



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tea Kuusisto

Työntekijän manuaali

IA-Renovation Oy

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Tekniikka

Rakennusalan työnjohdon tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Tekniikan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Rakennusalan työnjohto

Suuntautumisvaihtoehto: Talonrakennustekniikka

Tekijä: Tea Kuusisto

Työn nimi: Työntekijän manuaali – IA Renovation Oy

Ohjaaja: Ilkka Loukola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 18

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyönä laadittiin työntekijän manuaali IA-Renovation Oy:lle. IA-Renovation Oy on vuonna 2019 perustettu vahinkosaneerausalan yritys. Tavoitteena oli koota yritykseen tulevalle uudelle työntekijälle suunnattu perehdytyskansio, joka sisältää yrityksen perustietojen, sen toimintatapojen ja työturvallisuusohjeiden ohella työohjeita yrityksen keskeisimpiin työtehtäviin. Perehdytyskansioon oheen koottiin erillinen tarkistuslista työmaahan perehdyttämisen tueksi.

Perehdytyskansioon sisältö linjattiin yrityksen työnjohtoa haastatteleamalla ja kartoittamalla heidän toiveitaan kansioon sisällöstä. Tietoa kansioon kerättiin muun muassa työturvallisuuskeskuksen ja valtioneuvoston julkaisuista, teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta, laitevalmistajien oppaista sekä yritykseltä itseltään.

Opinnäytetyö sisältää kaksi osaa: toimeksiantajayrityksen käyttöön luovutetun perehdytyskansioon ja teoriaosuuden. Julkaistussa teoriaosuudessa vastataan perehdytyksen teoriaan, sen lainsäädäntöön sekä toimintamalleihin liittyviin kysymyksiin.

Opinnäytetyönä valmistui työntekijän manuaali, jonka avulla niin vanhat kuin uudet työntekijät pystyvät perehtymään itsenäisesti yritykseen ja siellä tehtävään työhön.

¹ Asiasanat: perehdytys, perehdyttäminen, perehdytyskansio

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Technology

Degree programme: Construction Site Management

Specialisation: Building Construction

Author: Tea Kuusisto

Title of thesis: Worker's Manual – IA-Renovation Ltd

Supervisor: Ilkka Loukola

Year: 2021

Number of pages: 18

Number of appendices: 2

The thesis is a worker's manual for IA-Renovation Ltd. It is an orientation folder to be given to a new employee which contains, in addition to the company's basic information, its operating methods, safety instructions and work instructions for the company's most important work tasks. In addition, a separate checklist as compiled to support on site orientation.

The content of the orientation file was outlined by interviewing the company's management in order to find out what they wanted the file to include. The publications of the Centre for Occupational Safety and of the Finnish Government, collective agreement in the Technology industries, manufacturers' guides and the company itself were the most important sources of information used to collect the data needed in the writing process.

The thesis consists of two parts: the company's orientation file and a theoretical part. The published theoretical part answered to questions considering the theory of orientation, its legislation, and operating models.

The end result of the thesis was a worker's manual which would enable both old and new employees to study the company and its work tasks independently.

¹ Keywords: orientation, orientation process, orientation file

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
1.1 Taustaa	5
1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus.....	5
1.3 Tietoa yrityksestä	6
2 PEREHDYTTÄMINEN	7
2.1 Perehdyttäminen lainsäädännössä	7
2.2 Perehdytyksen merkitys ja tavoitteet	8
2.3 Perehdyttämisen toimintamallit	9
3 TYÖNOPASTUS	11
3.1 Työnopastuksen merkitys	11
3.2 Viiden askeleen menetelmä	12
4 PEREHDYTYS RAKENNUSTYÖMAALLA	13
4.1 Lainsäädäntö	13
4.2 Rakennusalan erityispiirteet	13
4.3 Työmaakierros	14
5 PEREHDYTYSKANSIO	15
5.1 Perehdytyskansion laatiminen	15
5.2 Perehdytyskansion sisältö	16
LÄHTEET	17
LIITTEET	18

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Jokaisessa yrityksessä ja työyhteisössä on omat käytäntönsä ja toimintatapansa, jotka uuden työntekijän tulee sisäistää taloon saapuessaan kyetäkseen työskentelemään jouhevasti ja yhteisten sääntöjen mukaisesti uudessa työympäristössä. Oli sitten kyseessä juuri alalle saapuva vastavalmistunut rakennusmies tai vuosikymmeniä töitä tehnyt vanhempi timpuri, täytyy uudessa työpaikassa aina ns. oppia talon tavoille. Tähän tarpeeseen vastaa perehdytyskansio, joka pitää sisällään niin yrityksen ja sen hallinnon perustiedot kuin tietoa vaikkapa työturvallisuudesta ja yrityksessä noudatettavista työajoista. Kirjallinen perehdytysaineisto toimii myös perehdyttäjän tukena perehdytyksen aikana ja sen kautta on helppo jäsenellä perehdytyksen sisältö kulloisenkin tarpeen mukaan. Kansion tarkoituksena on täydentää henkilökohtaista perehdytystä yrityksessä, ei korvata sitä.

Kattava perehdytysaineisto on eduksi niin työntekijälle kuin yritykselle työsuhteen ja työnteon sujuvan alun takaamiseksi. Sen avulla työntekijöiden on helppo pelata yhteisten sääntöjen mukaisesti ja siihen voi helposti palata myöhemmin, sillä aineisto jaetaan jokaiselle työntekijälle kirjallisena.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön aihe nousi esille IA-Renovation Oy:n tarpeesta saada koottua yksiin kansiin perehdytysmateriaalia yrityksestä ja sen sisäisistä käytännöistä sekä työohjeita yrityksen keskeisimpiin työtehtäviin. Yritys on iältään nuori ja työntekijöiden määrä on pieni, joten ajankohta manuaalin kokoamiselle on otollinen. Jatkossa manuaalin sisältö on helposti muokattavissa, jos käytännöt ja työtavat muuttuvat tai kansioon tulee muuta lisättävää.

Materiaalia koottaessa on huomioitu yrityksen toiveet manuaalin sisällöstä ja keskitytty kirjaamaan pääasiassa lyhytkestoisiin omakotitalokohteisiin soveltuvia ohjeistuksia.

1.3 Tietoa yrityksestä

IA-Renovation Oy on pääsääntöisesti Pohjanmaan alueella toimiva, vuonna 2019 perustettu vahinkosaneerausalan perheyritys. Yritys keskittyy pääasiassa yksityisasiakkaisiin ja on erikoistunut kosteus- ja mikrobivaurioiden sekä vesi- ja muiden kiinteistövahinkojen korjaamiseen.

Toimeksiantajan pyynnöstä yritykselle tehty opas ja siihen liitettävä perehdytyslomake jätetään julkaisematta.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttäminen lainsäädännössä

Työhön perehdyttämistä ohjataan lainsäädännöllä ja suoria määräyksiä sekä viittauksia perehdytykseen on runsaasti varsinkin työsopimuslaissa ja työturvallisuuslaissa. Erityishuomio on työnantajan vastuussa perehdyttämisen järjestämiseksi.

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 2 luvussa, Työnantajan velvollisuudet, 1§, ohjataan seuraavasti:

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (L 26.1.2001/55.)

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738), 14§, linjataan seuraavasti:

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

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Erityisesti rakennusalan perehdytykseen kiinnitetään huomiota valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudesta 2009/205 3§, Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet:

2. mom. Päättäjän on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet. (Mäki, Sahlstedt & Mäkeläinen 2016.)

2.2 Perehdytyksen merkitys ja tavoitteet

Perehdytysprosessi on johtamisen väline, joka auttaa organisaatiota kohti tavoitteitaan. Se toteuttaa organisaation strategiaa, jonka vuoksi on tärkeää, että sekä perehdytysprosessi että strategia ovat samassa linjassa. Toimiakseen täydellisesti organisaation tavoitteiden ja strategian kanssa, ei perehdytysprosessi saa jäädä irralliseksi, vaan sen on liityttävä saumattomasti organisaation muuhun toimintaan. (Eklund 2018, 26.)

Perehdytykseen sisältyvät kaikki ne toimet, jotka edesauttavat työntekijän tutustumista uuden työpaikkansa periaatteisiin ja tapoihin, työtovereihin ja esimiehiin sekä asiakkaisiin. Prosessin aikana tulokkaalle selkiytyy hänen työhönsä kohdistuvat odotukset ja hän oppii omat vastualueensa sekä niihin liittyvät turvallisuusohjeet. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2.)

Suoriutuakseen työssään hyvin ja toimiakseen organisaatiossa tehokkaasti muiden kanssa, työntekijän täytyy perehdytyksen kautta omaksua monia uusia taitoja ja yhteisiä toimintatapoja. Vastavuoroisesti organisaatio sopeutuu uuden työntekijän saapumisesta aiheutuvaan muutokseen, muokkaa sen mukaisesti olemassa olevia toimintatapojaan ja vastaanottaa uutta tietoa, eli oppii ja kehittyy itsekkin. Näiden kahden, työntekijän ja organisaation, välistä vuorovaikutusta tukee toimiva perehdytysprosessi. (Eklund 2018, 25.)

Uuteen työhön tai työtehtävään oppimisen lisäksi hyvään perehdytykseen kuuluvat myös työn aloittamista helpottavat käytännön toimet ja perehdyttäjän pyrkimys jo prosessin aikana tunnistaa, hyödyntää ja kehittää tulokkaan olemassa olevaa osaamista. Sitä kautta hyvin suunnitellusta ja suoritettusta perehdytyksestä hyötyy koko työyhteisö. Perehdytyksestä on myös kansantaloudellisesti hyötyä: sairauslomien väheneminen ja työn tuottavuus. Se luo pohjan työn ja kehittymisen mahdollisuuksille, joiden vaalimista on perehdytyksen jälkeenkin jatkettava työpaikalla. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

2.3 Perehdyttämisen toimintamallit

Perehdytys on aina tekijänsä näköinen eikä sitä varten ole olemassa tiettyä sovittua toimintatapaa. Jokaisessa yrityksessä prosessi on siis oman näköisensä, muokattu juuri omia tarpeita vastaavaksi. Päivi Kupias ja Raija Peltola (2009) esittelevät kirjassaan Perehdyttämisen pelikentällä viisi perehdyttämisen toimintamallia, joiden pohjalta perehdyttämistä voi helposti lähteä suunnittelemaan.

Vierihoidoperehdytystä toteutettaessa tulokas oppii työtehtävät seuraamalla vierestä kokeneemman työntekijän työskentelyä. Tämä perehdytysmalli soveltuu erityisen hyvin käsityöpainotteisille aloille, kuten rakennusalalle, ja yleisesti nähtävä käytäntö työmailla onkin, että vastavalmistuneen timpurin työparina on jo vuosia alalla työskennellyt, kokenut kirvesmies. Vierihoidomallin kompastuskivi on kuitenkin juuri tuo kokenut kirvesmies, jonka henkilökohtaisen osaamisen ja innostuksen varassa perehdytyksen laatu on. Toisaalta parhaimmillaan hän osaa ohjata tulokasta oikealla tavalla ja todella paneutuu tämän auttamiseen, jolloin hän siirtää omaa työkokemuksen kautta hankittua tietotaitoaan eteenpäin tavalla, joka muissa toimintamalleissa ei ole mahdollista. (Kupias & Peltola 2009, 36–37.)

Kun perehdyttämisen yhtenäistämisen ja tehostamisen tueksi luodaan erilaisia toimintamalleja ja mallisuunnitelmia, on kyseessä **malliperehdytys**. Omalle organisaatiolle suunnitellut perehdyttämishjelmat ja tulokasoppaat tekevät prosessista tasalaatuisen ja perehdyttäjille helpomman. Tyypillistä malliperehdytykselle on, että suurin vastuu perehdyttämisestä ja sen kehittämisestä on henkilöstöosastolla työnopastuksen jäädessä kokonaan työyksiköiden hoidettavaksi. Tämä jako saattaa aiheuttaa yleisperehdytyksen ja työnopastuksen liiallisen eriytymisen, ja vaarana on, että perehdytyksen painopiste on liiaksi organisaatiotasolla eikä itse työssä. (Kupias & Peltola 2009, 37–39.)

Laatuperehdytyksen lähtökohtana on nimensä mukaisesti perehdyttämisen laadun parantaminen. Tällöin otetaan askel takaisin päin malliperehdyttämisestä ja siirretään perehdytysvastuuta takaisin työyksiköille, jolloin keskusjohtoiseksi muuttunut ja sitä kautta jäykistynyt perehdytysprosessi hajautuu ja huomioi paremmin kaikkien organisaation sisällä olevien yksiköiden ja yksilöiden kehitystarpeet. Parhaimmillaan laatuperehdytykseen ja sen kehitykseen osallistuu koko tiimi, mutta on tärkeää, että vastuu koordinoinnista ja prosessin etenemisestä on selkeästi osoitettu tietylle henkilölle, joka varmistaa, että ne hoidetaan

asianmukaisesti. Prosessin jatkuva kehittäminen edellyttää sen etenemisen tarkkaa seuranta. (Kupias & Peltola 2009, 39–40.)

Räätälöidyssä perehdyttämisessä organisaation yksiköt hajottavat perehdytysprosessin pienempiin osiin, joista voidaan koota perehdytettävälle yksilöllisesti optimoitu kokonaisuus tämän tarpeiden ja olemassa olevien taitojen mukaisesti. Perehdytystä johtaa koordinoija, esimerkiksi yksikön esimies, jonka tehtävänä on rakentaa näistä osista tulokkaan perehdytyskokonaisuus ja saattaa tämä sitten yhteen eri osien perehdyttäjien kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 40–41.)

Kun oppiminen ja kehitys on molemmin puolista ja siihen osallistuu osaltaan niin uusi työntekijä kuin jo oleva työyhteisö, voidaan puhua **dialogisesta perehdyttämisestä**. Se toimii parhaiten silloin, kun tulokkaan työnkuvaa ei ole tarkasti määritelty, vaan se elää sen mukaan, mitä hänellä itsellään on yhteisölle antaa ja mille siitä yhteisössä on tarve. Tällöin uusi työntekijä on itse vahvasti mukana perehdytyksen suunnittelussa, jolloin hänen asiantuntemuksensa on käytössä alusta alkaen. Dialoginen perehdytys edellyttää onnistuakseen kaikkien yrityksen työntekijöiden sekä sen kanssa toimivien muiden tekijöiden, kuten asiakkaiden, osallistumista. (Kupias & Peltola 2009, 41–42.)

3 TYÖNOPASTUS

3.1 Työnopastuksen merkitys

Työnopastus on osa perehdytystä. Kun perehdyttämisen avulla uusi työntekijä tutustutetaan uuteen työpaikkaan ihmiseen ja tapoihin, sisältyvät työnopastukseen kaikki itse työn tekemiseen liittyvät asiat. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Työn opastuksen kulmakivet ovat työssä tarvittavien koneiden ja laitteiden käyttöopastus ja turvallisuusmääräykset, oikeaoppiset työskentelytavat, sekä suojavarusteiden ja -vaatteiden käyttö sekä huolto. (Harjanne & Penttinen 2008, 32.) Kattavan työnopastuksen hyötyjä ovat työn laadun ja tehokkuuden paraneminen sekä työntekijän ammattitaidon kehittyminen, sillä opastuksen avulla uusi työntekijä oppii suorittamaan työtehtävänsä heti oikein ja hänen taitonsa karttuvat siten nopeammin. Oppimisen tehokkuuden optimoimiseksi opastus täytyy suunnitella ja toteuttaa yksilöllisesti, opastettavan ja tilanteen mukaan sovelletusti. (Työturvallisuuskeskus 2007, 13.)

Työnopastuksen voidaan ajatella olevan työntekijälle läpi uran toistuvaa perehdytystä, joka suoritetaan esimerkiksi työtehtävien tai -välineiden vaihtuessa, tai ylipäänsä aina, kun työntekijällä on vastassa työ, josta hänellä ei ole aiempaa käytännön kokemusta. Tätä tukee myös aiemmin mainittu työturvallisuuslain pykälä, jonka mukaan työntekijän opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Etenkin rakennusalalla työnopastus on tärkeässä roolissa, sillä työssä käytettävät koneet ja laitteet vaihtelevat ja uusia työtehtäviä saattaa varsinkin vasta työuransa aloittaneille rakennusammattilaisille tulla vastaan viikoittain. Ensikertalaisen vääränlaiset työtavat sekä koneiden virheellinen käyttö saattavat aiheuttaa vakavia onnettomuuksia ja vammoja, pahimmassa tapauksessa kuolemia.

Työnopastuksella on siis merkittävä rooli myös työsuojelun näkökulmasta. Sitä suunniteltaessa ja toteutettaessa tuleekin kiinnittää erityishuomiota työssä ja työympäristössä esiintyvien vaarojen tunnistamiseen sekä vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn. Hyvä opastus käy läpi turvallisia työtapoja ja ohjeistaa tulokasta esimerkiksi ergonomiaan liittyvissä asioissa rasitusvammojen ehkäisemiseksi. Tämä kaikki vaatii opastajalta sekä työsuojelulainsäädännön tuntemusta että hyvää käytännön ymmärrystä opastamansa työn turvallisuudesta ja vaaratekijöistä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

3.2 Viiden askeleen menetelmä

Työhön opastamisen tueksi on olemassa erilaisia ohjeistuksia, joista tunnetuimpia on laajasti käytetty ns. viiden askeleen menetelmä (Kuvio 1.). (Kjelin & Kuusisto 2003, 234.)



Kuvio 1. Viiden askeleen menetelmä (Työturvallisuuskeskus 2013).

4 PEREHDYTYKSEN RAKENNUSTYÖMAALLA

4.1 Lainsäädäntö

Tämän opinnäytetyön toisessa kappaleessa esitetyn työturvallisuuslaki 2002/738 14§:n ohella lainsäädännöstä löytyy seuraava maininta erityisesti rakennustyömaiden perehdytyksestä.

Valtioneuvoston asetus (A 26.3.2009/205) rakennustyön turvallisuudesta linjaa rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet:

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

Päätoteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla siitä, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet. (A 26.3.2009/205.)

4.2 Rakennusalan erityispiirteet

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat parasta ennakoivaa työturvallisuustoimintaa. Kuitenkin vuonna 2017 työsuojeluviranomaiset löysivät tarkastustensa yhteydessä puutteita perehdytyksistä yli viidessä prosentissa tarkistetuista työmaista, mikä on yli kaksi kertaa enemmän kuin muilla toimialoilla. (Rakennusliitto 2017.) Rakennustyömailla perehdytyksen merkitys on työn vaarallisuuden vuoksi korostunut ja sen onnistunut suorittaminen on erityisen tärkeää. Vaikka työmaat vaikuttavat päällisin puolin olevan samanlaisia, ei kahta täysin identtistä työmaata löydy. Perehdyttämisen kautta uudelle työntekijälle annetaan tietoa juuri kyseisen työmaan erityispiirteistä, vaaranpaikoista ja pelisäännöistä. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Rakennustyöntekijälle tehtävän työn pituus kohteessa saattaa ajallisesti sijoittua minne tahansa parin tunnin tai useamman kuukauden välille. Työjakson pituus ei kuitenkaan koskaan saa olla määrittävä tekijä perehdytyksen kestolle tai sisällölle, vaan perehdytystä

suunniteltaessa katse tulisi kääntää perehdytettävään itseensä, hänen tekemäänsä työhön, vallitseviin olosuhteisiin, sekä muihin sellaisiin seikkoihin, jotka ovat olennaisia pyrittäessä työn turvalliseen ja oikeaoppiseen suorittamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Rakennusalalla tyypillistä on, että samalla työmaalla työskentelee yhtäaikaaisesti niin rakentajan omia työntekijöitä kuin mahdollisesti jopa kymmeniä eri aliurakoitsijoita. Heillä kaikilla on oma vaikutuksensa työmaan toimintaan ja sen turvallisuuteen, ja näiden vaikutusten huomioon ottaminen ja läpikäyminen on tärkeä osa juuri rakennustyömaiden perehdytysprosessia. Aliurakoitsijan työntekijöiden perehdyttämismäärä on molemminpuolinen ja päätoteuttaja ja aliurakoitsija sopivat keskenään perehdytyksen varsinaisesta toteuttamisesta. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Lain mukaan on päätoteuttajan velvollisuus varmistua siitä, että kaikkien työmaalla työskentelevien työntekijöiden perehdytykseen on tarpeelliset tiedot. (L 26.3.2009/205.)

4.3 Työmaakerros

Päätoteuttajan pitämällä työmaakerroksella työntekijä näkee, miten perehdytyksessä läpikäytyt asiat näkyvät ja miten ne huomioidaan työmaalla käytännössä. Kerroksella huomio kiinnitetään työturvallisuuden näkökulmasta tärkeisiin asioihin, kuten kulkureitteihin, ensiapupisteisiin ja yleiseen siisteyteen, sekä osoitetaan työntekijöille varatut alueet, kuten sosiaalitalat ja pysäköintialueet. Jos aliurakoitsijan työjohto ottaa vastuun omien työntekijöidensä kierroksesta, tulee tämän sopia päätoteuttajan kanssa selvästi niistä asioista, mitkä ovat turvallisuuden kannalta olennaisia ja kierrokseen sisällytettäviä. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

5 PEREHDYTYSKANSIO

Perehdytyskansio luovutetaan tulostettuna kokonaisuutena kaikille toimeksiantajayrityksen työntekijöille työsuhteen alkaessa. Muunneltavuutensa ansiosta sen osioita pystyy helposti muokkaamaan tarpeen mukaan eli lisäämään tai poistamaan työntekijän työtehtävistä riippuen. Koska työntekijä saa materiaalin omakseen, pystyy hän palaamaan siihen tarpeen mukaan milloin tahansa. Yrittäjälle kansion näkyvin hyöty tulee ajansäästössä, kun normaalisti perehdytykseen tarvittava aika vähenee työntekijän käydessä perehdytysmateriaalin läpi itsenäisesti.

Työmaahan perehdyttämisen avuksi laadittu tarkistuslista toimii perehdytyksen runkona työntekijän siirryessä uudelle työmaalle.

5.1 Perehdytyskansion laatiminen

Idea työntekijän manuaalin eli perehdytyskansion laatimisesta lähti yrityksen omasta tarpeesta sisällyttää yksiin kansiin kaikki oleellinen, mitä työntekijän tulisi taloon saapuessaan yrityksen toimintatavoista ja säännöistä tietää. Prosessi aloitettiin haastatteleamalla itse yrittäjää ja kartoittamalla hänen ajatuksiaan kansion sisällöstä. Hänen toiveestaan kansion sisältöä laajennettiin yleisperehdytysosuuden lisäksi sisältämään myös työohjeita ja tietoa yrityksen yleisimmistä työtehtävistä.

Opinnäytetyön laatijan omasta työkokemuksesta rakennusalalla ja sitä kautta usein läpikäydyistä perehdytystilanteista oli apua kansion tietomäärän rajaamisessa olennaisimpaan ja kokonaisuuden pitämisessä sen mittaisena, ettei sen läpikäyminen tunnu työntekijästä kohtuuttomalta.

Mittaustapoja, tutkimusmenetelmiä ja työohjeita koskeva sisältö pyrittiin kirjoittamaan niin, että aineisto olisi helposti lähestyttävissä ja aiheesta täysin tietämätönkin lukija saisi realistisen kokonaiskuvan siitä, mitä ollaan tekemässä.

5.2 Perehdytyskansion sisältö

Perehdytyskansio koostuu kolmesta osiosta: tietopaketti yrityksestä ja siellä työskentelystä, yrityksen tavallisimmin suoritettavat tutkimukset ja mittaukset sekä työohjeet olennaisimpiin työtehtäviin.

Osiosta ensimmäinen sisältää kaiken oleellisen tiedon perehdytyksissä yleisimmin käsiteltävistä yrityksen perusasioista, kuten esimerkiksi palkanmaksusta, matkakulujen korvaamisesta ja työturvallisuudesta ja sen noudattamisesta. Tätä osuutta varten kerättiin tietoa niin yritykseltä itseltään kuin teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta sekä eri laitevalmistajilta.

Toisessa osuudessa ”Mittaukset ja tutkimukset” perehdytään tarkemmin yrityksen tarjoamiin palveluihin ja avataan sisältöä käsitteiden, kuten *rakennustekniset mittaukset*, *sisäilmatutkimus* ja *mikrobitutkimus* takana. Osiossa kerrotaan, mitä eri tutkimusmenetelmillä ja mittauksilla pyritään selvittämään ja käydään pintapuolisesti läpi, miten mikäkin mittaus suoritetaan. Toimeksiantaja on keskittynyt vahinkotutkimukseen ja -saneeraukseen ja osuuden tarkoituksena on antaa uudelle tulokkaalle selkeä kuva siitä mitä yritys käytännössä tekee.

Kolmas osio koostuu kosteusmittauksen, purkutyön, kuivauksen sekä pohjalaatan kapseloinnin ja jälleenrakentamisen ohjeista. Kosteusmittauksen ohjeissa käsitellään pinta- ja rakennekosteusmittaus, viiltomittaus, eristetilamittaus sekä piikkimittaus puurakenteesta. Purkutyöosuudessa painotetaan erityisesti pölynhallinnan tärkeyttä ja purkutyömenetelmien lisäksi se sisältää tietoa pölyluokista ja niiden mukaisista imurinsuodattimista. Kuivaustyön ohjeistus pitää sisällään tila-, eristetila- ja lämpökuivauksen.

Varsinaisen lukumateriaalin lisäksi laadittiin yrityksen käyttöön erillinen perehdytyksen tarkistuslista työmaahan perehdyttämistä varten.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. [Verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 20.10.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.
- A 26.3.2009/205. Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. p. Työturvallisuuskeskus.
- Mäki, T., Sahlstedt, S. & Mäkeläinen, J. 2016. Perehdyttäminen rakennustyömaalla. [Verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 21.10.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla
- Rakennusliitto. 2017. Työhön perehdytys rakennusalalla ontuu. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 6.11.2020]. Saatavana: <https://rakennusliitto.fi/2017/11/28/tyohon-perehdytys-rakennusalalla-ontuu/>

LIITTEET

Liite 1: Työntekijän manuaali

Liite 2: Työmaahan perehdyttämisen tarkistuslista