



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

Ulkoseinäelementin valmistukseen videopohjaista pe-  
rehdyttämismateriaalia

TEKIJÄ/T: Kalle Voutilainen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Rakennustekniikan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Kalle Voutilainen	
Työn nimi Ulkoseinäelementin valmistukseen videopohjaista perehdyttämismateriaalia	
Päiväys	10.12.2018
Sivumäärä/Liitteet	20
Ohjaaja(t) Markku Oikarinen, Lehtori	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Parmaco Production Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia perehdyttämismateriaalia Parmacon tarpeisiin. Parmaco valmistaa erilaisia tilaratkaisua asiakkaan tarpeiden mukaan, kuten kouluja, päiväkoteja ja hoitokoteja. Työ käsittelee ulkoseinäelementin tekoprosessin videoimista ja siitä saatavaa perehdyttämismateriaalia työkaluksi perehdyttämiseen. Perehdytysvideota on tarkoitus käyttää uusien työntekijöiden kouluttamiseen sekä yrityksen sisällä uuteen työtehtävään siirryttäessä.</p> <p>Työ aloitettiin suunnitteleamalla perehdytysvideon sisältö. Suunnittelussa apuna käytettiin olemassa olevia työohjeita sekä työntekijöiden aikaisempaa kokemusta ulkoseinäelementin valmistuksesta. Perehdyttämismateriaalia kuvattiin yrityksen tehtaalla Leppävirralla. Opinnäytetyötä tehdessäni toimin työnjohtajan tehtävissä kyseisellä tehtaalla. Videota tehdessä ja suunniteltaessa keskityttiin siihen, miten video auttaa työnjohtoa perehdyttämisen prosessissa.</p> <p>Työn tuloksena syntyi yrityksen tarvetta palveleva perehdyttämismateriaali ulkoseinäelementin teosta. Videolla käydään läpi elementin valmistus työvaiheittain. Videosta tuli kattava ja käytännöllinen apuväline työtehtävän perehdyttämiseen. Perehdyttämismateriaali ei korvaa kokonaan vanhoja perehdyttämiskeinoja vaan se toimii apuvälineenä perehdyttämisen prosessissa.</p>	
Avainsanat perehdyttäminen, työnopastus, perehdyttämismenetelmä	

Field of Study Technology, Communication and Transport			
Degree Programme Degree Programme in Construction Engineering			
Author(s) Kalle Voutilainen			
Title of Thesis Introduction Video Material for an Exterior Wall Element Process			
Date	December 10, 2018	Pages/Appendices	20
Supervisor(s) Mr Markku Oikarinen, Senior Lecturer			
Client Organisation /Partners Parmaco Production Oy			
<p>Abstract</p> <p>The goal of this thesis was to develop the introduction process of Parmaco Productions's factory. Parmaco manufactures different types of buildings such as school buildings, day-care facilities and nursing homes. The objective was to create introduction video material for their exterior wall element work process to be used by new and current employees.</p> <p>The thesis was started by planning the content of the introduction video. The employees were interviewed about the manufacturing process and it was also studied how the introduction process was made before. The introduction video was filmed in Parmaco's factory.</p> <p>As a result, the introduction video includes all the main stages of an exterior wall element process. Together with the earlier methods for introducing an employee to a new task, the video can be used as an informative and practical tool to help the worker to understand the demands of the introduction process.</p>			
Keywords introduction, working instruction, introduction method			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
1.1	Työn tausta ja tavoitteet .....	5
1.2	Aiheen valinta .....	5
1.3	Toimeksiantaja .....	6
2	PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS.....	7
2.1	Mitä perehdyttäminen on .....	7
2.1.1	Viiden askeleen menetelmä.....	8
2.1.2	Milloin työnopastusta tarvitaan .....	9
2.2	Työturvallisuuslaki .....	9
2.3	Hyödyt perehdyttämisestä.....	10
2.4	Hyvän perehdytyksen tunnusmerkkejä.....	11
2.5	Vierihoidoperehdyttäminen.....	11
3	VIDEON KÄYTTÖ PEREHDYTYKSESSÄ .....	13
3.1	Edut ja erot vanhaan tapaan .....	13
3.2	Vanhaa perehdytysprosessia tehostetaan videon avulla .....	13
3.3	Apua tuotannon yhtenäistämiseen.....	14
4	PEREHDYTYSVIDEON TEKEMINEN .....	16
4.1	Suunnittelu ja käsikirjoitus.....	16
4.2	Kuvaus ja leikkaus.....	17
4.3	Lopputulos .....	17
5	YHTEENVETO.....	18
6	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	20

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työn tausta ja tavoitteet

Opinnäytetyö käsittelee perehdyttämistä ja työnopastusta osana perehdytysprosessia. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on parantaa ja tehostaa Parmacon perehdyttämismateriaalin valmistuksessa. Opinnäytetyössä keskitytään tekemään ulkoseinäelementin valmistuksesta perehdyttämismateriaalia työnjohdon avuksi, sekä suoraan perehdyttämismateriaalia työntekijöille. Tätä aineistoa voidaan hyödyntää niin uusien työntekijöiden perehdyttämisessä kuin tehtaan sisällä uuteen tehtävään siirtyvien työntekijöiden koulutukseen. Aiemmin perehdytys välineenä ovat olleet työohjeet, joissa on kuvin näytetty eri työvaiheita ja kerrottu niitä tekstein.

Yrityksessä kuvataan seinäelementin valmistusprosessi ja siitä koostetaan videopohjainen perehdyttämismateriaali. Videolle kootaan kaikki työvaiheen oleellimmat kohdat ja niitä korostetaan tekstein. Videon avulla pyritään varmistamaan se, että työntekijälle saadaan tarvittava tieto ja selkeä käsitys mitä ulkoseinäelementin valmistus pitää sisällään. Materiaalin perusteella perehdyttäminen työvaiheeseen helpottuu, kun voi näyttää suoraan videolla, miten asiat tapahtuvat.

Kuvattavasta aineistosta koostettu perehdyttämisvideo pyritään saamaan yksinkertaiseksi ja kattavaksi, niin että materiaalin pohjalta perehdyttäjän olisi helppo suorittaa työvaiheen laadukas perehdyttäminen. Perehdyttäjä voi käydä videon läpi yhdessä uuden työntekijän kanssa ja näyttää siitä mitä tapahtuu missäkin vaiheessa ja miksi. Videolta näyttäminen on sujuva ja vaivaton keino perehdyttämisen tehostamiseen.

## 1.2 Aiheen valinta

Aiheen minulle antoi Parmacon tuotantojohtaja. Toimin opinnäytetyön tekemisen aikana työnjohtajana Parmacolla. Yrityksessä toteutetaan hanke, jossa kuvataan eri työvaiheista videopohjaista perehdyttämismateriaalia. Tähän hankkeeseen liittyen lähdin suunnittelemaan, millaiset perehdytysvideot palvelevat yrityksen tarpeita parhaiten. Yrityksessä on kysyntää tällaiselle videopohjaisille perehdyttämismateriaalille.

Tässä opinnäytetyössä on aiheena ulkoseinäelementin valmistuksesta tehtävä perehdyttämisvideo. Perehdyttämisvideon tarkoitus on tulla työnjohdon apuvälineeksi perehdyttämiseen. Rajauksen tein tähän yhteen videoon sen takia, että opinnäytetyöstä ei tule liian laaja.

Aihe vaikutti heti alkuun mielenkiintoiselta ja se soveltuu hyvin opintoihini. Aihe palvelee hyvin nykyistä työtehtävääni ja opastaa myös minua itseäni paremmaksi perehdyttäjäksi. Perehdyttäminen on tärkeä osa työnjohtajan toimenkuvaa, johon tämän aiheen valinta antaa paljon lisätietoa.

### 1.3 Toimeksiantaja

Parmaco on suomalainen yritys, joka lainaa asiakkailleen heidän tarpeitaan vastaavia laadukkaita ja muunneltavia rakennuksia. Parmaco valmistaa kouluja, päiväkoteja, hoivakoteja, toimistotiloja ja työmaatiloja. Tilaratkaisujen suunnittelu lähtee aina asiakkaan tarpeista. Tämän avulla varmistetaan se, että lopputulos on toimiva lainaajan, että tilojen loppukäyttäjän kannalta. Rakennuskohteet toteutetaan erikseen sovittavassa laajuudessa, tyypillisesti avaimet käteen -periaatteella.

Lainaamalla Parmacon rakennuksen asiakas saa käyttöön juuri oikeanlaiset, kokoiset ja laadukkaat tilat, jotka ovat muunneltavissa tarpeen mukaan. Jos rakennuksen käyttäjämäärä muuttuu, rakennusta voidaan tarvittaessa laajentaa tai supistaa, eikä esimerkiksi tyhjillään olevista tiloista tarvitse murehtia. Lainaamisen etuna on myös, että vuokraa maksetaan vain laina-ajalta ja sopimuksen päätyttyä rakennus siirretään pois. Asiakas tietää kaikki tiloista koituvat kulut koko vuokrakaudelle. Rakennusteknisen ja kiinteistöön liittyvät riskit ovat vuokraajan vastuulla.

Rakennukset valmistetaan kaikkien rakennusmääräysten ja standardien mukaan valvotuissa olosuhteissa ja säältä suojassa sisätiloissa. Parmacon asiantuntijat auttavat myös rakennusluvan hakemisessa tai hoitavat hakuprosessin asiakkaan puolesta. Rakennusten elinkaari on pitkä ja ekologinen. Yhdessä paikassa käytön päätyttyä rakennukset voidaan siirtää toiseen paikkaan palvelemaan seuraavia asiakkaita.

Vahvuutena ovat tilojen lyhyt suunnittelu- ja rakennusaika sekä nopea asennus. Tästä yhtenä esimerkkinä on Joensuun kaupungin tilaamat neljä päiväkotia: Parmaco kirjoitti rakennuksista sopimuksen heinäkuussa ja luovutti ne käyttövalmiina lokakuussa. (<http://www.parmaco.fi/parmaco-rakennus>) Alla olevassa kuvassa (Kuva 1) on Parmacon rakentama Viharlaakson koulu Espoossa.



Kuva 1. Parmacon rakentama Viharlaakson koulu Espoossa (<http://www.parmaco.fi/parmaco-rakennus>)

## 2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS

### 2.1 Mitä perehdyttäminen on

Hyvä ja suunniteltu perehdyttäminen yritykseen ja työtehtäviin edesauttaa perehdytettävän nopean oppimisen ja virheiden vähentymisen. Kaikki tämä vaikuttaa myös perehdytettävän mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen. Hyvään perehdyttämiseen kuuluu erilaiset käytännön asiat, jotka helpottavat uuden työn aloittamista. Lisäksi se käsittää uuden työntekijän osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. (Kangas, 2007, 4.)

Kun työntekijä aloittaa uuden työtehtävän, -alueen tai molemmat näistä, ilmenee tarvetta kouluttamiseen ja valmentamiseen. Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. (TTK, 2013.) Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. (TTK, 2013.)

Perehdyttämiseen kuuluu myös työnopastusta, jossa huolehditaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet sekä osaa toimia häiriö- ja poikkeustilanteissa. Perehdytys mielletään helposti vain työsuhteen alussa tapahtuvaan kouluttamiseen. Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan kuitenkin myös silloin kun yrityksen sisällä siirrytään eri työtehtäviin. Opastettava tulee kannustaa aloitteellisuuteen ja omatoimisuuteen. Työnsä osaava ja työhönsä sitoutunut tekijä haluaa kantaa vastuuta osaamisestaan kysymällä, kertaamalla ja ottamalla selvää, jos tulee epävarmuutta jossakin asiassa. Työnopastuksen yksi tärkeä kohta on myös se, että työntekijä ymmärtää oman työnsä merkityksen yrityksen tuotantoketjussa. (TTK, 2013.) Kaaviossa (Kuva 2) on esitetty perehdyttämisen jako itse perehdyttämiseen ja työnopastukseen.



Kuva 2. Perehdyttämisen kokonaisuus

Aiemmin perehdytys on rajautunut lähinnä työnopastukseen, eikä yrityksen toimintatapoihin ja käytäntöihin ole perehdytetty. Työympäristöt ovat olleet suppeampia ja tehtävät eivät ole sitoutuneet niin paljoa yrityksen laajempaan toimintakuvaan. Työhön opastusta pidettiin riittävänä perehdyttämisenä. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa laajempi perehdyttäminen on tullut yhä tärkeämmäksi. Työhön opastaminen ei ole enää riittävä kattavan perehdytyksen suorittamiseen. Työntekijän täytyy ymmärtää entistä paremmin organisaation toimintatavat ja sen olemassa olon

tarpeellisuus. Perehdyttämisestä on muodostunut laajempi ja monipuolisempi kokonaisuus. (Kupias ja Peltola 2009, 13)

Perehdyttämisprosessia voidaan kuvata myös uuden työntekijän "vierihoidoksi" siihen asti, kunnes hän kykenee itsenäiseen työskentelyyn uudessa tehtävässään. Sitä voidaan pitää palveluksena uudelle työntekijälle, organisaation laadun pysyvyydelle sekä yrityksen imagolle. Perehdyttämisen tulisi ulottua paitsi vakituiseseen työsuhteeseen palkattuihin henkilöihin, niin myös lyhyempiin työsuhteisiin, kuten vuokra- tai projektityöhön palkattuihin työntekijöihin, tai yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin siirtyviin työntekijöihin. (Viitala 2006, 252.)

### 2.1.1 Viiden askeleen menetelmä

Perehdyttäminen voidaan jakaa viiteen eri osa-alueeseen. Alla olevassa kuvassa (Kuva 3) on kerrottu eri vaiheet ja mitä ne sisältävät. Tätä menetelmää voidaan pitää perehdytyksen pohjana ja muistilistana mitä perehdytyksen kuuluisi sisältää.



Kuva 3. Perehdyttämisen viisi askelta (TTK, 2013).



### 2.1.2 Milloin työnopastusta tarvitaan

Työnopastusta tarvitaan aina kun työtehtävä on uusi työntekijälle, on sitten kyse uudesta työntekijästä tai työtehtävää vaihtavasta työntekijästä. Työnopastus ei koske pelkästään tilannetta, jossa uusi työtehtävä aloitetaan. Työn opastuksen on oltava jatkuvaa, työntekoa kehittävää opastamista. Hyvällä työnopastuksella parannetaan työntekijän viihtyvyyttä ja motivoituneisuutta. Työnopastus on erittäin tärkeää myös työturvallisuuden kannalta.

Työnopastusta tarvitaan kun:

- tekijä siirtyy uuteen työhön
- työtehtävät muuttuvat
- työmenetelmät vaihtuvat
- työvaiheeseen lisätään uusia koneita, laitteita ja materiaaleja
- työ toistuu harvoin
- turvallisuusohjeita ei noudateta
- työpaikalla sattuu työtapaturma tai havaitaan ammattitauti
- annetussa työnopastuksessa huomataan virheitä tai puutteita
- työtehtävä ei vastaa normaalia työskentelyä
- tuotteiden laadussa on vajavuutta ja toimintatavoissa virheitä (TTK, 2013.)

## 2.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita sekä työskentely ympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 §.)

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (Työturvallisuuslaki 2002, 9 §)

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

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.  
(Työturvallisuuslaki 2002, 14 §.)

### 2.3 Hyödyt perehdyttämisestä

Hyvällä perehdyttämisellä työntekijä saadaan motivoitua työtehtävään ja oppimista tehostettua. Perehdytyksellä pyritään luomaan positiivinen suhtautuminen työhön. Oikein perehdytetty henkilö sitoutuu työskentelemään ohjeiden mukaisesti ja kehittämään taitojaan. Työturvallisuuteen liittyviä riskejä saadaan myös pienennettyä, kun työntekijä tiedostaa vaarat, jotka liittyvät työntekoon. Näitä osataan myös poistaa ja huomata paremmin.

Perehdytyksen vaikutusta koko työorganisaation toimintaan ja sen tehostamiseen tuodaan harvoin esille. Hyvällä perehdytyksellä yritys voi saada suurtakin kilpailuetua. Jatkuvalle perehdyttämiselle ja työn opastukselle saadaan myös tehostettua laadunvalvontaa ja työturvallisuutta. Organisaatiokohdaiset vaikutukset näyttävät taloudellista voittoa tavoittelevissa organisaatioissa liiketaloudellisina vaikutuksina ja kaikissa organisaatioissa organisaation perustehtävien tukemisena tai toiminnan laadun ylläpitämisenä ja kehittämisenä. (Kupias ja Peltola 2009, 112).

Kun yrityksellä on suuri työntekijöiden vaihtuvuus ja saman aikaisesti yritys kasvaa nopeasti niin useasti myös laatuongelmat kasvavat. Kun uudet työntekijät tulevat yritykseen niin heillä on olemassa erilaiset toimintamallit ja -tavat, jotka ovat peräisin aikaisemmista työpaikoista. Heidät pitää perehdyttää nykyisen työnantajan tapoihin. Jos perehdytys suoritetaan puutteellisesti, saattaa uudet työntekijät hidastaa toiminnallaan yrityksen toimintaa. Tärkeässä osassa perehdytystä ovat myös kokeneemmat työntekijät, jotka neuvovat uusia työntekijöitä parhaansa mukaan yrityksen toimintatapoihin.

## 2.4 Hyvän perehdytyksen tunnusmerkkejä

Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon se, että perehdytetäänkö uutta työntekijään vai yrityksen sisällä uuteen tehtävään siirtyvää työntekijää. Uuden työntekijä perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon työtehtävän lisäksi myös koko yrityksen organisaatioon tutustuminen. Työntekijää perehdytettäessä yritys ei mieli pelkästään lainsäädäntöä vaan ottaa huomioon laajemman kuvan.

Yritys pyrkii ottamaan huomioon myös työntekijän näkökulman, miten hyvinvointia voisi parantaa ja osaamista kehittää. Jokainen ihminen on omanlainen persoona, perehdyttämisessä pitäisi pyrkiä yksilöimään perehdytystä henkilöiden tarpeiden mukaan. Yhtä oikeaa lähestymistapaa perehdyttämiseen ei ole olemassa.

Nuorille, työuransa alussa oleville henkilöille perehdytys on erityisen tärkeää. Hyvällä perehdytyksellä nuoren sitoutumista työelämään saadaan edistettyä. Henkilö, jolla on vähän tai ei lainkaan työkokemusta perehdytettävältä alalta saa ensikosketuksensa yrityksen toimintatapojen lisäksi alan toimintatapoihin. Joskus kokemattoman työntekijän perehdytys voi olla helpompaa yrityksen omiin toimintatapoihin, koska hänellä ei ole kokemusta muiden organisaatioiden toimintatavoista, joista on joskus vaikea päästä eroon.

Perehdytyksen pituuden tarvetta on vaikea määritellä, koska jokainen tehtävä vaatii omanlaisen perehdytys jakson. Perehdytys on hyvä jakaa useampaan osaan ja suunnitella jo etukäteen, milloin ja kuka mitkäkin asiat perehtyjälle opettaa. Perehdytys voidaan jakaa myös useampaan jaksoon, ensin opetetaan osa asioista, joita perehtyjä pääsee tekemään käytännössä. Kun nämä asiat ovat hallussa annetaan lisää perehdytystä ja lopuksi eri jaksoista syntyy kokonaisvaltainen perehdytys työtehtävään ja työyhteisöön.

Hyvässä perehdytyksessä on mukana vuorovaikutteisuutta. Perehdyttäjällä saa perehtyjän kiinnostumaan työnkuvaan liittyvistä asioista ja kyselemään niistä. Perehdytyksen kuluessa perehtyjät oivaltavat asioita koko ajan lisää ja huomaa asioiden liittyvän isompaan kokonaisuuteen. Perehtyjät ymmärtävät kokonaiskuvan omasta työtehtävästään ja sen sijoittumisesta työyhteisöön. Perehdytyksen toimiessa perehtyjä sitoutuu tiukasti työyhteisöön.

Perehdytyksen suunnitelmallisuus ja jatkuvuus on tärkeää. Varmistetaan että perehdytysmateriaalit ovat ajan tasalla. Perehdytys aloitetaan jo rekrytointivaiheessa ja sitä annetaan tarpeen tullen lisää työuran aikana. Erityisesti silloin perehdytys on tärkeä, kun työtehtävät ja menetelmät muuttuvat.

## 2.5 Vierihoidoperehdyttäminen

Vierihoidoperehdyttäminen lähtee siitä, että esimies tai joku muu "sopiva" henkilö ottaa uuden työntekijän siipiensä suojaan ja kertoo oman työnsä ohella yrityksestä, työyhteisöstä ja tulokkaan tehtävästä. (Kupias ja Peltola 2009, 36) Tulokas huomioidaan yksilönä ja hän saa yksilöllistä perehdytystä pikkuhiljaa työtehtäväänsä. Vierihoidoperehdyttämisessä on hyviä ja huonoja puolia. Hyvää tavassa

on se, jos perehdyttäjä paneutuu asiaan kunnolla ja kertoo asiat juurta jaksan. Kääntöpuolena tavassa on, että perehdyttäjä voi pitää joitain asioita itsestään selvyytenä ja jättää ne kertomatta. Eritään tärkeässä roolissa on se, että perehdyttäjä tietää perehdytettävän asian tarkkaan ja osaa ilmaista asiat oikein. Ajankäyttö näyttelee suurta roolia, onko perehdyttäjällä tarpeeksi aikaa hoitaa tehtävänsä.

Vierihoidoperehdyttämisen jättäminen yhden henkilön varaan on riskialtista. Käy helposti niin että perehdytys on liikaa perehdyttäjän näköinen. Keskitytään vain perehdyttäjän omiin toimintatapoihin ja unohdetaan isompi kuva työtehtävästä. Perehdyttäjällä on oltava työtehtävän osaamisen lisäksi kattava ja laaja tietämys organisaation toimintatavoista.

Vierehoidoperehdyttämisen etuina voidaan pitää tavan yksilöä korostavaa oppimistapaa, sekä sitä, että niin yritys kuin perehdytettävä tietää kuka henkilön perehdyttämisestä on vastuussa. Yhteen työtehtävään opastuksessa vierihoidoperehdyttäminen on tehokasta. Tulokas voidaan parhaimmassa tapauksessa laittaa työskentelemään suoraan työtehtävään kokeneemman tekijän työpariksi. Kokeneempi tekijä osaa kertoa tarkkoja yksityiskohtia tekemisestä. Tulokas näkee koko ajan mitä työpari tekee ja imee sieltä tietoa itselleen.

### 3 VIDEON KÄYTTÖ PEREHDYTYKSESSÄ

#### 3.1 Edut ja erot vanhaan tapaan

Normaalisti uuden tai yrityksen sisällä toiseen työtehtävään siirtyvän työntekijän perehdyttämiseen käytetään teksti ja kuva pohjaista materiaalia. Perehdytysaineistoa käytetään myös urakoitsijoiden perehdytykseen. Videon etuna perinteiseen tapaan nähden on jo pelkästään siinä, että se voidaan katsoa milloin ja missä tahansa. Perehdytysvideo voidaan lähettää perehdytettävälle henkilölle linkkinä, sähköpostilla tai vastaavalla keinolla. Tämä mahdollistaa sen, että vastaanottaja voi katsoa videon silloin kun hänellä on siihen aikaa.

Videon suurimpana etuna on kuitenkin se, että siitä nähdään tarkasti ja selkeästi, miten työ tapahtuu käytännössä. Videolla asia on hiottavissa viimeisen päälle halutunlaiseksi. Suullisesti perehdyttäessä väärinymmärtämisen riski on suuri. Toinen perehdyttäjä voi painottaa aivan eri asioita kuin toinen ja silloin jokin tärkeä asia voi jäädä kertomatta. Perehdyttäjän ja perehdytettävän henkilökemiat eivät välttämättä kohtaa tarpeeksi hyvin, jotta saavutettaisiin riittävä oppimisen taso. Videota käytettäessä on helppo palata kertaamaan eri työvaiheita. Liikkuvan kuvan avulla jonkin työtehtävän opettaminen on huomattavasti helpompaa kuin pelkän pysäytyskuvan avulla. Liikkuvassa kuvassa nähdään kokonaisuus, miten jokin asia tehdään eikä vain joitain kohtia sieltä täältä.

Perehdytysvideota verrattaessa suulliseen perehdyttämiseen etuna on se, että sisältö on samanlainen. Tämä asettaa jokaisen työntekijän samalle lähtötasolle perehdyttämisen kannalta. Jokaisen henkilökohtainen taito ja tieto kyseisestä tehtävästä ennakkoon vaikuttaa, kuinka nopeasti asian oppii. Video mahdollistaa sen, että perehdyttäminen tältä osin on toistettavissa samanlaisenaan.

Perehdytysvideo ei kuitenkaan korvaa kaikkea perehdyttämistä. Kokemuspohjainen oppiminen on suuressa roolissa varsinkin kokemattomimmilla työntekijöillä. Videolta saa yleiskäsityksen tulevasta tehtävästä mutta se ei korvaa suoraan tilannetta itse työkohteessa. Erilaisten työympäristöjen ja työvälineiden hallitseminen vaatii käytännön tekemistä.

Videon avulla saadaan koottua paljon informaatiota kyseisestä työtehtävästä samaan paikkaan. Aiemmin tiedot ovat olleet useassa eri paikassa ja tiedonhaku on ollut vaikeaa. Kaikkia työohjeita video ei korvaa koska siinä ei paneuduta jokaiseen yksityiskohtaan. Videolta nähdään suurempia kokonaisuuksia kuin kuvista.

#### 3.2 Vanhaa perehdytysprosessia tehostetaan videon avulla

Aikaisemmin yrityksellä on olemassa työohjeita ulkoseinäelementin valmistamiseen. Työohjeissa on kerrottu kuvin ja tekstein työvaiheet läpi. Työvaiheista on poimittu oleellimmat asiat ja otettu niistä havainnollistavia kuvia. Tätä aineistoa on tarkoitus korvata videolla, jossa käydään kaikki tärkeimmät työvaiheet läpi. Videolla on tekstiä, joissa kerrotaan mitä missäkin vaiheessa tehdään. Työvaiheessa

on paljon yksityiskohtia, joista kaikki ei videolla näy tarkkaan. Työohjeissa on joistain tarkoista yksityiskohdista kerrottu lisää. Videolle ei voitu ottaa mukaan jokaista yksityiskohtaa, koska siitä olisi tullut aivan liian pitkä. Nämä yksityiskohdat mitkä eivät videolla näy opettaa kokeneemmat työntekijät sekä työnjohto opastaa miten asiat tehdään. Olemassa olevissa työohjeissa on myös paneuduttu tarkemmin tärkeisiin yksityiskohtiin.

Video on tarkoitus jakaa yrityksen sisäisessä verkossa työntekijöiden saataville. Videota pystyy hyödyntämään työntekijöiden lisäksi myös toimihenkilöt. Esimerkiksi suunnittelijat saavat tarvittaessa tarkemman kuvan siitä, miten asiat tapahtuvat käytännössä ja voivat ottaa sen huomioon jo suunnitteluvaiheessa.

Perehdyttämismvideosta on apua työnjohdolle, joka siis suorittaa ja vastaa perehdyttämisestä työtehtävään. Videota on tarkoitus käyttää apuna perehdyttämisessä. Uudet työnjohtajat, jotka toimivat perehdyttäjinä voivat perehtyä työvaiheisiin videon avulla. Videon avulla jokaisen on mahdollista saada siltä osin selkeä käsitys mitä työ pitää sisällään. Kaikkea perehdytystä video ei kuitenkaan hoida. Työnjohdon tehtävänä on silti vielä kiinnittää huomiota varsinkin työturvallisuuteen ja laatuun.

Vaikka video on kattava niin se ei korvaa kokemuspohjaista oppimista. Joillekin työntekijöille perehdytysvideo antaa varmasti enemmän kuin toisille. Videota on kuitenkin hyötyä niin kokeneemmalle työntekijälle kuin kokemattommammalle. Videon ja työnjohdon perehdyttämisen lisäksi tullaan käyttämään vielä vierihoitoperehdyttämistä eli uusi työntekijä seuraa kokeneempaa ja oppii sitä kautta uutta työtehtäväänsä. Tällä hetkellä työn opastus hoituu suurilta osin juuri vierihoitoperehdyttämisen avulla. Uuden työtehtävän aloittaessa henkilö laitetaan työskentelemään kokeneemman henkilön työpariksi.

Vierihoitoperehdytyksessä on se ongelma, että kokeneempi työntekijä perehdyttäjän ei välttämättä onnistu tehtävässään. Videon avulla perehdyttämisestä tulee sujuvampaa ja kattavampaa. Kokeneempi työntekijä saa apuvälineeksi muutakin kuin omat tietonsa ja taitonsa. Kaikkien tekijöiden opetustaidot eivät ole välttämättä riittävät, tästä syystä työnjohdon pitää tarkasti harkita kenen vastuulle uuden tekijän työnopastus annetaan, sekä varmistettava opastuksen laatu. Perehdyttäjänä toimiva henkilö voi myös laiminlyödä tehtäväänsä huomaamattaan tai ei ole motivoitunut antamaan kunnan opetusta.

### 3.3 Apua tuotannon yhtenäistämiseen

Yrityksellä on kaksi tehdasta Suomessa, toinen Leppävirralla ja toinen Pyhäjoella. Videon ja mahdollisten tulevien videoiden avulla tuotantoa pystytään yhtenäistämään. Työvaiheissa, olosuhteissa ja työvälineissä on eroa tehtaiden välillä, joka väkisin vaikuttaa työmenetelmiin. Videolta selviää mitä asioita tehdään eri tavalla toisella tehtaalla. Videon avulla voidaan verrata eroavaisuuksia keskenään ja mahdollisesti muuttaa toimintatapoja yhtenäisemmäksi.

Yhtenäistämisen etuna on se, että tuotteesta saadaan mahdollisimman tasalaatuista ja samankaltaista. Työvaiheen tehokkuus kasvaa myös, kun oikeat työmenetelmät saadaan iskostettua kaikille työntekijöille.

Tuotannossa on mukana myös alihankkijoita. Alihankkijoita pystytään opastamaan videon avulla haluttuun suuntaan. Videolta alihankkijat näkevät millaista tuotetta ja miten se tehdään, heiltä vaaditaan.

## 4 PEREHDYTYSVIDEON TEKEMINEN

### 4.1 Suunnittelu ja käsikirjoitus

Suunnitteluvaiheen aloitin tutustumalla yrityksellä jo olemassa oleviin perehdyttämismateriaaleihin. Seinäelementin valmistuksesta on olemassa ennestään työohjeita, joiden pohjalta lähdin rakentamaan pohjaa perehdyttämismateriaalille. Materiaaleihin tutustumalla sain hyvän kuvan teoriassa, miten asiat tapahtuvat. Seurasin myös ulkoseinäelementin valmistusta tehtaalla ja tein siitä muistiinpanoja. Toimin siis itsekkin alussa perehtyjänä tutkiessani, miten ulkoseinäelementin valmistus tapahtuu käytännössä. Alla olevassa kaaviossa (Kuva 4) on esitetty pääpiirteiltään ulkoseinäelementin valmistusvaiheet.



Kuva 4. Ulkoseinäelementin valmistuksen vaiheet

Tämän jälkeen keskustelin työntekijöiden kanssa perehdyttämismateriaalin teosta. Kokeneet työntekijät osasivat kertoa minulle paljon sellaista tietoa mitä en itse osannut huomioida elementtien valmistuksesta. Työohjeiden ja työntekijöiden tiedon avulla kokosin videon käsikirjoituksen. Kokeneet ja ammattitaitoiset työntekijät olivat erittäin tärkeä osa suunnittelua. Käsikirjoitus sisälsi pääkohdat työvaiheista ja huomiota siitä mitä pitää kuvata ja saada lopulliselle videolle. Käsikirjoituksen toimitin myös kuvaajalle etukäteen, jotta hän saa alustavan käsityksen mitä tulee kuvaamaan.



Kuvauspäivän suunnittelin niin että sovin työntekijöiden kanssa etukäteen kuvaus ajankohdan, jolloin kuvaaja saapuu kuvaamaan. Valmistelimme paikan, materiaalit ja kuvakulmia valmiiksi. Työntekijöitä opastin tekemään töitä rauhalliseen tahtiin, mutta kuitenkin niin että tilanne olisi mahdollisimman normaalia työntekoa vastaavaa. Kuvattavat työntekijät ovat kokeneita ulkoseinäelementin tekijöitä.

Suunnitteluvaiheessa totesin, että helpoin tapa saada videosta kattava on kuvata yhden kokonaisen seinäelementin valmistus videolle alusta loppuun. Kuvatusta materiaalista leikataan tärkeimmät kohdat lopulliseen videoon. Koko valmistusprosessia ei lopulliselle videolle voinut ottaa, koska videosta olisi tullut aivan liian pitkä.

## 4.2 Kuvaus ja leikkaus

Kuvaus suoritettiin yhden päivän aikana alusta loppuun. Niin kuin aikaisemmin mainittua kuvaaja kuvasi yhden ulkoseinäelementin valmistuksen. Käytimme kuvaamisessa useita eri kuvakulmia, riippuen työvaiheesta. Videolla on yleistä kuvaa yläviistosta kuvattuna missä näkyy isompia kokonaisuuksia, sekä lähempää kuvattuja yksityiskohtia tarkemmista työvaiheista. Esimerkiksi rungon kausta on kuvattuna henkilönostimesta yläviistosta ja eristämistä lähietäisyydeltä.

Kuvaus vaiheessa oli apua työntekijöiden ammattitaidosta ja halusta saada videosta oikeasti käyttökelpoinen perehdytykseen. Kuvattavat henkilöt osasivat myös kertoa kuvaustilanteessa kohdat, joihin pitää kiinnittää erityisesti huomiota. Tästä oli suuri apu sillä, kun kaksi tekijää työskentelee yhtä aikaa niin helposti jotain jäisi pois. Näin ei kuitenkaan päässyt tapahtumaan. Käsikirjoitusta ei tarvinnut juuri käyttää kuvausvaiheessa, sillä materiaalia kuvattiin tietoisesti paljon.

Kuvauksista saatiin runsaasti materiaalia videon tekoa varten. Videon kuvasi ja leikkasi ammattilainen. Leikkaus vaiheessa annoin kuvaajalle käsikirjoituksen, jonka pohjalta hän leikkasi videota halutunlaiseksi. Useamman raakaversioon jälkeen videosta saatiin halutunlainen ja siihen lisättiin työvaiheita kuvaavat tekstit. Videolle olisi voinut lisätä myös ääntä niin että työvaiheet olisi kerrottu puhumalla videolle. Tein päätöksen että, tällaista ei tarvita vaan kerrotaan tekstein eri työvaiheet.

## 4.3 Lopputulos

Lopullinen perehdyttämisvideo on noin 14 minuuttia pitkä. Video sisältää ulkoseinäelementin teon vaiheittain alusta loppuun. Videolla ei ole kuvattu koko prosessia alusta loppuun asti koska videosta olisi muodostunut aivan liian pitkä. Videolle koottiin kaikki oleellimmat työvaiheet. Työvaiheet ovat kerrottu videolla tekstein, siinä kohdassa missä mitään tehdään. Videon sisältö vastaa laadittua käsikirjoitusta videosta, johon on määritelty asiat mitä työvaiheen perehdyttämiseen tarvitaan.

Videota on tarkoitus käyttää yrityksessä uusien työntekijöiden sekä työtehtävää yrityksen sisällä vaihtavien työntekijöiden perehdyttämiseen. Perehdytysvideo ei korvaa täysin vanhoja menetelmiä vaan sen on tarkoitus toimia apuvälineenä perehdytyksessä.

Opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen ja se liittyi hyvin opiskeluihin. Tein opinnäytetyötä töiden ohessa, samalla kun työskentelin työjohtajana kyseisessä yrityksessä. Hyvä puoli tässä oli se, että tuotos tulee itselleni työkaluksi. Pystyin siis oman työtehtäväni avulla pohtimaan millainen perehdyttämismateriaali kannattaisi tehdä.

Tuotoksesta tuli mielestäni hyvä, vielä sitä ei ole päästy testaamaan käytännössä. Kokeilemaan videon toimivuutta päästään siinä vaiheessa, kun työvaiheeseen tulee työntekijä, joka ei ole tehnyt kyseistä työtä. Olisin halunnut päästä testaamaan videota käytännössä, mutta siihen ei tullut järkevää mahdollisuutta. Työvaiheeseen ei kannattanut lähteä opettamaan väkisin ketään uutta tekijää, koska se olisi sotkenut tuotantoa. Videota on kuitenkin käyty läpi nykyisten työntekijöiden kanssa ja heidän mielestään video on kattava. Videon teko vaiheessa keskustelin työntekijöiden kanssa mitä videolla tulisi olla. Apuna käytin myös olemassa olevia työohjeita ja seurasin työskentelyä, näiden tietojen perusteella sain hyvän kokonaiskuvan siitä mitä videolle tulee.

Video on nykyaikainen tapa jakaa tietoa ja se lisää mahdollisuuksia perehdyttämiseen. Perehdytykseen se on erittäin hyvä apuväline perinteisten keinojen rinnalla. Liikkuva kuva antaa paljon enemmän informaatiota kuin pelkät tekstit, suulliset ohjeet tai kuvat. Videolla nähdään tarkemmin ja laajemmin eri vaiheita. Videolta on myös helppo kerrata asioita jälkikäteen. Pelkästään suullisesti kertomalla tai tekstein kirjoitettuna asiat eivät aukene lähellekään niin hyvin.

Toivon että videota tullaan käyttämään yrityksessä perehdytyksen apuvälineenä ja se on oikeasti hyödyllinen. Perehdyttämällä on suuri rooli siinä, kuinka koko työyhteisö toimii. Yrityksen kilpailukyky paranee, työntekijät ovat motivoituneempia ja saavat hyvät ohjeet työtehtäväänsä. Selkeä toimintamalli perehdyttämiseen on vaatimus hyvän perehdyttämisen toteuttamiseen.

Videon tarjoamat mahdollisuudet ovat laajat. Nykyisin lähes jokaisella on älylaite taskussa, tämä antaa mahdollisuuden katsoa videota, milloin ja missä tahansa. Videon hyödyt perehdytyksessä ovat selkeät. Perehdyttäjälle ei monesti ole pedagogisia työkaluja asian opettamiseen. Videon avulla myös kokemattomampi perehdyttäjä saa paremman lopputuloksen aikaan. Perehdyttäjä tuntee kyllä työvaiheen ja yrityksen käytännöt mutta miten se ilmaistaan ja saadaan järkevä kokonaisuus aikaan, on aivan toinen juttu. Videolle asiat saadaan halutunlaiseksi ja muodostuu työtehtävää kuvaava kokonaisuus.

Video tukee perehdytettävän itsenäistä oppimista työtehtävään. Videolta hän näkee suoraan asioita, mitä ei ole saatavilla muuten. Video on käytännönläheinen ja siinä kuvataan vain tärkeitä kohtia, joiden pohjalta työntekijä saa kuvan siitä mihin kohtiin kannattaa kiinnittää huomiota työskentelyssä. Työntekijä voi katsoa kysymyksen herättäessä, miten jokin asia tehdään jälkikäteen. Tämän avulla työskentely tehostuu ja työn laatu parantuu.

Videolle kuvatun elementin valmistus periaatteeseen tulee varmasti muutoksia ajan kanssa. Videolla näytettävät työvaiheet ovat kuitenkin yleispäteviä ohjeita. Muutokset työvaiheisiin eivät tule olemaan suuria ainakaan lähitulevaisuudessa. Videota voi myös hyödyntää siihen tarkoitukseen, että pohditaan eri tekijöiden kanssa, miten joitain työvaiheita voidaan kehittää ja tehostaa tuotantoa.

Työnjohdolle video on erittäin tarpeellinen apuväline. Aikaisemmin olemassa olleet työohjeet ovat osittain vanhentuneita. Videon perusteella perehdyttäminen helpottuu, kun siinä on ajan tasalla olevat työmenetelmät kuvattuna. Työnjohto voi myös näyttää videon avulla työntekijöille, miten asioita tehdään, eikä tarvitse vain sanallisesti opastaa.

Tehdas olosuhteissa tehtävä elementtirakentaminen poikkeaa suuresti normaalista rakentamisesta. Tästä syystä perehdyttämisvideo kyseiseen työtehtävään on tarpeellinen. Esimerkiksi rakennustyömaalta tuleva kokenut työntekijä ei tiedä käytäntöä miten kyseistä ulkoseinäelementtiä valmistetaan.

Uudet työnjohtajat voivat käyttää videota avukseen tutustuessaan ulkoseinäelementin valmistukseen. Vanhojen työohjeiden pohjalta on vaikea saada kiinni, miten asiat käytännössä tapahtuvat. Video nopeuttaa perehtymistä työvaiheisiin ja siitä saadaan käsitys koko ulkoseinäelementin valmistuksesta.

Yrityksellä on tulevaisuudessa tarkoitus kuvata perehdyttämisvideoita myös eri työvaiheista. Elementtitehtaalla työvaiheita on paljon ja kaikkien vaiheiden perehdyttämisaineiston teossa on iso työ. Aluksi tulisi keskittyä niihin työvaiheisiin missä on isoimmat puutteet työohjeissa. Selvittää tulisi myös se, että mihin tehtäviin on mahdollisesti tulossa uusia tekijöitä yrityksen sisältä tai kokonaan uusia työntekijöitä. Kuvaamiselle tarvetta voisi olla esimerkiksi ala- ja yläpohjien valmistuksesta.

Perehdyttämisvideo on luottamuksellinen ja tulee yrityksen omaan käyttöön. Video sisältää yksityiskohtaista materiaalia ulkoseinäelementin valmistuksesta, mitä ei haluta antaa kilpailijoiden käyttöön.

## 6 LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

KANGAS, Pirkko 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2003. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

VIITALA, Riitta 2006. Johda Osaamista! – Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. 2. Helsinki Infor.

Parmaco Oy. Tietoa Parmacosta [verkkoaineisto] [Viitattu 27.10.2018] Saatavissa: <http://www.parmaco.fi/parmaco-rakennus>

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738, 1 §. [verkkoaineisto]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P1>

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738 9 §. [verkkoaineisto]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P9>

TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002/738 14 §. [verkkoaineisto]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Työntekijän perehdyttäminen ja opastus [verkkodokumentti]. [Viitattu 29.10.2018] Saatavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus)

Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa tyosuojelua 2013 [verkkodokumentti]. [Viitattu 31.10.2018] Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Perehdyttäjän top-10 muistilista [verkkodokumentti]. [Viitattu 4.11.2018] Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>