunjako voi kannattaa, uusille työntekijöille voidaan esimerkiksi nimetä työyhteisöstä vastuuhenkilö, joka virallisen perehdytyksen päätyttyä jatkaa työhön opastusta ja toimii tukihenkilönä.

Perehdytyksessä kannattaa hyödyntää saatavilla olevaa tukimateriaalia ja työkaluja, esimerkiksi muistilista auttaa huolehtimaan kaikista tarvittavista toimenpiteistä ja organisaation mallit edesauttavat perehdytysten tasapuolisuutta. Erityisesti tulee huolehtia suunnittelussa ennalta määritettyjen perehdytysvaatimusten täyttymisestä ja olla läsnä, jotta perehdytettävä ei jäisi työyhteisössä yksin. Viestinnän tulisi olla molempiin suuntiin toimivaa: perehdytettävältä kannattaa pyytää palautetta ja ottaa opiksi. Perehdytysprosessin kehittäminen onnistuu noudattamalla jatkuvaa tehtäväympyrää (kuva 4): Suunnittele, toteuta, seuraa ja arvioi (Hämäläinen – Kangas 2007).



KUVA 4. Perehdytyksen seuranta ja arviointi (Hämäläinen – Kangas 2007)

2.6 Motivaatio ja asenne

Kirjassaan Perehdyttämisen pelikentällä (2009) Päivi Kupias ja Raija Peltola ovat luoneet motivaatiolle kaavan (kuva 5).

$$\begin{aligned}
 &\text{Sisällöllinen motivaatio} \\
 &= \\
 &\quad \text{Asian tärkeys itselle} \\
 &\quad \times \\
 &\quad \text{Onnistumisen todennäköisyys} \\
 &\quad \times \\
 &\quad \text{Tekemisen ilo}
 \end{aligned}$$

KUVA 5. Sisällöllisen motivaation rakentuminen (Kupias – Peltola 2009, 129)

Kaavalla (kuva 5) pyritään havainnollistamaan perehdyttäjälle, että mikäli jokin motivaation tekijöistä on nolla, koko yhtälö eli motivaatio on nolla. Kaavan avulla perehdyttäjä voi pohtia, miten perehdyttäjänä voi vaikuttaa perehtyjän motivoitu-

miseen ja motivaation ylläpitämiseen. Motivoitunut työntekijä on halukas käyttämään aikaansa ja energiaansa jonkin asian oppimiseen ja saavuttamiseen. (Kupias – Peltola 2009, 129.)

Perehdytyksen yhteydessä arvioidaan perehdytettävän motivaatiota ja asennetta. Vuorovaikutustaitoinen esimies arvioi työntekijöitä yksilöinä ja pyrkii löytämään keinoja jokaisen työntekijän motivoimiselle ja sitouttamiselle. Motivaatio lähtee jokaisesta itsestään, mutta on esimiehen tehtävä luoda edellytyksiä sen syttymiselle, vahvistumiselle ja ylläpidolle. (Kupias – Peltola 2009, 59.)

Sitoutumisella tarkoitetaan suhteen tai siteen luomista uuteen työpaikkaan. Sitoutunut työntekijä on kiinnostunut työnantajayrityksestään, hyväksyy työn tavoitteet ja pyrkii tekemään kaikkensa näihin tavoitteisiin päästäkseen. Sitoutunut työntekijä sitoutuu myös työyhteisöön. Osaava esimies voi edistää uuden työntekijän sitoutumista kuuntelemalla, keskustelemalla ja varmistamalla työyhteisön positiivisen ilmapiirin. (Kupias – Peltola 2009, 59.)

Onnistuakseen työntekijöiden sitouttamisessa yrityksen tulee määrittää asia, johon se haluaa työntekijöiden sitoutuvan (Kadenius – Markkala – Törmälä 2015, 27). Työyhteisön hyvän yhteishengen ja ilmapiirin, yhteisesti sovittujen tavoitteiden ja myönteisen asenteen koettiin luovan edellytykset tehokkaan ja turvallisen työskentelyn kautta laadukkaaseen lopputulokseen pääsemiseksi.

Teoksessa Uusi ajattelu – Uusi johtaminen (Kadenius yms. 2015) tuodaan perinteisen johtamismallin rinnalle uusi ajattelutapa. Teoksen mukaan vanhan johtamismallin tunnusmerkkejä ovat hierarkkisuus sekä ihmiskäsitys, jonka mukaan työntekijät pyrkivät ansaitsemaan palkkansa tekemällä mahdollisimman vähän. Perinteisessä mallissa johto on jaettu useaan portaaseen ja päälliköitä on paljon. Teoksen mukaan työntekijöistä on mahdollista saada motivoituneita ja innostuneita, kun heihin aletaan suhtautumaan kirjan esittelemän uuden ajattelutavan mukaan. (Kadenius yms. 2015, 23–29.)

Työntekijöihin pätee teoksen mukaan kaksi sääntöä. Ensimmäinen on, että työntekijät käyttäytyvät siten kuin heidän odotetaan käyttäytyvän: luottamus työnteki-

jöihin siis palkitaan ja epäluottamuksesta seuraa vastuun välttelyä. Toisen säännön mukaan vaaditaan tietynlainen organisaatorakenne, jotta toivottu käyttäytymismalli voi toteutua. Organisaatorakenne ja -kulttuuri, jotka tukevat yhteistyötä ja yhteenkuuluvuutta, luovat oppimista ja turvallisuutta. Tämä mahdollistaa motivaation syntymisen, mikä taas lisää tehokkuutta. Osaavan ja innostuneen työntekijän tuottavuus voi olla moninkertainen verrattuna huonosti motivoituneeseen työntekijään. (Kadenius yms. 2015, 23–29.)

Väitöskirjassaan Rakentamisen työturvallisuuteen suhtautuminen toimijoiden kokemuksina (2016) Sirpa Erkkilä-Häkkinen tutkii rakennusalan eri asemassa olevien toimijoiden suhtautumista työturvallisuuteen. Tutkimuksen kolme eri toimijaryhmää ovat putoamisonnettomuuden kokeneet työntekijät, asiantuntijat sekä opiskelijat. Tutkimuksen perusteella havaittiin toimijaryhmien kokevan työturvallisuuteen suhtautumisen eri tavoin: Työntekijöiden mielestä työturvallisuus lähtee työnantajan mahdollistamasta turvallisesta työskentelystä, kun asiantuntijat ajattelevat suhtautumisen lähtevän toimijoista itsestään. Opiskelijat puolestaan näkevät työturvallisuuden kokonaisuutena, jossa turvallisuus lähtee yksilöstä, työnantajan panostuksesta sekä turvallisuuskulttuurista. (Erkkilä-Häkkinen 2016, 5.)

Erkkilä-Häkkinen korostaa väitöskirjassaan tärkeintä työturvallisuudessa olevan siihen suhtautumisen. Suhtautuminen vaikuttaa reagointiin, reagointinopeuteen, käyttäytymiseen ja tätä kautta tapaturmien syntyyn. Sitoutumisen, turvallisuusprioriteetin ja riskitietoisuuden lisäksi turvallisuussuhtautuminen vaatii työntekijältä ymmärrystä. Ihanteellinen suhtautuminen työturvallisuuteen ja organisaation ideaali turvallisuuskulttuuri kannustavat työntekijöitä työskentelemään sekä kehittämään työturvallisuutta jatkuvasti. (Erkkilä-Häkkinen 2016, 55–59.)

Ennakkoluulot ja kyynisyys puolestaan ovat negatiivista suhtautumista. Kyynisyys aiheuttaa esimerkiksi suoritustason laskua, poissaoloja, ristiriitoja, henkilöstön vaihtuvuutta ja uupumista. Ennakkoluuloihin voidaan vaikuttaa tutustumisella, tiedotuksella ja koulutuksella, eli työmaaperehdytyksellä ja työvaihekohtaisella perehdytyksellä on suuri merkitys työntekijöiden suhtautumiseen. Työntekijöiden kielteinen suhtautuminen työturvallisuuteen nähdään työtapaturmien ja työolojen kehittämisen suurimpana esteenä. (Erkkilä-Häkkinen 2016, 55–59.)

Perehdytyksen tärkeys ja merkitys työturvallisuutta kehitettäessä korostuu monessa tutkimuksessa. Työn alkaessa annettavan, ammattitaitoa kehittävän ja itsenäisen työskentelyn mahdollistavan perehdytyksen lisäksi työntekijälle tulisi tarjota jatkuvaa perehdytystä työhön liiallisen rutinoitumisen välttämiseksi. Pitkäjänteinen, systemaattinen ja yksityiskohtainen perehdytys mahdollistaa tehokkaan ja turvallisen työskentelyn, joka on myös työnantajan etu. (Erkkilä-Häkkinen 2016, 72.)

Rakennusalan työturvallisuuteen suhtautumiseen vaikuttaa usea seikka. Työturvallisuuden laiminlyönnit johtuvat usein tietämättömyydestä, mutta myös resursien epätasapaino ja epäkohtien ”hiljainen hyväksyntä” ovat syitä laiminlyönteihin. Turvallisuusjohtamisen, valistuksen ja koulutuksen kautta tavoitellaan yhdenmukaisia toimintatapoja. Turvallisuustasoa parantamalla myös yrityksen kilpailukyky paranee. (Erkkilä-Häkkinen 2016, 166–173.)

Työturvallisuuteen suhtautumiseen rakennusosalalla vaikuttavat Erkkilä-Häkkinen (2016) mukaan myös rakennusalan perinteisyys, rakentamisen muutokset, erot turvallisuussuhtautumisessa sekä tapahtuneet tapaturmat. Myös organisaation turvallisuusmääräykset ja niiden noudattaminen, havaittuihin työturvallisuuspuutteisiin puuttuminen, suojarahusteet sekä työturvallisuuden resurssit ja siihen panostus ovat tekijöitä työntekijöiden turvallisuussuhtautumisen muodostuksessa. (Erkkilä-Häkkinen 2016, 166–173.)

Opinnäytetyötä varten pidetyissä haastatteluissa havaittiin, että perehdyttäjän tulisi ymmärtää, miten tämän suhtautuminen perehdytyksen tärkeyteen ja työturvallisuuteen heijastuu suoraan perehdytettävään ja muokkaa tämän suhtautumista. Perehdytyksissä koettiin olevan tärkeää varmistaa niiden tasapuolisuus resursseista eli esimerkiksi käytettävästä ajasta ja perehdyttäjän tietotaidosta ja asenteesta riippumatta. Perehdytyksen yhteydessä havaittiin tarpeelliseksi voida varmistaa, että tieto ymmärretään, ja pyrkiä vaikuttamaan perehdytettävän asenteeseen, motivaatioon ja sitoutumiseen positiivisesti.

3 PEREHDYTYS YIT:LLÄ

3.1 Työmaaperehdytys

YIT:llä perehdyttäminen koskee kaikkia työmaalla työskenteleviä henkilöitä, niin omaa henkilöstöä kuin aliurakoitsijoita ja itsenäisiä työnsuorittajia. YIT on määritellyt erääksi tavoitteekseen olla tapaturmaton työyhteisö. Tavoitteeseen pääsemiseksi on listattu useita toimenpiteitä: Vastuunotto, sitoutuminen turvalliseen työhön, ympäristön tapahtumien huomiointi sekä laiminlyönteihin puuttuminen on mainittu tärkeinä tekijöinä tapaturmattomuuden saavuttamiseksi. (Työmaaperehdytys. 2017.)

YIT:n ohjeistus määrittää omaan työhönsä perehdytyksen suorittamisen ja saamisen jokaisen oikeudeksi ja velvollisuudeksi. Huolella valmistellun ja toteutetun perehdytyksen kerrotaan antavan riittävät perustiedot työtehtävästä, valmiudet turvalliseen työskentelyyn sekä lisäksi ennaltaehkäisevän henkilö-, omaisuus- ja ympäristövahinkoja. (Työmaaperehdytys. 2017.)

Hyvä työmaakohtainen perehdytys sisältää YIT:n ohjeistuksen mukaan muun muassa:

- työmaakohteen esittelyn ja erityismääräykset
- työmaatilat ja varastot
- työturvallisuusaineiston ja työmaaohjeen
- työkohteessa toimivat organisaatiot (oman organisaation, urakoitsijat, tilaajan jne.)
- työturvallisuuden
- siisteyden ja järjestyksen
- henkilökohtaisen suojautumisen
- putoamisvaaran
- rakennuskoneet
- työterveyshuollon ja ensiavun
- palo- ja pelastusturvallisuuden sekä toiminnan poikkeustilanteissa
- liikenneturvallisuuden ja kulkutiet

- vaaroista ilmoittamisen
- ympäristöasiat
- työmaatarkastukset
- työkoneet ja välineet
- sähkötyöturvallisuuden
- vaaralliset ja haitalliset aineet, kemikaaliturvallisuuden (Työmaaperehdytys. 2017).

Työnjohdon vastuualueeseen perehdytyksen osalta kuuluu opettaa, ohjata, valvoa, suunnitella ja luoda edellytykset työn turvalliselle toteutukselle. Lisäksi työnjohto perehdyttää, opastaa työhön ja valvoo työnsuorittajia. Vastuu sisältää myös aliurakoitsijoiden, työolosuhteiden, käytettävien koneiden ja laitteiden, työmenetelmien, töiden yhteensovittamisen sekä muiden työhön liittyvien tekijöiden valvonnan. (Työmaaperehdytys. 2017.)

Työntekijöiden vastuulla on noudattaa sekä kirjallisia että suullisia ohjeita ja huolehtia omasta ja työtovereiden turvallisuudesta. Työntekijä on velvollinen kysymään, mikäli ei tiedä. Myös vaaraa aiheuttavien tekijöiden poisto sekä ”läheltä piti” -tilanteista ja työtapaaturmista ilmoittaminen kuuluvat työntekijöiden velvollisuuksiin. Työntekijöiden tulee käyttää tehtävän edellyttämiä henkilösuojaimia sekä suojavaatetusta. Velvollisuuksien ja vastuiden lisäksi työntekijöillä on oikeus pidättäytyä työnteosta, mikäli se aiheuttaa vakavaa vaaraa omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle ja mikäli kyseinen vaara ei ole muilla toimenpiteillä vältettävissä. (Työmaaperehdytys. 2017.)

3.2 Tuottavuusloikka ja Momentti

Eräs YIT:n uudistuneen strategian kolmesta kehitysohjelmasta on syksyllä 2016 käynnistynyt Tuottavuusloikka. Tuottavuusloikan tavoitteena on lisätä YIT:n kilpailukykyä leikkaamisen sijaan kehittämällä, kuten vuorovaikutustaitoja lisäämällä ja työtapojen hukkaa poistamalla. (Performance Leap – Tuottavuusloikka 2017.) Vuonna 2016 käynnistynyt viisivaiheinen Momentti-hanke eli Työmaiden suorituskyky on yksi Tuottavuusloikan neljästä osaohjelmasta. Momentin tavoitteena on helpottaa työmaiden arkea ja nostaa niiden suorituskykyä yhteisillä, sel-

keillä toimintamalleilla. Hankkeen tueksi kehitellään jatkuvasti erilaisia mobiiliratkaisuja ja muita digitaalisia työkaluja. Momentin viidestä vaiheesta käynnissä on tällä hetkellä kaksi, koko hankkeen on suunniteltu kestävän kolme vuotta. (Työmaiden suorituskyky. 2017.)

Momentin ensimmäinen vaihe keskittyy työmaiden perehdyttämisen ja kulunhallinnan nykyaikaistamiseen. Toisessa vaiheessa työmaan ohjaamiseen pyritään tuomaan uudet ja helppokäyttöiset, mobiilit työvälineet, joilla korvataan vanha, lomakevetoinen työskentelytapa. Momentin uusi, digitaalinen perehdytys jakaa perehdyttämisen kolmeen osaan: YIT:n yleiseen ennakoperehdytykseen, työmaakohtaiseen perehdytykseen sekä työmaakerrokseen. Sähköisen perehdytyksen avulla pyritään saattamaan perehdytys tasapuoliseksi kaikille ja säästämään työmailta perehdytykseen kuluvia resursseja. Perehdytyksen kehittämisen lisäksi Momentin ensimmäiseen osioon kuuluvat mobiilileimauksen käyttöönotto sekä sähköinen kulunhallinta. (Työmaiden suorituskyky. 2017.)

3.3 YIT:n vaatimukset

Kaikkien YIT:n työmaille töihin tulevien tulee suorittaa YIT:n yleinen ennakoperehdytys ennen työmaalle saapumista. Ennakoperehdytys suoritetaan sähköisesti ja se on voimassa 12 kuukautta kerrallaan. Mikäli ennakoperehdytystä ei ole suoritettu, työntekijää ei tulla päästämään työmaalle työmaakohtaiseen perehdytykseen. Voidakseen suorittaa YIT:n sähköisen perehdytyksen työntekijällä tulee olla voimassa oleva Valttikortti, jotta järjestelmä löytää henkilön tiedot Suomen Tilaajavastuu Oy:n tietokannasta perehdytykseen kirjauduttaessa. Valttikortti on Suomen Tilaajavastuu Oy:n toimittama sähköinen henkilötunniste, joka täyttää työturvallisuus- ja veronumerolakien mukaisen henkilötunnisteen vaatimukset ja toimii työntekijöiden avaimena työmaalle. (Aliurakoitsijan ohje työmaalle. 2017.)

YIT velvoittaa aliurakoitsijoita ja niiden käyttämiä aliurakoitsijoita kuulumaan Suomen Tilaajavastuu Oy:n ylläpitämään Luotettava Kumppani -palveluun harmaan talouden torjumiseksi. Sopimuskumppaneilta edellytetään hyväksyttävää Luotettava Kumppani -raporttia, josta käyvät ilmi Tilaajavastuulain vaatimien edellytysten täyttymisen lisäksi YIT:n vaatimukset. Vaatimukset aliurakoitsijalle on esitetty

urakkasopimuksen liitteessä Työskentely työmaalla (2017). Liitteessä luetellaan Tilaajavastuulain mukaiset vaatimukset sekä YIT:n vaatimukset. Nämä lisävaatimukset ovat minimissään 500 000 euron suuruinen vastuuvakuutustodistus sekä selvitys työterveyshuollon järjestämisestä. YIT velvoittaa sopimus Kumppaneitaan lisäksi liittymään Suomen Tilaajavastuu Oy:n Veronumero-palveluun ja rekisteröimään yrityksensä työmaalle palvelun kautta. (Työskentely työmaalla. 2017.)

4 TYYPPITYÖMAIDEN ERITYISPIIRTEET

Opinnäytetyön tiedonkeruuta varten haastateltavat henkilöt valittiin yhdessä opinnäytetyön tilaajan kanssa YIT:n henkilöstöstä. Haastateltavat ovat Infraprojektien rakennusteknisten töiden divisioonan työpäällikköjä, työnjohtajia sekä työmaainsinöörejä. Haastatteleamalla opinnäytetyössä käsiteltävien tyyppityömaiden henkilöstöä haluttiin selvittää työmaiden erityispiirteitä sekä erityisesti turvallisuuteen liittyviä piirteitä, joita tulisi korostaa perehdytyksissä.

Haastattelukysymykset suunniteltiin yhdessä opinnäytetyön tilaajan ja ohjaajan kanssa. Ne jakautuivat kolmeen osaan: työmaan erityispiirteisiin, hyviin ja huonoihin perehdytyskäytäntöihin sekä tasapuolisuuteen ja kieliin.

Tyyppityömaiden erityispiirteet on käsitelty liitteessä 2.

5 NYKYISET PEREHDYTYSKÄYTÄNNÖT

Luvussa 5 käsitellään työmailta haastattelujen avulla kerättyjä, tällä hetkellä käytössä olevia perehdytyskäytäntöjä. Kerätyt käytännöt perustuvat haastattelulomakkeen perusteella käytyihin keskusteluihin tyyppityömaiden asiantuntijoiden kanssa. Monissa nykyään käytössä olevissa käytännöissä nähtiin ongelmia, ja työmailla oli havaittavissa tarve jonkinlaiseen muutokseen, jotta perehdytys saataisiin ajantasaiseksi, nykypäivän työmaille sopivaksi sekä mahdollisimman hyvin juuri tietyntyyppisen työmaan tarpeita palvelevaksi.

Osalla työmaista oli jo kokemusta YIT:n uudesta, kolmeen osaan jakautuvasta sähköisestä perehdytyksestä. Suuri osa haastatelluista piti ideaa sähköisestä perehdytyksestä hyvänä, mutta mainitsi sen vaativan vielä kehittämistä ollakseen toimiva ja sujuva. Osalle tyyppityömaista sähköinen perehdytys ei kuitenkaan kaikkien haastateltavien mielestä tule sopimaan, ainakaan ilman kunnollista ennakosuunnittelua ja varautumista. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että tiedon perille menemiseksi työntekijöiden tulisi saada perehdytys omalla äidinkielellään. Työmaakohtainen, sähköinen perehdytysaineisto tulisi olla siis ennakoon käännettynä tarpeeksi monelle kielelle.

Suurin osa työmaista käytti vielä perehdytyksissään paperista perehdytyslomaketta ja YIT:n omaa Työmaapassi-toimintajärjestelmää. Paperinen perehdytys koettiin tutuksi ja helpohkoksi, vaikka sen huonoja puoliaikin tuli haastatteluissa esille. Huonoiksi puoliksi koettiin esimerkiksi vanhanaikaisuus, työläys tiedonsiirrossa sekä kielirajat koko perehdytysmateriaalin ollessa työmaan vastuulla. Paperiperehdytyksen hyvinä puolina nähtiin joustavuus, muokattavuus ja toimintavarmuus.

Kiire mainittiin syyksi lyhentää perehdytystä – ainakaan tätä mahdollisuutta sähköisessä perehdytyksessä ei ole, joten sähköisesti perehdytettävät saavat kaikki tasapuolisen perehdytyksen, kunhan kieli on oikea. Sähköisessä perehdytyksessä myöskään perehdyttäjän tietotaito ja pätevyys eivät vaikuta perehdytyksen kattavuuteen.

5.1 Hyväksi koetut käytännöt

Suurimmalla osalla työmaista ei siis ollut vielä käytössä sähköistä perehdytysjärjestelmää, ja myös suhtautuminen siihen oli hieman varauksellista. Moni piti perinteistä, paperista perehdytystä parempana, vaikka myönsikin sen olevan osaltaan työläs ja sähköisessä järjestelmässä olevan useita parempia piirteitä. Työmaiden kokemusten mukaan työmaiden erityispiirteet ja turvallisuuteen liittyvät tekijät tulisi huomioida perehdytyksen yhteydessä muun muassa kertomalla asiat niin kuin ne ovat sekä tuomalla työmaan riskit ja vaatimukset selkeästi esille. Myös paperitöiden hoitaminen huolellisesti, perehdytetyiltä kuittausten ottaminen tarvittaviin dokumentteihin sekä kulkuluvan myöntäminen työmaa-alueelle vasta kunnollisesti suoritettun perehdytyksen jälkeen koettiin toimivina käytäntöinä.

YIT:n uusi, sähköinen perehdytysjärjestelmä pyrkii vastaamaan juuri näihin tarpeisiin siirtämällä tehtäviä henkilöiltä järjestelmälle. Sähköinen perehdytys on kaikille samanlainen, visuaalinen ja osallistava ohjelma, johon henkilö kuittaa perehdytyksen sähköisesti. Työmaan tulee kuitenkin ottaa lisäksi kuittaus perehdytettävältä sähköisen perehdytyksen suorituksen jälkeen tulostettavaan dokumenttiin.

Kulkuluvan myöntäminen työmaa-alueelle ei onnistu ennen kuin henkilö on suorittanut perehdytykset hyväksytysti. Työmaakerroksen järjestäminen perehdytyksen viimeisenä osana on kuitenkin työmaan vastuulla, eikä sitä varmenneta millään tavalla. Työmaan tulee myös muista tarkistaa pätevyyksien voimassaolo työntekijöiden korteista työmaalla, vaikka työntekijä onkin syöttänyt voimassaoloajat sähköiseen järjestelmään perehdytystä aloittaessaan.

Perehdytyksen viimeistelevä työmaakerros oli työmailla käytössä vaihtelevasti. Osa työmaista koki työmaakerroksen järjestämisen mahdottomana esimerkiksi työmaan laajan alueen vuoksi. Ne työmaat, jotka järjestivät työmaakerroksia perehdytyksen yhteydessä, kokivat työmaakerroksen hyvänä ja kannattavana käytäntönä. Työmaiden mukaan huolellinen, kiireetön työmaakerros nopeuttaa tehokkaan työn aloittamista, kun aikaa ei kulu enää työn teon alettua työmaan käytäntöjen opetteluun. Työmailla, joiden alue on liian laaja perusteelliseen työmaa-

kierrokseen, suositeltiin käytettäväksi 3D-mallia kohteen visualisointiin ja vaara-
paikkojen korostukseen. 3D-malli voisi olla käytössä perehdytyksessä kaikilla
työmailla, jotka on mallinnettu.

Erityisesti suurilla työmailla käytössä olevat viikoittaiset perehdytysajat koettiin
hyväksi käytännöksi. Mikäli työmaalle saapuu päivittäin perehdytettäviä työnteki-
jöitä, vie se kohtuuttomasti työnjohdon aikaa ja resursseja. Virallisten perehdyty-
saikojen ollessa käytössä työmaa ilmoittaa ajat aliurakoitsijoille, joiden työntekijät
saapuvat perehdytettäväksi kyseisenä aikana. Suomen- ja englanninkielisille pe-
rehdytyksille on omat aikansa. Näin voidaan hyödyntää yhtä perehdytystä ja
opastusta ryhmälle, eikä perehdyttäminen vie kohtuuttomasti perehdyttäjän työ-
aikaa.

Työmaalla voi olla käytössä myös urakoitsijalta perittävä maksu virallisen pereh-
dytysajan ulkopuolella suoritettavasta perehdytyksestä. Yleistyvä käytäntö on ve-
loittaa 150 euroa ylimääräisistä perehdytyksistä. Tämä ehto löytyy myös aliurak-
kasopimuksesta, jonka allekirjoittaessaan urakoitsija sitoutuu noudattamaan pe-
rehdytyssääntöjä ja -käytäntöjä.

Eräällä opinnäytetyössä tutkitulla esimerkkityömaalla oli kehitetty työturvallisuus-
teen ja perehdytykseen liittyviä käytäntöjä toimivammiksi suuressa hankkeessa.
Työmaalla oli käytössä esimerkiksi viralliset perehdytysajat, maksu perehdy-
tysajan ulkopuolisesta perehdytyksestä sekä perehdytysparakki, josta löytyi esi-
merkiksi videotykki perehdytysmateriaalin esittämistä varten.

Esimerkkityömaan työmaaperehdytyksissä sekä turvallisuuskoulutuksissa käy-
tettiin tarvittaessa tulkkia ulkomaalaisen työvoiman kanssa. Työmaalla oli koos-
tettu myös niin kutsuttu turvapakka, josta löytyi kuvallisia, yksinkertaisia turvalli-
suusohjeita kuvina ilman kielirajoja. Turvapakkaa pyritään tuomaan myös mui-
den, monikielisten työmaiden käyttöön. Työmaat, joiden kaikki työntekijät olivat
suomenkielisiä, kokivat perehdytykset tasapuolisemmiksi kuin monikieliset työ-
maat.

Osalla työmaista oli käytössä jonkinlaista perehdytyksen yhteydessä jaettavaa
materiaalia, kuten työmaaohje tai kartta alueesta. Tämän koettiin olevan hyvä

käytäntö erityisesti työmaa-alueen ollessa laaja. Jaettava materiaali tuli useissa tapauksissa tilaajalta, mutta moni oli sitä mieltä, että materiaalin voisi koostaa itsekin. Työmaaohjeesta voisi löytyä esimerkiksi työmaan tärkeät yhteystiedot, aluesuunnitelma, hätäohjeet sekä työmaan osoite tai koordinaatit.

Hyvänä käytäntönä työmailla pidettiin työkohtaisen turvallisuussuunnitelman läpikäymistä perehdytyksen yhteydessä. Tiettyä urakkaa tekemään tulevat työntekijät perehdytetään siis ensin työmaahan, sen erityispiirteisiin ja käytäntöihin sekä yleisiin turvallisuusohjeisiin. Tämän jälkeen käydään yhdessä läpi työvaiheesta laadittu turvallisuussuunnitelma, jota täydennetään tarvittaessa. Turvallisuussuunnitelmassa on käsitelty tarkemmat työkohtaiset vaaratekijät ja niihin varautuminen. Suunnitelmaa laadittaessa koettiin myös hyvänä käytäntönä ottaa mukaan suunnitteluun toteuttajat, joilta usein tulee parhaita näkökulmia ja ideoita itse työn toteuttamiseen ja turvallisuuteen. Turvallisuussuunnitelman allekirjoittavat kaikki työntekijät läpikäytyään sen.

5.2 Haasteet perehdytyksessä

Lähes jokainen haastateltava mainitsi merkittäväksi haasteeksi perehdytysten onnistumisessa kiireen. Kiireen vuoksi perehdytyksiä on jouduttu tiivistämään eikä asioita ole aikaa käydä läpi tarpeeksi perusteellisesti. Kiireen vuoksi myös työmaakierros jää usein käymättä, vaikka haastateltavat pitivät kierrosta tärkeänä osana perehdytystä.

Työmaakierrokseen koettiin tarvittavan nykyistä enemmän panostusta ja aikaa. Kuitenkin esimerkiksi tuulivoimapuistotyömaalla koko työmaan kattavan kierroksen katsottiin olevan kohtuuttomasti aikaa vievä, sillä kohteet jakautuvat laajalle alueelle ja ovat toistoa toisistaan. Kyseisillä työmailla työmaakierros hoidettiin esittelemällä sosiaalitulat ja jakamalla työntekijöille aluesuunnitelma, johon on merkitty työpisteiden sijainnit ja koordinaatit. Myös se työpiste, jossa sillä hetkellä työskennellään, on syytä esitellä.

Perehdytykset voivat viedä kohtuuttoman paljon työnjohdon aikaa, mikäli niille ei ole määrätty tiettyjä perehdytysaikoja, vaan työntekijät perehdytetään silloin, kun

he sattuvat työmaalle saapumaan. Toimenpiteinä asiaan erityisesti suurilla työmailla on määritelty viikoittaiset perehdytysajat, jolloin perehdytykset järjestetään suomen- ja tarvittaessa englannin kielillä. Aliurakkasopimukseen on viety ehto perehdytysajan ulkopuolisen perehdytyksen aiheuttamasta 150 euron maksusta urakoitsijalle. Tällä on saatu perehdytyksiä keskitettyä virallisiin perehdytysaikoihin. Tapa kannattaisi ottaa kaikkien työmaiden käyttöön ja aliurakkasopimukseen.

Toisinaan työmaalle on kuitenkin tarpeen tilata työntekijä nopealla aikataululla esimerkiksi korjaamaan laitevikaa. Tällöin perehdytykset eivät ole olleet kovinkaan laajoja, vaan nopeita ja tiivistettyjä. Näissäkin tapauksissa perehdytyksestä ei tulisi kuitenkaan tinkiä, vaan tuoda esille kaikki työntekijän turvallisen työskentelyn takaamiseksi tarvittavat tiedot.

Henkilöstön vaihtuvuus sekä työntekijöissä että työnjohdossa on koettu haasteelliseksi perehdytyksiä ajatellen. Työntekijöiden vaihtuvuus lisää perehdytysten määrällistä tarvetta. Oman työnjohdon vaihtuessa vaihtuu myös perehdytyshenkilöstö, eli uusi työnjohto täytyy opettaa ja perehdyttää päteviksi perehdyttämään muita.

Perehdytyksen laadun on koettu riippuvan perehdyttäjän tietotaidosta ja pätevyydestä sekä työmaan tuntemuksesta. Perehdyttäjän tulisi olla tietoinen kaikista työmaan erityispiirteistä, riskeistä ja turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä ollakseen tarpeeksi pätevä opettamaan asiat työmaan uusille työntekijöille. Sähköinen perehdytys pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen ottamalla vastuuta pois yksittäisiltä perehdyttäjiltä kaikkien perehtyessä sähköiseen muotoon luotuun perehdytysaineistoon. Työnjohdon tulisi silti tuntea työmaan erityispiirteet mahdollisimman hyvin luodakseen edellytykset turvallisuudelle työskentelylle ja suunnitellakseen sekä johtaakseen töitä turvallisesti.

Eriyinen haaste perehdytyksissä sekä turvallisten työskentelytapojen varmistamisessa on työmaan henkilöstön asenne. Erityisesti nuoret työntekijät ottavat mallia työnjohdolta ja vanhemmilta työntekijöiltä, joten työnjohdon asenne työturvallisuuteen ja perehdytykseen tulisi olla esimerkillinen. Perehdytystä ei tulisi pitää vain pakollisena toimenpiteenä ennen töiden aloitusta, vaan ymmärtää sen

tärkeys töiden sujuvuuden ja työturvallisuuden kannalta ja asennoitua siihen sen mukaisesti.

Työnjohdon asenne vaikuttaa työntekijöihin esimerkkinä. Haastatteluissa kävi ilmi, että työmaalla on koettu perehdyttäjän asenteella olevan merkitystä työturvallisuuteen: Tosissaan ja huolellisesti pidetystä perehdytyksestä koetaan jäävän positiivinen perehdytyskokemus, joka edesauttaa työturvallisuutta kohtaan muodostuvaa asennetta erityisesti uusille työntekijöille. Vaikka vanhoja työntekijöitä voi olla vaikea saada suhtautumaan uusiin turvallisuustoimenpiteisiin ja -sääntöihin myönteisesti, voi tilanteisiin koittaa keksiä vaatimisen lisäksi myös motivointi- ja palkitsemiskeinoja. Esimerkiksi turvallisuushavaintoja tehneiden kesken voidaan järjestää arvontoja viikoittaisissa turvavarteissa ja hyvistä, turvallisuutta kehittävästä uusista ideoista voidaan palkita muutenkin. Palkinnot voivat olla pieniä rahallisia sijoituksia, mutta niiden merkitys asenteen muutoksen ja motivoinnin suhteen voi olla merkittävä ja suuria kustannussäästöjä tuova pitemmällä aikavälillä.

Erääksi työturvallisuuden haasteeksi koettiin se, ettei oma työnjohto puutu riittävästi havaittuihin puutteisiin ja epäkohtiin. Puutteellisen puuttumisen syiksi arviointiin osaamisen puutetta tai vääränlaista asennetta. Mikäli syynä on osaamisen puute, voidaan tähän vaikuttaa kehittämällä oman työnjohdon perehdyttämistä ja kouluttamista.

Oman työnjohdon tulisi tuntea työmaan turvallisuusvaatimukset sekä lain että YIT:n vaatimusten kannalta. Työnjohdon pätevyydestä tulisi huolehtia säännöllisellä kouluttamisella turvallisuusjohtamisen sekä työmaasta riippuen esimerkiksi putoamissuojausten osalta. Asenteiden muuttaminen sen sijaan on haastavampi toimenpide, johon tulisi keksiä uusia, innostavia toimenpiteitä ja keinoja.

Vaikka työntekijöillä ja urakoitsijoilla olisi tiedossa heidän oikeutensa ja velvollisuutensa puuttua havaittuihin epäkohtiin, ei puuttumista toisten työskentelyyn juurikaan tapahdu. Suurilla työmailla on havaittu, etteivät alirakoitsijat ”käräytä” toisiaan turvallisuusrikkeistä. Työturvallisuuspuutteiden havaitseminen on siis käytännössä kokonaan YIT:n työnjohdon vastuulla niiden korjaamiseksi ja jatko-toimenpiteiden varmistamiseksi.

5.3 Tasapuolisuus ja kielet

Suuri osa perehdytyksen tämän hetkistä haasteista liittyy tasapuolisuuteen ja kieliin. Useilla työmailla oltiin haastatteluiden perusteella havaittu jonkinasteista poikkeamaa perehdytysten tasapuolisuudessa. Suurimmat syyt tähän olivat kielelliset erot sekä kiire perehdytystilanteessa. Muulla kuin suomen kielellä pidettävän perehdytyksen ei yleensä koettu olevan yhtä kattava kuin suomenkielisen.

Ulkomaalaisten työntekijöiden työskennellessä YIT:n työmailla Suomessa syntyy lähes poikkeuksetta jossain tilanteessa kielimuuri, eli tieto ei kulje lähettäjältä vastaanottajalle jommankumman osapuolen kielitaidon puutteen vuoksi. Usein ulkomaalaiset työntekijät eivät puhu englantia, joten vaatimuksena on englanninkielentaitoinen aliurakoitsijan työnjohto, jonka tulee olla läsnä työmaalla. Työmaan kokemusten mukaan aliurakoitsijan työnjohtokaan ei kuitenkaan aina ole englanninkielentaitoista.

Kielitaidon puutetta on lisäksi myös YIT:n omalla työnjohdolla, jonka tulisi pystyä kommunikoimaan englanniksi monikielisellä työmaalla työmaan sujumuuden ja turvallisen työskentelyn varmistamisen vuoksi. YIT:n työnjohdon ollessa erityisen kielitaitoista on siitä paljon hyötyä monikielisillä työmailla, sillä esimerkiksi venäjänkielentaitoinen työnjohtaja on pitänyt perehdytyksiä venäjäksi venäjänkielisille aliurakoitsijan työntekijöille. Kääntämisen ollessa tulkin tai aliurakoitsijan työnjohdon vastuulla on hankala kontrolloida ja varmistaa, että tulkki kääntää kaiken vaadittavan asian ja informaatio menee perille. Kommunikaatio välikäsien kautta heikentää tiedon laatua ja vie resursseja.

Työmaiden yleinen mielipide on, että työturvallisuuden varmistamiseksi ja töiden sujumiseksi jokaisen työntekijän pitäisi saada perehdytys omalla äidinkielellään. Tämä on kuitenkin nykyisen perehdytysmallin mukaisesti lähes mahdotonta ja yksi syistä, joiden vuoksi sähköistä perehdytystä kehitetään käyttöön.

Haasteita kielierojen lisäksi tuovat ulkomaalaisten työntekijöiden kulttuurierot ja totuttu suhtautuminen turvallisuuskäytäntöihin. Ulkomailla tai pienempien toimijoiden työmailla turvallisuusmääräykset ja -käytännöt ovat usein vähemmän tiuk-

koja, joten tullessaan uutena työntekijänä YIT:n työmaalle ulkomaalainen työntekijä ei välttämättä ymmärrä turvallisuusvaatimusten pakollisuutta ja merkitystä. Perehdytyksen kautta työntekijät tulisi saada ymmärtämään olemassa olevat, turvallisuusmääräysten laiminlyönneistä johtuvat mahdolliset riskit ja työskentelemään turvallisesti työmaan yhteisen, turvallisuuspositiivisen asenteen mukaisesti.

6 KEHITYSEHDOTUKSET

Työmaan henkilöstön, niin työnjohdon kuin -tekijöiden, tulisi ymmärtää perehdytyksen merkitys sekä turvallisuus- että tuotannollis-taloudellisesta näkökulmasta. Laadukkaalla ja suunnitellulla perehdytyksellä on mahdollista saavuttaa myös taloudellista etua, mikäli työmaalle saapuvan työntekijän tuottavaksi saattamista voidaan nopeuttaa. Perehdytyksen laadulla on vaikutusta myös työturvallisuuteen sekä riskienottoon, joten laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vähentää myös työtapaturmia, minkä kautta päästään lähemmäksi nollan tapaturman tavoitetta ja voidaan lisäksi saavuttaa taloudellista etua.

Ennen työmaan aloitusta työmaata suunniteltaessa tulisi varata aikaa myös perehdytysmateriaalin ennakkosuunnittelulle ja toteutukselle. YIT:n ”Kultaisella aikaikkunalla” tarkoitetaan noin kuukauden pituista aikaa hankkeen suunnittelun valmistumisen ja rakentamisen käynnistämisen välissä. Kultaisen aikaikkunan aikana työnjohdon tulisi ottaa tilanne haltuun ja esimerkiksi perehtyä kohteen asiakirjoihin ja suunnitelmiin. Tuotantosuunnitelmien laatimisen lisäksi myös perehdytysmateriaali olisi hyvä suunnitella ja tehdä kyseisenä aikana. Mikäli perehdytysmateriaali on tarpeen kääntää eri kielille, kannattaisi se myös tehdä ennen rakentamisen aloitusta, mikäli tässä vaiheessa tiedetään tarve eri kielisille versioille.

Sähköinen perehdytysmateriaali kannattaisi jakaa aliurakoitsijoille hyvissä ajoin, mielellään heti sopimuksen teon jälkeen. Sopimukseen tulisi muistaa kirjata kaikki perehdytyksiin ja työturvallisuuteen liittyvät vaatimukset, kuten ennakkoperehdytyksen suorittaminen etukäteen ja voimassaolevat Valttikortit työmaalla. Vaikka ehdot löytyvät sopimuksesta, olisi ne hyvä käydä läpi aliurakoitsijan kanssa, jotta varmistetaan vaatimusten ymmärtäminen ja täytyminen.

Työnjohdon vastuualueita jaettaessa kannattaisi päävastuu perehdytyksestä antaa jollekin työnjohdosta. Usein luontevin valinta on työmaan turvallisuuspäällikkö. Tärkeää on, että vastuuhenkilö on nimetty ja että hänelle annetaan tarpeeksi aikaa perehdyttämisen suunnitteluun ja sen toteutukseen työmaan arjessa. Vastuuhenkilön pätevyys tulisi varmistaa esimerkiksi yrityksen sisäisellä

perehdytyskoulutuksella, joka voisi tapahtua verkossa. Verkkokoulutus varmistaisi, että kaikki perehdytysvastaavat tietävät roolinsa merkityksen ja että heillä on kaikki työssä menestymiseen tarvittava tieto. Perehdytyksen onnistumista tulisi seurata ja sen puutteisiin reagoida nopeasti. Mikäli perehdytyksestä vastaava henkilö suoriutuu työstään laadukkaasti sekä mahdollisesti kehittää prosessia, voisi työstä palkita sopivalla tavalla.

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta perehdytyksen kolmannen osion, työmaakerroksen, kaipaavan kehittämistä. Työmaakerroksen tulisi olla perehdyttäjästä ja kiireestä riippumaton yhteinen käytäntö, josta ei tingittäisi. Suurella työmaalla, jossa koko työmaan kierrosta ei ole mahdollista toteuttaa, tulisi työntekijä tutustuttaa omaan työpisteeseensä ja siihen liittyviin kulkuteihin. Suurilla työmailla voisi käyttää perehdytyksessä lisäksi 3D-mallia, johon merkittäisiin työmaan riskipaikat korostetusti.

Sähköisen perehdytyksen käyttöönotto kullakin työmaalla tulisi voida päättää työmaakohtaisesti. Vaikka sähköinen perehdytys on ideana hyvä ja sopii suurimmalle osalle työmaista, koettiin sen olevan joillekin työmaille epäsopeva ja hankala. Työmaiden toive on voida harkita, onko sähköinen perehdytys juuri kyseisen työmaan kannalta optimaalinen, mikäli kyseessä ei ole tavanomainen työmaa.

Käytettävissä perehdytysmateriaaleissa on suurta vaihtelua työmaiden välillä. Mikäli käytössä on perehdytyksen yhteydessä jaettavaa materiaalia, on se usein tilaajan tuottamaa. Jaettava materiaali on kuitenkin usein hyödyllinen varsinkin suurilla työmailla, joten YIT:n työmaille kannattaisi mahdollisesti kehittää materiaalipohja, johon täydennettäisiin työmaan tiedot ja joka jaettaisiin jokaiselle työntekijälle. Materiaali voisi olla esimerkiksi työvaatteiden taskuun helposti sopiva vihkonen, josta löytyy työmaan kannalta tärkeät yhteystiedot sekä turvallisuusohjeet ja muut erityistiedot. Myös kartta tai aluesuunnitelma sekä työmaan koordinaatit olisivat helposti löydettävissä jaettavasta työmaaohjeesta.

Muita hyviä, yleisesti työmaalle suositeltavia materiaaleja ovat perehdytyksen yhteydessä esitettävä video yleisistä turvallisuusvaatimuksista sekä perehdytystesti. Nämä löytyvät osaltaan sähköisestä perehdytyksestä, mutta mikäli tätä ei

ole työmaalla käytössä, voidaan perehdytystä helpottaa esimerkiksi esittämällä yleisinformaatiota sisältävä video. Tämä myös vähentää jokaiseen perehdytykseen vaadittavaa työpanosta työnjohdolta. Hyvä tapa varmistaa perehdytyksessä esitettyjen asioiden perillemeno on jonkinlainen testi, joka suoritetaan perehdytyksen yhteydessä ja jonka hyväksytystä suorituksesta myönnetään kulkulupa työmaa-alueelle. Perehdytysaineistoon toivottiin lisäksi korostettua mainintaa pykälästä työntekijöiden puuttumisvelvollisuudesta työturvallisuudessa havaittuihin laiminlyönteihin.

Monikielisillä työmailla voisi yleisenä matalan kynnyksen käytäntönä olla ulkopuolisen tulkin palkkaaminen tarvittaessa työturvallisuuteen liittyviin koulutuksiin tai esimerkiksi turvavartteihin. Työmaasta riippuen esimerkiksi telinekurssi tai puutoamissuojauskoulutus työntekijöiden äidinkielellä voisi olla hyödyllinen.

7 POHDINTA

Työn tavoitteena oli selvittää YIT:n Infraprojektien Rakennusteknisten töiden tyyppityömaiden erityispiirteitä sekä niiden perehdytyskäytäntöjä. Tyyppityömaihin perehtyminen tapahtui haastatteleamalla niiden parissa työskenteleviä ammattilaisia eli tyyppityömaiden asiantuntijoita. Haastatteluiden avulla selvisi hyvin, miten mikäkin työmaa poikkeaa niin sanotusta tavallisesta rakennustyömaasta. Selvitetyistä erityispiirteistä voitiin lähes suoraan johtaa työmaan turvallisuuteen vaikuttavia piirteitä, jotka ovat tärkeimpiä työmaaperehdytyksessä esiin tuotavia asioita. Jokaisen työmaan erityispiirteet tulisi tunnistaa jo ennen rakennustöiden aloitusta, ja esimerkiksi työmaakohtainen perehdytysmateriaali olisi hyvä koostaa ennalta tunnistettujen erityispiirteiden ja riskien pohjalta.

Jokaisen työmaan työskentelyyn ja perehdytykseen haastetta tuovat tänä päivänä ulkomaalaiset työntekijät ja kielimuuri. Ulkomaalaisen työvoiman käyttö tulee tuskin vähentymään rakennustyömailla, joten kielierojen tuomiin haasteisiin tulisi todella tarttua ja kehittää työkaluja niiden poistamiseksi. Esimerkiksi YIT:llä jo käytössä oleva kuvallinen Turvapakka on erinomainen tapa havainnollistaa työmaan turvallisuusriskejä vastaanottajan äidinkielestä riippumatta. Erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä perehdytettäessä on tärkeää pystyä varmistamaan, onko kerrottu tieto ymmärretty ja sisäistetty. Varmistaminen voidaan hoitaa esimerkiksi uuden sähköisen perehdytyksen mahdollistamalla kysymyksillä, testeillä ja perehdytykseen osallistamalla.

Vaikka YIT on suuri yritys, jossa työturvallisuusasiat ovat hyvällä tasolla, on yrityksen eri työmailla huomattavaa vaihtelua esimerkiksi työturvallisuudessa, sen seurannassa ja siihen suhtautumisessa. Työmaan työnjohdon tulisi muistaa näyttää omalla toiminnallaan ja asenteellaan esimerkkiä työntekijöille.

Työturvallisuutta ei tulisi rajata erilliseksi osioksi, vaan se pitäisi käytännön tasolakin sisällyttää työmaan arkeen ja kaikkiin tehtäviin. Tärkeää on heti työmaan alussa määrittää työturvallisuutta koskevat säännöt ja toimenpiteet sekä mahdollisista rikkomuksista seuraavat sanktiot ja käydä ne yhdessä läpi. Näin tulevissa tilanteissa on helppo toimia johdonmukaisesti aiemmin sovittujen toimintatapojen

mukaisesti. Työmaan työturvallisuutta koskevaa linjausta on hankalaa muuttaa kesken työmaan, joten sen tulisi olla alusta asti suunniteltu ja yhdenmukainen. Samat, selkeät, kaikkia koskevat säännöt tulee tuoda koko työmaan tietoon heti perehdytyksen yhteydessä, niiden toteutumista seurata ja poikkeamiin puuttua. Yhteinen linja ja positiivinen turvallisuusasenne edesauttavat töiden sujumista ja mahdollisesti parantavat samanarvoisuutta ja työmaan yhteishenkeä.

Vaikka työmaaperehdytykset olisi hyvä pyrkiä yhtenäistämään, ovat YIT:n Infra-projektien työmaat keskenään niin erilaisia, että liiallinen yhtenäistäminen ei enää palvele perehdytystä parhaalla tavalla. Opinnäytetyössä kootut erityispiirteet ovat mielestäni kullekin työmaalle sopivan yhtenäinen runko, josta työmaaperehdytyksen sisällön voi muokata jokaiselle hankkeelle sopivaksi. Työmaat eivät voi käyttää keskenään samaa työmaaperehdytystä, sillä jokainen työmaa on uniikki, erilainen kohde. Opinnäytetyössä luotu materiaali antaa kuitenkin hyvän pohjan hankekohtaisen perehdytyksen luomiseksi ja helpottaa perehdytysmateriaalin koostamista.

Mielestäni opinnäytetyö vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin ja yritys hyötyy koostetuista tyyppityömaiden erityispiirteistä. Käytetyt menetelmät eli haastattelut olivat tässä tapauksessa sopiva keino kerätä tietoa asiantuntijoilta. Jatkossa työmaaperehdytyksiä kehitettäessä voisi keskittyä kielirajojen tuomiin ongelmiin ja esimerkiksi kääntää luodut perehdytyspohjat ainakin englannin kielelle.

LÄHTEET

Ahokas, Laura – Mäkeläinen Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisu. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Hakupäivä 10.4.2018.

Aliurakoitsijan ohje työmaalle. 2017. YIT Oyj. Saatavissa: yitgroup.sharepoint.com/teams/momentti-1/SitePages/AU-ohjeistukset.aspx (yrityksen sisäisessä käytössä). Hakupäivä 19.3.2018.

Erkkilä-Häkkinen, Sirpa 2016. Rakentamisen työturvallisuuteen suhtautuminen toimijoiden kokemuksina. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto, Teknillinen tiedekunta.

Hietavirta, Jukka – Hokkanen, Janne – Niskanen, Toivo – Patrikainen, Harri – Päivärinta, Keijo – Suomen Kirjatukku Oy 2015. Rakennustöiden turvallisuusmääräykset selityksineen 2015. Juva: Bookwell Oy.

Hämäläinen, Juha – Kangas, Pirkko 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK. Nykypaino Oy.

Kadenius, Tero – Markkanen, Jari – Törmälä, Ville 2015. Uusi ajattelu – uusi johtaminen. Suomen Liikekirjat.

Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

L 22.12.2006/1233. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoima käytettäessä.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

Mannila, Merja 2018. Huono perehdytys ja työnjohdon kontrollin puute näkyvät tapaturmien kasvuna. Rakennuslehti nro 7. S. 4-5.

Pitkänen, Niina 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. Pro gradu, Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN:NBN:fi:ju-201210242772.pdf?sequence=1>. Hakupäivä 11.9.2017.

Perehdyttäminen rakennustyömaalla. 2016. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavissa: https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla#. Hakupäivä 12.12.2017.

Performance Leap – Tuottavuusloikka. 2017. YIT Oyj. Saatavissa: yitgroup.sharepoint.com/sites/pulse/content/fi/Sivut/Performance-Leap.aspx (yrityksen sisäisessä käytössä). Hakupäivä 5.12.2017.

Rakentamiseen liittyvä tiedonantovelvollisuus. 2017. Verohallinto. Saatavissa: https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48413/rakentamiseen_liittyva_tiedonantovelvol/. Hakupäivä 15.11.2017.

Rakennusala. 2015-2017. Työsuojeluhallinto. Saatavissa: <http://www.tyosuoja.fi/tyoolot/rakennusala>. Hakupäivä 12.12.2017.

Tietoa YIT:stä. 2018. YIT Oyj. Saatavissa: <https://www.yitgroup.com/fi/tietoa-yitsta>. Hakupäivä 4.4.2018.

Tilaajavastuulaki. Suomen Tilaajavastuu Oy. Saatavissa: <https://www.tilaajavastuu.fi/fi/tilaajavastuulaki/>. Hakupäivä 8.1.2018.

Työppityömaiden erityispiirteet 2018. YIT Rakennus Oy. Työmailla pidetyt haastattelut syksyllä 2017 ja keväällä 2018. Haastateltujen tiedot yrityksen sisäisessä käytössä.

Työmaaperehdytys. 2017. YIT Oyj. Saatavissa: yitgroup.sharepoint.com/sites/pulse/content/fi/Sivut/Tyomaaperehdytys.aspx (yrityksen sisäisessä käytössä). Hakupäivä 4.12.2017.

Työmaiden suorituskyky (Momentti). 2017. YIT Oyj. Saatavissa: yitgroup.sharepoint.com/sites/pulse/content/fi/Sivut/Työmaiden-suorituskyky.aspx (yrityksen sisäisessä käytössä). Hakupäivä 4.12.2017.

Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus. Hakupäivä 15.2.2018.

Työskentely työmaalla. 2017. Aliurakkasopimuksen liite. YIT Oyj. Yrityksen sisäisessä käytössä.

Työturvallisuuspakka – Rakennustyömaan säännöt. 2015. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki: Star-Offset Oy.

Työtapaturomat rakennusalalla. 2015. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavissa: https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/rakennusala/tyotapaturomat_rakennusalalla. Hakupäivä 9.3.2018.

Työturvallisuus. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>. Hakupäivä 22.2.2018.

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta. 205/2009.

Veijola, Otto 2016. Katsaus rakennusalan työturvallisuustilanteeseen. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija nro 4. Tapaturmavakuutuskeskus TVK. Saatavissa: <http://www.tvk.fi/julkaisusarjat>. Hakupäivä 20.3.2018.

Veijola, Otto 2017. Puutteellinen perehdytys riskitekijänä. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija nro 16. Tapaturmavakuutuskeskus TVK. Saatavissa: <http://www.tvk.fi/julkaisusarjat>. Hakupäivä 20.3.2018.

Veronumero – ohje rakennusalan työntekijöille ja työnantajille. 2012. Ohje. Verohallinto. Saatavissa: https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48791/veronumero_ohje_rakennusalan_tyontekij/. Hakupäivä 9.4.2018.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki:
Edita Publishing Oy.

Työn tavoitteena on kerätä Rakennusteknisten töiden eri tyyppisiltä työmailta käytössä olevia hyviä perehdytystapoja ja -materiaalia, ja luoda näiden pohjalta perehdytyspohjat työmaille.

Työmaan tyyppi:

Ketä muuta voisi haastatella tämän tyyppisen työmaan osalta:

Työmaan erityispiirteet

1. Millaisia erityispiirteitä työmaallanne on (verrattuna esimerkiksi muihin infratyömaihin)?
2. Millaisia erityisiä turvallisuuteen liittyviä piirteitä työmaallanne on?
3. Miten ne tulisi mielestänne ottaa huomioon perehdytyksessä?
4. Miten varmistatte, että työmaan erityispiirteet otetaan huomioon jokaisessa perehdytyksessä?

Hyvät ja huonot käytännöt

5. Miten työmaaperehdytys toteutetaan työmaallanne tällä hetkellä? Kuka perehdyttää ja kenen tehtävä on varmistaa, että kaikki työntekijät on perehdytetty?
6. Mitkä olette kokeneet hyviksi perehdytystavoiksi työmaanne perehdytyksessä?
7. Mitä mielestänne työmaanne perehdytyksessä tulisi kehittää?
8. Mitä materiaalia käytätte työmaaperehdytyksessä? (esim. esitteet, lomakkeet, jaettava materiaali...)
9. Onko käytössänne sähköinen perehdytys?
10. Jos, niin millaiseksi olette kokeneet sen?
11. Kauanko työmaaperehdytys saisi mielestänne kestää (pl. työmaakierros)?

Tasapuolisuus ja kielet

12. Koetteko, että perehdytys on työmaallanne kaikille tasapuolinen?
Miksi/miksi ei?
13. Oletteko työmaallanne perehdyttäneet työntekijöitä muulla kuin suomen kielellä? Kuinka tämä onnistui? Koetteko, että perehdytys muulla kuin suomen kielellä on ollut yhtä kattava kuin suomenkielinen?
14. Millä kielillä koette tarvitsevanne perehdytysmateriaalin työmaallenne?

+ Extra:

15. Kuinka kauan arvioitte, että työntekijällä kuluu aikaa alkaa tuottavaksi työntekijäksi siitä, kun hän saapuu työmaalle ensimmäistä kertaa? (pl. harjoittelijat).

TYYPITYÖMAIDEN ERITYISPIIRTEET

LIITE 2

Yrityksen sisäisessä käytössä.