



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN ALA

UUDENTYÖNJOHTAJAN PEREHDYTYS

TEKIJÄ: Juuso Natunen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Rakennustekniikan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Juuso Natunen	
Työn nimi Uuden työnjohtajan perehdytys	
Päiväys	05.04.2020
Sivumäärä/Liitteet	18
Ohjaaja(t) Hannu Haaranen, lehtori; Matti Ylikärppä, PT tuntiopettaja	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Lujatalo Oy, Antti Saastamoinen, Laskentapäällikkö	
<p>Tavoitteena oli kartoittaa perehdytyksen tasoa Lujatalo Oy:n toimihenkilöille ja luoda saatujen tulosten pohjalta ohjeita Lujatalo Oy:n ohjelmistojen käyttöön. Uusien ohjeiden tavoitteena on tukea uuden työnjohtajan perehdytystä työtehtäväänsä ja nopeuttaa hänen pääsemistään tuottavaan työhön. Tuottamalla yrityksen käyttöön sähköiset ohjeet uudentyönjohtajan työtehtävien toteutuksesta ja niissä käytettävistä ohjelmistoista pyrittiin saamaan perehdytystä kattavammaksi ja helpommaksi.</p> <p>Työ aloitettiin keväällä 2020 laatimalla kyselylomake Lujatalo Oy:n Kuopion alueen tuotannon toimihenkilöille. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön käsitystä perehdytyksen tasosta yrityksessä. Kysymyksiin asetettiin vastausvaihtoehdot, jotka arvotettiin 1–4. Näin vastauksia pystyttiin vertaamaan ja saatiin selville ne perehdytyksen osa-alueet, jotka koettiin heikoimmiksi. Osana kyselyä myös kartoitettiin työmaalla toimivien työnjohtajien ajankäyttöä, jota uusityönjohtaja pystyy käyttämään referenssinä omalle ajankäytölleen. Kysely lähetettiin 36 toimihenkilölle ja kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 20 toimihenkilöä. Vastausprosentiksi saatiin näin 56 %, joka todettiin riittäväksi tulosten analysoinnin kannalta.</p> <p>Kyselyn vastausten analysoinnin ja koonnin jälkeen valittiin ne työtehtävät, joihin ohjeet kohdistettiin. Ohjeet tuotettiin kolmeen vähiten pisteitä saaneeseen työtehtävään. Lisäksi Lujatalo Oy:n Antti Saastamoisen pyynnöstä toteutettiin yrityksen litterointijärjestelmän käyttöä koskeva ohje. Ohjeet toteutettiin PowerPoint tiedostoina. Ohjeet työstettiin yhteistyössä Lujatalo Oy:n henkilöstön kanssa.</p> <p>Saadut kyselytulokset ja ohjeet annettiin Lujatalo Oy:n käyttöön, ja ne on tarkoitus ottaa perehdytyksen tueksi vuoden 2020 aikana. Lujatalo Oy aikoo jatkaa kehitys työtä ohjeiden kanssa ja tulevaisuudessa yrityksellä on tarkoitus laatia samankaltaiset ohjeet myös muista uudentyönjohtajan työtehtävistä.</p>	
Avainsanat perehdytys, uusityönjohtaja, ohjeet, perehtyminen	
Opinnäytetyö on kyselyn ja tuotettujen ohjeiden osalta luottamuksellinen.	

Field of Study Technology, Communication and Transport			
Degree Programme Degree Programme in Construction Engineering			
Author(s) Juuso Natunen			
Title of Thesis Orientation of a New Construction Foreman			
Date	5 April 2020	Pages/Appendices	18
Supervisor(s) Mr. Hannu Haaranen, Senior Lecturer, Mr. Matti Ylikärppä, Lecturer			
Client Organisation /Partners Lujatalo Ltd., Mr. Antti Saastamoinen, Cost Accounting Manager			
<p>The aim of this final project was to investigate the state of job orientation for construction foremen in Lujatalo Ltd. and create manuals for some of the programs used by a new construction foreman. The main purpose of these instructions is to support the orientation process and make it faster for a new foreman to contribute to productive work. On the other hand, these instructions aim at making the orientation process easier and more extensive.</p> <p>The process was started in the spring of 2020 by planning a questionnaire for the foremen working for Lujatalo Ltd. The purpose of the questionnaire was to survey the state of the orientation process in Lujatalo Ltd. The questions were divided into different tasks performed by a foreman in the company and the respondent had to estimate the level of orientation for each task in a scale of one to four. This way it could be pinpointed which task need to be improved. The questionnaire also included two questions concerning the time used by the foremen. The questionnaire was sent to 36 foremen and 20 of them had replied by the deadline. After analyzing and charting the answers three tasks with the lowest score were chosen to be focused on. Instructions for these three tasks were made. Similar instructions concerning the transcription system that Lujatalo Ltd. uses were created as well. The instructions were made in cooperation with the personnel of Lujatalo Ltd.</p> <p>All the results from the questionnaire and the instructions were given to Lujatalo Ltd. The company will continue the process of creating instructions for all the tasks included in the questionnaire.</p>			
Keywords orientation, new foreman, instructions			
The questionnaire and all the results of this final project are confidential.			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Taustat ja tavoitteet.....	5
1.2	Lujatalo Oy.....	6
1.3	Lyhenteet ja määritelmät.....	7
1.4	Yhteistyökumppanit ja tekijänoikeuksien haltijat tai muut tahot	7
2	PEREHDYTYS	8
2.1	Perehdytyksen merkitys.....	8
2.2	Perehdytyksen tavoitteet	9
2.2.1	Perehdytys arvoihin.....	9
2.2.2	Perehdytys toimintajärjestelmin	10
2.2.3	Perehdytys tietojärjestelmiin ja ohjelmiin	10
2.2.4	Perehdytys työturvallisuuteen	10
3	LUJATALON PEREHDYTYS PROSESSI	12
4	KYSELYTUTKIMUS.....	13
4.1	Valittu tutkimusmenetelmä	13
4.2	Kyselytutkimuksen toteutus	13
4.3	Kyselytutkimuksen tulokset.....	14
5	TUOTETUT OHJEET	15
5.1	Ohjeiden valikoituminen	15
5.2	Ohjeiden toteutus	15
5.3	Ohjeiden arviointi.....	15
6	YHTEENVETO.....	16
7	POHDINTAA.....	17
	LÄHTEET	18

1 JOHDANTO

1.1 Taustat ja tavoitteet

Uuden työnjohtajan perehdytysaineisto valikoitui opinnäytetyön aiheeksi sekä oman mielenkiintoni että tilaaja yrityksen tarpeen pohjalta. Yrityksellä on jo käytössään perehdytys aineisto, mutta tämän opinnäytetyön tarkoituksena on paikallistaa ne osa-alueet, joilla perehdytystä voisi parantaa, sekä luoda saatujen tulosten pohjalta helppokäyttöinen perehdytysohje työmaalla toimivan työnjohdon käyttöön. Yrityksen oma perehdytysaineisto toimi tietopohjana opinnäytetyössä. Työ tavoitteena on parantaa yrityksen perehdytyksen kattavuutta ja nopeuttaa uuden työnjohtajan pääsemistä itsenäiseen tuottavaan työskentelyyn.

Osana työtä toteutettiin kysely tutkimus yrityksen Kuopion-alueen tuotannon toimihenkilöille. Kysely toteutettiin Webropol ohjelmalla. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön mielipiteitä nykyisen perehdytyksen tasosta sekä kartoitettiin työmaalla toimivien työnjohtajien ajankäyttöä.

Työn tilaajan toimii Lujatalo Oy. Tilaajan edustajan toimii laskentapäällikkö Antti Saastamoinen. Tämän opinnäytetyön tuloksena saadut kyselytutkimuksen tulokset ja ohjelmistojen käyttöohjeet otetaan yrityksen käyttöön. Ohjelmistojen käyttöohjeet lisätään sähköisinä Lujatalo Oy:n sisäiseen verkkoon käyttäjien saataville. Kerätyt kyselytutkimuksen tulokset jäävät myös yrityksen käyttöön mahdollisia aiheeseen liittyviä muita kehitysprojekteja varten.

1.2 Lujatalo Oy

Työn tilaajan toimii Lujatalo Oy. Lujatalo Oy on osa Luja-yhtiöt konsernia, johon kuuluvat Lujatalo Oy ja Lujabetoni Oy ja Fescon Oy. Vuonna 1953 Feliks Isotalo perusti Siilinjärvelle Lujabetoni Oy:n. Vuonna 1969 Lujabetoni Oy päätti aloittaa rakennustoiminnan ja perusti Lujabetonin rakennusosaston. Vuonna 1991 yhtiössä päätettiin eriyttää rakennusosasto omaksi yhtiökseen ja perustettiin Lujatalo Oy. Fescon Oy perustettiin vuonna 1984, Lujabetonin kehitysosaston pohjalta. Lujatalo Oy on yhä perheyhtiö, jonka hallituksen puheenjohtajana toimii Hannu Isotalo. (luja.fi).



Kuva 1. Lujatalon henkilöstöä (Lujatalo Oy 2020)

Lujatalo Oy jakautuu kahdeksaan alueyksikköön ja toimii kattavasti lähes koko Suomen alueella. Yhtiö työllistää 737 henkeä valtakunnallisesti. Lujatalo Oy toimii niin korjaus- kuin uudisrakentamisessa ja onkin erikoistunut peruskorjauksiin ja energiatehokkaaseen rakentamiseen. Yhtiön oman asuntotuotannon lisäksi Lujatalo Oy panostaa myös voimakkaasti julkisen sektorin rakentamiseen ja elinkaarihankkeisiin kuten käynnissä olevat Varkauden SOTE-keskus ja Päijät-Hämeen keskussairaalan laajennus osoittavat. Lujatalo Oy:n liikevaihto oli vuonna 2018 436,7 miljoonaa euroa. (lujatalo.fi).

Lujatalo Oy on laseerannut oman Luja Väylä harjoitteluohjelman. Luja Väylän tarkoituksena on tarjota rakennusalan opiskelijoille harjoittelupaikkoja Lujatalo Oy:n palveluksessa läpi koko opiskelun. Luja Väylään valituille opiskelijoille taataan harjoittelupaikka koko opiskelun ajaksi ja näin mahdollistetaan kokonaisvaltainen perehdytys Lujatalo Oy:n arvoihin ja toimintamalleihin. Luja Väylän kautta Lujatalo Oy pyrkii kouluttamaan tulevaisuuden rakentajia mahdollisimman kattavasti ja pitkäjänteisesti. (lujatalo.fi/luja-vayla).

1.3 Lyhenteet ja määritelmät

Perehdytys = Ne toimenpiteet, joilla yritykseen palkattu työntekijä tutustetaan yrityksen arvoihin, toimintatapoihin, ohjelmistoihin ja työmenetelmiin.

ePerehdytys = Rakennusteollisuus RT ry:n tarjoama verkkokoulutus rakennustyömaiden yleisten työturvallisuus asioiden läpikäymiseen.

Lunetti = Lujatalo Oy:n sisäinen intranet.

Kyselytutkimus = Tässä opinnäytetyössä Webropol ohjelmalla toteutettu kysely Lujatalo Oy:n Kuopion toimipisteen toimihenkilöille.

Kohdetiedosto = Lujatalo Oy:n sisäinen järjestelmä työmaiden hallintaan.

Uusi työnjohtaja = tässä opinnäytetyössä työnjohtaja, joka aloittaa uudessa tehtävässään yrityksen palveluksessa.

Luja Väylä = Lujatalo Oy:n opintopolku ohjelma.

1.4 Yhteistyökumppanit ja tekijänoikeuksien haltijat tai muut tahot

Tämä opinnäytetyö on laadittu yhteistyössä Lujatalo Oy:n kanssa. Tämän opinnäytetyön tuloksena luotu kysely vastauksineen ja niiden pohjalta laaditut perehdytys ohjeet ovat Lujatalo Oy:n omaisuutta ja vain Lujatalo Oy:n käyttöön.

2 PEREHDYTYS

2.1 Perehdytyksen merkitys

Perehdytys voidaan käsittää erilaisina käytänteinä, joiden tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön. Perehdytys pitää sisällään sekä uuden oppimista että olemassa olevan tiedon soveltamista. Perehdytys on molemmin suuntainen prosessi, jossa sekä työntekijän että työnantajan tulee pystyä vastaanottamaan uutta tietoa ja sopeutua sen mukaan. (Eklund 2018, 25.) Jokainen yritys toteuttaa perehdytystä omalle yrityskulttuurilleen ominaisella tavalla ja jokaisen perehdytyksen tulisi huomioida perehdytettävä yksilöllisesti. Kaikille perehdytyksille saman lähtökohdan luovat kuitenkin työturvallisuuslaki ja halu perehdytyksen tehokkuudesta.

Perehdytysprosessia voidaan pitää yhtenä hyvän johtamisen välineenä, jolla yritystä voidaan johtaa kohti sen tavoitteita. Näin ollen perehdytysprosessin tulisikin olla kiinteäosa yrityksen toimintamallia. Yrityksen tulee asettaa perehdytykselle tietyt tavoitteet, joihin sillä pyritään. Nämä tavoitteet määrittyvät niin työtehtävän kuin työsuhteenlaadun mukaan.

Perehdytysprosessin tulee olla oikeudenmukainen, tasalaatuinen ja läpinäkyvä. (Eklund 2018, 30.) Tällaisen perehdytysprosessin ymmärtäminen on perehdytettävälle helpompaa ja perehdytyksen tavoitteet ovat selkeästi esillä. Perehdytettävän on aina helpompi sitoutua perehdytykseen, jonka sisältö ja tavoitteet on hyvin perusteltu.

Jotta uuden työtehtävän aloittava työnjohtajan pystyisi toteuttamaan pääsääntöistä työtehtäväänsä mahdollisimman hyvin, tulee hänen saada kyseiseen työtehtävään räätälöity perehdytys. Riittävän laajalla ja kattavalla perehdytys kokonaisuudella pystytään vaikuttamaan merkittävästi uuden työnjohtajan itsenäisen työskentelyn tehokkuuteen työuran alkuvaiheessa sekä pystytään välttämään väärin toimintamallien ja tapojen muodostuminen. Kuitenkin on hyvä tunnistaa, että pelkkä hyvin toteutettu perehdytys ei yksinään riitä takaamaan riittävää ammattitaitoa työnjohtajan työtehtävissä, vaan sen tulee pohjautua riittävään koulutukseen.

Työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 2002/738 14 §) määritetään, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen. 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. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta ja työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Työturvallisuus näkökulma on otettu työturvallisuuslain myötä vahvasti mukaan uuden työnjohtajan perehdytykseen, mutta tässä opinnäytetyössä keskitytään myös muihin perehdytyksen osa-alueisiin. Muun kuin työturvallisuuteen liittyvän perehdytyksen merkitys jää monesti huomiotta rakennusalan tuloskeskeisessä toimintaympäristössä. Monet yritykset eivät tunnista kattavasti toteutetun perehdytyksen merkittäviä hyötyjä, vaan kokevat sen ennemminkin toimenpiteenä, joka on suoritettava mahdollisimman nopeasti ja vähin satsauksin. Tällainen suorittaminen ei kuitenkaan palvele perehdytyksen alkuperäistä tarkoitusta vaan monesti haittaa ennemminkin uuden työnjohtajan tehokasta aloittamista yrityksessä.

2.2 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdytyksen lähtökohtana tulisi olla uuden työnjohtajan tutustuttaminen yrityksen arvoihin, toimintajärjestelmiin, tietojärjestelmiin ja ohjelmistoihin. Jotta perehdytys pystytään toteuttamaan tarvittavan kattavasti, tulee yrityksellä olla käytössä selkeä perehdytys aineisto, jonka pohjalta jokainen uusi työnjohtaja perehdytetään työtehtäväänsä. Yleisesti ja yksinkertaistaen voidaan sanoa, että perehdyttämishjelman pitäisi sisältää kolme kokonaisuutta, ennakkotoimenpiteet, itse perehdyttäminen sekä perehdyttämisen seurannan ja arvioinnin. (Perehdyttämishjelman perusasiat. Pro-PK-Piivipalvelut). Jos yrityksen perehdyttämiskäytännöt ovat hyvin suunniteltuja ja johdonmukaisia, voidaan taata, että kaikilla uusilla työnjohtajilla on samat valmiudet toimia yrityksen toimintaympäristössä. Perehdytys voidaan jakaa karkeasti neljään osa-alueeseen.

2.2.1 Perehdytys arvoihin

Perehtyminen yritykseen itsessään ja sen arvoihin voidaan toteuttaa heti työsuhteen alussa. Uuden työnjohtajan tulee saada kattava esittely yrityksestä ja perehtyä niin itsenäisesti kuin ohjattuna yrityksen tarjoamaan tietoon sen arvomaailmasta. Yrityksen arvot ja niiden painotukset käytännön työssä voivat vaihdella suuresti eri yritysten välillä. Ilman tätä perehtymistä työnantaja yritykseen ei uusi työnjohtaja voi toteuttaa jokapäiväisessä työssään tehokkaasti yrityksen painottamia asioita ja toimia yrityksen arvomaailman mukaan. Uuden työnjohtajan esimies on yleensä vastuussa tämän perehdytyksen suorittamisesta.

2.2.2 Perehdytys toimintajärjestelmin

Osa arvomaailmaan liittyvää perehdytystä voidaan pitää perehdytystä yrityksen toimintajärjestelmiin ja toimintamalliin. Tämä osa-alueen on kuitenkin niin laaja, että se on hyvä huomioida omana perehdytyksen osa-alueena. Laki ja asetukset ohjaavat luonnollisesti vahvasti näitä toteuttamista työmaaympäristössä, mutta on hyvä tiedostaa, että laki ja asetukset eivät ole kaiken kattavia, vaan moni itse rakentamiseen liittyvä asia on vielä yritystensä itsensä varassa. Tähän perehdytyksen osa-alueeseen voidaan ajatella kuuluvan yrityksen sisäinen vastuunjako, tilausten tekeminen ja valvonta, henkilöstöön liittyvät käytännöt, laadunvarmistus toimenpiteet ja monet muut jokapäiväiset työtehtävät ja toiminnot työmaalla. Tämä perehdytyksen osa-alue toteutuukin parhaiten vanhemman työnjohtajan ohjauksella. Tueksi tällä ohjaukselle tulisi yrityksellä olla jonkin tyyppinen perehdytyksen muistilista, jota läpikäymällä perehdytyksen kattavuus voitaisiin varmistaa. Osana tätä perehdytystä uuden työnjohtajan olisi mahdollista saada myös vinkkejä käytännön asioihin kokeneemalta työnjohtajalta.

2.2.3 Perehdytys tietojärjestelmiin ja ohjelmiin

Tietojärjestelmiin ja ohjelmistoihin perehdyttäminen tulisi olla itsestäänselvyys rakennusalalla. Yritysten käytössä olevat järjestelmät voivat vaihdella merkittävästi yritysten välillä ja näin ollen ei tulisi olettaa, että uusi työnjohtaja osaa käyttää yrityksen ohjelmia. Perehtymiseen yrityksen ohjelmiin ja järjestelmiin tulisi varata riittävästi aikaa ja resursseja. Parhaaseen tulokseen päästäisiin systemaattisella ohjelmistojen läpikäymisellä sellaisen henkilön kanssa, jolla on laaja kokemus yrityksen käytössä olevista ohjelmistoista. Tueksi tähän perehdytykseen tulisi uuden työnjohtajan saada joko sähköiset tai kirjalliset ohjeet kaikista hänen työssään tarvitsemista ohjelmista. Näin perehdytyksen jälkeenkin uudella työnjohtajalla olisi muistin tueksi ohjeet ohjelmistojen käytöstä.

2.2.4 Perehdytys työturvallisuuteen

Työturvallisuuslaki velvoittaa yrityksen perehdyttämään kaikki työntekijät uuteen työtehtäväänsä ja siihen sisältyviin työturvallisuus riskeihin. Lain lähtökohtana on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 2002/738 1 §.)

Osana tätä perehdytystä on Rakennusteollisuus RT ry ottanut käyttöön ePerehdytys verkkoaineiston. Tämän perehdytyksen tekeminen ei vielä ole lain silmissä pakollista, mutta monet Suomessa toimivat rakennusliikkeet velvoittavat ePerehdytyksen suorittamista niin omilta työntekijöiltään kuin ali- ja sivu-urakoitsijoiltaan. ePerehdytyksessä käydään läpi työturvallisuuden merkitystä, rakennustyömaan työturvallisuus riskejä ja niiden minimoimisen keinot yleisellä tasolla. ePerehdytyksen voi suorittaa, kun työnantaja on maksanut Rakennusteollisuus RT ry:lle perehdytyksestä ja ilmoittanut työntekijän veronumeron Rakennusteollisuus RT ry:lle. ePerehdytys on voimassa 12 kuukautta, jonka jälkeen se tulee uusiksi. ePerehdytys on tarkoitus tehdä ennen työntekijän työmaalle tuloa ja toimia pohjana työmaakohtaiselle perehdytykselle (ePEREHDYTYKSEN. RAKENNUSTEOLLISUUS RT ry.)

Tämän lisäksi Työturvallisuuslaki määrää, että jokaisen rakennustyömaalla toimivan tulee saada juuri kyseistä rakennustyömaata koskeva perehdytys, jossa työmaan erityispiirteet nostetaan esille. Tämä perehdytys suoritetaan yleensä työmaatoimistossa, jossa esitellään pääurakoinnista vastaava yritys ja työmaan keskeiset työturvallisuus näkökohdat. Tämän perehdytyksen suoritettuaan työntekijä voidaan kirjata työmaalle. Tätä perehdytystä päivitetään työmaan edetessä ja työvaiheiden muuttuessa.

On hyvä tunnistaa, että uuden työnjohtajan tulee käydä edellä mainitut perehdytykset läpi, mutta hänen roolinsa on hieman erilainen kuin työntekijöiden. Uuden työnjohtajan työtehtäviin saattaa kuulua työmaa kohtaisten perehdytysten pitäminen ja enemminkin työturvallisuuden toteutumisen valvonta.

3 LUJATALON PEREHDYTYKSEN PROSESSI

Lujatalo Oy:llä on käytössä oma perehdytysprosessinsa, jonka jokainen uusi työntekijä ja työtehtävää vaihtava käy läpi. Perehdytysprosessia ohjaa perehdytys suunnitelma, jonka perehdyttävä laatii. Perehdytyksestä vastaa yleensä lähin esimies. Suunnitelmaan pohja löytyy Lujatalo Oy:n Lunetti intranetistä. Perehdytysprosessi Lujatalo Oy:ssä koostuu viidestä osa-alueesta: Perehdytyksen suunnittelu, ennen ensimmäistä päivää tehtävät asiat, ensimmäisenä päivänä tehtävät asiat, perehdytys suunnitelman toteutus ja perehdytyksen seuranta.

Lujatalo Oy:n puolelta koettiin, että edellä mainittu perehdytysprosessi oli heille toimiva, mutta se ei tarjonnut käytännön ohjeita yhtiön käytössä olevien tietojärjestelmien käyttöön. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli paikallistaa ne osa-alueet Lujatalo Oy:n perehdytyksessä, joissa on eniten kehitettävää sekä tuottaa käytännön ohjeita perehdytysprosessin tueksi.

4 KYSELYTUTKIMUS

4.1 Valittu tutkimusmenetelmä

Kysely tutkimuksen luominen aloitettiin valitsemalla käytettävä tutkimusmenetelmä. Vaihtoehtoina oli joko kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tai kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään enemmänkin kuvailemaan tutkittavaa aihetta ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa taas kerätään enemmänkin suoria lukuarvoja ja mitattavia määriä tutkittavasta aiheesta. Tutkimusmenetelmäksi kyselytutkimukseen valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, koska kyselytutkimuksen tavoitteena oli tuottaa vertailukelpoinen ja arvoitettava aineisto. Näin pystyttiin yksiselitteisesti erittelemään ne perehdytyksen osa-alueet, joissa koettiin olevan eniten kehitettävää.

4.2 Kyselytutkimuksen toteutus

Osana opinnäytetyötä toteutettiin kysely tutkimus Lujatalo Oy:n Kuopion alueen tuotantopuolen toimihenkilöille. Kysely toteutettiin Webropol ohjelmalla ja se lähetettiin 36 Lujatalon toimihenkilölle. Kysely koostui 15 kysymyksestä, joista viidellä kartoitettiin vastaajan roolia yrityksessä, kahdeksalla vastaajien käsitystä perehdytyksen tasosta yrityksessä ja kaksi kysymystä oli kohdennettu työmailla toimivan henkilöstön ajankäytön selvittämiseksi. Kahdeksan perehdytykseen liittyvää kysymystä olivat kysymyskokonaisuuksia, joissa kussakin oli useita samaa aihealuetta käsittelevää kysymystä. Kyselyn kysymykset valittiin yhteistyössä Lujatalo Oy:n Kuopion toimiston laskentapäällikön Antti Saastamoisen kanssa. Kysymykset luotiin Lujatalo Oy:n käytössä olevan Kohdetiedosto-ohjelmiston rakenteen pohjalta ja rajattiin niin että ne kohdistuisivat uudentyönjohtajan keskeisimpiin työtehtäviin.

Kysely toteutettiin 20.01.2020 – 31.01.2020 välisenä aikana. Linkit kyselyyn lähetettiin toimihenkilöille 20.01.2020 sähköpostitse. 31.01.2020 kyselyyn oli vastannut 20 toimihenkilöä, josta saadaan vastausprosentiksi 56 %. Yhdessä Lujatalo Oy:n Antti Saastamoisen päätimme tavoite vastausprosentiksi 50 %, jonka saatu 56 % ylitti. Koska tavoite vastausprosentti ylittyi, tulosten analysointi voitiin aloittaa.

Kyselyn tulokset kerättiin Webropol ohjelmasta ja niiden pohjalta luotiin Excel- taulukko-ohjelmalla kuvaajat, joiden pohjalta tulosten vertailu olisi mahdollista. Tulosten pohjalta luotiin kaksi kuvaajaa, joissa vertailtiin perehdytykseen liittyneiden kahdeksan kysymyksen vastauksia ja kolme kuvaajaa, joissa käsiteltiin työnjohdon ajankäyttöä työmailla. Kysely jätettiin aktiiviseksi Webropol:in verkkosivuille siinä toivossa, että vastauksia saataisiin lisää yrityksen käyttöön. Opinnäytetyössä käsiteltävät vastaukset rajattiin kuitenkin 31.01.2020 saatuihin vastauksiin, aikataulullisista syistä.

4.3 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselyn tulokset kerättiin Webropol ohjelmasta ja niiden pohjalta luotiin Excel- taulukko-ohjelmalla kuvaajat, joiden pohjalta tulosten vertailu olisi mahdollista. Tulosten pohjalta luotiin kaksi kuvaajaa, joissa vertailtiin perehdytykseen liittyneiden kahdeksan kysymyksen vastauksia ja kolme kuvaajaa, joissa käsiteltiin työnjohdon ajankäyttöä työmailla. Kysely jätettiin aktiiviseksi Webropol:in verkkosivuille siinä toivossa, että vastauksia saataisiin lisää yrityksen käyttöön. Opinnäytetyössä käsiteltävät vastaukset rajattiin kuitenkin 31.01.2020 saatuihin vastauksiin, aikataulullisista syistä. Kysely tutkimuksen pohjalta saadut tulokset ovat Lujatalo Oy:n omaisuutta ja vain Lujatalo Oy:n käytettävissä.

5 TUOTETUT OHJEET

5.1 Ohjeiden valikoituminen

Toteutetun kyselytutkimuksen pohjalta valittiin kolme osa-aluetta, joiden perehdytyksessä kyselyn vastaajat kokivat olevan eniten kehitettävää. Nämä olivat tehtäväsuunnitelmien tekeminen, tarjousten ja tarjousvertailujen tekeminen sekä litterointijärjestelmän käyttö. Nämä kolme osa-aluetta nousivat selkeimmin esille vastausten joukosta.

5.2 Ohjeiden toteutus

Ohjeet päätettiin toteuttaa Microsoftin PowerPoint-ohjelmalla. PowerPointin selkeä muotoilu ja käytettävyys todettiin parhaaksi tähän tarkoitukseen. PowerPointin käyttö myös mahdollistaa ohjeiden helpon päivittämisen tulevaisuudessa. Jokaisesta valitusta osa-alueesta tehtiin oma noin 5-sivuinen PowerPoint kalvosarja, jossa kunkin tehtävän tekeminen esiteltiin. Ohjeet koostuivat selitysosasta, kuvaohjeesta ja tekstiselvennyksestä. Jokaisen ohjeen ensimmäisellä tekstisivulla laadittiin selitysosaa, jossa tehtävän merkitys, tärkeys ja tavoitteet esitettiin. Kuvaohje toteutettiin kuvakaappauksilla Lujatalo Oy:n Kohdetieostosta. Kuvissa kuvattiin kuinka tehtäviin liittyvät lomakkeet löytyvät Kohdetiedostosta. Kuviiin korostettiin ja numeroitiin PowerPointin piirtotyökalulla ne kohdat, joista käyttäjä pääsee tehtävää tekemään. Numerointia vastaavat tekstiselitykset lisättiin sivujen laitaan antamaan lisätietoa käyttäjälle. Näin saatiin aikaan selkeä "step-by-step" ohje Lujatalo Oy:n käyttöön. Tehdyt ohjeet ovat Lujatalo Oy:n omaisuutta ja vain Lujatalo Oy:n käytettävissä.

5.3 Ohjeiden arviointi

Ohjeet toteutettiin yhteistyössä Lujatalo Oy:n Antti Saastamoisen kanssa. Ohjeita tehdessä kysyttiin myös mielipiteitä Lujatalo Oy:n hankinta ja tuotanto henkilökunnalta. Heiltä saadun palautteen pohjalta ohjeiden sisältöä lisättiin ja selkeytettiin. Palaute ohjeista oli positiivista, joten ohjeet lisättiin Lujatalo Oy:n sähköiseen järjestelmään.

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyö toteutettiin kolmessa vaiheessa. Aluksi yrityksen perehdytyksen taso arvioitiin Webropol-kyselyn avulla. Kyselyyn koottiin kahdeksan kysymystä liittyen uudentyönjohtajan työtehtäviin, joiden perehdytyksen tasoa vastaajien tuli arvioida asteikolla 1–4. Kyselyyn liitettiin myös kaksi kysymystä työmaalla toimivien työnjohtajien ajankäyttöön liittyen. Kysely lähetettiin 36 Lujatalo Oy:n Kuopion yksikön toimihenkilölle. Kyselyyn vastasi 20 toimihenkilöä.

Saadut tulokset analysoitiin Lujatalo Oy:n kanssa ja niistä tuotettiin kuvaajat, joiden avulla tulosten vertailu helpottui. Kuvaajia tuotettiin sekä perehdytykseen liittyvistä, että ajankäyttöön liittyvistä kysymyksistä. Saatujen kuvaajien pohjalta valittiin kolme heikoimman pistemäärän saanutta työtehtävää, joihin päätettiin tuottaa tarkemmat ohjeet.

Kolme heikoiten pisteytettyä tehtävää olivat tehtäväsuunnitelmien tekeminen, tarjousten ja tarjousvertailujen tekeminen sekä litterointijärjestelmän käyttö. Näihin kolmeen tehtäväkokonaisuuteen laadittiin ohjeet Microsoftin PowerPoint-ohjelmalla. Ohjeissa kunkin tehtävän tekeminen ohjeistetaan kuvakaappausten ja tekstiselitteiden avulla vaihe vaiheelta.

Opinnäytetyön tuloksena Lujatalo Oy sai käyttöönsä kyselytutkimuksella kerätyn datan kaavioineen sekä ohjeet kolmeen työtehtävään liittyen. Lujatalo Oy tulee käyttämään kerättyä dataa perehdytyksensä kehittämisessä ja valmiit ohjeet on lisätty yrityksen sisäiseen järjestelmään.

7 POHDINTAA

Opinnäytetyön prosessi oli haastava, mutta antoisa. Suurimpina haasteina olivat perehdytykseen liittyvän tiedon löytäminen niin julkisista kuin Lujatalo Oy:n sisäisistä järjestelmistä. Laissa otetaan kantaa vain perehdytyksen työturvallisuus näkökulmaan, mutta muuten perehdytysten sisältö ja toteutus on yrityskohtaista. Kirjallisia lähteitä aiheesta löytyi harmillisen vähän ja varsinkin rakennus-alaa koskevaa aineistoa ei tahtonut löytyä. Mielestäni sain kuitenkin kasattua tähän opinnäytetyöhön keskeisiä asioita perehdytyksen rakenteesta ja sisällöstä, joita voidaan käyttää rakennusalan yrityksessä.

Perehdytys prosessin kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja siinä tulee huomioida niin muuttuvat järjestelmät, työtehtävät kuin jokaisen perehdytettävän henkilökohtaiset valmiudet. Tämän opinnäytetyön myötä valmistuneet ohjeet on otettu Lujatalo Oy:ssä hyvin vastaan ja vastaavien ohjeiden tuottamisesta myös muihin työtehtäviin on jo keskusteltu. Tämä kuitenkin tulee vaatimaan henkilöstö resursien irrottamista tuottavasta työstä, joka voi osoittautua haasteeksi.

Lopullista arviota ohjeiden toimivuudesta ja tarpeellisuudesta ei saada kuin vasta useamman vuoden koekäytön jälkeen. On tärkeää, että nyt tuotettuja ohjeita muokataan ja päivitetään käyttäjäkokemusten perusteella tulevana vuosina ja vasta sitten nähdään paljonko hyötyä niistä todellisuudessa, on yritykselle. Lujatalo Oy:ssä kuitenkin ymmärretään kattavan ja hyvin toteutetun perehdytyksen tuoma etu niin henkilöstön hyvinvoinnin kuin yrityksen taloudenkin kannalta, joten uskon että valmiita ohjeita päivitetään ja että ohjeet myös muihin työtehtäviin tuotetaan.

LÄHTEET

EKLUND, Anniina. 2018. Tervetuloa meille! : uuden työntekijän perehdytys.
Helsinki: Grano Oy

ePEREHDYTYS. RAKENNUSTEOLLISUUS RT ry [verkkoaineisto].
Saatavissa: <https://rateko.fi/ekoulutus/eperehdytys/>

PEREHDYTTÄMISOHJELMAN PERUSASIAT. Pro-PK-Pilvipalvelut [verkkoaineisto].
Saatavissa: <https://www.tyohonperehdytys.fi/perehdyttamisohjelman-ajan-tasalla>

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

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

LUJATALO OY 2020. Media ja markkinointikuva [digikuva]. Lujatalo Oy:n kuvapankki [Sisäinen verkkajulkaisu].

lujatalo.fi/luja-vayla [verkkoaineisto].
Saatavissa: <https://www.lujatalo.fi/luja-vayla/>