



Perehdytysprosessin kehittäminen – Case Yritys X

Laura Mänkärliä & Rebecca Rintala

Julkaisuvuosi **Laurea**





Laurea-ammattikorkeakoulu

Perehdytysprosessin kehittäminen – Case Yritys X

Laura Mänkälä & Rebecca Rintala
Liiketalous, Tradenomi
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Liiketalous
(AMK)

Laura Mänkärkä, Rebecca Rintala

Perehdytysprosessin kehittäminen – Case Yritys X

Vuosi 2020 Sivumäärä 61

Opinnäytetyön toimeksiantaja on henkilöstövuokrausyritys, joka toimii rakennusalalla. Toimeksiantaja yrityksessä työskentelevistä henkilöistä noin puolet on alle 30-vuotiaita ja monelle heistä yritys X on ensimmäinen työpaikka. Tämän takia uusien työntekijöiden mielipide perehdytyksestä ja työhönopastuksesta on erityisen tärkeää. Tavoitteena opinnäytetyössä oli toteuttaa tutkimus, jonka avulla pystyisimme kartoittamaan mahdolliset puutteet perehdytyksestä ja työhönopastuksesta. Tutkimuksen tulosten avulla yritys X pystyisi halutessaan tekemään tarvittavia toimenpiteitä perehdytyksen ja työhönopastuksen kehittämiseksi.

Opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämistä yleisellä tasolla, sekä erityisesti rakennusalalla. Olemme huomioineet myös lainsäädännön näkökulman työnantajan velvollisuuksissa ja työturvallisuudessa.

Uusien työntekijöiden näkemyksiä perehdyttämisestä ja työhönopastuksesta selvitettiin kyselylomakkeen avulla. Suurimmalta osin työntekijät kokivat, että kokonaisuudessaan perehdytys on selkeä ja hyvin ymmärrettävää. Tuloksista ilmeni myös, että työntekijät kokevat saavansa apua ja tukea esimieheltä. Kuitenkin muutamia kehitettäviä kohteita ilmeni kyselytutkimustuloksista mm. työterveyteen liittyvissä asioissa sekä palo- ja ensiapuohjeistuksissa työmaalla.

Kyselystä saatujen tulosten perusteella yritys X sai todella hyvää palautetta tämänhetkisen perehdytysprosessin laadusta. Yritys X sai samalla tietoonsa kehityskohteet, joita kehittämällä perehdytyksestä saa vieläkin paremman.

Asiasanat: Perehdyttäminen, rakennusala, työturvallisuus, kyselytutkimus

The thesis client was a personnel hiring company that operates in the construction sector. About half of the people working in the client's company are under 30 years of age and for many of them company X is their first employment position. This is why the opinion of new employees on orientation and guidance on work was particularly important. The aim of the thesis was to carry out a study that would enable us to identify possible shortcomings in orientation and guidance. The results of the study would enable company X to take the necessary measures to develop orientation and guidance on work if they wished to do so.

The thesis covered orientation in general, focusing especially on the construction sector. We have also taken into account the legislative aspects of the employer's obligations and occupational safety.

The questionnaire was used to examine the views of new employees on induction and guidance on work. For the most part, the employees felt that the induction as a whole is clear and well understood. The results showed that employees feel they are receiving help and support from their supervisor. However, some of the items in need of development were found in the survey, e.g. occupational health issues, fire and first aid instructions at the site.

Based on the results of the survey, company X received really good feedback on the quality of the current onboarding process. Company X also got to know important development areas which could be used for making even better orientation.

Keywords: Orientation, construction sector, occupational safety, survey

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työntekijän perehdytys	8
2.1	Perehdytyksen suunnittelu.....	9
2.2	Perehdyttämisen hyödyt	11
2.3	Perehdytyksen merkitys ja vaikutus	12
2.4	Työnantajan velvollisuudet perehdytyksessä	13
3	Perehdytys rakennusalalla	15
3.1	Työsuojelu.....	17
3.2	Työsuojelu rakennustyömaalla	18
3.3	Työturvallisuuslaki	20
3.4	Työturvallisuus rakennusalalla	20
3.5	Rakennustyömaan vaaratilanteet ja työtapaturmat	21
4	Tutkimuksen toteuttaminen	25
4.1	Tutkimusprosessi	26
4.2	Kvantitatiivinen tutkimus	28
4.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	29
4.4	Mittarit	29
4.5	Otanta	30
4.6	Analysointi ja raportointi	31
5	Kyselyn tulokset	31
6	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	45
	Lähteet.....	47
	Kuviot	50
	Liitteet	52

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on perehdytys- ja työnopastussuunnitelman kehittäminen, joka tehdään henkilöstövuokrausyritykselle, joka toimii rakennusalalla. Organisaatiolta löytyy perehdytysmateriaali uusille työntekijöille, mutta tarkoituksena oli tehdä tutkimus, jonka avulla selvitimme mahdollisia puutteita ja sitä, kuinka perehdytystä ja työnopastusta voisi kehittää vieläkin paremmaksi. Tämä on tärkeä aihe, sillä ensimmäiseen työpäivään liittyy usein paljon jännitystä, odotuksia ja pelkoa. Ensimmäisinä päivinä kontaktit ja työpäivät tulevat kertomaan paljon uudelle työntekijälle. Jokaisen yrityksen tulee antaa ohjausta ja henkilökoh- taista opastusta ja sen vuoksi jokaisessa organisaatiossa perehdyttäminen täytyisi ottaa vaka- vasti.

Tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoitus laatia kokonaan uutta perehdytys- ja työnopastus poh- jaa, vaan antaa arvokasta tietoa yritys X:lle kehitettävistä kohdista. Kyselystä saatujen kirjal- listen materiaalien ja tulosten perusteella, yritys X pystyy päivittämään nykyisestä perehdy- tysmateriaalista selkeämmän ja ymmärrettävämmän. Perehdytys- ja työnopastussuunnitelma tulee toimimaan työvälineenä jokaiselle perehdyttäjälle ja on apuna perehdytysvaiheessa uu- sille työntekijöille.

Olemme rajanneet opinnäytetyömme niin, että kehittämisen kohteena on pääkaupunkiseudun rakennustyömailla ja henkilöstövuokrausfirmassa olemassa oleva perehdytyspohja. Samalla tarkoituksena on herätellä perehdyttämisen- ja työnopastuksen merkitystä ja saada samalla kokonaiskuva kaikista vaiheista, suunnittelun ja toteutuksen kautta arviointiin sekä kehittämi- seen.

Tutkimustyötä varten lähetimme sähköpostitse anonyymien kyselyyn yritys X:än henkilöstövuok- rauksen kautta työskenteleville rakennusalan työntekijöille. Olemme hyödyntäneet omakoh- taisia kokemuksiamme perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyvissä ongelmissa ja näiden avulla lähdimme kyselyä muodostamaan.

Hyvin toteutetun perehdytyksen- ja työnopastuksen avulla työntekijä ymmärtävät työmaalla työskentelyyn liittyvät vaarantekijät ja saavat otteen turvallisiin työskentelytapoihin.

2 Työntekijän perehdytys

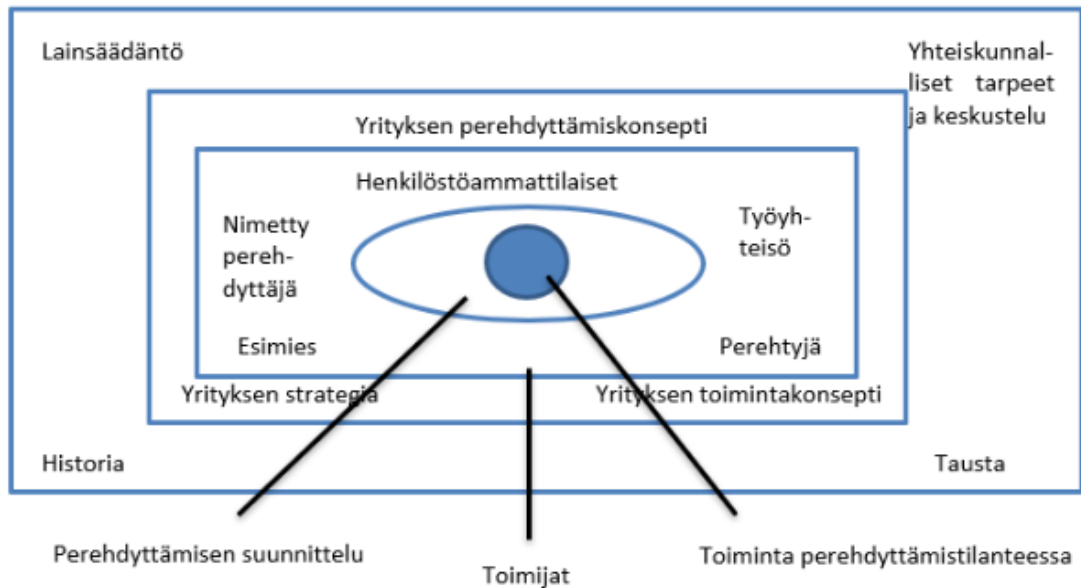
Käsitteenä perehdytys on tuttu monille ja se nähdään osana työyhteisön viestintää. Perehdyttäminen on etukäteen suunniteltuja toimenpiteitä ja spontaaneja tapahtumia, joilla tuetaan uutta työntekijää työn alkaessa. Opinnäytetyössä uudella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on aloittanut työsuhteensa organisaatiossa viimeisen puolen vuoden aikana. Koko perehdytys prosessi tapahtuu uuden työntekijän ja organisaation välillä. Se alkaa ensimmäisestä kontaktista ja päättyy, kun henkilö on löytänyt oman roolinsa organisaation jäsenenä. Perehdytys liittyy hyvään henkilöstötyöhön sekä liiketoiminnallisten tavoitteiden varmistamiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 190 -192).

Kokonaiskuvan antaminen, konkreettisuus ja oikea-aikaisuus ovat hyvin tärkeässä roolissa perehdyttämisessä. Näiden lisäksi huomioon otettavia asioita ovat myös organisaation strategiat, arvot ja yhteiset tavoitteet, kuitenkin unohtamatta uuden työntekijän tulevaa työkuva ja hänen aikaisempaa osaamistaan. Perehdytyksessä on mahdollista käyttää hyvinkin erilaisia menetelmiä, sillä jokaisella työhön tulijalla on erilaiset tavat oppia asioita. (Kjelin & Kuusisto 2003, 199 -205).

Perehdytyksen tarkoituksena on antaa tulevasta työstä, ihmisistä, tavoitteista, työturvallisuudesta ja tulevasta työympäristöstä työntekijälle selkeä käsitys, jotta työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa tehtävässään. Perehdytys täytyy järjestää kaikille työmaalla työskenteleville, olivat he siellä väliaikaisesti tai vakituisesti. Perehdyttämisen laajuus räätälöidään työntekijän aikaisemman osaamisen ja työkokemuksen mukaan. Esimiestason henkilöt vastaavat usein perehdytyksestä, sillä heiltä löytyy valtuudet suorittaa perehdytys ja heillä on kaikki tarvittava tieto perehdytettävästä henkilöstä. Käytännön opastaminen tehtävään työhön taas voidaan luovuttaa tietyille kokeneemmalle työntekijälle. Perehdytystilanne ei saa olla koskaan yksipuolista, vaan perehdyttäjän ja perehdytettävän henkilön kanssakäyminen täytyy olla molemminpuolista. Perehdytettävällä henkilöllä täytyy olla mahdollisuus kysymysten esittämiseen, mikäli hänellä on jotain epäselvyyksiä (TTK 2007,2-3).

Laadukkaalla ja tarkoin suunnitellulla perehdytyksellä uusi työntekijä saa hyvän otteen työtehtävistään ja näin ollen pääsee toteuttamaan tehtäviään itsenäisesti nopeammin, kuin heikolla perehdytyksellä. Täytyy kuitenkin muistaa antaa tarvittava aika uudelle työntekijälle oppimiseen ja asioiden sisäistämiseen sekä kohdata jokainen uusi työntekijä yksilönä (Pajunen 2015, 8).

kuviossa 1 on kuvattu perehdyttämisen lähtökohdat sekä siihen liittyvät toimijat.



Kuvio 1: Perehdyttämisen lähtökohdat ja toimijat (Kupias & Peltola, 2009, 45).

Perehdyttäminen pitää sisällään kaksi eri kategoriaa: perehdyttämisen, jonka tarkoituksena on työnopastaminen ja perehdyttämisen, joka perehdyttää työyhteisöön ja yritykseen. Työnopastus on lähinnä erilaisten työtehtävien opettamista, kun taas perehdyttämisellä ymmärrettään laajempia kokonaisuuksia ja niiden yhteyksien ymmärtämistä. Muokkaamalla tätä toimintamallia eri toimialoille, voidaan perehdyttämistä kehittää ja jalostaa hyvinkin erilaisille yrityksille sopivaksi kokonaisuudeksi. Perehdyttäminen ja työnopastus eivät ole irrallisia toimenpiteitä, vaan ne kytkeytyvät työyhteisön ja toimintojen kehittämiseen (Pajunen 2015, 8-9). Esimerkiksi myös lyhytaikaisesti työskentelevä yrityksen ulkopuolinen vuokratyöntekijä perehdytetään työtehtäviin. Näin ollen eri aloilla ja olosuhteissa on erilaisia käytäntöjä ja perehdytystilanteita.

2.1 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytyksen suunnittelu aloitetaan jo rekrytointivaiheessa. Rekrytointivaiheessa kartoitetaan, minkälaiseen työhön työntekijää haetaan sekä miten hänet täytyisi perehdyttää tulevaan työtehtävään. Jo rekrytoinnissa perehdyttämisen prosessin huomioon ottaminen on ratkaiseva tekijä, sillä se voi karsia sellaiset hakijat pois, jotka eivät sovellu tulevaan työtehtävään (Östberg 2015, 115-116).

Perehdytettäviä löytyy aina monenlaisia. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja siksi oppimis- ja siistämisenopeus vaihtelee jokaisen henkilön kohdalla. Tietysti perehdytettävien asioiden

laajuus vaikuttaa myös tähän, vaikka henkilö olisikin tietoinen mihin yritykseen hän on tulossa työskentelemään. Perehdytettävä henkilö saattaa hahmottaa nopeammin työnkuvan ja perusasiat, mutta työn perusteellinen oppiminen uudessa työympäristössä vie aikaa kokeneemmaltaakin työntekijältä. Työtehtävien haastavuus täytyy aina muistaa ottaa huomioon suunniteltaessa perehdytyksen kokonaisuutta (Östberg 2015, 120-121).

Suosittelavaa on, että perehdytykseen suunniteltu materiaali on tarpeeksi kattava, sillä näin varmistetaan, että perehdytettävä sisäistää läpi käytävät asiat helposti. Perehdytysmateriaali sisältää useita erilaisia ohjeita, lomakkeita ja materiaaleja. Usein työmaan sosiaalituloista löytyy, myös tärkeää materiaalia, joita on käyty perehdytyksessä lävitse, esimerkiksi työmaakohdattaiset ohjeet sekä turvallisuusohjeet. Tällä pystytään varmistamaan, että tiedot ovat helposti saatavilla työmaalla vieraileville sekä uusille, että vanhoille työntekijöille. Turvallisuusohjeesta löytyy useimmiten työmaaorganisaatio, työskentely ajat, yleiset ohjeet, hälytys- ja ensiapuohjeet sekä tarvittavat suojaimeet (Mäki, Sahlstedt & Mäkeläinen 2016).

Perehdytysmateriaaliin, joka jää perehdytettävälle voidaan liittää myös kuvia. Nämä auttavat uutta työntekijää sisäistämään asioita helpommin ja muistuttamaan esimerkiksi tarvittavista suojaruustuksesta työmaalla (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Alemmassa kuviossa 2 näkyy henkilösuojaimet, joita kaikkien työntekijöiden on aina käytettävä työmaalla työskennellessään.

Turvallisuus ennen kaikkea



Kuvio 2: Työmaalla tarvittavat varusteet (Yritys X:än sisäinen materiaali)

Työnjohto saattaa kysellä työntekijöiltä perehdytyksessä läpi käytyjä asioita ja niihin olisi hyvä osata vastata. Tällä toimintatavalla pystytään varmistamaan, että työntekijöiden tieto on ajan tasalla ja samalla ehkäisemään mahdollisia työtapaturmia. Ulkomaalaisten työntekijöiden kanta on suuri ja vuosi vuodelta nousemaan päin rakennusosalalla. Siksi olisi hyvä, että kaikki perehdytysmateriaalit löytyisivät, myös englannin, viron ja venäjän kielellä, sillä näistä maista tulee paljon työntekijöitä. Perehdytystä järjestävälle työnjohdolle on hyvä ilmoittaa aina etukäteen ulkomaalaisesta työntekijästä, jotta he osaavat valmistautua (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Perehdytyksen positiiviset vaikutukset ovat täysin rajattomat, kun perehdytysprosessi hoidetaan kunnolla alusta loppuun. Kaikilla läpi käydyillä asioilla on vaikutus toisiinsa, nämä positiiviset vaikutukset saattavat vaikuttaa kaikkeen tapahtuvaan toimintaan työmaalla (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

2.2 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttämisen merkitys kasvaa päivä päivältä. Ennen työ määräytyi valvonnan ja erilaisten ohjeiden kautta, kun taas nykypäivänä itseohjautuvuus on keskeisempää. Tämän toteutumiseksi vaaditaan ymmärrystä organisaation tavoitteista, arvoista ja odotuksista. Pitkän tähtäimen tavoitteena perehdyttämisessä on, että työntekijä kasvaa ja kehittyy. Esimiehen tehtävänä on seurata kehittymistä (Kjelin & Kuusisto 2003, 196-197).

Laadukas perehdytys varmistaa työsuhteen alussa, että työntekijä omaksuu yrityksen liiketoimintaperiaatteet, palvelut ja tuotteet. Tämä tuo yritykselle mahdollisuuden uudistaa tuotteita, toimintatapoja sekä kasvattaa markkinoilla kilpailukykyään (Kjelin & Kuusisto 2003, 20).

Perehdyttämisellä on tarkoitus varmistaa, että työpanos vie koko ajan lähemmäs arvojen mukaisia tavoitteita sekä yrityksen strategiaa. Hyvin toteutetusta perehdyttämisestä on paljon hyötyä, sillä se luo vankan perustan työyhteisölle sekä työn tekemiselle. Työntekijä saa paljon monenlaista tietoa ja oppii samalla hakemaan oikeista kanavista lisätietoa tarpeen tullen. Palautteella ja pohdinnalla on suuri merkitys, työntekijä saa niiden avulla mahdollisuuden tarkentaa käsityksiään työstä. Vaikka perehdyttäminen vie aikaa, myöhemmin se palkitsee moninkertaisesti (Kjelin & Kuusisto 2003, 170-172).

Kuviossa 3 on kuvattu perehdyttämisen hyötyjä, niin työntekijälle kuin organisaatiolle.



Kuvio 3: Perehdyttämisen hyödyt (mukaillen Häyhä, 2014).

Perehdyttämisen tarve on monimuotoinen ja siitä hyötyvät yhtäaikaaisesti parhaassa tapauksessa perehdytettävä sekä yritys. Myös työturvallisuus sisältyy aina perehdyttämiseen ja työnopastamiseen (Kupias & Peltola 2009, 88).

2.3 Perehdytyksen merkitys ja vaikutus

Työn aloitusvaiheessa perehdytyksen merkitystä ei saa koskaan aliarvioida. Uusi työntekijä tottuu työympäristöönsä nopeammin ja pystyy sisäistämään työhönsä liittyviä asioita, saatuaan laadukkaan perehdytyksen. Itse työn tekemisen työntekijä pystyy aloittamaan itsenäisesti paljon nopeammin, kun ohjeistus työtehtäviin on hoidettu perinpohjaisesti ja positiivisella asenteella. Tämä vähentää työvirheitä ja virheistä johtuvaa lisätyötä. Tähän vaikuttaa perehdytyksessä käyty kanssakäyminen perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä, sillä perehdytettävä uskaltaa kysyä hänen mieltään painavista kysymyksistä ja saa epäselviin asioihin heti vastauksen. Täten työskentelyä ei aloiteta niin, että mielessä pyörii epäselvät asiat. Kun työntekijät tietävät mistä saa tarvittavaa tietoa ja mitä pitää tehdä. Tällä, ehkäistään samalla työtaturmia, kun mieli on virkeänä ja työntekijä pystyy keskittymään työtehtäviinsä ilman häiriötekijöitä. Laadukkaasta perehdytyksestä on hyötyä siis kaikille työyhteisön jäsenille (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 163-165).

Yksi tärkeimmistä tavoitteista perehdyttämisessä on työtaturmien ennalta ehkäiseminen ja niiden vähentäminen. Useimmiten juuri aloitteleva/aloittanut työntekijä altistuu onnettomuudelle tai tapaturmalle. Aloittelevalla työntekijällä työskentelyvarmuus ja tieto turvallisuudesta työskentelystä on vähäisempää, kuin kokeneella työntekijällä. Laadukas perehdytys antaa pohjan kehittymiselle (Mäki, Sahlstedt & Mäkeläinen 2016).

Perehdytyksellä on myös vaikutusta, siihen millaisen kuvan uusi työntekijä muodostaa yrityksestä. Olennaista olisikin ottaa huomioon yrityksen markkinointi perehdytyksessä. Ihmisillä on tapana kertoa kokemuksiaan lähipiirilleen joten, tavoitettuna on useita ihmisiä, joille positiivinen ja negatiivinen kertomus välittyy. Se kumpaan suuntaan tarinat leviävät yrityksestä, on lähtöisin jo alku perehdytyksen vaiheesta tehtyistä asioista. Yrityksen on hyvä tiedostaa, että perehdytyksen huono laatu jättää työntekijälle helposti kuvan, ettei yritys ole kiinnostunut uusista työntekijöistä tai heidän tulevasta työurasta ja tämä voi samalla luoda motivaation puutosta jo heti alkuun. Perehdytyksen aloittaessa luodaan siis jo yrityksestä mielikuvaa (Pajunen 2015, 14).

Työntekijöiden hyvinvointi on yhteydessä työskentelytulokseen, jos työntekijä voi huonosti, silloin työntehokkuuskaan ei ole hyvä. Tehokkuus paranee, kun työntekijällä on kaikki hyvin ja hän pitää työstään. Työhyvinvointiin vaikuttavat jo itsessään henkinen ja fyysinen puoli. Näillä molemmilla on yhtä suuri vaikutus henkilön jaksamiseen ja hyvinvointiin. Virheitä tapahtuu useammin, jos työntekijä on uupunut. Yritykselle voi tulla erittäin kalliiksi väärinkäsitusten ja tiedon puutteesta johtuvien tapaturmien ja vahinkojen ratkominen. Jos noudatetaan asianmukaista perehdyttämistä, nämä kaikki ovat vältettävissä (Pajunen 2015, 20-22).

2.4 Työnantajan velvollisuudet perehdytyksessä

Uuden työntekijän/henkilöstön perehdyttämiseen ei riitä vain lainsäädännöllisten velvoitteiden täyttäminen. Suomen Lakiin on kirjattu työnantajan velvoitteet ja ne luovat perehdytykselle reunaehdoja. Kuitenkin jokainen yritys voi näiden reunaehtojen varjossa luoda omia toimintamalleja työhyvinvoinnin ja perehdyttämisen saralla. Järjestelmällisessä ja suunnitellussa perehdytyksessä otetaan huomioon kaikki henkilöstöryhmät. Kaikkien yrityksen työntekijöiden oikeus on saada tehtävänsä asianmukainen perehdytys (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Perehdytys nähdäänkin työhönopastuksella, jossa työntekijä saa opastuksen uuteen tehtävään, työpaikan pelisääntöihin, työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. Perehdytyksen vastuu kuuluu aina esimiehelle. Vaikka opastajana toimisi kollega tai muu henkilö on silti edelleen päävastuu esimiehellä. Osaamisen edellyttävät kriteerit täytetään, kun opastettava ja opastaja niin kokevat (Työterveyslaitos 2012).

Työturvallisuus tarkoittaa, että työpaikalla kaikkien on hyvä ja turvallista olla. Työntekijän on tiedettävä mahdollisista terveyteen, työhön ja työkykyyn liittyvistä riskitekijöistä. ”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä” (Työturvallisuuslaki 2002/738, 14§). Työturvallisuuslaki veloittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijän riittävästi kaikkiin työhön liittyviin osa-alueisiin. ”Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin” (Työturvallisuuslaki 2002/738, 14§.) Työturvallisuus määrää, että edellä mainitut asiat käydään läpi ennen kuin työntekijä aloittaa uudessa tehtävässään, sekä silloin kun uusia menetelmiä tai työvälineitä otetaan käyttöön (Työturvallisuuslaki 2002/738).

Lain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta, jotta työntekijä osaa itse estää mahdollisia haittoja ja vaaroja, joita työssä voi ilmetä. Työnantajan pitää ottaa huomioon perehdyttäessä perehdytettävien yksilöllisyys ja heidän aiempi ammatillinen osaamisensa sekä työkokemus. On työnantajan vastuulla ohjeistaa työntekijää haitoista tai vaaroista, jotka voivat uhata työntekijän turvallisuutta ja terveyttä. Perehdytyksessä työntekijälle pitää myös ilmetä, mitä pitää tehdä häiriö- ja poikkeustilanteiden sattuessa. Työntekijällä on aina oltava käytössään ajantasaiset tiedot työhönsä liittyvistä ohjeistuksista. Tämä velvoittaa työnantajaa täydentämään annettua ohjeistusta tarpeen tullen (Työturvallisuuslaki 2002/738). Työnantajan havaitessa, että työntekijä laiminlyö annettuja ohjeistuksia tulee työnantajan puuttua tilanteeseen asianmukaisesti. Laiminlyönti voi näkyä työntekijän toiminnassa tai puutteissa työnlaadussa, joka voi johtaa tapaturmaan. Tällaiset tilanteet korjataan uudelleen opastuksella (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Työelämän lainsäädäntöä ja sen noudattamista, sekä työnterveyttä ja turvallisuutta valvoo työsuojeluhallinto. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat yhdessä työsuojelutoiminnassa, että työpaikalla on turvallista tehdä töitä eikä työntekijöiden terveyteen kohdistu vaaraa. Työsuojelutoiminnassa on työnantajan ja työntekijöiden lisäksi osallisena myös työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen tehtävä on valvoa, että annettuja säännöksiä ja määräyksiä työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyen noudatetaan. Jokaisella työntekijällä on asemastaan ja työtehtävästä riippumatta velvollisuus pitää huolta niin omastaan kuin kollegoidensa turvallisuudesta työpaikalla. On erikseen asiantuntijoita, kuten työsuojelupäälliköt ja työsuojeluvaltuutetut, jotka puolestaan osallistuvat työturvallisuusasioiden käsittelyyn (Työturvallisuuskeskus; Työsuojeluhallinto).

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työntekijöiden sairastumisten tai tapaturmien tiedostaminen ja niiden hallinta. Riskit tulee olla niin alhaiset, että työntekijä ei altistu vaaraan. Jos työssä ilmenee työturvallisuusmääräysten vastainen olosuhde, tulee se korjata välittömästi. Työnantajan keskeisenä periaatteena on oltava työntekijöidensä terveys ja turvallisuus. Työturvallisuus on oltava sidottuna alusta asti työnopastukseen. Pitkälle aikavälille

suunnitelluilla toimintatavoilla työsuojelutoiminta nidotaan jokapäiväiseen työntekoon. Työsuojelulla on suuri rooli niin työntekijää perehdyttäessä myös tulevaisuudessa työntekijän uralla (Työsuojeluhallinto).

3 Perehdytys rakennusalalla

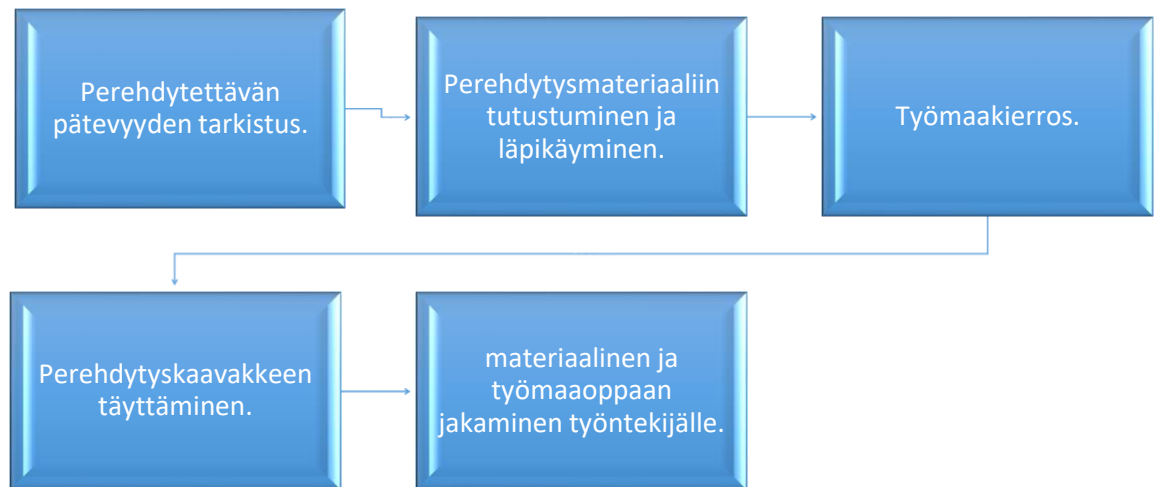
Rakennustyömaalla tapahtuvalla perehdytyksellä on tarkoitus opastaa ja antaa tietoa työmaan yhteisistä pelisäännöistä sekä mahdollisista erityisolosuhteista. Toimintatavat ovat työmailla usein hyvinkin samankaltaiset, se ei kuitenkaan tarkoita, että jokainen työmaa olisi täysin samanlainen muiden kanssa. Täytyy ottaa huomioon erilaiset vaaranpaikat ja erityispiirteet, joita löytyy jokaisesta kohteesta. Perehdytyksessä täytyy selvittää kaikkien työmaalla toimivien urakoitsijoiden tekemien töiden mahdolliset vaikutukset turvallisuuteen ja työmaan toimintaan. Perehdyttäminen kuuluu jokaiselle, riippumatta siitä onko heidän roolinsa vuokratyöntekijä, työntekijä tai esimies (Mäki, Sahlstedt & Mäkeläinen 2016).

Yrityksillä on työmaaperehdytyksiä erilaisia ja eripituisia, kuitenkin kaikissa käydään läpi tarpeellisimmat asiat. Perehdytysten pituus, sisältö ja laatu vaihtelevat työmaiden kokoerojen, monimuotoisuuden sekä haastavuuden vuoksi. Perehdytyksen pituus saattaa johtua, myös perehdyttäjistä riippuvista syistä. Nykypäivänä digitalisaation myötä monet isommat yritykset lähettävät perehdytysosuuden ePerehdytyksenä työntekijöille etukäteen tai näyttävät perehdytyksen videon muodossa. Tällöin ePerehdytys -materiaali ja valmis video sisältävät yleisen perehdytysmateriaalin. Kyseisen työmaan huomioon otettavat asiat sekä muut erikoispiirteet käydään läpi videon jälkeen työntekijän kanssa. Työhön opastus tehdään tämän jälkeen ja samalla säästetään aikaa, jota kuluisi käytettävän perehdytysmateriaalin läpikäyntiin työmaalla. Samalla työntekijöiltä saadaan pois liialliset perehdytys kerrat, joita vuoden aikana tulisi kuitenkin eteen (Mäki ym. 2016).

Työmaan päätoteuttajalla, työntekijöitä toimittavalla työnantajalla sekä työnantajalla, joka vastaanottaa työntekijöitä on vastuu perehdyttämisestä työmaalla. Heidän kuuluu yhdessä sopia perehdytyksen toteuttamisesta, aikatauluista sekä mahdollisesta ulkomaalaisen perehdyttämisestä. Jos työmaalla työskentelee itsenäisiä yrityksiä, niin heidän täytyy sopia yhdessä perehdytyksen toteuttamisesta. Kaikkien työmaalla työskentelevien on ilmoitettava haitta- ja vaaratekijöistä välittömästi työmaalla työskenteleville työnjohtajille (Mäki ym. 2016).

Laadukas ja hyvin toteutettu perehdytys vaatii perehdyttäjältä kattavan perehdytysmateriaalin sekä riittävää ammattitaitoa. Perehdyttäjällä oleva tukimateriaali sisältää muistilistan asiasisällön läpikäymisestä, työmaakohtaisen turvallisuusoppaan ja perehdytysohjeet. Lisäksi perehdyttäjä saa suullisen opastuksen perehdyttäjän tehtävään (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 165-166).

kuviassa 4 on esitetty järjestyskaava, jolla perehdytys viedään läpi:



Kuvio 4: Perehdytyksen järjestyskaava (TTK 2007,6-7).

Työmaat ja perehdyttävät asiat vaihtelevat välttämättä jonkin verran aina työmaan kohteen mukaan, joten perehdytyksen kulku voi muuttua. Perehdyttämisessä työmaakerros on erittäin oleellinen osa konkreettista oppimista ajatellen. Työntekijä saadaan tämän avulla tutustumaan tulevaan työympäristöön ja samalla pystytään käymään lävitse kaikki työmaan olennaiset osat. Perehdyttäjän on hyvä pitää koko työmaakerroksen ajan keskusteluyhteys perehdyttävään henkilöön. Uusi tilanne, paikka ja ihmiset saattavat luoda jännitystä ja pelkoa perehdyttävään, mutta helpotusta tuo, kun pääsee konkreettisesti tutustumaan uuteen ympäristöön. Usein työmaakerroksella käydään läpi perusasioita ja työmaan omia toimintatapoja, kuten sosiaali- ja taukotilat, tupakointipaikka, jätteiden käsittely, vaaratekijät, työmaan kulkureitit, siisteys, hätätilanteissa toimiminen ja tavaroiden varastointi (TTK 2007,6-7).

Kuviosta 5, löytyvät asiat, jotka olisi hyvä käydä läpi perehdyttämistilanteessa.



Kuvio 5: Perehdyttäjän muistilista työmaaperehdytyksessä (mukaillen TTK 2016).

Mitä enemmän perehdytettävälle pystyy kertomaan oleellisia asioita sen parempi. Työturvallisuuden kehittämisen kannalta on hyvä pyytää perehdytettävältä jokin huomio mahdollisista havainnoista tai puutteista, joita työmaalla voi olla. Tämä herättää perehdytettävän aisteja, mahdollisiin eteen tuleviin vaaratilanteisiin ja tulevaisuudessa huomio näihin saattaa kiinnittyä helpommin sekä kynnyks ilmoittaa niistä työnjohdolle voi olla pienempi (TTK 2007,2-3).

3.1 Työsuojelu

Työsuojelu voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Työturvallisuuden lisäksi työsuojeluun kuuluu työaikasuojelu, työterveyshuolto, naisten, nuorten ja vajaakuntoisten suojelu sekä työsuohdevalvonta. Oikeudenmukaisuus ja sen täytyminen on työsuojelun tukipilareita. Pääasiallinen ja tärkein kohde työsuojelussa on työympäristö. Tavoitteena on työympäristön vaarojen sekä niistä aiheutuvien terveyshaittojen ennakoiminen, ehkäiseminen ja lopuksi poistaminen määrätietoisesti (Työterveyslaitos ja tekijät 2013, 9).

Työnantajalle kuuluu suurin osa työsuojeluvuoroista, mutta työsuojelulainsäädäntö velvoittaa myös työntekijöitä. Työpaikan toiminnan asianmukaisuutta valvovat työsuojeluviranomaiset. Päävastuu työsuojelun toteuttamisesta ja seurannasta viranomaisista riippumatta on työpaikoilla (Työterveyslaitos ja tekijät 2013, 10).

Työsuojeluhallinnolla tarkoitetaan aluehallintovirastoja. Hallinnon tehtävä on sosiaali- ja terveysministeriön johdolla huolehtia työsuojelun ohjauksesta ja valvonnasta alueellisesti. Valvontaan kuuluu myös markkina- ja valvonta, jossa huolehditaan, että työssä käytettävät laitteet ja tuotteet ovat vaatimusten mukaisia (Työterveyslaitos ja tekijät 2013, 11).

Työpaikoilla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jossa on työpaikan työolojen kehittämistarpeet työterveyden ja työsuojelun edistämiseksi. Työsuojelu tulee vastaan jokapäiväisessä työnteossa. Työsuojelun hoitaminen ei kuulu vain työsuojeluhenkilöstölle vaan eritoten työntekijöiden on tiedettävä tehtävänsä ja vastuunsa. Jos työpaikalla rikotaan työsuojelumääräyksiä, määräysten rikkoja ja hänen vastuunsa määrittyy siitä, miten huolellisesti ja ohjeita noudattaen hän on tehtävänsä suorittanut. Jos tehtäviä ja toimintoja ei ole selkeästi määriteltynä jää työsuojelu vastuu yleisimmin johdolle (Työterveyslaitos ja tekijät 2013, 14).

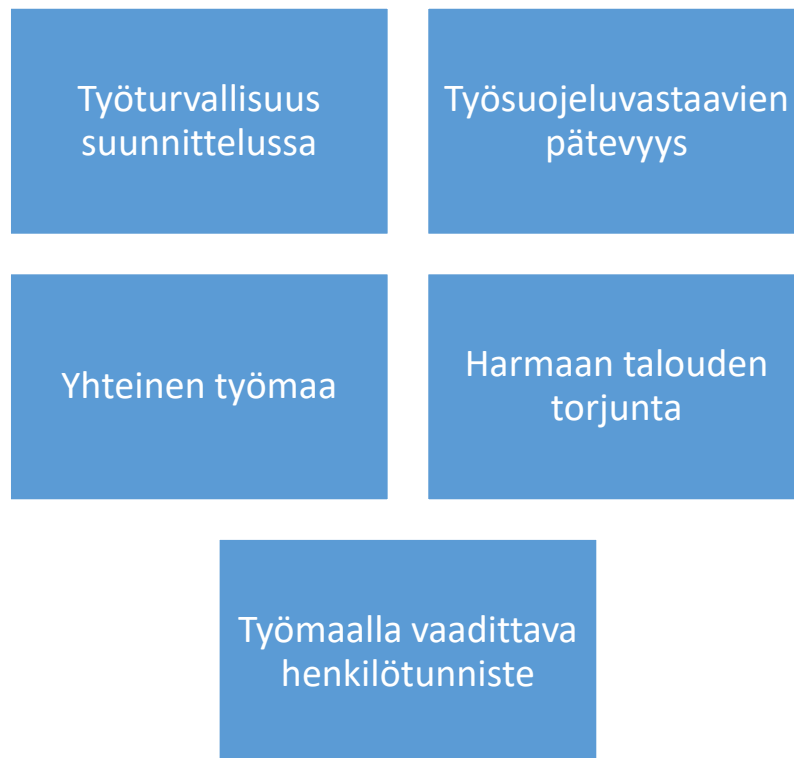
Valvonnalla tarkoitetaan kaikkia työsuojeluviranomaisten tehtäviä. Valvontalaki mahdollistaa valvontatoimenpiteiden monipuolisten käyttämisen. Valvontatehtävissä tärkein tehtävä on työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan edistäminen (Työterveyslaitos ja tekijät 2013, 21). Olennainen osa työsuojeluvalvontaa ovat työpaikoilla tehtävät tarkastukset. Valvontaan voi joskus sisältyä muutakin viranomaistoimintaa, esimerkiksi työnantajalta tai muulta valvonnan kohteelta voidaan pyytää selvityksiä määräyksiä noudattamisesta (Kuikko 2006, 89).

3.2 Työsuojelu rakennustyömaalla

On työnantajan velvollisuus tarkkailla työympäristöä ja tunnistaa sieltä työhön liittyvät mahdolliset vaarat sekä toteuttaa vaaroja ehkäisevät ja korjaavat toimenpiteet. Työnantajan on myös seurattava ja tarkkailtava korjaavien toimien vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Kun työskennellään yhteisellä työpaikalla työnantajan velvollisuudet laajenevat. Myös työntekijän on puolestaan velvollisuus noudattaa työnantajalta saamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita. Työtä tehdessään työntekijän täytyy huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta sekä ilmoittaa turvallisuuspuutteita esimiehelleen ja työsuojeluvaltuutetulle välittömästi (tyosuojelu.fi).

Työsuojelulaissa (44/2006) tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen. Lain noudattamisen myötä tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja ympäristöä, työsuojelun viranomaisvalvonnan avulla. Säännösten noudattamiseen ja sen tarkkailuun osallistuu myös työnantaja ja työntekijät (finelx.fi). Yleisesti työsuojelulakia sovelletaan työsuojeluviranomaisen toimintaan (Kuikko 2006, 145).

Työsuojelussa ja sen valvonnassa työsuojeluhallinto tekee tiivistä yhteistyötä työnantaja- ja työntekijäpuolen järjestöjen kanssa. Kuviossa 6 on kuvattuna rakennusalan valvonnan keskeisiä seikkoja, joiden perimmäisenä tarkoituksena on vähentää työtapaturmia ja ammattitunteja. Yksi keskeinen seikka on myös saada työnantajat hoitamaan lakisääteiset velvoitteensa.



Kuvio 6: Rakennusalan valvonnan keskeiset seikat (työsuojelu.fi).

Työturvallisuus otetaan mukaan jo suunnittelussa. Rakennuttajan velvollisuus on laatia turvallisuusasiakirja. Turvallisuusasiakirja on rakennustyön suunnittelua ja valmistelua varten laadittava asiakirja, joka on valtioneuvostopäätöksen (629/94 5§):n mukainen. Asiakirja kertoo hankkeen työturvallisuusriskeistä, vaaraa aiheuttavista olosuhteista, sillä tavalla, että urakoitsijat voivat varautua niihin asianmukaisesti. Pää toteuttaja rakennustyömaalla vastaa siitä, että jokaisella työmaalla on nimetty henkilö, joka vastaa työmaan turvallisuudesta. Pää toteuttajan vastuulla on huolehtia, että työsuojeluvastaava on tarpeeksi perehdytetty tehtävään. Yhteinen rakennustyömaa tarkoittaa, että samalla työmaalla työskentelee eri työnantajan työntekijöitä. Työmailla on kuitenkin yleensä yksi määräysvaltaa käyttävä työnantaja, jolla on muita työnantajia enemmän vastuuta. Yksittäinen työnantaja, pää toteuttaja ja rakennuttaja ovat henkilöitä, jotka pystyvät torjumaan harmaata taloutta. Jokaisen edellä

mainitun henkilön tulee tarkistaa, että jokaisella työntekijällä työmaalla on näkyvillä henkilön yksilöivä kuvallinen tunniste, jossa on veronumero. Veronumeron on oltava merkittynä verottajan veronumerorekisteriin. Jokaisella työmaalla on oltava myös luettelo kaikista työmaalla työskentelevistä urakoitsijoista ja työntekijöistä (työsuojelu.fi).

3.3 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata työolosuhteita ja työympäristöä sekä ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Tällä halutaan myös ehkäistä työtapaturmia ja muita työntekijän terveydelle aiheutuvia haittoja. Terveys käsittää laissa henkisen ja fyysisen terveyden. Useimmiten asian luonteen vuoksi kyse on fyysisen terveyden suojelemisesta (Kuikko 2006, 17).

Työturvallisuuslakia sovelletaan melkein kaikkien toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Lakia sovelletaan työhön, jota työntekijä tekee työnantajalle vastikkeena työsopimuksen perusteella. Työ suoritetaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, josta syntyy työsuhde (Kuikko 2006, 19).

Lakia sovelletaan samoin vuokratyöhön. Vuokratyö tarkoittaa järjestelyä, jossa työn vastaanottaja eli teettäjä käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työntekijää oman valvontansa ja johdon alaisena. Tällöin työnantaja vuokraa työntekijänsä toisen työnantajan alaisuuteen. Vuokraamisen myötä, tulee kuitenkin myös työnantajan vastuut. Näin ollen vuokratyövoimaa käyttävä yritys ottaa johto- ja valvontaoikeuden työntekijään (Kuikko 2006, 24).

Kuitenkin molemmat osapuolet, työvoimaa vuokraava työnantaja ja työn teettäjä ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslaissa työnantajalle asetettuja säädöksiä. Työvoiman luovuttajan on huolehdittava, että vuokratyöntekijällä on työhön edellyttämä ammattitaito. Kuitenkin vuokratyöyritys on vastuussa työntekijän työterveyshuollosta. Työn teettäjän on taas huolehdittava, että vuokratyöntekijä saa tarvittavan perehdytyksen työhön, sekä mahdollisiin työpaikan vaara- ja haittatilanteisiin. Vuokraava työnantaja on vastuussa työolosuhteiden ja työn turvallisuudesta sekä muista työnjohdollisista asioista (Kuikko 2006, 24-25).

3.4 Työturvallisuus rakennusalalla

Työturvallisuuden näkökulmasta rakennusala on haasteellinen. Eduskunnan hyväksymä työturvallisuuslaki säätelee Suomessa rakennusalan työturvallisuutta (738/2002). Jotta työntekijöiden työkyky olisi turvattuna, pyrkii tämä laki parantamaan rakennusalalla työolosuhteita ja ympäristöä koskevia asioita. Työturvallisuuslain tarkoituksena on myös ennalta ehkäistä sekä

torjua työtapaturmia työssä. Laki pyrkii ehkäisemään myös muita työnteossa aiheutuvia henkisiä ja fyysisiä terveyshaittoja (finlex.fi).

Muuttuvien olosuhteiden vuoksi rakennusalalla tapahtuu paljon tapaturmia. Rakennustyömaalla ympäristö muuttuu lähes joka päivä. Tämän takia logistiikka- ja tilaongelmat ovatkin rakennusalan suurimmat haasteet työturvallisuudessa. Lisäksi korjausrakentamisessa korostuvat terveysongelmat, jotka johtuvat kemiallisista alicteista (Moilanen 2018).

Työturvallisuus on otettava huomioon jo rakennushanketta suunniteltaessa. Rakennuttaja huolehtii, että rakennustyö suunnitellaan vaiheittain. Jokainen vaihe toteutetaan suunnitelman mukaan niin, että rakennustyö voidaan tehdä turvallisesti aiheuttamatta haittaa työntekijöiden terveydelle (tyosuojelu.fi). Rakennushankkeen aikana rakennuttajan, työnantajan, suunnittelijan ja työntekijän on valtioneuvoston asetuksen rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 3§:n mukaan huolehdittava omalta osaltaan siitä, ettei omasta työstä synny vaaraa muille rakennushankkeessa mukana olicille (finlex.fi).

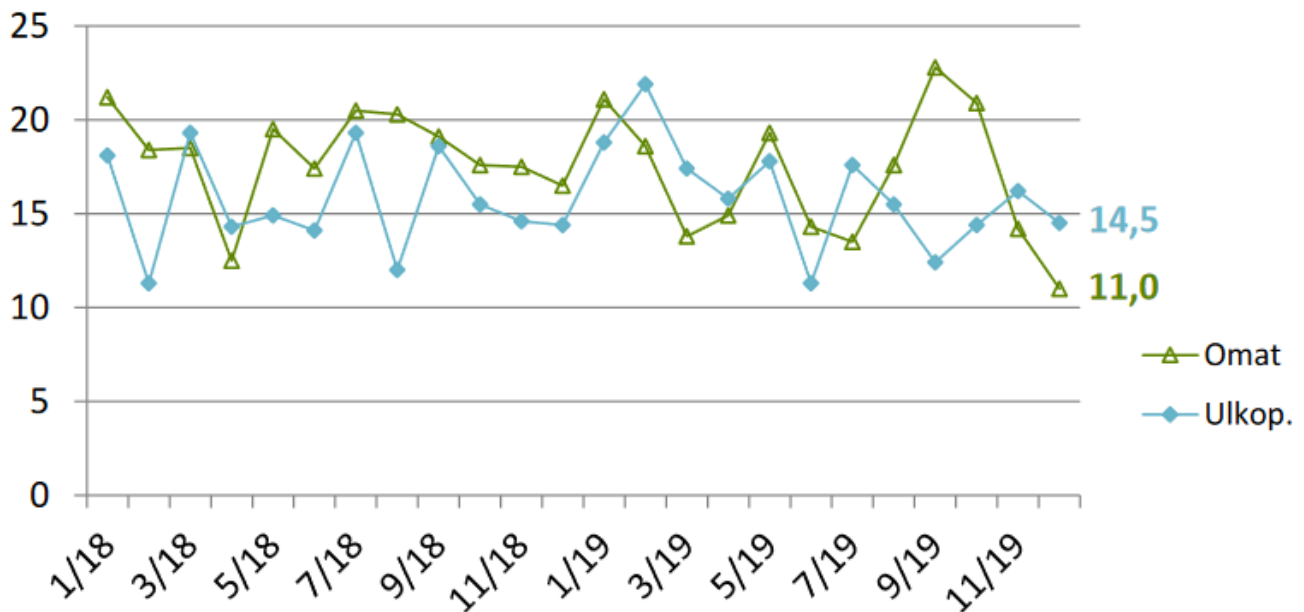
3.5 Rakennustyömaan vaaratilanteet ja työtapaturmat

Rakennusalalla tehtävää työtä on luonnehdittu dynaamiseksi, vaaralliseksi ja hyvin liikkuvaksi, sillä muuttuvat tilanteet ovat työmaalla jokapäiväisiä. Tämän takia rakennustyömailla työtapaturmariski on suuri, siellä altistutaan säätilojen vaihteluille, pölylle, melulle sekä erilaisille kemikaaleille. Lisäksi yksi ongelma alalla on huono työergonomia, joka saattaa vaikuttaa heikentävästi työkykyyn. Huono ergonomia aiheuttaa lisäksi ammattitauteja. Työturvallisuuden takaamiselle haasteita tuo työmaakohteiden vaihtuvuus sekä eri urakoitsijoiden toiminta samalla työmaalla. Turvallisuudesta huolehtiminen on erittäin oleellista, koska rakennusalalla sattuu paljon vakavia työtapaturmia ja ala on yksi vaarallisimmista (työterveyslaitos).

Yleisimpiä rakennusalalla sattuvia työtapaturmia ovat nyrjähdykset, sijoiltaanmenot, pinta-
vammat, ruhje- ja musertumavammat, kaatumiset, putoamiset ja liukastumiset, jotka useimmiten tapahtuvat, kun työntekijä on siirtymässä paikasta toiseen. Nuoret työntekijät altistuvat enemmän silmä- ja sormitapaturmiin. Käsiin ja sormiin kohdistuu yli puolet tapaturmista ja noin viidennes työtapaturmista sattuu pään alueelle (Rakennusteollisuus 2018).

Rakennusteollisuus RT ry:n tekemän tapaturmatilannetutkimuksen mukaan vuonna 2018-2019 sattui useita erilaisia tapaturmia niin päivä kuin kuukausitasolla, joita on kuvattu alempana tarkemmin taulukossa 1.

Työntekijöiden (oma + ulkopuolinen työvoima) vähintään 1 päivän Työkyvyttömyys. (Tatapaturmapäivä + vähintään yksi työkyvyttömyyspäivä)

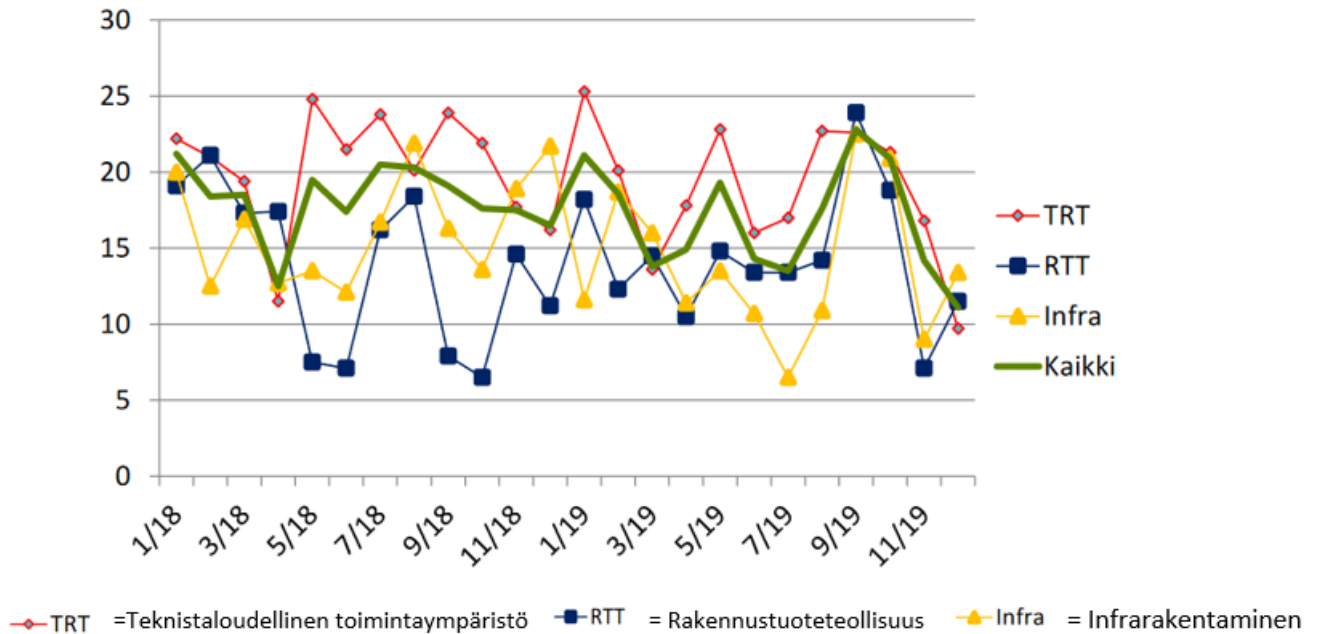


Kuvio 7: Tapaturmataajuus 2018-2020 kuukausitilasto (Rakennusteollisuus tapaturmatilanne 2020).

Kuviossa 7 on kuvattu teknistaloudellisen toimintaympäristön, rakennustuoteteollisuuden ja rakentamisen omien sekä ulkopuolelta tulevien rakennustyömaalla työskentelevien työntekijöiden työkyvyttömyyttä kuukausitasolla. Taulukosta selviää, että ulkopuolelta tulleella työvoimalla on ollut 3,5% enemmän työkyvyttömyyttä kuin omalla työvoimalla. Vuoden 2019 loppulla on kuitenkin havaittavissa suurta eroavaisuutta, kun omilla työntekijöillä on ollut huomattavasti enemmän työkyvyttömyyttä kuin ulkopuolisen työvoiman työntekijöillä.

Taulukosta voidaankin nähdä, että 5/2018-1/2019 välisenä aikana, rakennustyömaalla työskentelevien omilla työntekijöillä on ollut työkyvyttömyyttä hieman enemmän, kuin ulkopuolisilla työntekijöillä. Kuitenkin työkyvyttömyys on laskenut huomasti 2019 loppuvuotta kohden omien työntekijöiden osalta.

Rakennusteollisuuden työtaturmataajuusvertailu kuukausiseuranta 2018-2019/oma työvoima



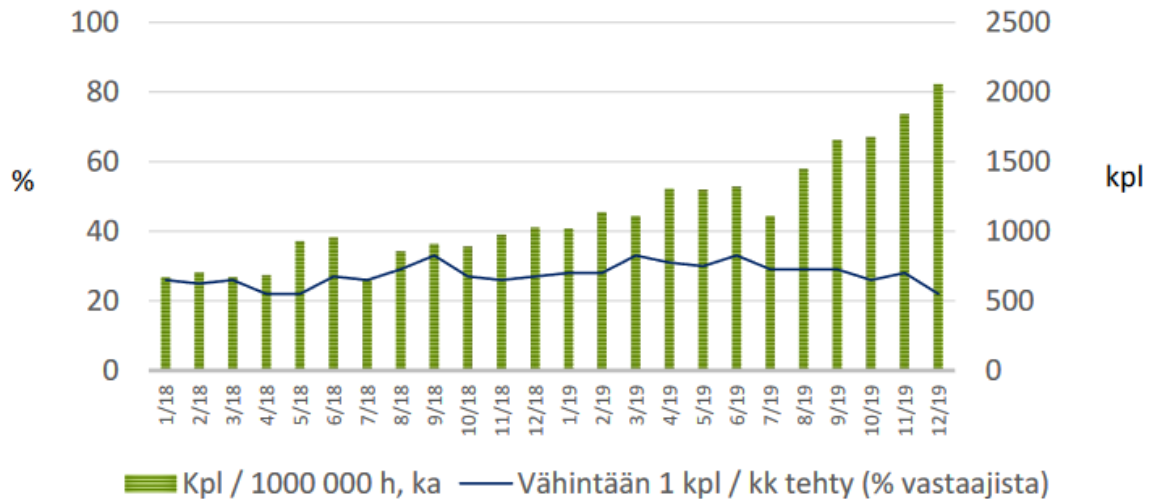
Kuvio 8: Rakennusteollisuuden toimialojen työtaturmataajuusvertailu kuukausiseuranta 2018-2019/oma työvoima (Rakennusteollisuus tapaturmatilanne 2020).

Kuviossa 8 on kuvattuna rakennusteollisuuden toimialojen työtaturmataajuusvertailu kuukausiseurantana vuosina 2018-2019. Vähiten työtaturmia on ollut touko-kesäkuussa 2018 rakennustuoteteollisuudessa, kun taas eniten teknistaloudellisessa toimintaympäristössä. Infrarakentamisen työtaturmat ovat vaihdelleet 15-20 välillä 2018 vuoden lopulta 2019 vuoden alkuun. Taulukosta voidaan nähdä, että työtaturmia on sattunut eniten kaiken kaikkiaan vuoden 2018 ja 2019 välisenä aikana teknistaloudellisessa toimintaympäristössä. Kaikilla toimialoilla on kuitenkin sattunut huomattavasti enemmän työtaturmia elokuussa 2019 kuin saman vuoden heinäkuussa.

Kaikilla toimialoilla on tapahtunut huomattava notkahdus syyskuusta-marraskuuhun vuonna 2019, jolloin työtaturmien määrä on vähentynyt huomattavasti. Kuten esimerkiksi rakennusteollisuudella työtaturmien määrä on tippunut kahdestakymmenestä neljään seitsemään. Tähän voi vaikuttaa se, että monet työmaat pyrkivät valmistumaan aina loppu vuotta kohden, jolloin työmaalla ei ole enää, niin paljon tehtävää kuin kesällä, jolloin työmaa on aivan kesken.

Turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset vuonna 2018-2019

- Vähintään yhden ilmoituksen / havainnon kuukauden aikana rekisteröineiden %-osuus vastaajista: 22 %
- Ilmoituksia kuukauden aikana tehty / miljoona työtuntia, kaikkien vastanneiden keskiarvo : 2056 kpl

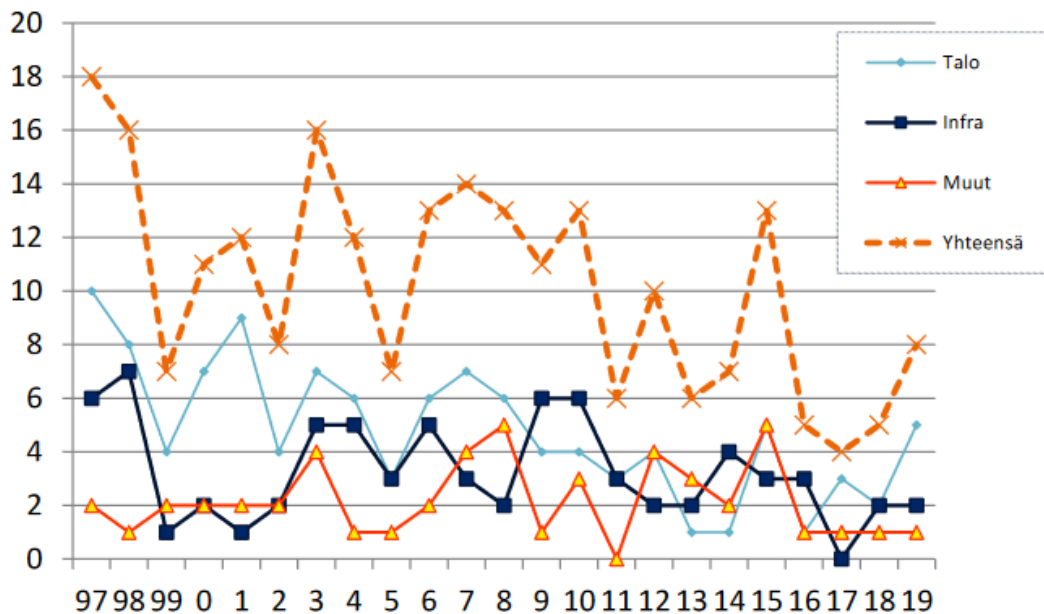


Kuvio 9: Turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset vuonna 2018-2019 (Rakennusteollisuus 2019, TVL/TOT-tutkinta).

Kuviosta 9, joka näyttää turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitusten määrät voidaan todeta, että turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoituksia on tehty joka kuukausi vuonna 2018 sekä vuonna 2019. Taulukosta näkyy selkeästi kuukausittaisten ilmoitusten määrä. Taulukossa näkyy selkeä muutos vuoden 2018 ja 2019 välillä, vaaratilanne- ja turvallisuushavainnot on tehty huomattavasti vähempi määrä alkuvuodesta 2018 verrattuna alkuvuoteen 2019. Ilmoitusten määrä on melkein tuplaantunut alkuvuodesta 2018 vuoteen 2019. Taulukosta käy myös ilmi, että ilmoitusten määrä on ollut hieman kasvussa vuoden 2018 heinäkuusta vuoden 2018 syyskuuhun.

Kokonaisuudessaan ilmoituksia on tehty kuitenkin tasaisesti, vuoden 2018 aikana. Vuonna 2019 ilmoituksia on kokonaisuudessaan tehty melkein tuplasti enemmän, kuin vuonna 2018 yhteensä. Tähän voi vaikuttaa työntekijöiden lisääntyminen työmailla, sillä rakennusala kasvaa vuosi vuodelta. Myös monissa kaupungeissa Suomessa rakennetaan uusia koteja, huomattavasti enemmän kuin aikaisempina vuosina. Myös kauppakeskuksia on haluttu rakentaa viimeimpien vuosien aikana lisää, kuten esimerkiksi kauppakeskus Redi ja Mall of Tripla Helsingissä. Tällaiset työmaakohteet tarvitsevat paljon työvoimaa, joten nämä voivat olla esimerkki syitä turvallisuus ja vaaratilanneilmoitusten nousuun.

Rakennusalan työpaikkakuolemat 1997-2019.



Kuvio 10: Rakentamisen työpaikkakuolemat 1997 -2019 (Rakennusteollisuus 2019, TVL/TOT-tutkinta).

Kuviossa 10 on kuvattu työpaikkakuolemia, joita rakennusallalla on tapahtunut vuosina 1997-2019. Kaaviossa on eritelty talorakennuksen, infrarakentamisen sekä muiden rakennusalan tapahtuneet kuolemat. Jokaisessa näissä on tapahtunut kuolemia ja taulukosta voidaan nähdä, kuinka jokainen eri alue, on ollut niin nousussa kuin laskussakin vuosien aikana. Vuonna 2019 työpaikkakuolemia oli yhteensä 8 kappaletta, jotka jakautuivat seuraavasti: talorakentaminen 5 kpl, infrarakentaminen 2kpl ja muut 1kpl.

Tapaturmavakuutuskeskus ylläpitää työpaikkaonnettomuuksien ja tapaturmien tutkintaa, eli TOT-tutkintaa, jota on tehty yli 30 vuoden ajan. Rakennusallalla oli sattunut kolmanneksi eniten työtapaturmia vuonna 2018 sekä useat kuolemaan johtaneet työtapaturmat ovat sattuneet rakentamiseen liittyvissä työtehtävissä (Tapaturmavakuutuskeskus 2020).

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää uusien/vasta-aloittaneiden työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia saamastaan perehdytyksestä ja työhönopastuksesta, sekä sen onnistuneisuudesta yritys X:ssä, joka toimii henkilöstövuokrauksen parissa rakennusallalla. Lähtökohtana tutkimuksen tarpeelle oli että, monet uudet työntekijät eivät hallinneet perehdytettä

asioita perehdytyksen jälkeen. Heikko perehdytys voi johtaa pahimmassa tapauksessa työtapaturmiin. Tutkimuksen avulla oli tarkoituksena kehittää vieläkin paremmaksi yritys X:n ja asiakasyritysten perehdytysprosessia. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena olivat yritys X:ssä viimeisen noin puolen vuoden aikana aloittaneet uudet rakennustyöntekijät.

Opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta. Kyselytutkimuksessa on tapana kerätä aineistoa lomakkeella, jossa kysymykset ovat standardoituja eli vakioituja. Kyselyssä vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen itse. (Vilkkä 2007, 28.)

Lomakkeen kysymysten muotoilussa ja valinnassa otettiin huomioon yritys X:n toivomukset sekä kyselyyn vastaajan näkökulma. Lomakkeen kysymyksillä haluttiin saada selville yksityiskohtaista ja tarkkaa tietoa, joista olisi hyötyä yhteistyökumppanille. Kysymykset olivat muotoiltu myös niin, että kyselyyn vastaavan työntekijän oli helppo vastata esitettyihin kysymyksiin. Kyselyssä oli yhteensä 27 kysymystä. Kyselyn alussa kysyttiin vastaajien ikä, sukupuoli ja työkokemus. Seuraavaksi siirryttiin mielipidekysymyksiin, joita oli 21. Osa mielipidekysymyksistä olivat kyllä/ ei ja osaan vastattiin Likertin-asteikolla 1-5, jossa 5= täysin samaa mieltä ja 1= täysin erimieltä. Kyselyssä oli myös kolme avointa kysymystä. Kysymykset liittyivät yleisperehdytykseen, työturvallisuuteen sekä esimiestyön onnistuneisuuteen.

Kysely ja saatekirje lähetettiin sähköpostitse 90 työntekijälle, jotka olivat aloittaneet yritys X:ssä viimeisen noin puolen vuoden aikana. Kysely suoritettiin maaliskuussa 1.4.-8.4.2020. Kyselytutkimus toteutettiin kokonaan verkossa käyttäen Google Forms- työkalua.

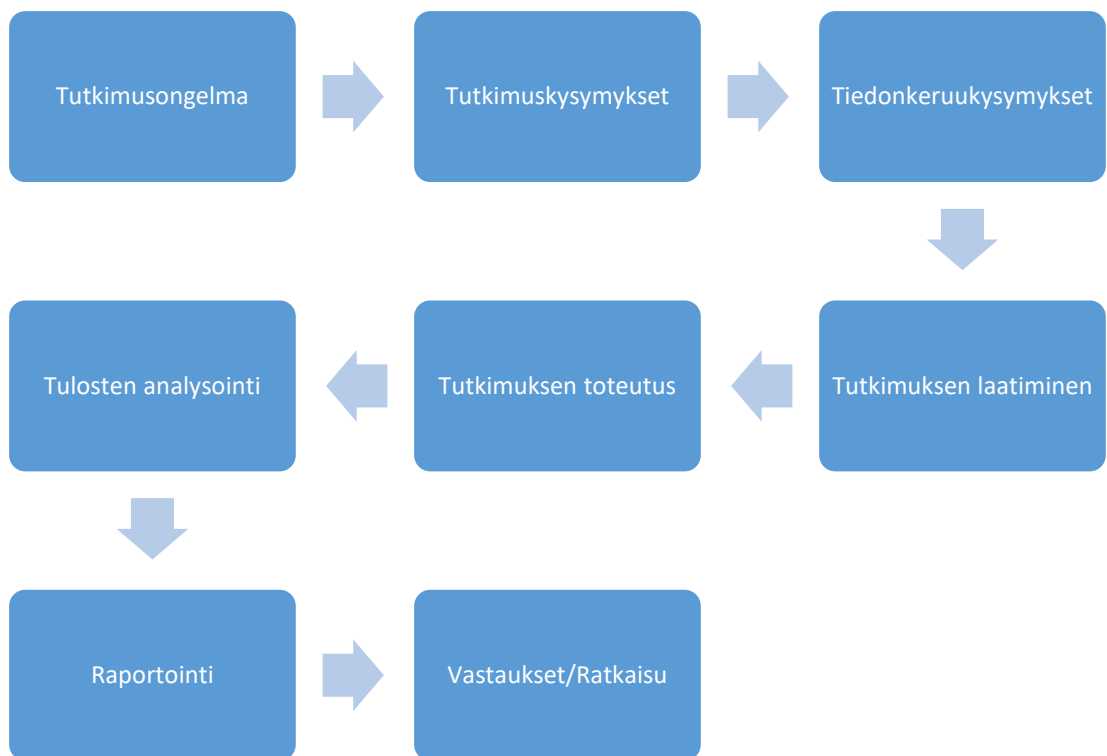
4.1 Tutkimusprosessi

Tutkimuksen monet eri vaiheet muodostavat kokonaisuuden, jota kutsutaan tutkimusprosessiksi. Tutkimusprosessissa määritellään aina ensimmäiseksi tutkimusongelma, joka kertoo mitä tutkitaan. (Heikkilä 2014,20.) Tutkimusprosessia aloittaessa tehdään tutkimuksesta aluksi tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelmassa on määriteltynä yksityiskohtaiset tiedot kaikista tutkimukseen ja sen toteuttamiseen vaikuttavista sisäisistä- ja ulkoisista tekijöistä. Tutkimussuunnitelman tarkoituksena on, että siitä saadaan selville mitä on tarkoitus tutkia ja miksi. Suunnitelmassa on myös avattuna, miten tiedot hankitaan, mitä aineistoa käytetään ja miten saadut tiedot käsitellään, sekä lopuksi raportoidaan. Näiden lisäksi tutkimussuunnitelmasta löytyy aikataulu tutkimuksen toteuttamisesta, sekä budjetti, jos tutkimuksella sellainen on. (Heikkilä 2014, 20.)

Tutkimuksilla on aina jokin pääaihe, jota tarkennetaan aiemmin mainitulla tutkimusongelmalla. Tutkimusongelman toteaminen ja määrittäminen on tärkein asia alussa, koska se antaa

raamit koko tutkimuksella. Tutkimusaineiston ja -menetelmien päätavoitteena on löytää määrittelemälle tutkimusongelmalle ratkaisu. Tutkimus ja siitä saadut vastaukset voivat olla täysin harhaan johtavia, jos tutkimusongelma ei ole määritelty oikein. (Kananen 2014, 44-55.)

Tutkimusongelmasta luodaan yleensä tarkentavia tutkimuskysymyksiä, jotka on tehty helpottamaan tutkijan työtä. Tutkimuskysymysten on tarkoitus olla myös apuna siinä, että saadaan kerättyä oikeanlaista tietoa. Tyypillisiä tutkimuskysymyksiä ovat esimerkiksi, miten, mitä, miksi ja paljonko. Tutkimuskysymysten pohjalta luodaan tiedonkeruukysymyksiä, jotka on tarkoitettu tutkittaville. Näillä tutkittavalle tarkoitetuilla tiedonkeruukysymyksillä on tavoitteena löytää vastaus tutkimusongelmaan. (Kananen 2014, 44-47). Kuviossa 11 on kuvattuna tutkimusprosessi. Tutkimusprosessi alkaa tutkimusongelmasta, jonka perusteella luodaan tutkimuskysymykset. Oikeanlaisen tiedon pohjalta siirrytään tiedonkeruukysymyksiin ja tutkimuksen laatimiseen. Tutkimuksen toteutuksen jälkeen tulokset analysoidaan, raportoidaan ja päästään tutkimusongelman ratkaisuun.



Kuvio 11: Tutkimusprosessi (Kananen 2014).

Yritys X:ssä on huomattu, että kaikki uudet työntekijät eivät välttämättä ole sisäistäneet kaikkia perehdytyksessä käytyjä asioita tarpeeksi hyvin. Tarkoituksenamme oli tehdä yritys X:lle kyselytutkimus, jonka avulla selvitämme mahdollisia puutteita, jotta perehdytystä ja

työnopastusta voisi kehittää vieläkin paremmaksi. Tiedonkeruukysymykset on laadittu niin, että saamme niillä vastauksen tutkimusongelmaan. Tutkimuksen laatimiseen on valittu Google-Forms- työkalu, koska se on selkeä niin vastaajalle kuin tiedon kerääjällekin. Toteutuksen on määritellyt yhteistyökumppani ja näin ollen kysely lähetetään sähköpostitse vastaanottajille. Analysoinnissa ja raportoinnissa käytetään hyödyksi kvantitatiivisen kyselyn numeraalisia tuloksia kaavioiden ja taulukoiden avulla. Ratkaisun myötä yritys X pystyy tekemään tarvittavat toimenpiteet perehdytyksen ja työhönopastuksen kehittämiseksi

4.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu tutkimuskohteen tulkitsemiseen ja kuvaamiseen numeroiden sekä tilastojen avulla. Määrälliset tutkimusmenetelmät vastaavat aina kysymyksiin kuten, miten paljon tai kuinka usein. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on saada tutkimuksen tiedot numeroina. Numerotieto voidaan kuvata sanallisesti etsien eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia, miten erilaiset asiat eroavat ja liittyvät toisiinsa. (Vilka 2007, 14.)

Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erilaisia mahdollisuuksia ja teorioita, jotka selittävät tutkittavaa ilmiötä. Lukumäärät ja prosenttiosuudet ovat tyypillisiä kvalitatiiviselle tutkimukselle. Yleisesti tutkimuksen aineiston keruussa käytetään melko standardoituja lomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Yleisimmin määrällisen tutkimuksen tulokset esitetään kuvioiden ja kaavioiden avulla (Heikkilä 2014).

Tyypillisin tiedonkeruumenetelmä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kysely. Kyselyissä tutkimuskysymysten avulla johdetuilla tiedonkeruukysymyksillä pyritään saamaan vastaus ongelman ratkaisemiseksi. (Kananen, 2014, s.136.) Kyselyitä voi toteuttaa verkkokyselyllä tai lomakkeisella. Verkkokyselyn etuna nähdään sen helppous vastaajille sekä tutkijalle vastausten saannin nopeus ja helppous analysoinnissa sekä raportoinnissa. (Heikkilä 2014.)

Toteutimme kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen saadaksemme laajan otannan vastaaloittaneiden rakennustyöntekijöiden perehdytyksen onnistuneisuudesta. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla tarkoituksena on selvittää, onko uusilla työntekijöillä perehdytyksessä tai työmaalla tapahtuvassa perehdytyksessä jotakin epäselvää. Saadaksemme vastauksia näihin kysymyksiin yritys X pystyy tekemään toimenpiteitä perehdytyksen parantamiseksi. Perehdytys ja työturvallisuus asiat ovat tärkeässä roolissa rakennusalalla työnsujuvuuden ja turvallisuuden kannalta. Kvantitatiivisella tutkimuksella saamme vastauksia kysymyksiin, jotka pohjautuvat tutkimusongelmaamme. Tutkimuksen tulokset saamme numeroina, jotka saa muutettua kuvioiksi ja kaavioiksi. Kuviot ja kaaviot selitämme auki sanallisesti tutkimuksen tuloksissa.

Tulemme käyttämään perinteistä survey-tutkimusta tutkimuksen tekemiseen. Kyselyn teemme Google Forms -työkalun avulla, ja levitämme kyselyä sähköpostitse. Hyödynnämme arvontaa vastaajien kesken saadaksemme paremmin vastauksia. Tavoitteemme oli saada n. 50 vastausta kyselyymme, jota pidämme realistisena ja tarpeeksi isona otantana.

4.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta on pohdittava jo suunnitteluvaiheessa. Määrällisen tutkimuksen on oltava luotettava. Hyvä kyselylomake, sopivat tiedonkeruumenetelmät sekä suuri otos takaavat kyselyn onnistumisen. Myös tulosten huolellinen ja selkeä raportointi luovat luotettavan lopputuloksen. (Heikkilä 2014.)

Reliabiliteetti ja validiteetti on otettava huomioon jo kyselyä suunniteltaessa. Jos reliabiliteettia ja validiteettia ei oteta ajoissa huomioon, jää luotettavuus heikoksi. Reliabiliteetilla tarkoitetaan pysyvyyttä. Pysyvyys tarkoittaa sitä, että saman tutkimuksen tehtäessä uudelleen, tulokset olisivat täysin samanlaisia. Validiteetilla tarkoitetaan taas pätevyyttä. Pätevyys tarkoittaa, että tutkimuksessa on mitattu oikeaa asiaa, oikeilla mittareilla sekä johtopäätökset ovat oikein. (Kananen 2014, 259-261).

Opinnäytetyötä tehtäessä tulee arvioida sen pätevyyttä ja luotettavuutta. Jos kyselytutkimus tehtäisiin uudelleen, tulokset olisivat mitä luultavammin samankaltaisia. Kyselytutkimukseen osallistuneet olivat kaikki uusia työntekijöitä yritys X:ssä. Kuitenkin suurempi otos olisi saattanut vaikuttaa tuloksiin jonkin verran. Reliabiliteettia lisää se, että opinnäytetyömme pohjautuu vastanneiden työntekijöiden omiin kokemuksiin perehdyttämisestä ja työnopastuksesta. Kyselytutkimuksen kysymykset mietittiin hyvin tarkoin, jotta saataisiin mahdollisimman tarkat vastaukset. Kohderyhmä valikoitui kyselytutkimukseen työntekijän työsuhteen keston perusteella.

4.4 Mittarit

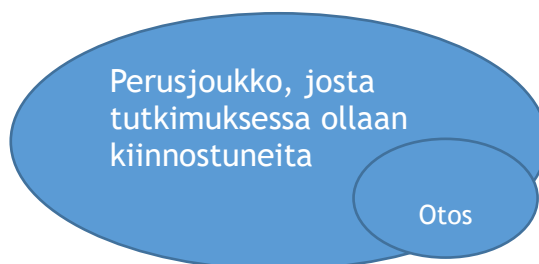
Tutkimusten asioiden tilastollista tulkintaa on kyettävä mittaamaan mittareilla. Kyselytutkimuksissa mittareita ovat koosteet kysymyksistä ja väittämistä, esimerkiksi tutkimus, jossa mitataan ja kartoitetaan ilmiöitä, kuten arvoja, asenteita tai onnistumisia. (Vehkalahti 2008, 17.) Mittausvaiheessa tapahtuneet virheet voivat olla kohtalokkaita tutkimuksen kannalta. Virheitä ei voi enää jälkeenpäin paikata millään analyysimenetelmällä. Jotta virheitä ei sattuisi mittareiden on oltava tarkoin harkittuja. (Vehkalahti 2008, 12.)

Mittari on osioista koostuva kokonaisuus. Osiot ovat yksittäisiä kysymyksiä tai väittämiä, jotka mittaavat vain yhtä asiaa. Nämä osiot taas luovat mittarin, joka mittaa useita asioita samanaikaisesti, jotka jollain tavoin kuitenkin liittyvät toisiinsa. Osioita voidaan kutsua avoimeksi tai suljetuksi. Suljetun osion vastausvaihtoehdot on annettu kyselylomakkeessa valmiiksi ja vapaamuotoiseen vastataan avoimeen osioon. Yleisesti ottaen lomakkeissa käytetään enemmän suljettuja osioita. Valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttävät mittausta, joka helpottaa tietojen käsittelyä analysointi vaiheessa. (Aaltola & Valli, 2015).

Kyselytutkimuksessa meillä on 24 suljettua osiota sekä kolme avointa kysymystä. Teimme valinnat kyselyyn sen perusteella, mikä on selkeä niin vastaajalle kuin meille tietojenkäsittelijöille. Valmiit vastausvaihtoehdot yleensä ovat selkeitä kyselyyn vastaajille. Kyselyssä on myös muutama avoin osio, joiden analysointi on työläämpää, mutta niistä voi saada irti tietoa, joka olisi voinut jäädä muuten havaitsematta. Mittarit ovat tarkoin harkittuja ja muotoiltua, jotta saisimme vastauksen siihen, mitä tutkimme. Mietimme tarkoin kysymykset ja vastausvaihtoehdot, jotta virheitä tai ristiriitoja ei tulisi ilmi tuloksissa.

4.5 Otanta

Hyvin onnistunut tutkimus on riippuvainen otannan suunnittelusta ja sen toteutuksesta (Vallin 2015, 21-22). Koska tilastoyksiköitä ei kyetä mittaamaan koko populaatiosta käytetään otantaa (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 24). Otantamenetelmällä pyritään hallitsemaan mahdollisia tiedonkeruusta johtuvia epävarmuuksia. Keskeisiä käsitteitä otannassa ovat perusjoukko ja otos. Perusjoukko koostuu niistä, jotka ovat tutkimuksen kohteena. Perusjoukoksi voidaan määritellä, vaikka rakennustyöntekijät. Otos koostuu perusjoukosta tutkimukseen valituista vastaajista. Otanta perustuu ajatukseen, jossa perusjoukkoa suppeamman otoksen perusteella saadut tulokset voitaisiin yleistää koskemaan koko populaatiota eli perusjoukkoa. Otoksen perusteella tehtyjä johtopäätöksiä kutsutaan yleisimmin tilastolliseksi päätelyksi (Vehkalahti 2014, 43). Kuviossa 12 on kuvattuna perusjoukko, josta ollaan kiinnostuneita tutkimuksessa, sekä otos jolle tutkimus teetetään.



Kuvio 12: Otos on perusjoukosta muodostettu, perusjoukkoa suppeampi osajoukko (Vehkalahti 2014, 43)

Jotta populaatiosta muodostuva osajoukko voidaan nimetä otokseksi, on sen vastattava tiettyjä kriteerejä. Valituksi tulemisen todennäköisyys otokseen tulee olla yhtä suuri jokaisella populaatiossa. Otos ei koskaan vastaa täysin perusjoukkoa, vaikka valituksi tulleet olisivatkin pitkälti yhdenmukaisia perusjoukon kanssa. (Nummenmaa ym. 2014, 26.)

Otoksena on yritys X:n viimeisen noin puolen vuoden aikana aloittaneet uudet työntekijät. Saimme otoksen suoraan yritys X:n järjestelmästä. Uusia työntekijöitä oli 90 henkilöä. Toivomme vastausprosentin olevan yli 50% vastanneista.

4.6 Analysointi ja raportointi

Tutkimuksen toteutuksen jälkeen tulokset on analysoitava ja raportoitava (Heikkilä 2014). Analysointi voidaan jakaa määrälliseen ja laadulliseen analysointiin. Laadullisessa analysoinnissa korostuu yleensä tutkittavan elinympäristö ja taustat. Humanistinen tutkimus on yleisesti ottaen laadullista. Laadullisen analyysin parina kulkee kuitenkin määrällinen analyysi, joka perustuu muuttujien tulkitsemiseen numeroiden ja tilastojen avulla (Vilka 2007, 118-119; Laadullinen analyysi 2015). Raportointi tehdään selkeästi ja loogisesti edeten. Ensin raportoidaan, mitä on tutkittu. Faktat on esitettävä aina ensin ja vasta tämän jälkeen esitetään johtopäätöksiä siitä, miksi tulos on tämä. Tulosten esittelyn jälkeen voidaan perehtyä syvemmin taustamuuttujien vaikutukseen. Taustamuuttujia ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, asuinpaikka jne. Raportissa on eri vaihtoehtoja tulosten esittämiseen. Kirjoitetun tekstin lisäksi kuviot ja taulukot ovat erinomainen keino havainnollistaa tuloksia ja helpottaa niiden ymmärtämistä. Taulukot ja kuviot on oltava yksinkertaisia ja selkeitä niin, että ne ovat ymmärrettävissä ilman tekstin lukemista. Kaikki kuviot ja taulukot on kirjoitettava auki lyhyesti niin, että niiden ydinsisältö selviää lukijalle. Kuvioit eivät myöskään saa olla harhaanjohtavia. (Heikkilä 2014)

Kvantitatiivisen kyselyn analysoinnissa ja raportoinnissa käytämme hyväksemme kuvioita ja taulukoita. Jokaisesta kysymyksestä tehdään kuvio tai taulukko, jotka avataan sanallisesti niin, että sen ydinsisältö selviääsi lukijalle.

5 Kyselyn tulokset

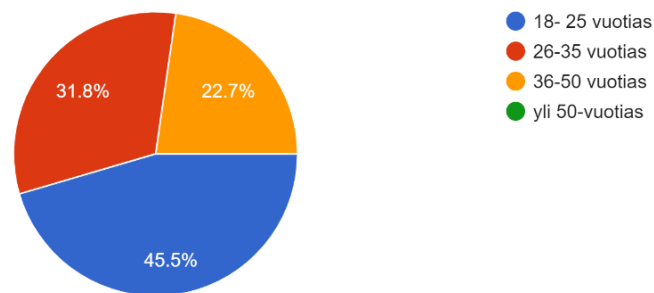
Kyselytutkimuksesta saatiin lähes toivottu määrä vastaksia. Vastausprosentti oli 24.4%, joka oli toivottua alempi. Kysely (liite 1) lähetettiin sähköpostitse 90 henkilölle ja vastausaika annettiin kahdeksan päivää. Muistutusviesti lähetettiin kyselyn vastaanottajille tekstiviestitse viiden päivän jälkeen kyselyn lähettämistä. Yritys X:n kyselyyn osallistuneet työntekijät työskentelevät rakennusalalla useissa eri työtehtävissä esimerkiksi rakennustyöntekijänä,

rakennussiivojajana, rakennusaputyöntekijänä ja maalareina. Kaikki kyselyyn osallistuneet työntekijät työskentelevät yritys X:n eri asiakkuuksien työmailla pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla.

Kyselytutkimukseen vastanneiden ikä jakautui seuraavasti:

Ikä:

22 responses



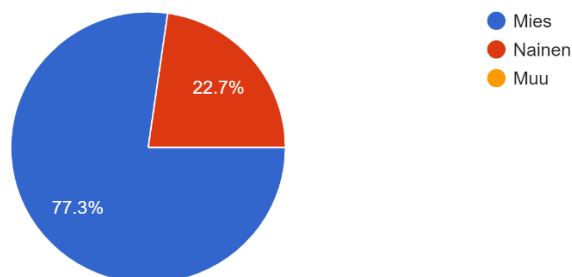
Kuvio 13: Kyselytutkimukseen vastanneiden ikäjakauma

Kuviossa 13 on kuvattuna yritys X:n kyselytutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ikäjakauma. Noin 46% prosenttia vastanneista oli 18-25 vuotiaita, mikä oli suurin vastaajaryhmä. Vastaajista 32% oli 16-35 vuotiaita ja 23% vastaajista oli 36-50 vuotiaita. Kyselytutkimukseen vastanneista yksikään ei ollut yli 50-vuotias.

Kyselytutkimukseen vastanneiden sukupuoli jakautui seuraavasti:

Sukupuoli:

22 responses

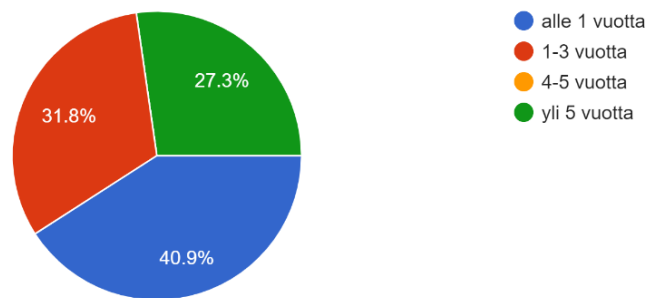


Kuvio 14: Kyselytutkimuksen vastaajien sukupuolijakauma

Kuviossa 14 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneiden työntekijöiden sukupuolijakaumasta huomataan, että valitsevana vastaajaryhmänä on ollut miehet 77%. Vastaajista 23% on naisia.

Kyselytutkimukseen vastanneiden rakennusalan kokemus jakautui seuraavasti:

Kauan olet työskennellyt rakennusalanalla kaiken kaikkiaan:
22 responses

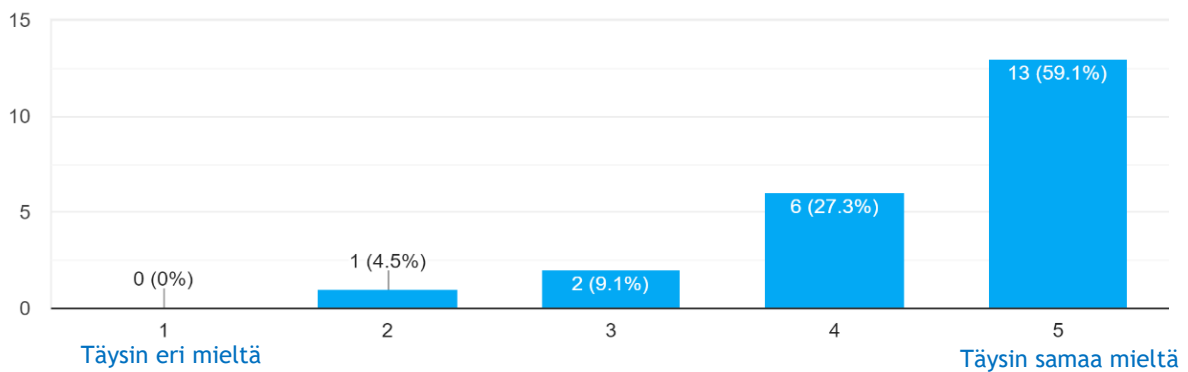


Kuvio 15: Kyselytutkimukseen vastanneiden rakennusalan kokemus

Kuviossa 15 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista rakennusalan kokemusta on alle vuosi 41%:la. Noin 32%:la vastanneista kokemusta on 1-3 vuotta ja noin 27%:la yli 5 vuotta.

Kyselytutkimukseen vastanneet työntekijät vastasivat työnantajan tunnettavuudesta seuraavalla tavalla:

Perehdytyksessä käytiin selkeästi läpi, kuka on työnantajasi.
22 responses

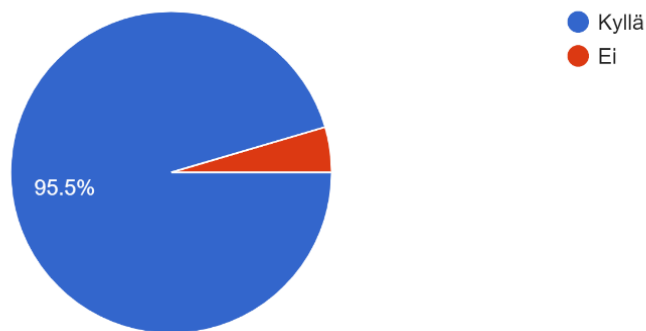


Kuvio 16: Työnantajan tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 16 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 86% kokivat, että perehdytyksessä on käyty selkeästi läpi, kuka on työnantaja. Kuitenkin lopuista vastanneista 9% eivät osanneet sanoa ja 5% on erimieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työaikojen tunnettavuudesta seuraavalla tavalla:

Perehdytyksessä käytiin läpi työajat.
22 responses

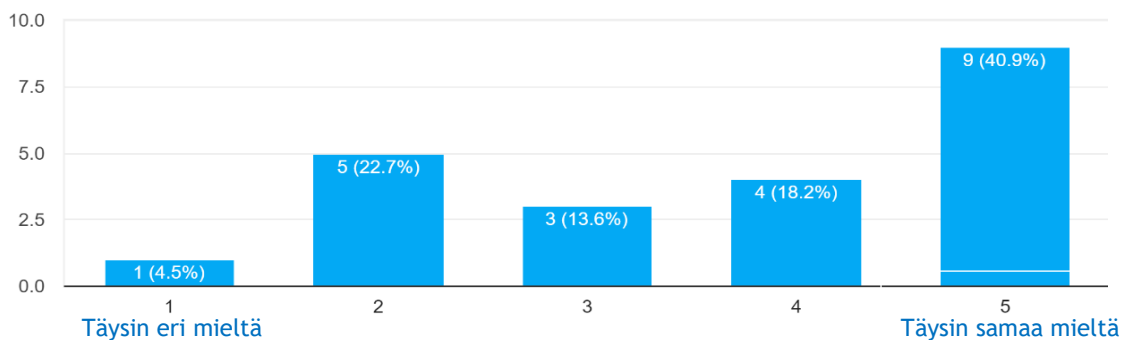


Kuvio 17: Työaikojen tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 17 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 95.5% eli melkein kaikki olivat sitä mieltä, että perehdytyksessä on käyty läpi työajat. Kuitenkin 0.5% koki ettei perehdytyksessä ollut käyty läpi työaikoja.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työterveyshuollon tunnettavuudesta seuraavalla tavalla:

Perehdytyksessä käytiin selkeästi läpi työterveyshuolto (sijainti, toimipiste ja yhteystiedot)
22 responses



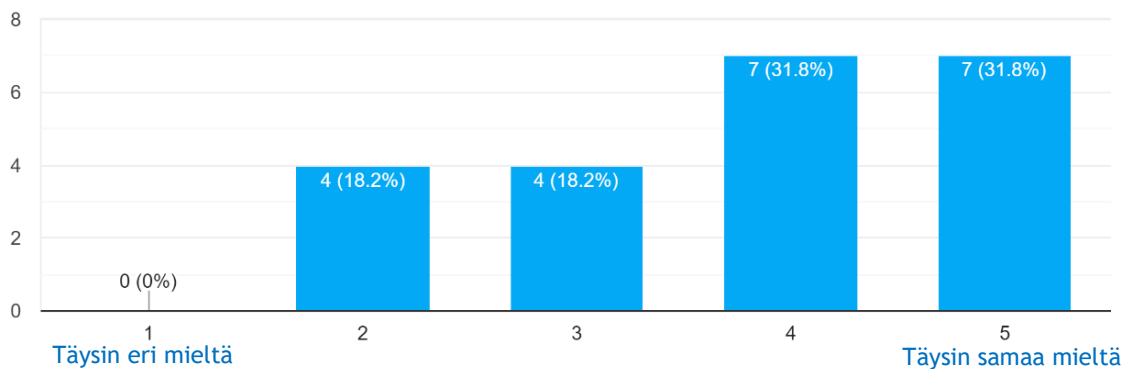
Kuvio 18: Työterveyshuollon tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 18 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 59% oli sitä mieltä, että perehdytyksessä on käyty selkeästi läpi työterveyshuoltoon liittyvät asiat. Vastanneista 14% ei osannut sanoa ja 27% oli erimieltä (Taulukko 6)

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat sairaustapauksissa toimimiseen seuraavalla tavalla:

Perehdytyksessä käytiin selkeästi läpi, miten toimia, jos sairastut.

22 responses



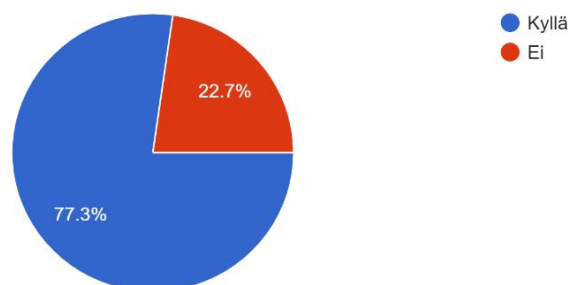
Kuvio 19: Sairaustapausten toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 19 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 64% oli sitä mieltä, että perehdytyksessä on käyty selkeästi läpi, miten tulee toimia, jos sairastuu. Vastanneista 18% ei osannut sanoa ja 18% oli eri mieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työyhteisön pelisäännöistä seuraavalla tavalla:

Työmaalla perehdytyksessä käytiin läpi työyhteisön yhteiset pelisäännöt.

22 responses

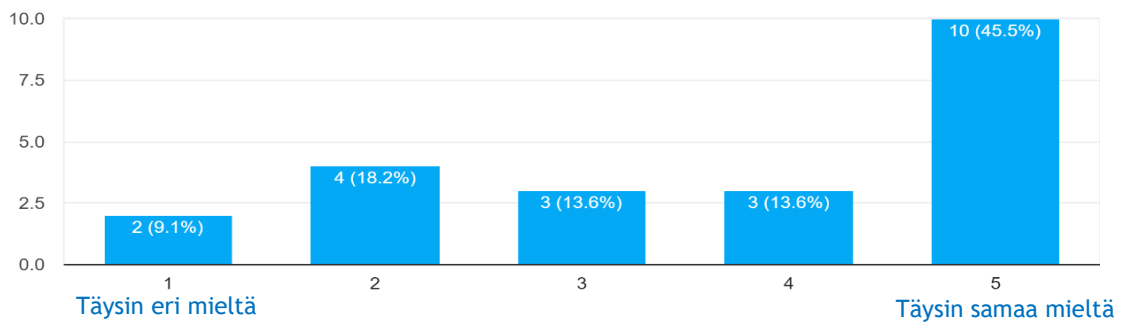


Kuvio 20: Työyhteisön pelisääntöjen tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 20 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 77% kokivat, että perehdytyksessä on käyty läpi työyhteisön yhteiset pelisäännöt. Loput 23% vastanneista eivät ole saaneet tätä tietoa perehdytyksen yhteydessä.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat tapaturma-, sekä läheltä piti- tilanteista seuraavalla tavalla:

Työmaalla perehdytyksessä käytiin läpi tapaturma-, sekä läheltä piti- tilanteiden ilmoittaminen.
22 responses

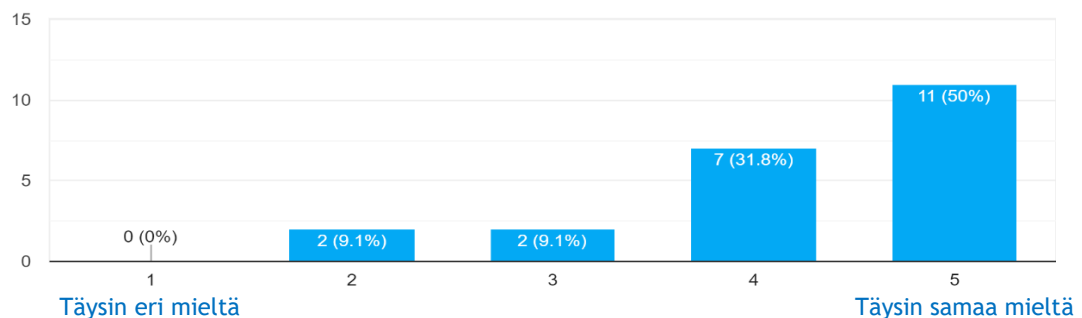


Kuvio 21: Tapaturma ja läheltä piti- tilanteissa toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 21 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 59% oli sitä mieltä, että työmaalla perehdytyksessä on käyty läpi tapaturma-, sekä läheltä piti- tilanteiden ilmoittaminen. Vastanneista 14% ei osannut sanoa ja 27% oli erimieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työpaikka tai- työmatkatapaturman sattuessa seuraavalla tavalla:

Tiedän hyvin, miten toimia työpaikka- tai työmatkatapaturman sattuessa.
22 responses



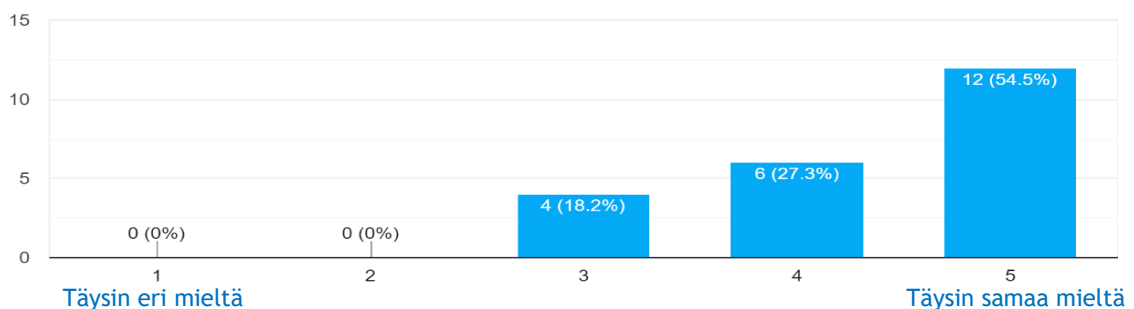
Kuvio 22: Työpaikka- ja työmatkatapaturma toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 22 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 82% kokivat tietävänsä hyvin, miten toimia työpaikka- tai työmatkatapaturman sattuessa. Vastanneista 9% ei osannut sanoa ja toiset 9% oli asiasta erimieltä.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat tarvittavasta perehdytyksestä työntehtäviin seuraavalla tavalla:

Olen saanut riittävästi perehdytystä selviytyäkseni kaikista minulle kuuluvista työtehtävistä.

22 responses



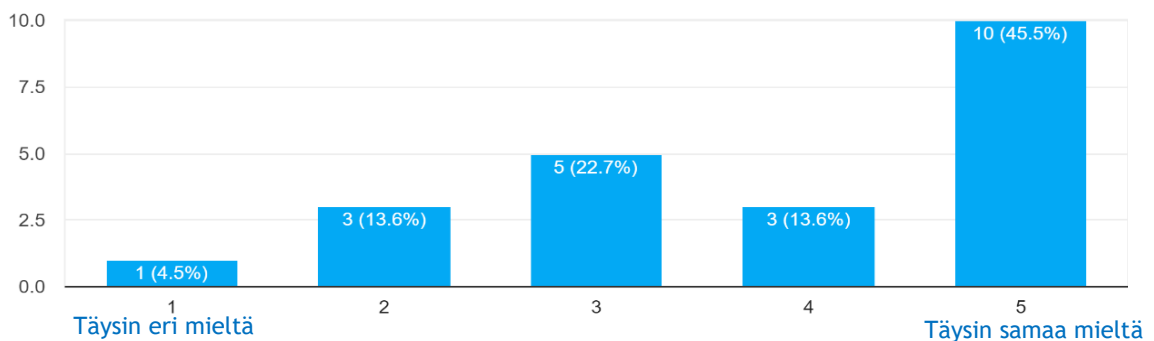
Kuvio 23: Työntekijöiden tuntemus perehdytyksen riittävydestä kyselytutkimuksessa

Kuviossa 23 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 82% oli sitä mieltä, että olivat saaneet riittävästi perehdytystä selviytyäkseen kaikista annetuista työtehtävistä. Loput 18% vastanneista eivät osanneet sanoa.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat paloturvallisuusohjeista seuraavalla tavalla:

Työmaalla perehdytyksessä käytiin ymmärrettävästi läpi Paloturvallisuusohjeet ja poistumisohjeet.

22 responses



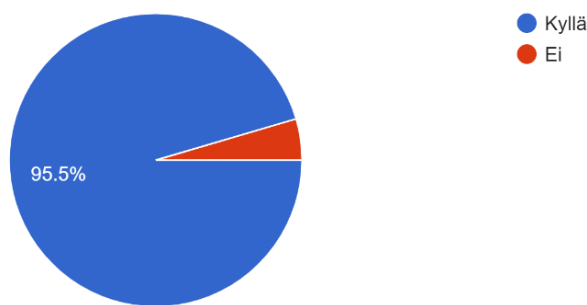
Kuvio 24: Paloturvallisuusohjeiden tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 24 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 59% oli sitä mieltä, että työmaalla perehdytyksessä on käyty ymmärrettävästi läpi Paloturvallisuusohjeet ja poistumisohjeet. Lopuista 23% ei osannut sanoa ja 18% oli eri mieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat toimintatavoista tulipalon sattuessa seuraavalla tavalla:

Tiedän miten toimia tulipalon sattuessa.

22 responses



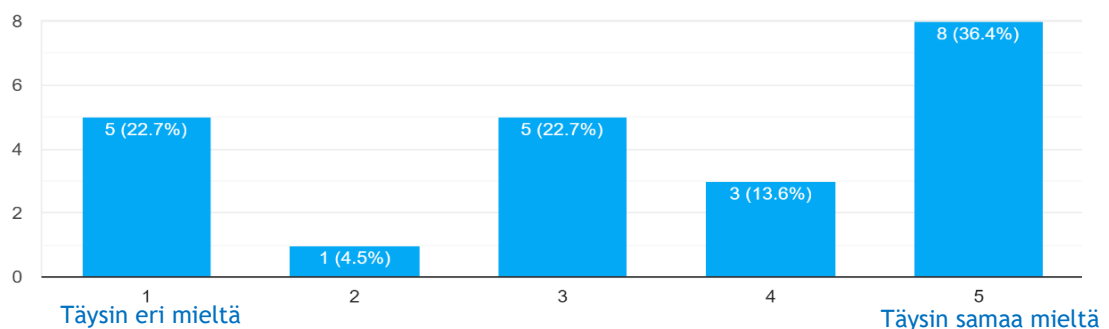
Kuvio 25: Tulipalo tilanteiden toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 25 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä suurin osa eli 95.5% tietävät miten tulipalon sattuessa tulee toimia. Vastanneista 0.5% ei tiedä miten toimia tilanteessa.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat perehdytyksessä käydyistä ensiapuohjeista seuraavalla tavalla:

Kanssani on käyty ymmärrettävästi läpi ensiapuohjeet, - koulutukset ja varusteet.

22 responses

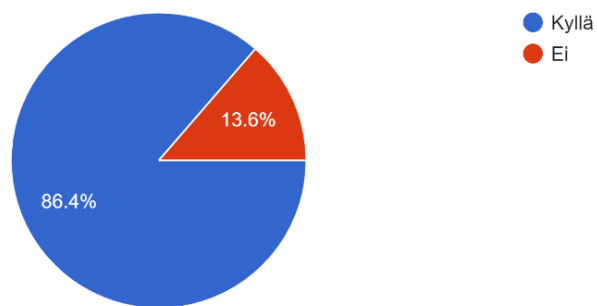


Kuvio 26: Ensiapuohjeiden ymmärrettävyys kyselytutkimuksessa

Kuviossa 26 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 50% oli sitä mieltä, että heidän kanssaan on käyty ymmärrettävästi läpi ensiapuhjeet, - koulutukset ja varusteet. Vastanneista 23% ei osannut sanoa ja 27% oli eri mieltä asiasta

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat miten toimia häirintätapauksen sattuessa seuraavalla tavalla:

Tiedän miten toimia, jos huomaan häirintää tai epäasiallista käytöstä työmaalla
22 responses

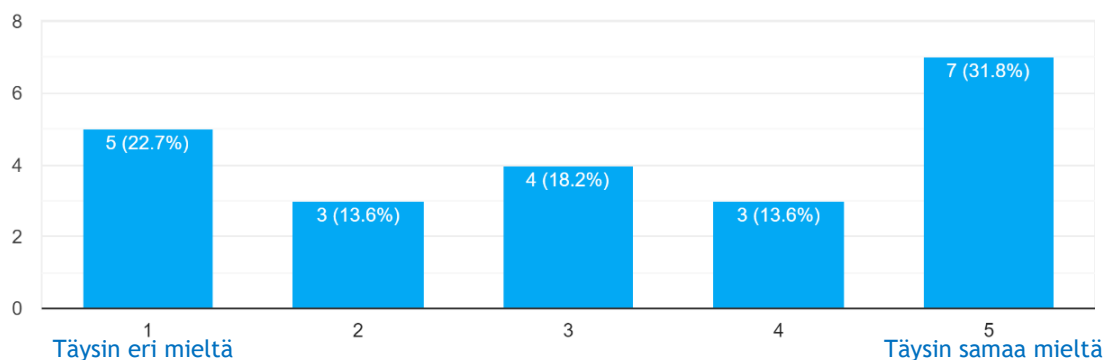


Kuvio 27: Häirintä tilanteiden toimintatapojen ymmärrettävyys kyselytutkimuksessa

Kuviossa 27 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 86% tietää miten toimia, jos huomaa häirintää tai epäasiallista käytöstä työmaalla. Loput 14% vastanneista eivät tiedä miten toimia.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työsuojeluvaltuutetusta seuraavalla tavalla:

Minulle on kerrottu selkeästi, kuka on työmaan työsuojeluvaltuutettu.
22 responses



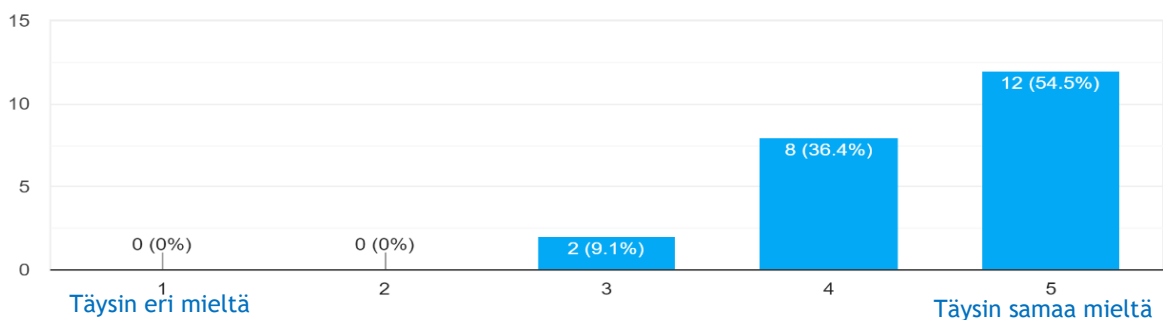
Kuvio 28: Työmaan työsuojeluvaltuutetun tunnettuus kyselytutkimuksessa

Kuviossa 28 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä lähes puolet (45%) oli sitä mieltä, että heille on kerrottu selkeästi, kuka on työmaan työsuojeluvaltuutettu. Vastanneista 18% ei osannut sanoa ja loput 37% oli eri mieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työvälineistä ja niiden tarkoituksenmukaisuudesta seuraavalla tavalla:

Käyttämäni työvälineet ja varusteet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset, sekä työ sujuu niillä ilman häiriöitä.

22 responses



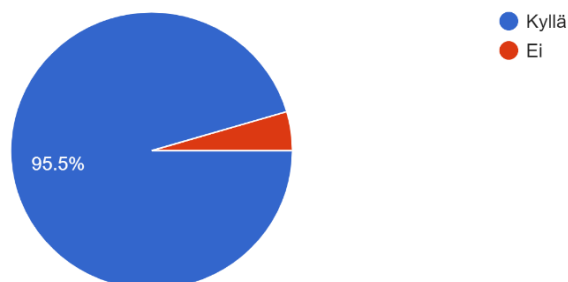
Kuvio 29: Työntekijöiden tuntemus työvälineiden tarkoituksenmukaisuudesta kyselytutkimuksessa

Kuviossa 29 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä lähes kaikki (91%) oli sitä mieltä, että käyttämät työvälineet ja varusteet ovat tarkoituksen mukaiset ja turvalliset, sekä työ sujuu niillä ilman häiriöitä. Loput 9% vastanneista ei osannut sanoa.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat uusien työvarusteiden hankinnasta seuraavalla tavalla:

Tiedän kehen ottaa yhteyttä, jos tarvitsen uusia työvarusteita tai välineitä.

22 responses



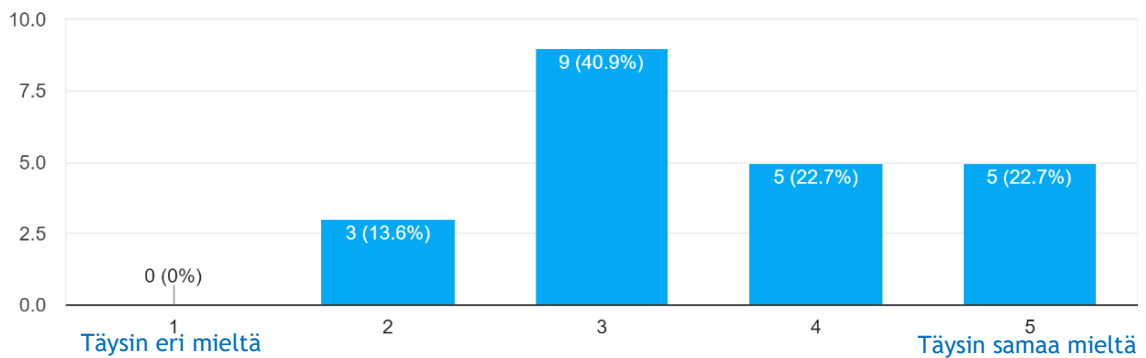
Kuvio 30: Työntekijöiden tietämys uusien varusteiden hankinnasta kyselytutkimuksessa

Kuviossa 30 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 95.5% tietävät kehen ottaa yhteyttä, jos on tarvetta uusille työvarusteille tai välineille. Loput 0.5% vastanneista ei tiedä.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat terveyden vaarantumiseen seuraavalla tavalla:

Terveyteni ei vaarannu liian usein työssä kemikaalien, ilman epäpuhtauksien tai biologisten tekijöiden vuoksi (esim. savut, pölyt, bakteerit, homeitiöt, pesuaineet, liuottimet).

22 responses



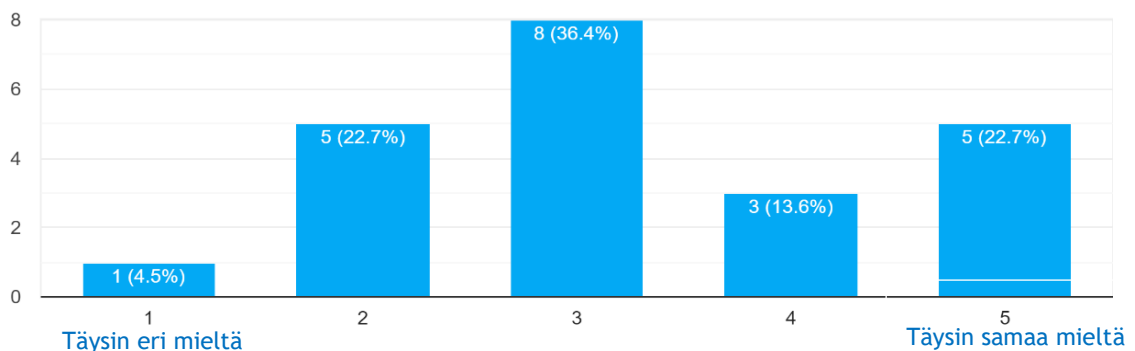
Kuvio 31: Työntekijöiden tuntemus terveyden vaarantumisesta kyselytutkimuksessa

Kuviossa 31 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 45% oli sitä mieltä, että terveys ei vaarannu liian usein työssä kemikaalien, ilman epäpuhtauksien tai biologisten tekijöiden vuoksi. Vastaaajista 41% ei osannut sanoa ja 14% oli eri mieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työergonomiasta seuraavalla tavalla:

Joudutko mielestäsi liian usein työskentelemään epämiellyttävissä ja vaikeissa työasennoissa.

22 responses



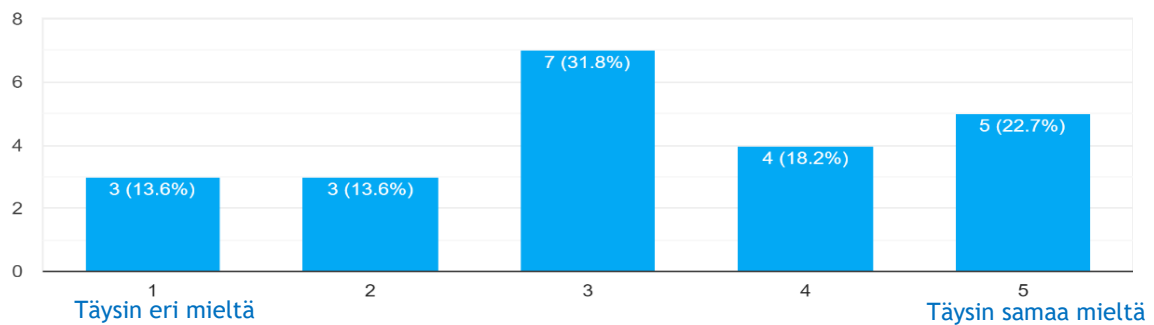
Kuvio 32: Työntekijöiden tuntemus työergonomiasta kyselytutkimuksessa

Kuviossa 32 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 36% oli sitä mieltä, että joutuu liian usein työskentelemään epämukavissa ja vaikeissa työasunnoissa. Vastanneista 36% ei osannut vastata ja 28% oli erimieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työn fyysisestä kuormittavuudesta seuraavalla tavalla:

Joudutko mielestäsi usein siirtämään tai nostamaan painavia taakkoja ilman työtä keventäviä apuvälineitä.

22 responses



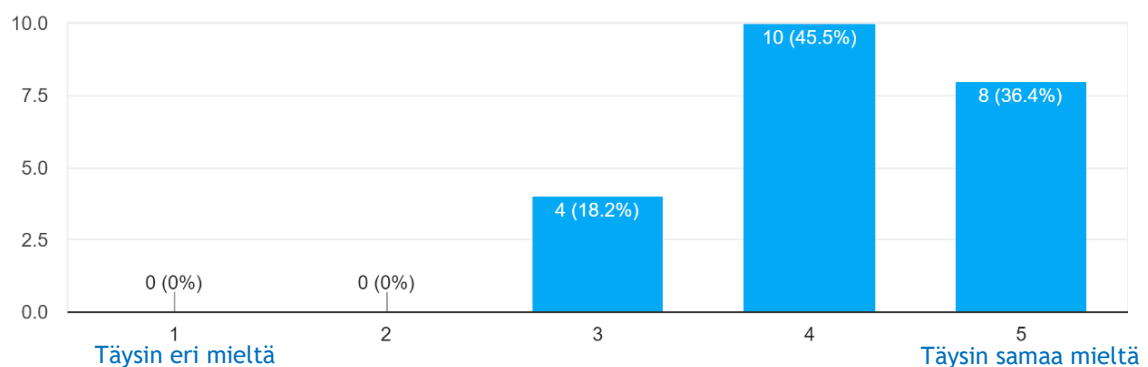
Kuvio 33: Työntekijöiden tuntemus fyysisestä kuormittavuudesta kyselytutkimuksessa

Kuviossa 33 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 41% kokivat joutuvansa liian usein siirtämään tai nostamaan painavia taakkoja ilman työtä keventäviä apuvälineitä. Vastanneista 32% ei osannut sanoa ja 27% oli eri mieltä asiasta.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat työtehtävän turvallisuudesta seuraavalla tavalla:

Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtävät kunnolla ja turvallisesti.

22 responses



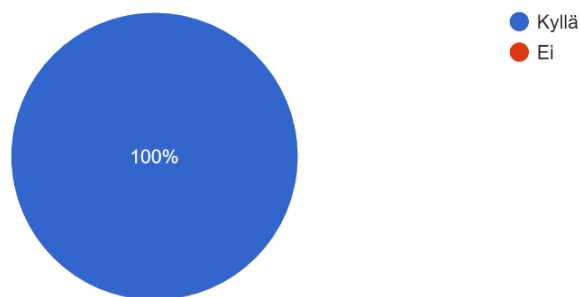
Kuvio 34: Työntekijöiden tuntemus työn turvallisuudesta kyselytutkimuksessa

Kuviossa 34 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 82% oli sitä mieltä, että on tarpeeksi aikaa työtehtävien suorittamiseen kunnolla ja turvallisesti. Loput 18% vastanneista ei osannut sanoa.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat lähiesimiehen tuesta seuraavalla tavalla:

Tarvittaessa saan apua ja tukea lähiesimieheltäni.

22 responses



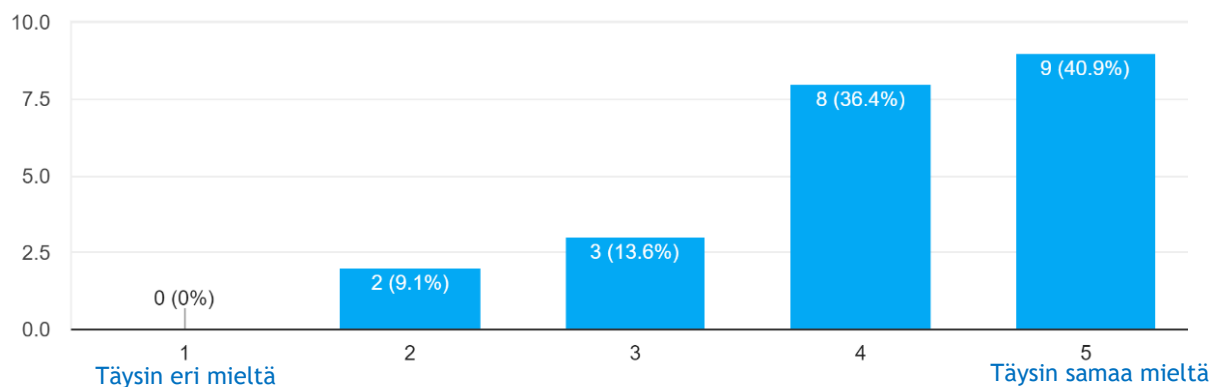
Kuvio 35: Lähiesimiehen tuen merkitys työntekijälle kyselytutkimuksessa

Kuviossa 35 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä jokainen (100%) koki saavansa tarvittaessa apua ja tukea lähiesimieheltään.

Kyselytutkimukseen työntekijät vastasivat informaation kulusta työmaalla seuraavalla tavalla:

Työmaalla ilmoitetaan aina työtäni koskevista muutoksista ja muista tärkeistä asioista.

22 responses



Kuvio 36: Informaatiokulun tärkeys työmaalla kyselytutkimuksessa

Kuviossa 36 yritys X:n kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä 77% oli sitä mieltä, että työmaalla ilmoitetaan aina heidän työtään koskevista muutoksista ja muista tärkeistä asioista. Lopuista vastanneista 14% ei osannut sanoa ja 9% oli eri mieltä asiasta.

Avoimiin kysymyksiin työntekijät vastasivat kyselytutkimuksessa seuraavalla tavalla:

Kaipaatko lisää tietoa työhösi liittyvissä asioissa?

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 60% oli sitä mieltä, että he eivät kaipaakaan lisää tietoa työhönsä liittyvissä asioissa. Vastajista 30% taas koki, että tarvitsee lisää tietoa ja loput 10% ei osannut sanoa tarkalleen kaipaavatko he lisätietoa vai eivät, sillä he olivat todenneet, että osaavat kysyä tulevaisuudessa lisätietoa itse, jos on tarvetta.

Onko sinulla jotain palautetta perehdytykseen liittyen?

Palautteista selvisi, että 70% vastanneista työntekijöistä, jotka ovat aloittaneet noin viimeisen puolen vuoden aikana työskentelyn yritys X:ssä ovat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Palautteista nousi pinnalle ”hyvä työnantaja”, ”perehdytys ja muut asiat on hoidettu asiallisesti” sekä ”perehdytys oli selkeä”. Kuitenkin 28% oli sitä mieltä, että heillä ei ole minkäänlaista palautetta annettavana yritys X:än perehdytyksestä. Palautteista selvisi, että 2% vastanneista työntekijöistä kokivat, että perehdytyksessä ei tunnu olevan minkäänlaisia standardeja, vaan jokainen perehdytys on ollut erilainen sekä työmaalla perehdytys on vain tehtävien näyttäminen sekä työmaakerros.

Se, että uudet työntekijät ovat kokeneet, että jokainen perehdytys, jonka he ovat saaneet on ollut erilainen, johtuu varmasti, siitä, että yritys X:ssä, on useita henkilöitä, jotka kertovat palkkauksen yhteydessä alkuperehdytykseen liittyvät asiat ja jokaisella on oma tapansa selittää käytännön asiat auki. Toinen syy tähän voi olla kulttuurierot ja kielimuuri, sillä yritys X:llä on paljon myös ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi. Tämä voi olla esteenä, että kaikkia asioita ei olekaan ymmärretty oikein tai samalla tavalla kuin perehdyttäjä on olettanut. Se, että osa koki, ettei perehdytyksessä tunnu olevan minkäänlaisia standardeja voi johtua, siitä, että työmaa voi vaihdella usein. Työntekijät työskentelevät yritys X:än asiakkaiden työmailla, jolloin työmaa perehdytys on tullut asiakkaan puolelta. Jokainen työmaa on erilainen, jolloin myös perehdytettävät asiat vaihtelevat työmaan mukaan. Kuten teoriassakin todettiin, jokainen perehdytys täytyy laatia juuri sille kohteelle sekä perehdytettävän osaamistaustan mukaisesti. Myös perehdytettävällä on vastuu kysyä, jos jokin asia on epäselvä tai jäi mietityttämään.

Kuinka työiihtyvyyttäsi voitaisiin parantaa?

Työiihtyvyyden parantamiseksi nousi esille mm. selkeämmät lisät, lounas setelit, kun kaikki tekisivät yhtä paljon töitä sekä selkeämmillä työohjeilla ja siistimpi työympäristö. Yritys X:ssä maksetaan lisät aina rakennusalan TES:in mukaisesti. Työnantaja ei pysty vahtimaan, että kaikki tekisivät yhtä paljon töitä. On erittäin ymmärrettävää, että toisia harmittaa, jos jotkut työntekijät istuvat enemmän, kuin toiset. Tällaista kuitenkin elämässä tapahtuu varmasti jokaisella työpaikalla. Rakennusalan työtehtävät ovat usein ulkona tehtäviä töitä ja työmailla on likaa ja sotkua. Tietysti on tärkeää pitää työmaa turvallisena ja noudattaa yleisiä siisteys ja turvallisuusohjeita, näin työmaakin pysyy siistimpänä ja järjestyksessä.

6 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Opinnäytetyömme lähtökohtana oli selvittää toimeksiantajalle, eli rakennusalalla toimivalle yritys X:lle kuinka perehdytysprosessi toimii kokonaisuudessaan uusien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella on tarkoitus luoda johtopäätökset siitä, onko perehdytysprosessia järkevää lähteä kehittämään sekä uudistamaan. Edellä mainitun asian selvittämiseen tehtiin kyselytutkimus. Kyselytutkimukseen vastanneista 23% oli naisia ja loput miehiä. Kyselyn tuloksesta kävi selvästi ilmi, että 40% vastaajista oli työskennellyt rakennusalalla alle vuoden. Vastaajista 60% on työskennellyt rakennusalla 1-5 vuotta. Yli 50% yritys X:n kaikista rakennusalalla työskentelevistä työntekijöistä on alle 30-vuotiaita. Uskomme, että tämä voi olla yksi syy kokonaisvaltaisen perehdytysprosessin oikein ymmärtämiseen, joka ilmeni muutamien kysymyksiä tuloksissa. Rakennusala on monelle nuorelle ensimmäinen oikea työpaikka, jonka vuoksi perehtyminen ja työhönopastus ei tule rutiininomaisesti. Tuloksista ilmeni myös, että työntekijät kokevat saavansa apua ja tukea esimieheltään. Suurimmalta osin työntekijät kokivat, että kokonaisuudessaan perehdytys on selkeä ja hyvin ymmärrettävä. Kuitenkin muutamia kehitettäviä kohteita ilmeni kyselystä. Eniten työntekijät kokivat epäselvyyttä työterveyteen liittyvissä asioissa sekä palo- ja ensiapuohjeistuksissa työmailla.

Mitä uuden työntekijän perehdyttäminen maksaa? Luultavasti perehdyttämisen hintaa miettään usein uuden työntekijän koulutusten hintojen ja varusteiden kautta sekä palkkakustannuksia mitä maksetaan perehdyttäjille. Lisäksi tulee myös miettiä huonon perehdyttämisen aiheuttamia piilokustannuksia, jotka aiheutuvat esim. heikon perehdytyksen laadun aiheuttamasta työn tehottomuudesta. Koemme että, epäonnistuneet rekrytoinnit ovat tunnistettavissa jatkossa paremmin, kun resursseja käytetään enemmän perehdyttämiseen jo rekrytointivaiheessa. Koemme, että hyvin onnistunut rekrytointi, sekä perehdytys sitouttaa työntekijää, joka vaikuttaa myös yrityksen tuottavuuteen.

Opinnäytetyön edetessä yllätyimme löydöksistä. Työturvallisuus ja työhyvinvointiasiat ovat vahvasti liitoksissa perehdyttämiseen ja ne ovat arkipäivää rakennusalalla. Rakennusalalla tapahtuu kaikkein eniten työtapaturmia ja siksi työturvallisuuden ja ergonomian huomioiminen perehdytyksessä ja työnopastuksessa on erittäin tärkeää. Sillä tällä voi välttää pitkiä sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyys eläkkeelle joutumista.

Saimme yritys X:n perehdyttämisprosessin nykytilasta selkeän käsityksen. Kyselytutkimuksen perusteella voimme todeta että, työntekijät ovat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja työnopastukseen. Kuitenkin on otettava huomioon, että 90:sta kyselytutkimukseen osallistuneista 24,4% prosenttia vastasi. Suuremmalla vastausprosentilla olisi saatettu löytää enemmän kehitettäviä kohteita perehdyttämisprosessissa. Uskomme kuitenkin, että kyselymateriaalista löytyvä asiasisältö riitti yritys X:lle soveltuvan kehittämisen suunnan löytämiseen.

Huomiota voisi jatkossa kiinnittää siihen, että perehdytysmateriaali käytäisiin läpikohtaisesti uuden työntekijän kanssa työsopimusten allekirjoituksen yhteydessä, siltä osin kuin se on mahdollista. Tällöin uusi työntekijä pystyy helposti kysymään perehdyttäjältä, mikäli jokin asia on epäselvä. Mikäli perehdytettävä on ulkomaalainen tulisi kiinnittää erityishuomiota selkeään artikulointiin. Jokainen perehdyttäjä on yksilö ja jokaisella on oma tyylinsä käydä perehdytysmateriaalit läpi. Tällä hetkellä yritys X on huomionut monikulttuurisen työyhteisön niin, että perehdytysmateriaalit ovat saatavilla usealla eri kielellä. Kuitenkin aina tulisi ottaa huomioon perehdytettävän yksilöllisyys ja huomioida henkilön aiempi työkokemus rakennusalalta perehdytystä läpikäytässä.

Lähteet

Painetut

Aaltola J., & Valli, R. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1., 4 uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Suomen Yliopistopaino.

Kjelin, E., & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Helsinki: Talentum.

Kupias, P., & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia/Helsinki University Press.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Työterveyslaitos ja tekijät. 2013. Työsuojelun valvonta. 9., korjattu painos. Tampere: Tammerprint Oy.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2., uudistettu painos. Juva: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura cop

Viitala, R. & Jylhä, E. 2016. Liiketoimintaosaaminen - Menestyvän yritystoiminnan perusta. 6-7. painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. Uudistettu painos. Viro: Media Zone Oü

Sähköiset

Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus- ennakoivaa työsuojelua.

Viitattu 11.2.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Viitattu 7.2.2020. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Häyhä, H. 2014. Määräaikaisten työntekijöiden perehdyttäminen haastaviin asiakaspalvelutehtäviin. Organisaatiot ja johtaminen. Maisterin tutkinnon tutkielma. Aalto-yliopisto. Viitattu 26.2.2020. http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/14533/hse_ethesis_14533.pdf

Moilanen, J. 2018. Perehdytys luo edellytyksiä onnistumiselle. Viitattu 2.3.2020. <https://telma-lehti.fi/perehdytys-luo-edellytyksia-onnistumiselle>

Mäki, T., Sahlstedt, S. & Mäkeläinen, J. 2016. Perehdyttäminen rakennustyömaalla. Viitattu 11.2.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla

Oikeusministeriö. 2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 28.2.2020. <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Pajunen, 2015. Huono perehdytys pilaa hyvän rekrytoinnin. Viitattu. 6.2.2020. <https://studio.kauppalehti.fi/kulmahuone/huono-perehdytys-pilaa-hyvan-rekrytoinnin-valtaviisi-sudenkuoppaa>

Rakennusteollisuus 2020. Tapaturmatilanne 2018-2020. Viitattu 7.4.2020. https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/tyoturvallisuus/tilastot/tammikuu-2020-kuukausittain_seuranta.pdf

Rakennusteollisuus 2018. Työturvallisuus rakennusalalla, perustietoa. Viitattu 28.2.2020. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuus-rakennusalalla-perustietoa/>

Rakennusteollisuus 2019. Ajankohtaista työturvallisuudesta RT:n turvallisuusryhmä 29.10.2019. Viitattu 7.4.2020 <https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/tyoturvallisuus/turvallisuusryhma/2019/lokakuu/liite-2.pdf>

Tapaturmavakuutuskeskus 2020. Tietopalvelu ja julkaisut, tilastot ja työtaturmatilastot. Viitattu 28.2.2020. <https://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastot/tyotaturmatilastot/>

Työterveyslaitos. Rakennusalan ammattikohtaiset työpaikkaselvitykset. Viitattu 28.2.2020. <https://www.ttl.fi/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/rakennusmies/>

Työsuojeluhallinto. Rakennusala. Viitattu 1.3.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>

Työsuojeluhallinto. 2015-2019. Työsuojelu työpaikalla. Viitattu 28.2.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>

Työsuojelulaki. Viitattu 1.3.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Työturvallisuuskeskus. Työsuojelu on yhteistoimintaa. Viitattu 29.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla

Työturvallisuuskeskus. Vaarojen arviointi. Viitattu 28.2.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>

Työturvallisuuslaki. Viitattu 3.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus rakennustyönturvallisuudesta. Viitattu 3.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

Kuviot

Kuvio 1: Perehdyttämisen lähtökohdat ja toimijat (Kupias & Peltola, 2009, 45).....	9
Kuvio 2: Työmaalla tarvittavat varusteet (Yritys X:än sisäinen materiaali)	10
Kuvio 3: Perehdyttämisen hyödyt (mukaillen Häyhä, 2014).	12
Kuvio 4: Perehdytyksen järjestyskaava (TTK 2007,6-7).	16
Kuvio 5: Perehdyttäjän muistilista työmaaperehdytyksessä (mukaillen TTK 2016).	17
Kuvio 6: Rakennuslalan valvonnan keskeiset seikat (työsuojelu.fi).	19
Kuvio 7: Tapaturmataajuus 2018-2020 kuukausitilasto (Rakennusteollisuus tapaturmatilanne 2020).	22
Kuvio 8: Rakennusteollisuuden toimialojen työtapaturmataajuusvertailu kuukausiseuranta 2018-2019/oma työvoima (Rakennusteollisuus tapaturmatilanne 2020).....	23
Kuvio 9: Turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset vuonna 2018-2019 (Rakennusteollisuus 2019, TVL/TOT-tutkinta).....	24
Kuvio 10: Rakentamisen työpaikkakuolemat 1997 -2019 (Rakennusteollisuus 2019, TVL/TOT-tutkinta).	25
Kuvio 11: Tutkimusprosessi (Kananen 2014).	27
Kuvio 12: Otos on perusjoukosta muodostettu, perusjoukkoa suppeampi osajoukko (Vehkalahti 2014, 43).....	30
Kuvio 13: Kyselytutkimukseen vastanneiden ikäjakauma	32
Kuvio 14: Kyselytutkimuksen vastaajien sukupuolijakauma	32
Kuvio 15: Kyselytutkimukseen vastanneiden rakennusalankokemus	33
Kuvio 16: Työnantajan tunnettuus kyselytutkimuksessa	33
Kuvio 17: Työaikojen tunnettuus kyselytutkimuksessa	34
Kuvio 18: Työterveyshuollon tunnettuus kyselytutkimuksessa	34
Kuvio 19: Sairaustapausten toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa	35
Kuvio 20: Työyhteisön pelisääntöjen tunnettuus kyselytutkimuksessa	35
Kuvio 21: Tapaturma ja lähetä piti- tilanteissa toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa.....	36
Kuvio 22: Työpaikka- ja työmatkatapaturma toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa	36
Kuvio 23: Työntekijöiden tuntemus perehdytyksen riittävydestä kyselytutkimuksessa	37
Kuvio 24: Paloturvallisuusohjeiden tunnettuus kyselytutkimuksessa.....	37
Kuvio 25:Tulipalo tilanteiden toimintatapojen tunnettuus kyselytutkimuksessa.....	38
Kuvio 26: Ensiapuohjeiden ymmärrettävyys kyselytutkimuksessa	38
Kuvio 27: Häirintä tilanteiden toimintatapojen ymmärrettävyys kyselytutkimuksessa	39
Kuvio 28: Työmaan työsuojeluvälineiden tunnettuus kyselytutkimuksessa	39
Kuvio 29: Työntekijöiden tuntemus työvälineiden tarkoituksenmukaisuudesta kyselytutkimuksessa.....	40
Kuvio 30: Työntekijöiden tietämys uusien varusteiden hankinnasta kyselytutkimuksessa	40

Kuvio 31: Työntekijöiden tuntemus terveyden vaarantumisesta kyselytutkimuksessa	41
Kuvio 32: Työntekijöiden tuntemus työergonomiasta kyselytutkimuksessa	41
Kuvio 33: Työntekijöiden tuntemus fyysisestä kuormittavuudesta kyselytutkimuksessa	42
Kuvio 34: Työntekijöiden tuntemus työn turvallisuudesta kyselytutkimuksessa.....	42
Kuvio 35: Lähiesimiehen tuen merkitys työntekijälle kyselytutkimuksessa	43
Kuvio 36: Informaatiokulun tärkeys työmaalla kyselytutkimuksessa	43

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake 53

Liite 1: Kyselylomake

Kysely perehdytyksestä ja työturvallisuudesta

Hyvä vastaanottaja,

Tämän perehdytykseen ja työturvallisuuteen liittyvän kyselyn tarkoituksena on antaa yrityksellemme arvokasta tietoa, kuinka voisimme parantaa ja kehittää toimintaamme näiden asioiden saralla. Kyselyn toteuttaa Laurea-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat ja tämä kysely on osa opinnäytetyötä.

Toivomme, että vastaisitte kyselyyn. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa yksi viikko.

KYSELYN JÄLKEEN SINULLA ON MAHDOLLISUUS OSALLISTUA LEFFALIPPUJEN ARVONTAAN TÄYTÄMÄLLÄ ERILLISELLE KAAVAKKEELLE YHTEYSTIETOSI.

Ystävällisin terveisin,

Rebecca & Laura

Laurea-ammattikorkeakoulu

* Required

1. Ikä: *

Mark only one oval.

18- 25 vuotias

26-35

vuo-

tias

36-50

vuotias yli

50-vuotias

2. Sukupuoli: *

Mark only one oval.

Mies

Nainen

Muu

3. Kauan olet työskennellyt rakennusalalla kaiken kaikkiaan:

Mark only one oval.

alle 1

vuotta

1-3

vuotta

4-5

vuotta

yli 5

vuotta

4. Perehdytyksessä käytiin selkeästi läpi, kuka on työnantajasi.

Mark only one oval.

1

2

3

4

5

5. Perehdytyksessä käytiin läpi työajat.

Mark only one oval.

- Kyllä
 Ei

6. Perehdytyksessä käytiin selkeästi läpi työterveyshuolto (sijainti, toimipiste ja yhteystiedot)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

7. Perehdytyksessä käytiin selkeästi läpi, miten toimia, jos sairastut.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

8. Työmaalla perehdytyksessä käytiin läpi työyhteisön yhteiset pelisäännöt.

Mark only one oval.

- Kyllä
 Ei

9. Työmaalla perehdytyksessä käytiin läpi tapaturma-, sekä läheltä piti- tilanteiden ilmoittaminen.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

10. Tiedän hyvin, miten toimia työpaikka- tai työmatkatapaturman sattuessa.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

11. Olen saanut riittävästi perehdytystä selviytyäkseni kaikista minulle kuuluvista työtehtävistä.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

12. Työmaalla perehdytyksessä käytiin ymmärrettävästi läpi Paloturvallisuusohjeet ja poistumisohjeet. *Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

13. Tiedän miten toimia tulipalon sattuessa.

Mark only one oval.

Kyllä

Ei

14. Kanssani on käyty ymmärrettävästi läpi ensiapuohjeet, - koulutukset ja varusteet.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

15. Tiedän miten toimia, jos huomaan häirintää tai epäasiallista käytöstä työmaalla

Mark only one oval.

Kyl

lä

Ei

16. Minulle on kerrottu selkeästi, kuka on työmaan työsuojeluvaltuutettu.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

17. Käyttämäni työvälineet ja varusteet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset, sekä työ sujuu niillä ilman häiriöitä.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

18. Tiedän kehen ottaa yhteyttä, jos tarvitsen uusia työvarusteita tai välineitä.

Mark only one oval.

Kyllä

Ei

19. Terveysteni ei vaarannu liian usein työssä kemikaalien, ilman epäpuhtauksien tai biologisten tekijöiden vuoksi (esim. savut, pölyt, bakteerit, homeitiöt, pesuaineet, liuottimet).

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

20. Joudutko mielestäsi liian usein työskentelemään epämukavissa ja vaikeissa työasenoissa.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

21. Joudutko mielestäsi usein siirtämään tai nostamaan painavia taakkoja ilman työtä keventäviä apuvälineitä.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

22. Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtävät kunnolla ja turvallisesti.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

23. Tarvittaessa saan apua ja tukea lähiesimieheltäni.

Mark only one oval.

Kyllä

Ei

24. Työmaalla ilmoitetaan aina työtäni koskevista muutoksista ja muista tärkeistä asioista.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

25. Kaipaako lisää tietoa työhösi liittyvissä asioissa?

26. Onko sinulla jotain palautetta perehdytykseen liittyen?

27. Kuinka työviihtyvyyttäsi voitaisiin parantaa?

Osallistuminen
arvontaan

Täydennä loppuun yhteystietosi, jos haluat osallistua leffalippu- arvontaan vastanneiden kesken. Arvonta suoritetaan xx.xx.xx. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Nimi:

28. Puhelinnumero:

29. Sähköpostiosoite:

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms