



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Tanja Wiberg-Kilpiö

## Verkkoperehdytysten haasteet

Rakennusalan tuottavuuden parantaminen yleisperehdytyksiä kehittämällä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä Otsikko	Tanja Wiberg-Kilpiö Verkkoperehdytysten haasteet. Rakennusalan tuottavuuden parantaminen yleisperehdytyksiä kehittämällä.
Sivumäärä Aika	35 sivua + 7 liitettä toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja	lehtori Henna-Liisa Palojärvi
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa rakennusalan verkkoperehdytysten haasteet sekä herätellä varsinkin pääurakoitsijoita nykytilanteen mahdottomuuteen. Tavoitteena oli saada aikaan keskustelua mahdollisuudesta siirtyä yhteiseen yleisperehdytykseen ja synnyttää tahtotila tehdä tarpeeksi kieliversioita.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyyllisenä LTU Asunnot Oy:lle. Menetelmäksi valikoitui triangulaatio, koska alusta asti oli selvä, että työssä käytetään useita eri tiedonhankintamenetelmiä. Käytin aineistokeruumenetelminä kenttätyöhavaintoja, kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta sekä teemahaastattelua.</p> <p>Tutkimuksen tärkein tulos oli, että kieliversioiden puuttuminen tuottaa suuria haasteita ja vaikuttaa suoraan heikkenevästi työturvallisuuteen. Tärkeäksi seikaksi nousi myös perehdytysten suuri lukumäärä ja miten paljon aikaa ja rahaa niiden tekemiseen menee.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan, saataisiin verkkoperehdytysten haasteet ratkaistua sillä, että pääurakoitsijat ja RATEKO istuisivat samaan pöytään ja kehittäisivät ePerehdytys tyyllisen yhteisen, yleisen verkkoperehdytyksen. Tähän verkkoperehdytykseen olisi olemassa monta eri kieliversiota ja siihen pystyttäisiin nopealla aikataululla tekemään uusia kieliversioita.</p>	
Avainsanat	perehdytys, perehdyttäminen, verkkoperehdytys, työturvallisuus, ePerehdytys,

Author Title	Tanja Wiberg-Kilpiö Challenges of online inductions. Improving the productivity of the construction industry by developing general inductions.
Number of Pages Date	35 pages + 7 appendices May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	-
Instructor	Henna-Liisa Palojärvi, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to map the challenges of online inductions in the construction industry and to awaken the main contractors, to the difficulties of the current situation. The thesis was carried out for LTU Asunnot Oy. The aim was to start a discussion on the possibility of moving to a common general online induction and point to the need for creating enough language versions of such induction.</p> <p>Several different data collection methods were used to conduct the thesis. Thus, triangulation of data collection methods helped to obtain a wide picture of the problem. The research methods included fieldwork observations, quantitative and qualitative research, and thematic interviews.</p> <p>The thesis revealed that the lack of language versions poses major challenges to the effective induction and has a direct detrimental effect on occupational safety. The thesis also revealed a large number of inductions and the amount of time and money it takes to do them, which became an important finding.</p> <p>According to the results of the thesis, the challenges of online induction could be solved by having the main contractors and RATEKO sit at the same table and develop a common, general online induction in the style of ePerehdytys. There could be many different language versions for this online induction, and it would be possible to make new language versions on a fast schedule.</p>	
Keywords	Induction, online induction, occupational safety, ePerehdytys

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tausta ja lähtökohdat	1
1.2	Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja rajaus	1
1.3	Opinnäytetyön toimeksiantaja	2
2	Perehdytys	2
2.1	Perehdytyksen tarkoitus	2
2.2	Lait ja asetukset	4
2.3	Perehdyttäminen rakennusalalla	6
2.3.1	Rakennusala nykyään	6
2.3.2	Yhteinen työmaa	8
2.3.3	Perehdytys rakennusalalla	9
2.3.4	ePerehdytys	9
2.4	Työtapaturmat ja perehdytys	11
2.4.1	Työtapaturmien vähentyminen	11
2.4.2	Kuolemaan johtavat työtapaturmat	13
3	Toteutus	14
3.1	Menetelmät	14
3.2	Aineiston keruu	15
4	Tulokset ja johtopäätökset	16
4.1	Kenttätutkimus	16
4.2	Työntekijäkysely	20
4.3	Pää- ja aliorakoitsijoille tehty kysely	22
4.4	Viitekehysten ja tulosten yhdistäminen ja pohdinta	29
4.5	Tutkimusongelman ratkaisu	29
5	Päätäntö	30
5.1	Työn luotettavuuden ja pätevyyden arviointi	30
5.2	Jatkotutkimusehdotus	32
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Ensimmäisen verkkoperehdytystilaisuuden havainnot	

Liite 2. Toisen verkkoperehdytystilaisuuden havainnot

Liite 3. Työntekijäkyselyn saatekirje

Liite 4. Työntekijäkysely

Liite 5. Teemahaastattelun runko

Liite 6. Pää- ja aliurakoitsijoiden kyselyn saate

Liite 7. Pää- ja aliurakoitsijoiden kyselyn kysymykset

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn tausta ja lähtökohdat

Rakennusalan pää- ja aliurakoitsijat käyttävät perehdytyksiin suuria summia rahaa vuosittain. Aliurakoitsijat käyttävät vuosittain monen monta tuntia per työntekijää, varsinkin vieraskielisiä, kun he auttavat häntä suorittamaan yleisperehdytyksiä, joissa ei ole tarvittavia kieliversioita, jotta hän voisi suorittaa perehdytykset itsenäisesti. Lisäksi perehdytettävien tietotekninen osaaminen on toisinaan puutteellista, mikä osaltaan vaikeuttaa online-perehdytysten tekemistä. Rakennusalan tuottavuutta voitaisiin parantaa karsimalla näitä pääurakoitsijoiden omia perehdytyksiä ja siirtymällä alalle yhteiseen perehdytykseen, joka tarjoaisi tarvittavat kieliversiot ja joka olisi rakennettu mahdollisimman selkeäksi.

Opinnäytetyöni tavoite on saada isot pääurakoitsijat (YIT, Skanska, SRV ja NCC) heräämään nykytilanteen mahdottomuuteen ja aidosti neuvottelemaan alan yhteisen yleisperehdytyksen käyttöönotosta sekä kieliversioiden tekemisestä. Tälle on iso kysyntä varsinkin aliurakoitsijoiden suunnalta.

## 1.2 Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja rajaus

Tutkimusongelma on rakennusalan perehdytyksien ongelmat. Tutkimuskysymykset ovat:

- mitä ongelmia perehdytyksissä on?
- mitä tunnistetuille ongelmille voi tehdä?
- mitä voidaan saavuttaa ratkaisemalla ongelmat?
- voisiko ePerehdytys olla ratkaisu ongelmaan?

Opinnäytetyö on rajattu rakennusalan verkossa toteutettaviin perehdytyksiin, sekä yleisiin että työmaakohtaisiin.

### 1.3 Opinnäytetyön toimeksiantaja

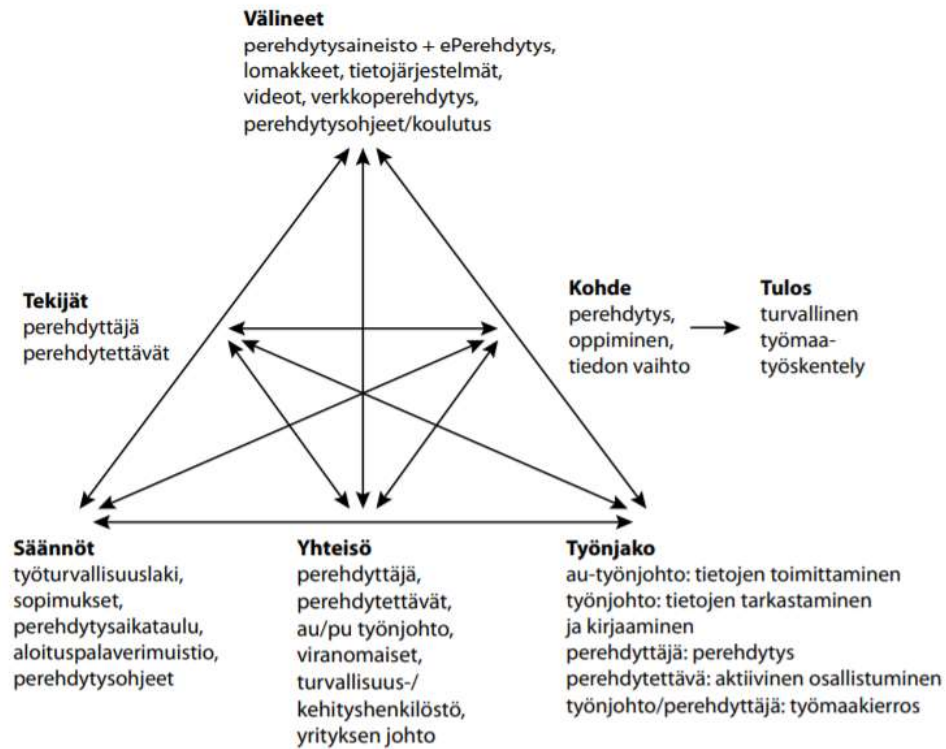
Opinnäytetyön toimeksiantaja on LTU Asunnot Oy ja opinnäytetyötä tehdään yhteistyössä Rakennusteollisuuden Koulutuskeskus RETEKOn kanssa. LTU on rakennusalan yritys, joka on erikoistunut maalaus- ja tasoitetöihin. LTU toimii uudisasunto-, toimitila- ja saneerauskohteissa Uudenmaan alueella. (LTU 2020.)

RATEKO on Rakennusteollisuus RT ry:n oppilaitos, jolla on virallinen ammattilaisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupa, ja joka on järjestänyt koulutuksia yli 50 vuotta. RATEKO tarjoaa ja kehittää erilaisia ajankohtaisia täydennys- ja päivityskoulutuksia rakennusalan ammattilaisille. RATEKO tarjoaa myös henkilösertifiointeihin ja pätevyysiin sekä ammatillisiin tutkintoihin valmistavia koulutuksia. (RATEKO.) RATEKOn rehtorina toimii Heidi Husari, jonka näkemyksiä hyödynnän työssäni. Keskustelun tarkoitus oli saada kattavaa ja ajankohtaista tietoa siitä, mitä ePerehdytys on, miten ajatus siitä on syntynyt ja miten sitä on kehitetty. Keskustelimme myös hänen näkemyksestään siitä, miksi pääurakoitsijat eivät ole ottanut ePerehdytystä käyttöön. Tulokset ja johtopäätökset -osiossa vertaan kyselyn tuloksia ja Husarin näkemyksiä keskenään.

## 2 Perehdytys

### 2.1 Perehdytyksen tarkoitus

Perehdytys varmistaa, että uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot jotta hän voi toimia työssään ja työyhteisössään (Pellinen 2019.) Rakennustyömaalla perehdytys liittyy suoraan työturvallisuuteen ja on näin ollen todella tärkeässä roolissa (Työturvallisuuskeskus 2016a)



Kuvio 1. Perehdyttämisen toimintajärjestelmä (Kerosuo & Koskenkorva & Mäki 2020).

Kuviossa 1 havainnollistetaan perehdyttämisen toimintajärjestelmää. Kuviossa kerrotaan, miten kompleksinen kokonaisuus perehdytys on, ja miten kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Perehdytykseen liittyy monia lakeja ja asetuksia. Se koskee kaikkia yrityksissä ja työmaalla toimivia. Sillä pyritään varmistamaan, että kaikki saavat hyvän perehdytyksen ja sitä kautta parannetaan työturvallisuutta. (Kerosuo ym. 2020.)



Kuvio 2. Perehdyttäminen (Ahokas & Mäkeläinen 2013).



Kuten kuviossa 2 nähdään, perehdytys jakaantuu kahteen osaan: perehdyttämiseen sekä työnopastukseen. Perehdytyksessä yritys, työyhteisö ja talon tavat tulevat uudelle työntekijälle tutuiksi, kun taas työhönopastuksessa uusi työntekijä opastetaan varsinaisiin työtehtäviin. Vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla. Tämä vastuu on kirjattu työsuojelulainsäädäntöön, ja yleensä vastuu on uuden työntekijän esimiehellä. Esimies voi siirtää perehdytystehtäviä koulutetulle perehdyttäjälle mutta vastuu pysyy kuitenkin hänellä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Työntekijällä on oikeus kysyä perehdytykseen liittyvistä asioista (Työturvallisuuskeskus 2016b). Lakiin kirjattu perehdytysvelvollisuus oikeuttaa työntekijää saamaan laadukasta perehdytystä (Työelämään.fi 2020).

Kaikki vakituiset, määräaikaiset, ruuhka- ja vuokratyöntekijät pitää perehdyttää (Työturvallisuuskeskus 2016). Perehdytystä tulee antaa myös vanhoille työntekijöille, jos esimerkiksi työtehtävät tai -menetelmät muuttuvat. Jos otetaan käyttöön uusia laitteita, koneita tai aineita, niiden käyttöön pitää opastaa. Jos työ toistuu vain harvoin, on paikallaan perehdyttää työhön ennen seuraavaa työkertaa. (Työsuojeluhallinto 2020.) Helpottaakseen työnantajien perehdytysvelvollisuutta kannattaa hyödyntää valmiita tukimateriaaleja kuten esimerkiksi manuaaleja, pohjapiirustuksia, työturvallisuusohjeita, läheltä piti -raportteja, valokuvia ja videoita, prosessikuvauksia ja organisaatiokaavioita ynnä muuta (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

## 2.2 Lait ja asetukset

Työturvallisuuslain mukaan työntekijää on opastettava ja ohjattava, ja hänelle on annettava kaikki tarpeelliset tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä keinot niiden välttämiseksi. Työntekijää perehdytetään työhön, työvälineisiin, työolosuhteisiin sekä turvallisiin työtapoihin. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 14 §.)

Työturvallisuuslaissa 2002/738 14§ kerrotaan seuraavaa:

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

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.” (Työturvallisuuslaki 2002/738 14§.)

Työturvallisuuslaki 2002/738 8 § keskittyy työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen. Yleinen huolehtimisvelvoite tarkoittaa sitä, että työnantaja on työssä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Huolehtimisvelvollisuus on erityäin laaja ja siitä on rajattu pois sellaiset tekijät, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Työnantajan on kuitenkin jatkuvasti tarkkailtava niin työympäristöä, työtapojen turvallisuutta kuin työyhteisön tilaa. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että turvallisuutta ja terveyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon koko organisaatiossa niiden vaatimalla tavalla. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 8 §.)

Työnantajalla on velvollisuus selvittää ja tunnistaa haitta- ja vaaratekijät, jotka johtuvat työstä, työskentelyajoista, työtilasta ja -olosuhteista. Jos näitä tekijöitä ei voida kokonaan poistaa, niitä on minimoitava. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 10 §.) Työn kuormittavuuden vähentämiseksi työnantajan on suunniteltava työ ottaen huomioon työntekijän sekä fyysiset että henkiset edellytykset (Työturvallisuuslaki 2002/738, 13 §).

Työturvallisuuslaki 2002/738, 15 § kertoo työnantajan velvollisuudesta hankkia tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet, ja annettava nämä työntekijän käyttöön:

”Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi” (Työturvallisuuslaki 2002/738, 15 §.)

Työturvallisuuslaissa 2002/738, 20 § puolestaan kerrotaan työntekijän velvollisuudesta käyttää työnantajaltaan saatuja henkilösuojaimia. Työntekijän tulee huolellisesti käyttää ja hoitaa saatuja henkilösuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän käyttämä vaatetus ei saa aiheuttaa tapaturman vaaraa. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 20 §.)

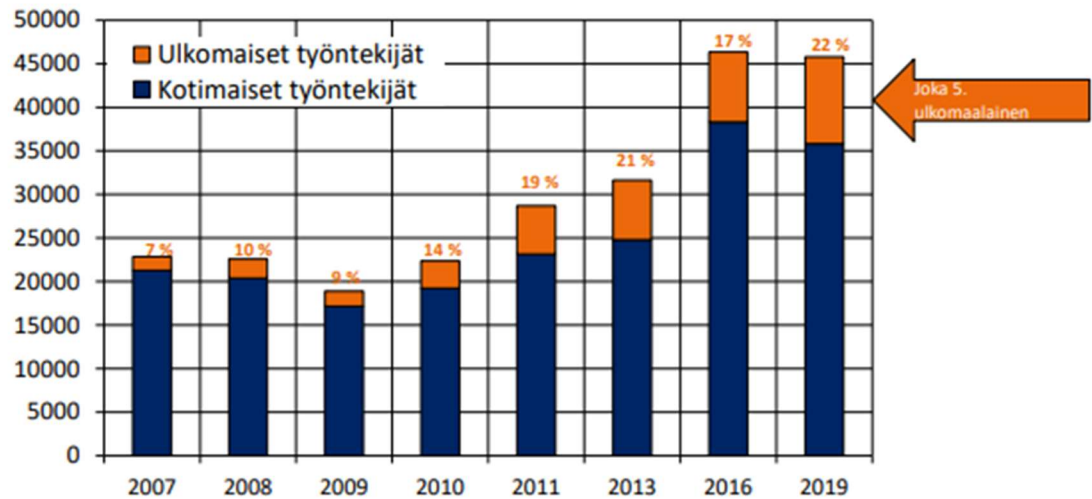
Valtioneuvoston asetuksessa 205/2009 rakennustyön turvallisuudesta on säädetty käytännön toimenpiteistä mitä toiminnassa vaaditaan. Asetuksesta löytyy muun muassa työmaan yleisten turvallisuusmääräysten lisäksi työturvallisuusmääräyksiä liittyen maa- ja vesirakennustyöhön, elementtirakentamiseen, muotti- ja purkutyöhön, telinetyöhön sekä sähkötöihin. (VnA 205/2009.)

Rakennusalalla sekä pää- että aliurakoitsijoiden toimintaa säätelee myös Tilaajavastuulaki 2006/1233, laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. Tämän lain tarkoitus on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja varmistaa, että työehtoja noudatetaan. Tilaajavastuulain mukaan tilaajan on selvitettävä ja pyydettävä todistukset seuraavista rekistereistä ennen kuin hän tekee alihankintasopimuksen tai tekee sopimuksen vuokratyön käytöstä: kuuluuko yritys ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin tai arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Tilaajan on myös pyydettävä ja saatava kaupparekisteriote sekä verovelkatodistus. Alihankintayrityksen on myös toimitettava todistus työntekijöiden eläkevakuutuksen olemassaolosta, selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä selvitys työterveyshuollon järjestämisestä. (Tilaajavastuulaki 2006/1233.) Tilaaja voi myös itse hankkia nämä tiedot Vastuu Groupin raportti -palvelusta, mikä kuitenkin edellyttää sitä, että aliurakoitsija kuuluu Luotettava Kumppani -palveluun (Vastuu Group 2020).

## 2.3 Perehdyttäminen rakennusalalla

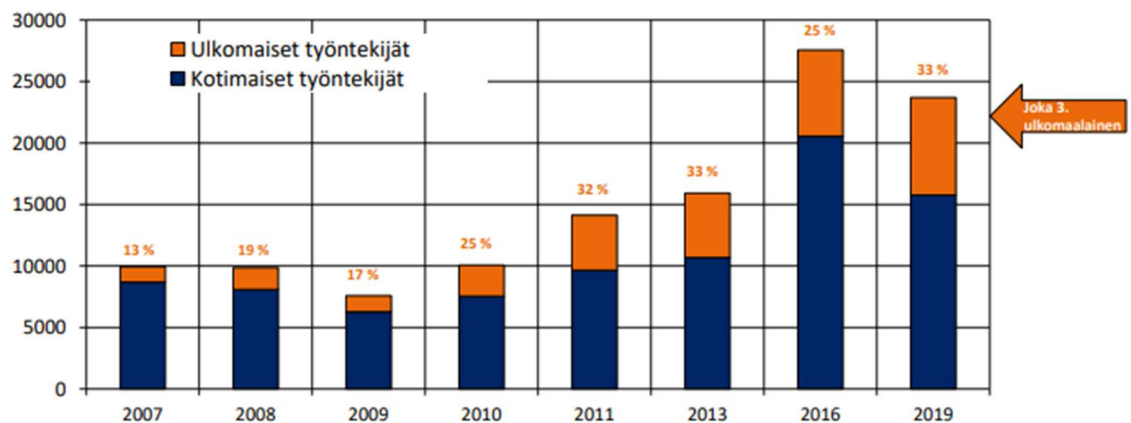
### 2.3.1 Rakennusala nykyään

Rakennusala vastaa melkein 18 prosentista koko Suomen yrityssektorin työllisyydestä noin 260 000 työntekijällä. Tästä syystä rakennusala on tärkeässä roolissa Suomen kansantaloudessa. (Ahonen ym. 2020.)



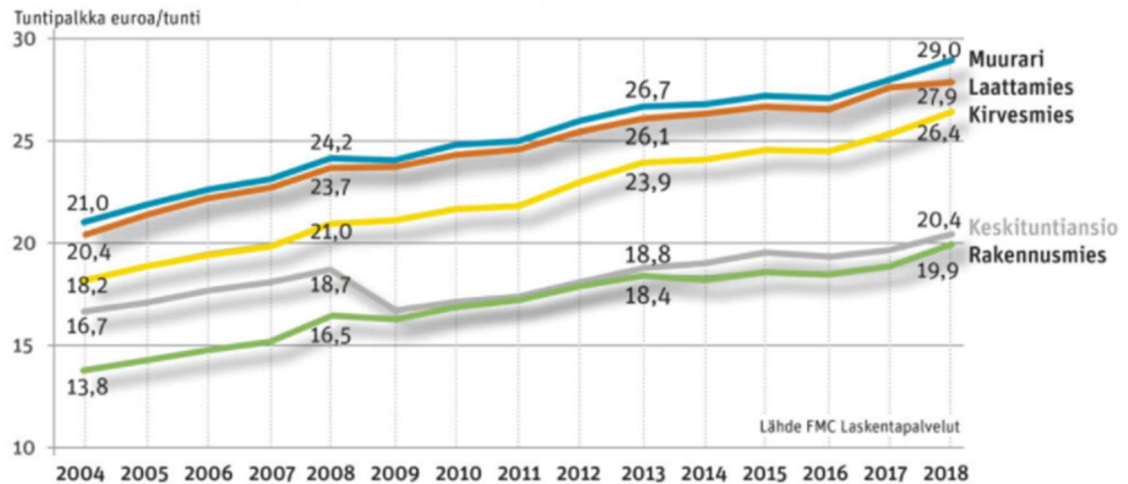
Kuvio 3. Talonrakentamisen työntekijät koko maassa (Rakennusteollisuus 2019a).

Rakennusteollisuus (2019a) on tehnyt työvoimakyselyn (Kuvio 3) joka osoittaa, että koko Suomen talonrakennustoimialalla joka 5. työntekijä on ulkomaalainen.



Kuvio 4. Talonrakentamisen työntekijät Uudellamaalla (Rakennusteollisuus 2019a).

Kuvio 4 kuvastaa Uudenmaan tilannetta. Uudenmaan talonrakennustyömailla joka 3. työntekijä on ulkomaalaistaustainen (Rakennusteollisuus 2019a). Infra-alalla ulkomaisien työntekijöiden osuus on huomattavasti pienempi. Koko maassa heidän osuutensa on 13,5 prosenttia. Uudellamaalla infra-alalla työskentelevien ulkomaalaisten prosenttiluku on puolestaan 21,1. (Rakennusteollisuus 2019b.)



Kuvio 5. Rakennustyöntekijöiden tuntipalkat vuosina 2004–2018 (Mölsä 2018).

Kuviossa 5 nähdään rakennusalan tuntipalkkoja. Keskimääräiseen tuntipalkkaan kuuluvat aikatyö-, palkkio- ja urakkapalkat lisineen ammattiryhmittäin. Keskituntiansio on maksettu palkka jaettuna tehdyillä työtunneilla. Rakennusliitto kertoo, että heidän palkkatalastonsa mukaan, keskimääräinen aikatyöpalkka on noin 16,50 euroa tunnilta, palkkio-palkka 20,00 euroa tunnilta ja urakatyöpalkka on 23,50 euroa tunnilta. (Mölsä 2018.) Työntekijän kustannus yritykselle on kuitenkin huomattavasti isompi kuin palkka. Kun lasketaan työntekijän kustannuksia, pitää ottaa huomioon palkan lisäksi myös muun muassa prosentuaaliset sivukulut, työterveyshuolto, vakuutukset, hallintokulut ja työvaatteet. Kun otetaan nämä lisäkulut huomioon, työntekijän tulee tuottaa vähintään 1,5–kertaa oman palkkansa, jotta kattaisi kulunsa. Jos alalla on korkeammat kulut, kannattaa käyttää suurempaa kerrointa, esimerkiksi 1,7. (Tilitoimisto Mesiperä 2020.)

### 2.3.2 Yhteinen työmaa

Moni nykypäivän työmaista on niin sanottuja yhteisiä työmaita. Yhteinen työmaa tarkoittaa sitä, että siellä toimii samanaikaisesti tai peräkkäin useampi työnantaja. (Lappalainen 2014.) Yhteisellä työmaalla vastuu perehdyttämisestä on sekä lähettävällä että vastaanottavalla työnantajalla. Heidän pitää sopia keskenään, miten perehdytystä toteutetaan käytännössä. Pääurakoitsija vastaa aliorakoitsijoiden perehdyttämisestä mutta on tärkeää, että aliorakoitsijan työnjohto osallistuu prosessiin varsinkin kielitaidottomien ulkomaalaisten työntekijöiden osalta. Näin he voivat varmistua siitä, että työntekijä varmasti ymmärtää esimerkiksi suomenkielisen perehdytyksen sisältöä. (Työturvallisuuskeskus 2016a.)

### 2.3.3 Perehdytys rakennusalalla

Rakennusalalla perehdytykset jakaantuvat yleisiin perehdytyksiin sekä työmaakohtaisiin perehdytyksiin (Auer & Martin & Vornanen 2020). Yrityskohtaisissa yleisperehdytyksissä keskitytään muun muassa yrityksen arvoihin, yleisiin työturvallisuusasioihin ja suojava-rusteisiin. Työmaakohtaisissa perehdytyksissä kerrotaan mm. mitä työntekijältä odote-taan ja mitkä ovat työmaan pelisäännöt. Työmaakohtaisissa perehdytyksissä kerrotaan lisäksi, miten varmistetaan mahdollisimman turvallinen työympäristö, miten kyseisellä työmaalla kuljetaan sekä miten tavaroita varastoidaan ja lajitellaan. Jotta työntekijä saisi mahdollisimman paljon irti työmaaperehdytyksestä, siihen kannattaa sisällyttää työmaa-kierros, jossa työntekijä pääsee ennen töiden aloittamista tutustumaan työmaahan ihan käytännössä. (Auer ym.2020.) Lähtökohtaisesti pääurakoitsija vaatii hyväksytysti suori-tetun työmaaperehdytyksen, jotta työntekijä voi saada kulkuluvan työmaalle. Työmaape-rehdytyksen yhteydessä varmistetaan myös työntekijän pätevyudet (esim. erilaiset kortit kuten työturvallisuus-, tulityö- ja ensiapukortti). Työmaakohtaisen perehdytyksen yhtey-dessä tarkistetaan lisäksi, että työntekijällä on kuvallinen henkilökortti, josta käy ilmi hen-kilön nimi, henkilökohtainen veronumero sekä yritys, joka maksaa palkan. (Työturvalli-suuskeskus 2020, 5.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että perehdytyksissä ja perehdyttämisisä on paljon haasteita. Ilmi tulleita haasteita ovat muun muassa toistuva sisältö ja perehdytyk-siin käytettävä aika. Laki kuitenkin vaatii, että jokainen työntekijä tulee perehdyttää. Tästä syystä työmailla perehdytetään, vaikka siitä ei koeta olevan vaivaan nähden vas-taavaa hyötyä. (Kerosuo ym. 2020.)

### 2.3.4 ePerehdytys

Rakennusteollisuuden Koulutuskeskus RATEKOn ePerehdytys on ennakkoperehdytys, joka suoritetaan verkossa. ePerehdytys keskittyy työmaiden työturvallisuuteen. ePerehdytys sai alkuunsa siitä, kun työmailla oltiin tyytymättömiä siihen, kun jokaiselle työnte-kijälle piti järjestää noin tunnin kestävä yleinen perehdytys. Samojen asioiden toistami-nen turhautti perehdyttäjiä ja kieliongelmat ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa hanka-loittivat perehdytysten pitämistä. Tästä syystä RATEKOssa alettiin kehittämään ePerehdytystä ja vuonna 2017 julkaistiin ensimmäinen versio. Sisältöä päivitetään vuosittain, jotta työturvallisuusasiat ovat aina ajankohtaisia ja pystytään tarttumaan tarkemmin tiet-yihin aiheisiin. (Husari 2021.) ePerehdytys voi tällä hetkellä suorittaa kahdeksalla eri

kielellä: suomeksi, ruotsiksi, viroksi, venäjäksi, latviaksi, liettuaksi, puolaksi ja englanniksi (Rakennusteollisuus b).

Kun alettiin kehittämään ePerehdytystä, toteutettiin kysely, jonka pohjalta perustettiin ohjausryhmä. Ohjausryhmä koostui muun muassa rakennusalan yritysten ja liittojen huippuammattilaisista ja he kokoontuivat kahden viikon välein työstämään konseptia ja ePerehdytystä. Työryhmä lähti ennakkoluulottomasti kehittämään jotain uutta. Alusta asti oli selvää, että ePerehdytystä piti pystyä suorittamaan myös mobiililaitteilla ja tätä he toteuttivat saman tien. ePerehdytyksen kehittämisprosessi oli rankka, mutta tuotti nopeasti tuloksia. (Husari 2021.)

Kun ePerehdytystä konsepti oli julkaistu, ohjausryhmä muuttui kehitysryhmäksi, joka jatkaa kehitystyötä edelleen. Kehitysryhmään kuuluu rakennusyriyten edustajien lisäksi edustajia muun muassa työmailla työturvallisuustarkastuksia suorittavasta Aluehallintavirasto AVI:sta, Rakennusliitosta, Pro:sta, Työturvallisuuskeskus TTK:sta ja Työterveyslaitoksesta. ePerehdytyksen vuosittainen päivitys varmistaa, että siinä läpikäytävät työturvallisuusasiat ovat ajankohtaisia. Esimerkiksi kun AVI huomasi tarkastuksissaan, että elementtiosojen suhteen oli paljon turvallisuuspuutteita, seuraavassa päivityksessä pääpaino oli näissä nostoissa ja miten niitä tehdään turvallisesti. Seuraavan päivityksen pääpaino tulee olemaan pölynhallinnassa ja -torjunnassa, koska on huomattu, että varsinakin kvartsipöly aiheuttaa ongelmia. (Husari 2021.)

Husarin mielestä haasteellisinta on ollut yhteistyö pääurakoitsijoiden kanssa, vaikka kehitystyö onkin sujunut heidän kanssaan hyvin. Pääurakoitsijat eivät ole olleet kiinnostuneita ottamaan käyttöön ePerehdytystä heidän omien perehdytystensä tilalle. Haasteena on myös ollut se, miten yritykset viestivät sisäisesti ePerehdytyksestä sekä viive lisenssin tilaamisen ja ePerehdytyksen suorittamisen välillä. Yksi haasteista, johon RATEKO on saanut hyvin vastattua, on yritysten puolelta tullut toive, että tieto suoritetusta ePerehdytyksestä näkyisi heidän omassa kulunhallintajärjestelmässään. RATEKO on onnistuneesti tehnyt integraatioita kulunvalvontaan. (Husari 2021.)

RATEKOn tavoite on, että ePerehdytyksellä olisi Suomessa 180 000 käyttäjää. Tavoitteena on myös, että ePerehdytys olisi geneerinen perehdytys, joka varmistaisi työntekijöiden pääsyn työmaille, eikä työntekijöiden tarvitsisi suorittaa eri yritysten omia yleisiä perehdytyksiä. Yksi tavoitteista on myös, että pienet ja keskisuuret yritykset saisivat ajankohtaista työturvallisuustietoa eikä heidän tarvitse sitoa resursseja kehittääkseen omia

yleisperehdytyksiä. ePerehdytyksen vastaanotto on ollut hyvä ja se on herättänyt kiinnostusta. Yritykset ovat innokkaasti olleet mukana kehittämässä ePerehdytystä. Tällä hetkellä ePerehdytyksellä on noin 42 000 käyttäjää ja mukana on noin 4 200 yritystä. RATEKO tavoittelee tänä vuonna 50 000 käyttäjän määrää. (Husari 2021.)

Husarin käsityksen mukaan isoilla yrityksillä on resursseja kehittää omia yleisperehdytyksiä, jotka ovat suoraan yritykseen sidoksissa, esimerkiksi siinä käsitellään yrityksen arvoja ja ne on tehty yrityksen ilmeen mukaisesti, mikä on syy siihen, etteivät ole ottaneet käyttöönsä ePerehdytys. He eivät näe tarpeeksi suurta hyötyä siirtyä ePerehdytykseen. RATEKOn toive on, että yritykset hyväksyisivät ePerehdytyksen riittäväksi yleisperehdytykseksi ennen työmaalle ja työmaakohtaiseen perehdytykseen menoa. (Husari 2021.)

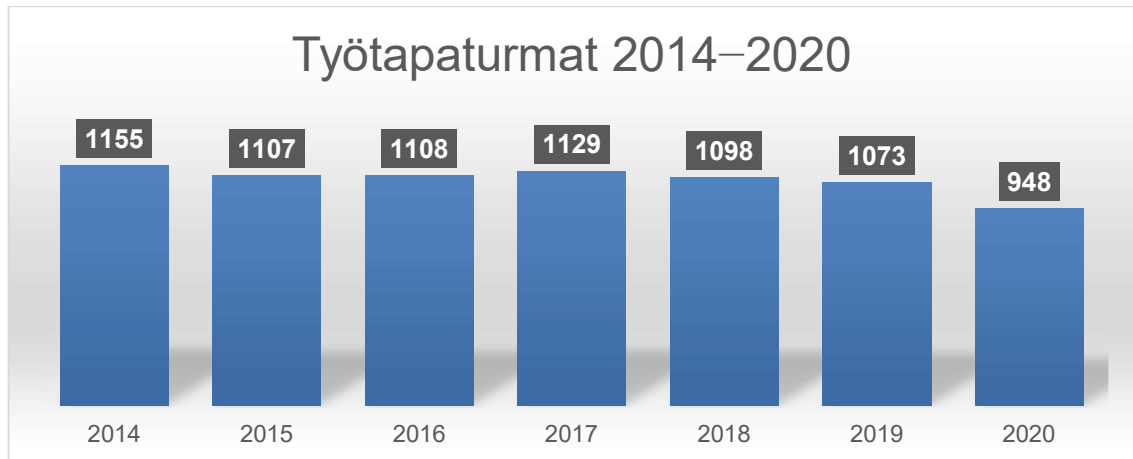
## 2.4 Työtaturmat ja perehdytys

### 2.4.1 Työtaturmien vähentyminen

Rakennusala on vaarallinen ala ja työtaturmia tilastoidaan tuplasti enemmän muihin teollisuuden aloihin verrattuna (Työsuojelu 2017). Yksi syy työtaturmiin on puutteellinen perehdytys (Työsuojelu 2017; Mannila 2018). Jotta saadaan rakennustyömaista turvallisempi työympäristö, tulee jokaisen sitoutua työturvallisuuteen. Työturvallisuutta ei voida parantaa, jos kaikki eivät ymmärrä, että se lähtee jokaisesta itsestään ja se vaatii kaikkien panostusta. (Työsuojelu 2017.)

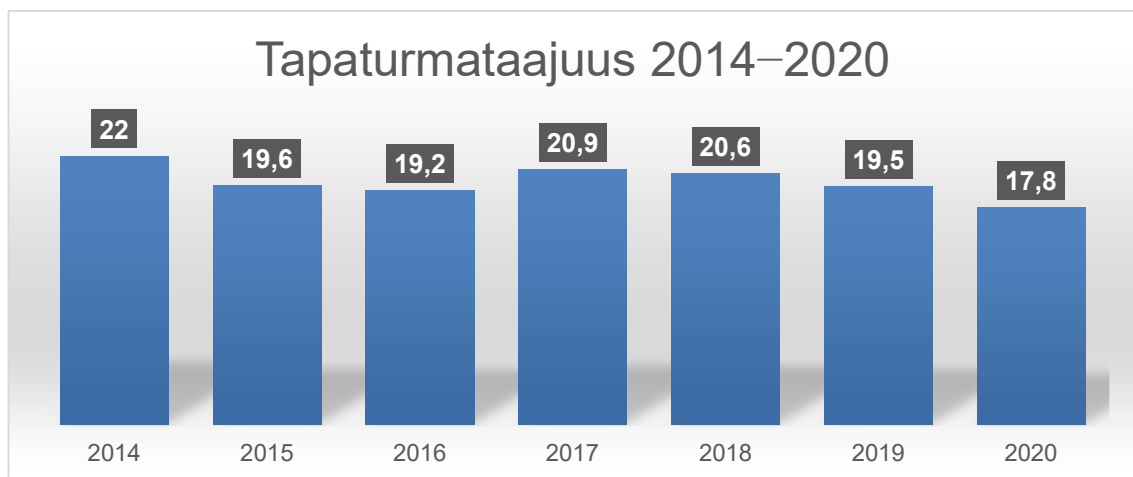
Yleisesti työtaturmien määrä on ollut laskussa jo useampana vuotena. Vuonna 2020 niitä sattui melkein 18 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019 (Tapaturmavakuutuskeskus 2021, 1). Tapaturmien vähentymisestä ei kuitenkaan voida vetää liian positiivisia johtopäätöksiä, vaikka suunta on oikea. Vuonna 2020 raju työtaturmien vähentyminen johtui osaksi koronapandemian torjuntatoimista ja talouden yleisestä hiljentymisestä. Vuoden 2020 pudotuksessa on yhtäläisyyksiä vuoden 2009 pudotukseen, jolloin finanssikriisin takia työtaturmat laskivat 17,5 prosenttia edellisestä vuodesta. (Tapaturmavakuutuskeskus 2021, 4.)





Kuvio 6. Rakennusteollisuus RT:n jäsenyritysten ilmoittamat työtapaturmat vuosina 2014–2020 (Rakennusteollisuus 2021).

Kuviossa 6 kerrotaan että RT:n jäsenyritykset ilmoittivat vuonna 2020 948 tapaturmaa mikä on 11,65 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019 (Rakennusteollisuus 2021).



Kuvio 7. Rakennusteollisuus RT:n jäsenyrityksen tapaturmataajuus, laskentakaava: ilmoitetut työtapaturmat / tehtyjä miljoonia työtunteja (Rakennusteollisuus 2021).

Rakennusalalla käytetään tapaturmataajuutta kuvaamaan tapaturmien yleisyyttä (Rakennusteollisuus a). Tapaturmataajuus lasketaan jakamalla työtapaturmien kappalemäärä miljoonilla tehdyillä työtunneilla (Tapaturmavakuutuskeskus). Kuviossa 7 nähdään että tapaturmataajuus on RT:n jäsenyrityksillä laskenut tasaisesti vuodesta 2017 lähtien (Rakennusteollisuus 2021).

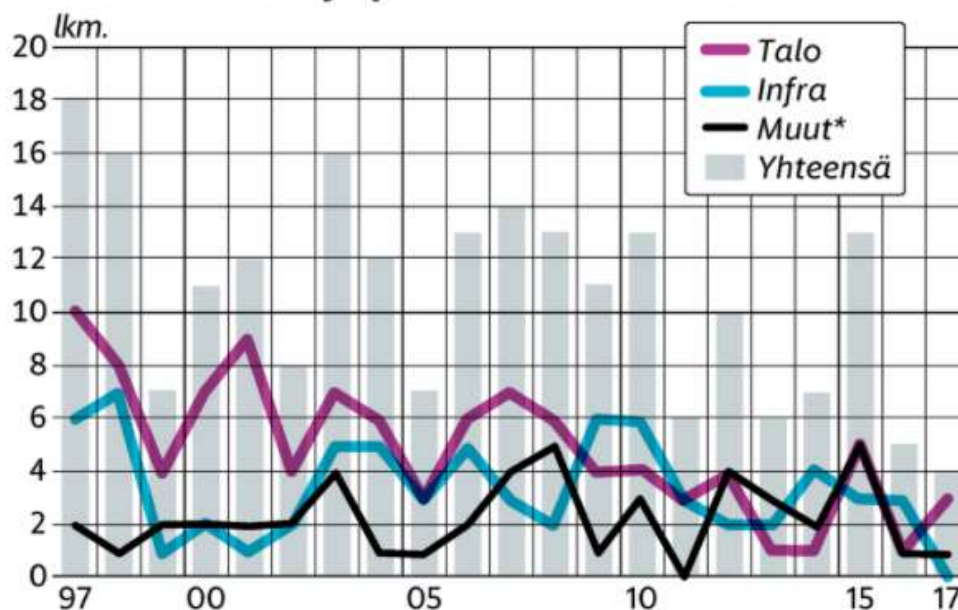
Tapaturmavakuutuskeskuksen (2020) mukaan yleisimmät syyt työtapaturmaan vuonna 2019 rakennusalalla olivat:

- 1 putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen
- 2 terävään esineeseen astuminen, kolhiminen
- 3 henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen
- 4 aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen
- 5 laitteen tai työkalun hallinnan menettäminen
- 6 aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen (Tapaturmavakuutuskeskus 2020).

#### 2.4.2 Kuolemaan johtavat työtapaturmat

Suomen rakennustyömailla kuolee joka vuosi muutama ihminen. Kuolemaan johtavat työtapaturmat ovat vähentyneet reippaasti viime vuosikymmeninä. 1970-luvulla rakennustyömailla kuoli kymmeniä ihmisiä vuosittain, nykyään kuolemaan johtavia tapaturmia on keskimäärin reilusti alle kymmenen. (Sundqvist 2018.)

#### Rakentamisen työpaikkakuolemat 1997–2017



Kuvio 8. Työpaikkakuolemat rakennusalalla vuosina 1997–2017. \*) Muut = mm. rakennusteollisuus, lvi, yrittäjät (Mannila 2018).

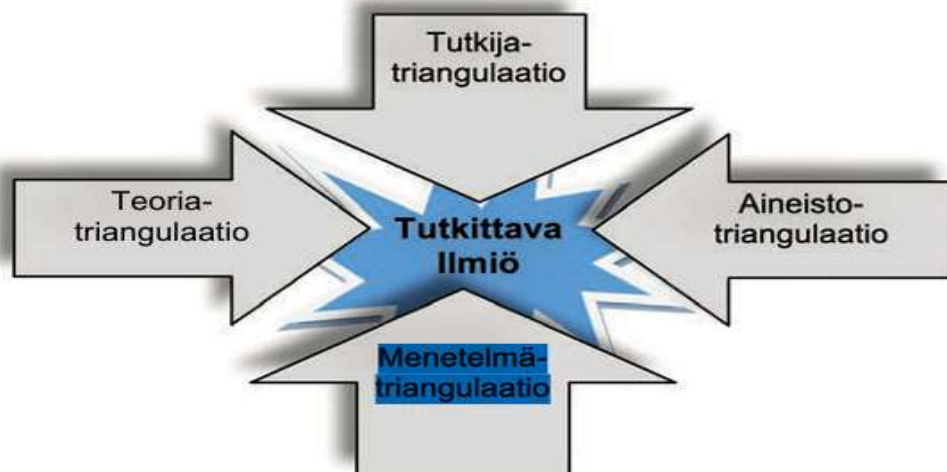
Kuvio 8 havainnollistaa, että vuonna 2017 sattui 4 kuolemaan johtanutta työtapaturmaa ja vuonna 2016 vastaava luku oli 5. Vuosi 2015 oli kuolemantapausten osalta kohtalokas, sillä silloin kuolemaan johtaneita työtapaturmia oli 13 kappaletta. (Mannila 2018.)

Mannilan (2018) kertoo että Rakennusteollisuus seuraa jäsenyritystensä työturvallisuustilannetta kuukausittain ja vaikka kuolemaan johtaneet työtapaturmat ovat vähentyneet, työtapaturmia kokonaisuudessaan sattuu enemmän.

### 3 Toteutus

#### 3.1 Menetelmät

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan: kvalitatiiviseen sekä kvantitatiiviseen. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa menetelmässä tarkoitus on kerätä suppeasta aiheesta paljon tietoa, ja sitä kautta ymmärtää aihetta kokonaisvaltaisesti. Kvantitatiivisessa, eli määrällisessä, menetelmässä halutaan usein vahvistus siihen, onko jokin teoria oikein vai ei. Jos aiotaan käyttää määrällistä menetelmää, aiheen teoriaa tulisi osata niin hyvin, että sitä voidaan mitata kontrolloidusti. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2020, 104–105.)



Kuvio 9. Triangulaatioissa tutkitaan aihetta eri menetelmillä (Kananen 2017, 154).

Kuviossa 9 esitellään triangulaatiota. Triangulaatiossa tutkitaan aihetta monesta eri kulmasta, montaa eri menetelmää hyödyntäen. Samalla kun triangulaatiolla saadaan syvällisempää ymmärrystä aiheesta, se lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. (Kananen 2017, 154.) Kananen (2017) kertoo Denziniä mukaillen, että triangulaation muotoja on neljä:

- menetelmätriangulaatio
- teoriatriangulaatio
- tutkijatriangulaatio
- aineistotriangulaatio.

Menetelmätriangulaatiossa hyödynnetään useaa eri menetelmää aineistoa hankkiessa. Teoriatriangulaatio tarkoittaa, että käytetään monta eri teoriaa, jotka voivat täydentää tai vahvistaa toisiaan. Tutkijatriangulaatiossa voi olla useampi tutkija, mikä validioi tulkinnan. Voidaan myös käyttää toisen tutkijan apua, ja jos molemmat ovat samaa mieltä lopputuloksesta, sitä voidaan pitää oikeana. Jos käytetään montaa eri aineistoa, kun etsitään ratkaisua, se on aineistotriangulaatiota. (Kananen 2017, 154–155.)

Alusta asti oli selvää, että tulen käyttämään useita eri tiedonhankintamenetelmiä, joten menetelmäksi minulla valikoitui triangulaatio. Koska käytin aineistokeruumenetelminä sekä kenttätyöhavaintoja, kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta että teemahaastattelua, menetelmäni täyttää menetelmätriangulaation kriteerit. Koska yksi tutkimuskysymyksistä käsitteli voisiko ePerehdytys olla ratkaisu perehdytysongelmiin, koin että minun on kerättävä tutkimustuloksia useasta eri lähteestä, jotta tulokset olisivat mahdollisimman objektiiviset, eikä esimerkiksi ePerehdytys sanana ohjaile tutkimuksia mihinkään suuntaan.

### 3.2 Aineiston keruu

Mietin, millaisten kysymysten kautta pääsisin tavoitteeseeni, eli miten löydän ratkaisun tutkimusongelmaani. Päädyin seuraaviin kysymyksiin: mitä ongelmia perehdytyksissä on? Mitä tunnistetuille ongelmille voi tehdä? Mitä voidaan saavuttaa ratkaisemalla ongelmat? Voisiko ePerehdytys olla ratkaisu ongelmaan?

Kun tutkimuskysymykset oli päätetty, lähdin keräämään aineistoa. Mietin millä tavalla saisin mahdollisimman kattavan aineiston ja mitkä menetelmät tukisivat tutkimukseni luotettavuutta. Ensimmäisen aineiston keräsin kenttätöiden havainnoilla. Jotta saisin selville, miten työntekijöiden tekemiä yleisverkkoperehdytyksiä oikeasti tehdään, järjestin kaksi eri tilaisuutta missä olin avustamassa heitä ja tekemässä havaintoja, kun työntekijät olivat LTU Asunnot Oy:n toimistolla tekemässä perehdytyksiä. Tarkoitus oli, että työntekijät tekevät neljän eri pääurakoitsijan yleisperehdytyksiä sekä RATEKOn ePerehdytystä. Ensimmäinen tilaisuus oli 3.2.2021 ja siihen osallistui 5 uutta työntekijää Ukrainasta. Toinen perehdytystilaisuus oli 15.2.2021 ja siihen osallistui 5 uzbekistanilaista työntekijää. Havaintomuistiinpanoni löytyvät liitteistä 1 ja 2.

Seuraavaksi tein kvantitatiivisen kyselyn, joka lähetettiin LTU Asunnot Oy:n, noin 300 hengen työyhteisölle. Tämän kolme kysymystä sisältävän verkkokyselyn tarkoituksena oli selvittää, mitä kieltä yrityksen henkilöstö puhuu äidinkielenään, millä kielellä he tekevät perehdytykset ja miten henkilöstö on kokenut ymmärtävänsä perehdytysten sisältöä. Kyselylomake löytyy liitteestä 4.

Työntekijäkyselyn jälkeen suunnittelin laadullisen verkkokyselyn rakennusalaalla toimiville pää- ja aliorakoitsijoille. Kyselyn teemana oli muun muassa pääurakoitsijoiden näkemys siitä, miten perehdytyksiä tehdään aliorakoitsijayrityksissä, miten ne koetaan ja koetaanko että perehdytyksillä on vaikutusta työturvallisuuteen. Aliorakoitsijoilta oli tarkoitus muun muassa selvittää, miten heidän työntekijänsä toteuttavat perehdytyksiä. Pääurakoitsijoilta kysyin lisäksi, ovatko he ottaneen RATEKOn ePerehdytyksen käyttöön, ja jos eivät, mistä syystä. Kysely lähetettiin LTU:n asiakasrekisterissä oleville 115 pääurakoitsijalle, oman verkoston 60 pää- ja aliorakoitsijalle sekä Pintakäsittelijät Ry:n toimesta heidän 230 jäsenelleen. Kyselylomakkeen pohja löytyy liitteestä 7.

## **4 Tulokset ja johtopäätökset**

### **4.1 Kenttätutkimus**

Ensimmäisen tilaisuuden viidestä ukrainalaisesta työntekijästä kukaan ei puhunut kovinkaan paljon englantia, mutta venäjää he osasivat aika hyvin. Kaikki suorittivat RATEKOn ePerehdytyksen sekä Skanskan, SRV:n, YIT:n sekä NCC:n yleiset verkkoperehdytykset venäjäksi. Tämän lisäksi kahden työntekijän piti suorittaa tulevien työmaiden työmaa-

kohtaiset perehdytykset. He tekivät yleisperehdytykset venäjäksi ja käyttivät valokuva-käännösapplikaatiota kääntääkseen venäjänkieliset tekstit ukrainaksi. Työmaakohtaisista perehdytyksistä NCC:n perehdytys löytyi verkosta, ja se oli ainoastaan suomeksi. Käänsin perehdytyksen englanniksi ja kriittiset kohdat käänsin käännösapplikaatiolla ukrainaksi. Toisesta työmaakohtaisesta perehdytyksestä ei löytynyt internetistä muuta tietoa kuin että se pitää suorittaa työmaalla, mutta soitettuani työmaan vastaavalle työnjohdolle selvisi, että sen voi suorittaa verkossa ja hän lupasi lähettää linkin siihen. Tämän perehdytyksen työntekijä suoritti omatoimisesti kotoa, koska tieto mahdollisuudesta suorittaa verkossa. Koska tieto verkossa suoritettavasta perehdytysmahdollisuudesta tuli vasta perehdytystilaisuuden päätyttyä, minulla ei ollut mahdollisuutta tehdä niistä havain- toja.

Ukrainalaiset työntekijät tekivät perehdytykset itsenäisesti ja he kysyivät apua perehdytysten edetessä, kun tuli ongelmia. Kaikki viisi pääsivät perehdytysten testeistä läpi ensimmäisellä yrittämällä. Tilaisuudessa esille tulevia ongelmia olivat esimerkiksi rekisteröitymiseen ja kirjautumisiin liittyvät haasteet. Eri toimijat vaativat eri tietoja. Yksi toimija kysyi veronumeroa, toinen valttikorttinumeroa. Välillä taas tiedusteltiin nimeä, toisinaan taas syntymäaikaa. Havaintojeni mukaan olisi helpompi kirjautua perehdytyksiin, jos kaikilla olisi yhteinen käytäntö ja kaikki vaatisivat samat tiedot kirjautumiseen. Muun muassa Skanskan verkkoperehdytykseen kirjautuessa kysyttävät tiedot olivat ainoastaan suomeksi ja englanniksi, eli sivua mihin pitää täyttää henkilötiedot ei ollut käännetty muille kielille, vaikka loppuperehdytys on muillakin kielillä. Tämä tuotti ongelmia koska kukaan ei taitanut suomea eikä englantia tarpeeksi hyvin, että olisivat tienneet mitä tietoja laittaa mihinkin.

NCC:n verkkoperehdytystä ei pystynyt tekemään mobiililla, mikä hankaloittaa sitä, että henkilöt tekisivät sen itsenäisesti esimerkiksi kotona. Kaikilla ei ole mahdollisuutta käyttää tietokonetta, mutta kaikilla on älypuhelin. Olisi siis kätevää, jos perehdytystä pystyisi tekemään myös puhelimella. ePerehdytykseen kirjautuessa oli ongelmia, koska työntekijöillä oli vanhentuneet puhelinnumerotiedot Vastuu Groupin tiedoissa. ePerehdytykseen kirjaudutaan antamalla joko valttikortin numero tai veronumero ja yrityksen y-tunnus. Valttikortti on työturvallisuuslain mukainen sähköinen henkilötunniste (Vastuu Group 2019). Kun henkilö on kirjautunut, hän saa tekstiviestinä koodin, millä pääsee jatkamaan. Jos Vastuu Groupissa on väärä puhelinnumero, koodi menee väärään numeroon. Tällaisissa tapauksissa pitää puhelinnumero käydä vaihtamassa Vastuu Groupin tietoihin ja yrittää uudelleen. Tässä on kuitenkin jopa useamman kymmenen minuutin

viive, ennen kuin kirjautuessa saa tekstiviestikoodin oikeaan numeroon. Tämä johti siihen, että ePerehdytyksen varsinaiseen kirjautumiseen meni paljon aikaa.

Kun työntekijät pääsivät suorittamaan varsinaista verkkoperehdytystä, ilmeni myös ongelma videoiden ja sanallisten selitysten kanssa. Kaikki toimijat eivät ole kääntäneet videoita ja sanallisia selityksiä valitulle perehdytyskielelle. Havaintojeni mukaan näitä kannattaisi tekstittää oikealle kielelle, jos ei haluta niitä kokonaan tehdä perehdytyskielellä. Nyt perehdytyksiä tekevät henkilöt eivät näistä kohdista ymmärtäneet mitään, ja ne piti heille erikseen tulkata. Jos työntekijät tekevät näitä itsenäisesti, he eivät voi ymmärtää kaikkea, vaikka perehdytys olisikin kielellä mitä osaavat.

Toiseen perehdytystilaisuuteen osallistui 5 uzbekistanilaista. Heistä kukaan ei puhunut englantia ja vain yksi osasi muutaman sanan suomea. Heillä oli tarve suorittaa RATE-KOn ePerehdytys. He suorittivat perehdytyksen venäjäksi. Vaikka kukaan ei osannut venäjää kunnolla, se oli olemassa olevista kieliversioista se, mitä he ymmärsivät eniten. He käyttivät myös valokuvakäännösapplikaatiota kääntääkseen venäjämästä uzbekille.

Toisessa perehdytystilaisuudessa ongelmiksi nousi kirjautuminen ePerehdytykseen. Perehdytyksen tekijät eivät tienneet mikä on valttikorttinumero, he sekoittivat sen veronumeroon. He eivät kieliongelmiensa takia ymmärtäneet, että SMS-koodi lähetetään puhelimeen, eivätkä he tienneet kumpaa puhelinta tulisi käyttää. Sitä missä oli suomalainen SIM-kortti vai sitä, jossa oli heidän kotimainen SIM-korttinsa. Kun he aloittivat ePerehdytyksen suorittamisen, havaitsin etteivät he olleet kovin tottuneita käyttämään tietokonetta ja olivat arkoja. He eivät esimerkiksi uskaltaneet kokeilla miten etusivulta pääsee eteenpäin, vaan olisivat tarvinneet selkeämpiä ohjeita, miten ePerehdytyksessä liikutaan. Kieliongelmat vaikuttivat myös tässä asiassa hankaloittavasti. Tähän antoi viitteitä myös se, että he eivät uskaltaneet vastata monivalintakysymyksiin, koska luulivat että kysymykset olivat osa testiä. Kun itse perehdytysosio oli suoritettu, he luulivat, että olivat valmiita. Sen jälkeen piti kuitenkin vielä suorittaa testi hyväksytysti.

Testi osoittautui heille ylivoimaiseksi, pääosin kieliongelmiensa takia. He eivät ymmärtäneet tehtävänantoa, eli että pitää olla 9/10 oikein eikä sitä, että testi pitää tehdä uudestaan niin kauan, että tulos on hyväksytty. He käyttivät valokuvakäännösapplikaatiota ja käännökset olivat sen verran epäselviä, tai suorastaan harhaanjohtavia, etteivät ymmärtäneet kysymyksiä ja näin ollen eivät myöskään saaneet vastattua oikein kysymyksiin.

Testeistä he saivat keskimäärin 6,5 pistettä. Jotta saivat testin suoritettua hyväksytysti, he tekivät testin 4–14 kertaa.

Pääurakoitsijoiden verkkoperehdytyksiin meni aikaa keskimäärin noin 40 minuuttia per henkilö per perehdytys. ePerehdytykseen meni ukrainalaisilla (joilla oli hyvä, vaikka ei vaadittava kielitaito), 64–75 minuuttia per henkilö. Uzbekistanilaiset (jolla ei ollut vaadittavaa kielitaitoa), käyttivät perehdytysosioon noin 75 minuuttia ja testiosuuteen keskimäärin 68 minuuttia. ePerehdytyksen suorittamiseen kokonaisuudessaan, heillä meni keskimäärin 144 minuuttia per henkilö.

Näkisin että se miten paljon aikaa näihin menee, on iso ongelma. Jos sellainen henkilö tekee näitä, jonka kielitaidolle löytyy kieliversio, aikaa menee pääurakoitsijoiden verkkoperehdytyksissä keskimäärin 26 minuuttia per perehdytys ja ePerehdytyksessä noin 50 minuuttia. Yhteensä jokainen henkilö käyttää vuosittain, keskimäärin 104 minuuttia pääurakoitsijoiden yleisiin verkkoperehdytyksiin. Henkilöt ilman vaadittavaa kielitaitoa käyttää vastaaviin perehdytyksiin 160 minuuttia vuodessa. Jos mietitään aikaa, mitä näihin menee yksilötasolla, se ei ole kovin paljon. LTU Asunnot Oy:n kohdalla, ajatellaan että heillä on 250 työntekijää, joilla ei ole vaadittavaa kielitaitoa ja 50 joilla on. Kaikki suorittavat yleisperehdytykset kerran vuodessa.

Taulukko 1. LTU Asunnot Oy:n henkilöstön käyttämä aika verkkoperehdytyksiin sekä yrityksen kulu vuodessa.

	<b>Aika (h)/vuosi</b>	<b>€/vuosi</b>
Yleiset verkkoperehdytykset (NCC, Skanska, YIT ja SRV)	753	21 121,65
ePerehdytys	658	18 456,90
ePerehdytys (jossa tarvittavat kieliver- siot)	250	7 012,50

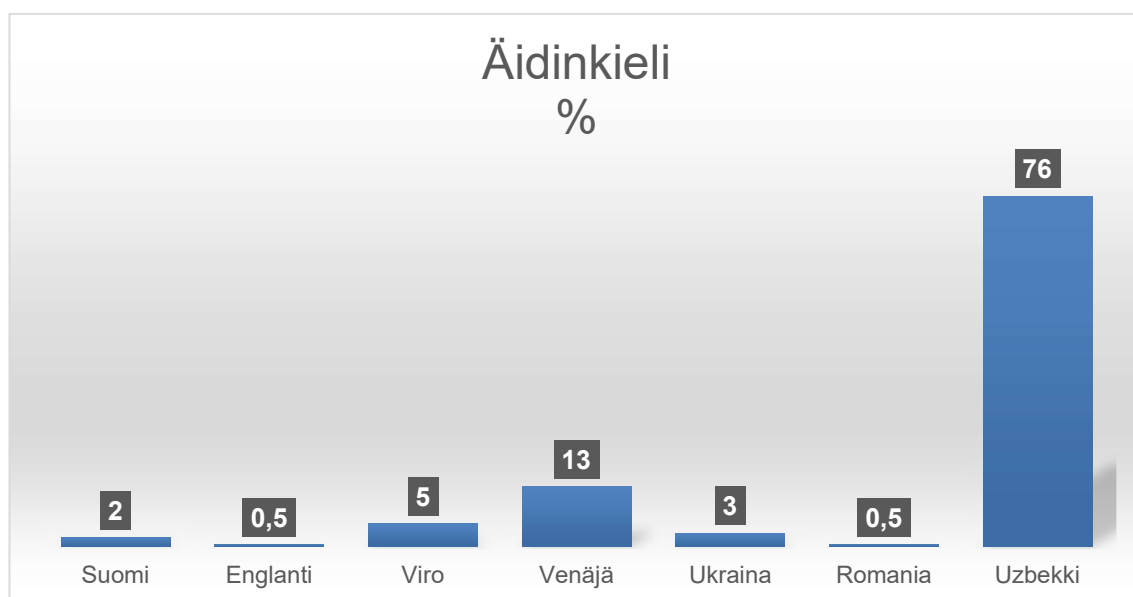
Taulukossa 1 havainnollistetaan, miten paljon aikaa ja rahaa LTU Asunnot Oy:n työntekijät käyttävät vuodessa erilaisiin verkkoperehdytyksiin, sekä miten paljon menisi aikaa ja rahaa, jos olisi vain yksi yhteinen yleinen perehdytys. LTU Asunnot Oy:n työntekijät käyttävät keskimäärin noin 45 200 minuuttia, eli noin 753 tuntia, pääurakoitsijoiden yleisiin verkkoperehdytyksiin. Tämä on perehdytyksiin käytetty aika, ennen kuin he ovat menneet työmaille ja työmaakohtaisiin perehdytyksiin. Jos pääurakoitsijoiden yleisten



verkkoperehdytysten tilalla olisi ePerehdytys, vastaavat luvut olisivat 39 500 minuuttia, eli noin 658 tuntia. Jos ePerehdytyksessä olisi olemassa olevien kieliversioiden lisäksi uzbekin ja ukrainan kieliversiot, LTU Asunnot Oy:n työntekijöillä menisi tähän enää noin 15 000 minuuttia eli noin 250 tuntia vuodessa. Jos lasketaan näitä perehdytyksiin käytettyjä tunteja yrityksen kuluna ja käytetään Rakennusliiton keskipalkaksi ilmoittaman 16,50 euroa tunnilta (Mölsä 2018.) ja rakennusalalla yleisesti käytössä olevaa sivukuluerrointa 1,7, pääurakoitsijoiden yleisten verkkoperehdytysten teko muunneltuna yrityksen kuluksi on 21 121,65 euroa vuodessa. RATEKOn ePerehdytyksen teko nykyisillä kieliversioilla on muunneltuna palkaksi 18 456,90 euroa vuodessa. Jos ePerehdytykseen lisättäisiin uzbekin- ja ukrainankieliset versiot, vastaava palkkasumma olisi 7 012,50 euroa vuodessa. Nämä ovat hyvin karkeita arvioita, mutta niistä nähdään, miten suurista summista on kyse ja miten paljon voisi saada säästöjä aikaiseksi.

#### 4.2 Työntekijäkysely

Työntekijäkysely toteutettiin E-lomakesivustolla tehtynä verkkokyselynä. Kysely lähetettiin 300 henkilölle. Vastauksia analysoitiin tilastotieteelliseen analyysiin tarkoitetulla SPSS-ohjelmalla. Työntekijäkyselyn vastasi 200 henkilöä, vastausprosentti oli 66,7. Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajan äidinkieli.



Kuvio 10. Vastaajien äidinkieli.

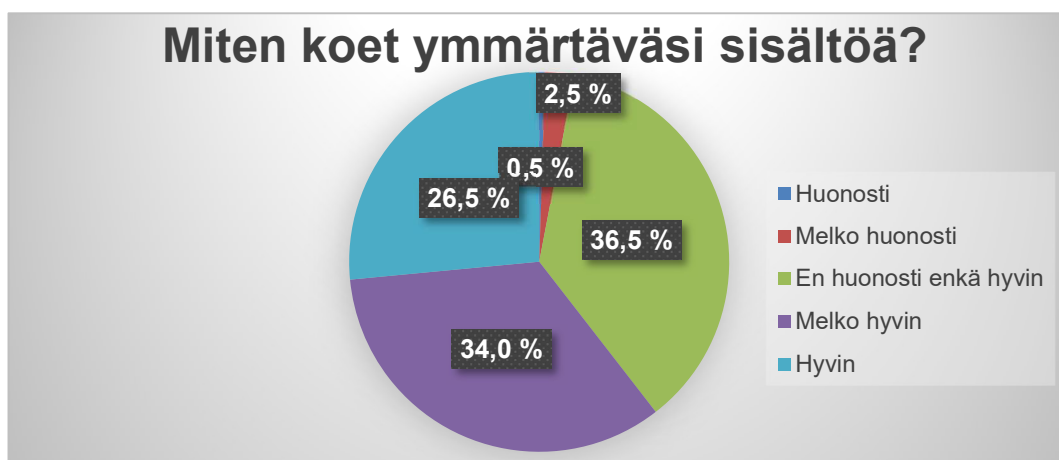
Kuviosta 10 nähdään, että suurimmalla osalla vastaajista on uzbekki äidinkielenään, jopa 152 henkilöllä (76 %). Venäjää puhuvat äidinkielenään 26 vastaajaa (13 %), viroa

10 vastaajaa (5 %), ukrainaa 6 vastaajaa (3 %), suomea 4 vastaajaa (2 %), englantia 1 vastaajaa (0,5 %) ja romaniaa 1 vastaajaa (0,5 %).



Kuvio 11. Kieli, jolla vastaajat tekevät perehdytykset.

Kuviosta 11 voimme huomata, että perehdytyksiä tehdään eniten venäjäksi, 167 vastaajista (83,5 %) vastasivat näin. Seuraavaksi eniten, 23 vastaajaa (11,5 %), tekevät perehdytyksiä suomeksi. Viron kielellä perehdytyksiä suorittaa 6 vastaajista (3 %) ja englanniksi puolestaan 4 vastaajista (2 %). Koska venäjää äidinkielenään puhuvia oli vastaajista vain 26 vastaajaa (13 %) ja kuitenkin 167 vastaajista (83,5 %) tekee perehdytykset venäjäksi, voimme olettaa, että ukrainalaisten lisäksi iso osa uzbekistanilaisista tekee verkkoperehdytyksensä venäjäksi. Havaintoni perehdytystilaisuuksissa tukevat tätä myös.

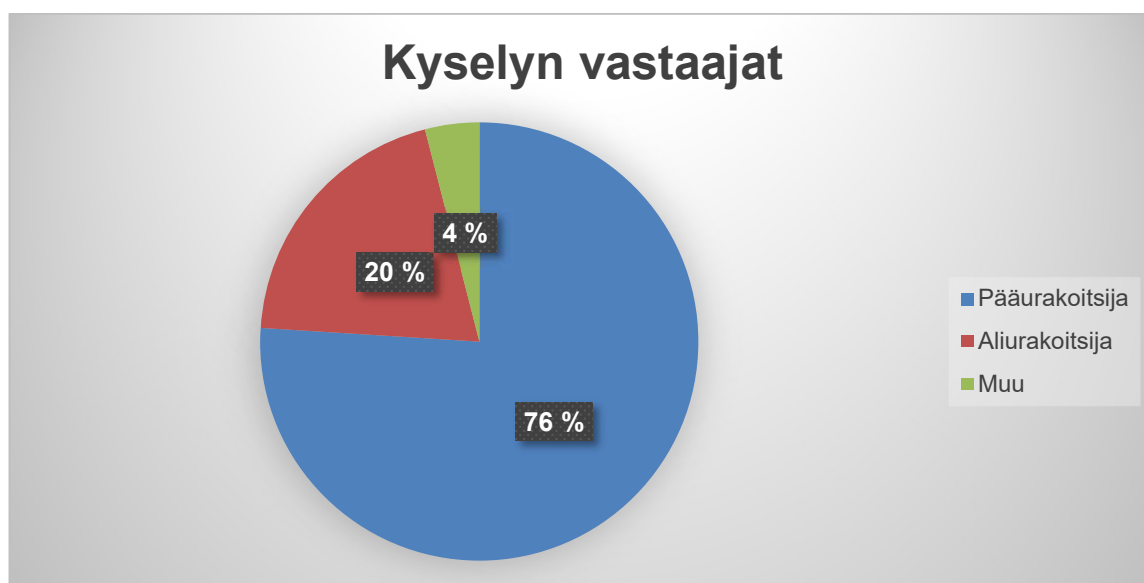


Kuvio 12. Miten vastaajat kokevat, että ymmärtävät perehdytysten sisältö.

Kuviosta 12 nähdään miten vastaajat kokevat ymmärtävänsä verkkoperehdytysten sisältöä. 53 vastaajista (26,5 %) kokee ymmärtävänsä sisältöä hyvin, 68 (34 %) melko hyvin. Vastaajista 73:n (36,5 %) vastaus sijoittuu keskelle. Nämä vastaajat eivät kokeneet ymmärtävänsä huonosti, eivätkä hyvin. Vastaajista 5 (2,5 %) kokee ymmärtävänsä sisältöä melko huonosti ja 1 vastaajista (0,5 %) huonosti. Kenttätöön havaintoihini verraten, vastaukset olivat positiivisempia. Yli puolet vastaajista koki, että he ymmärtävät perehdytysten sisältöä hyvin tai melko hyvin. Havaintoni kenttätöystä näyttivät kuitenkin paljon karmumalta ja jää ajatus, että ovatko vastaajat vastanneet tarpeeksi totuudenmukaisesti kyselyyn, vai onko ”En huonosti, enkä hyvin” vaihtoehto saanut osan negatiivisävyisemmistä vaihtoehtojen vastauksista.

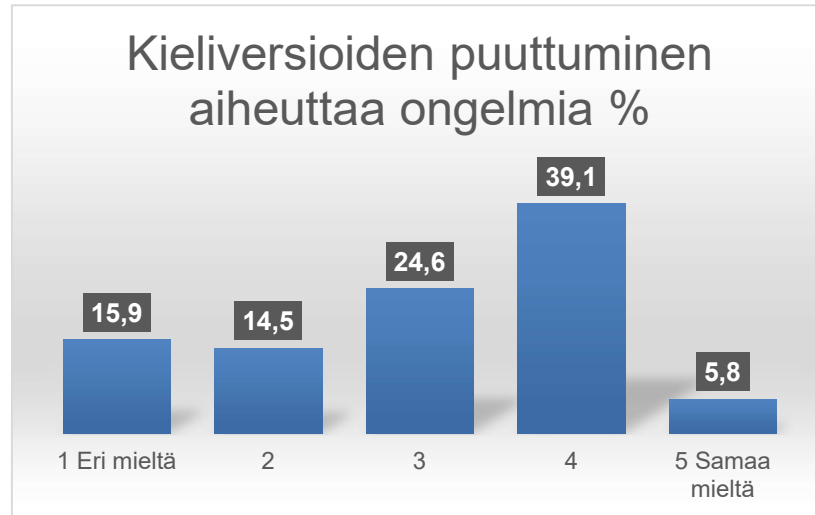
### 4.3 Pää- ja aliurakoitsijoille tehty kysely

Pää- ja aliurakoitsijoille suunnatun kyselyn tein Zef.fi:n kyselytyökalulla ja vastauksia analysoitiin Zef.fi:n omalla analysointityökalulla sekä tilastotieteelliseen analyysiin tarkoitettulla SPSS-ohjelmalla. Kysely lähetettiin 405 henkilölle. Kyselyn eri kysymyksiin vastasi hieman eri määrä henkilöitä, mutta kokonaisvastaajamäärä oli 80 henkilöä, vastausprosentti oli 19,8. Kyselyn luonne oli enemmän laadullinen kuin määrällinen, mikä johtui siitä, että tarkoitus oli saada pää- ja aliurakoitsijoiden näkemyksiä väitteisiini, ei niinkään pelkkää numeerista tietoa. Kyselyn alussa kysyttiin, kuuluuko vastaajan työnantajayritys pääurakoitsijoihin, aliurakoitsijoihin vai johonkin muuhun kategoriaan. Kysymysmuodot vaihtelivat sen mukaan, mitä vastaaja vastasi tähän ensimmäiseen kysymykseen.



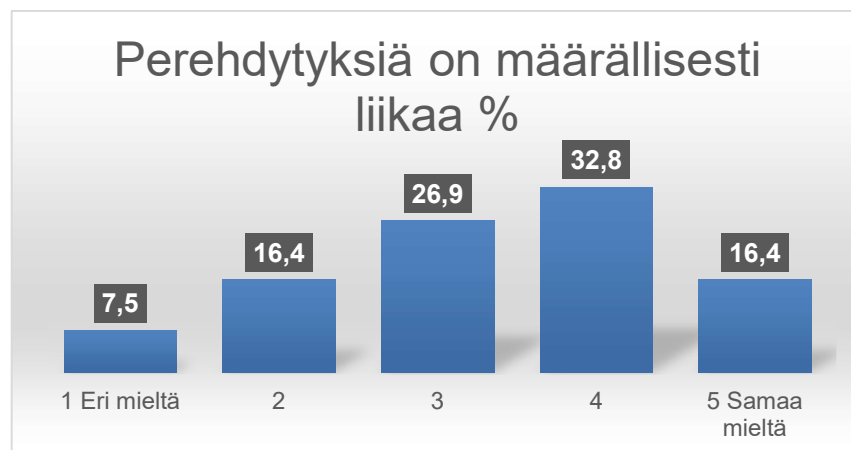
Kuvio 13. Kyselyn vastaajat.

Kuviossa 13 havainnollistetaan että kyselyyn 75 vastanneesta, 57 vastaajista (76 %) ilmoitti työskentelevänsä pääurakoitsijayrityksessä ja 15 (20 %) aliurakoitsijayrityksessä. Vastaajista 3 (4 %) vastasi, että työskentelevät jonkin muunlaisessa yrityksessä.



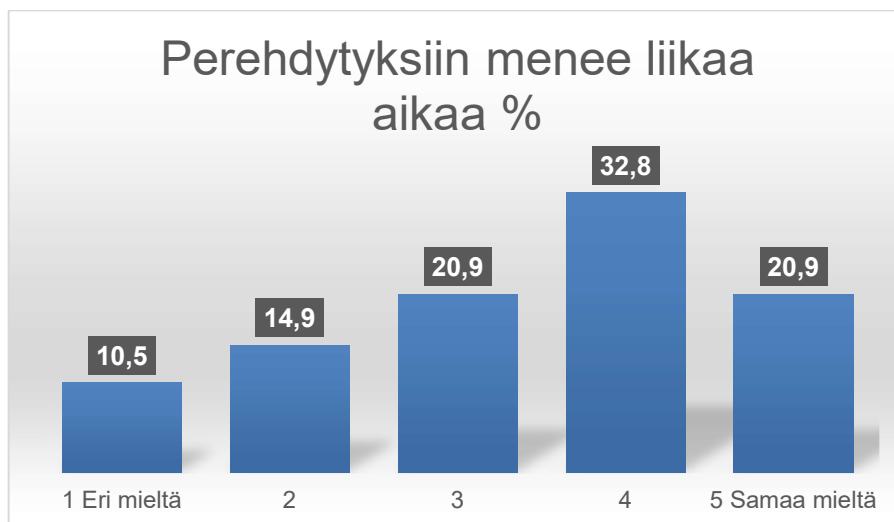
Kuvio 14. Kieliversioiden puuttuminen.

Kuviossa 14 nähdään että 69 vastanneesta, 11 vastaajista (15,9 %) oli eri mieltä väittämästä, että kieliversioiden puuttuminen aiheuttaa ongelmia. Vastaajista 10 (14,5 %) oli jokseenkin eri mieltä. 17 (24,6 %) ei osannut sanoa kumpaa mieltä ovat. Vastaajista 27 (39,1 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja 4 (5,8 %) oli samaa mieltä. Avoinista vastauksista kävi ilmi, että muutama vastaaja käytti pelkästään kotimaista työvoimaa, joten eivät luonnollisestikaan kokeneet, että kieliongelmat vaikuttavat heidän toimintaansa.



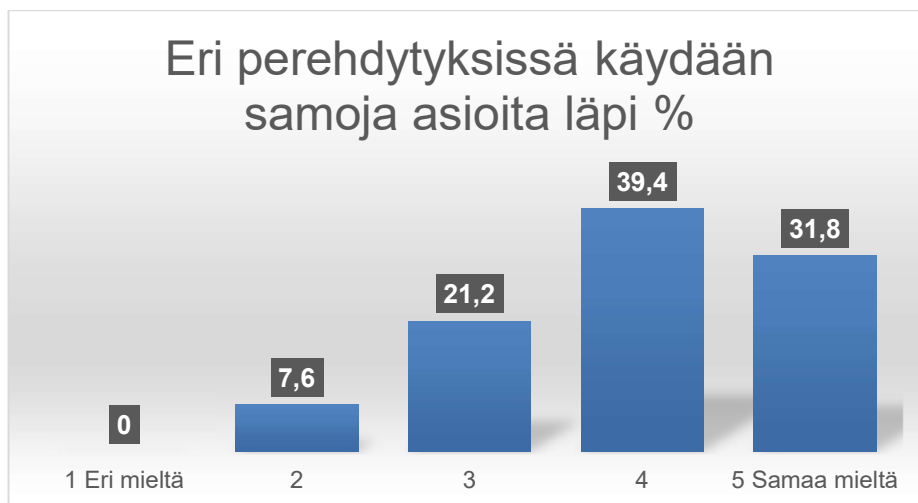
Kuvio 15. Perehdytyksiä on liikaa.

Kuviossa 15 kuvataan 67 vastaajan vastaukset väittämään ”Perehdytyksiä on määrällisesti liikaa”. Vastaajista 5 (7,5 %) oli eri mieltä ja 11 (16,4 %) jokseenkin eri mieltä. 18 vastaajista (26,9 %) ei ottanut kantaa. 22 vastaajaa (32,8 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja 11 vastaajaa (16,4 %) samaa mieltä väittämän kanssa. Perehdytysten määrästä suurin osa oli sitä mieltä, että niitä on liikaa, oli sitten vastaaja pää- tai aliurakoitsija.



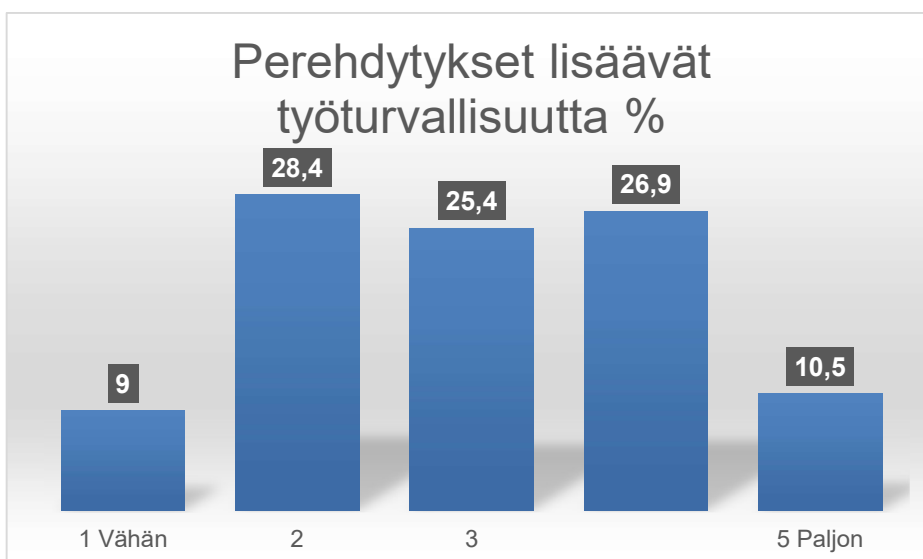
Kuvio 16. Perehdytyksiin menee liikaa aikaa.

Kuviossa 16 nähdään 67 vastaajan näkemys siihen, meneekö perehdytyksiin liikaa aikaa. Vastaajista 7 (10,5 %) oli eri mieltä, 10 (14,9 %) jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 14 (20,9 %) ei ollut varmoja. 22 vastaajaa (32,8 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja 14 (20,9 %) samaa mieltä. Tämänkin väittämäni suhteen sekä pää- että aliurakoitsijat olivat samoilla linjoilla. Tämä vahvistaa havaintoni ja on mielestäni tärkeää pohtia, miten tätä haastetta voitaisiin ratkaista.



Kuvio 17. Perehdytyksissä käydään samoja asioita läpi.

Kuviossa 17 näkyy että kyselyyn 66 vastanneesta 5 (7,6 %) oli jokseenkin eri mieltä siitä, että eri perehdytyksissä käydään samoja asioita läpi, 14 (21,2 %) ilmaisi neutraalin mielipiteen. 26 (39,4 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että eri perehdytyksissä käydään samoja asioita läpi ja 21 (31,8 %) oli samaa mieltä väittämän kanssa. Tämän väittämäni kanssa suurin osa oli selkeästi samaa mieltä. Työturvallisuusasiat ovat tärkeitä, ja kuten joku vastaajista sanoi – toisto on hyvä asia. Liika toisto vie kuitenkin turhaa aikaa ja ihmisäivot ei enää rekisteröi asiaa, kun kokee että tämä on jo kuultu. Tässä näkisin, että se kääntyy itsensä vastaan.



Kuvio 18. Perehdytykset lisäävät työturvallisuutta.

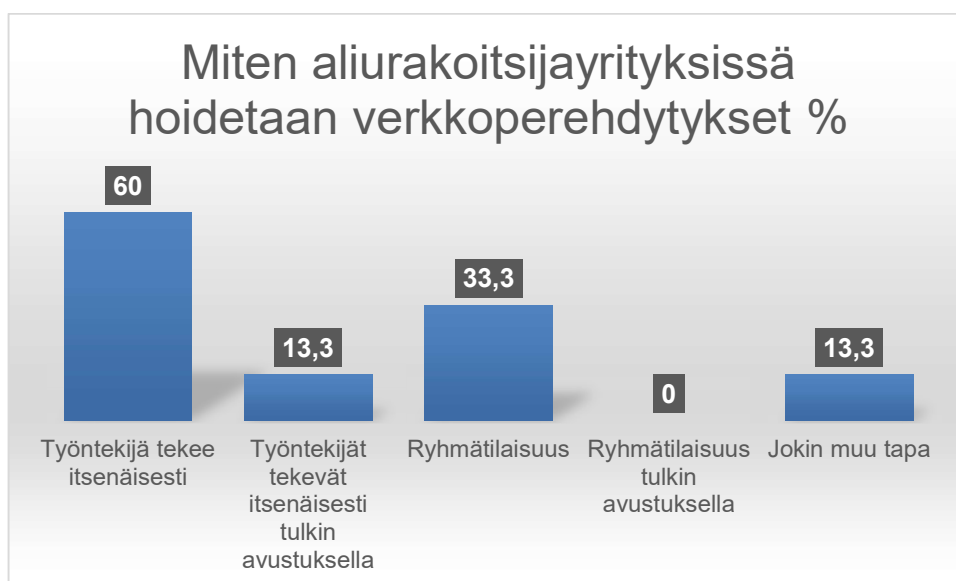
Kuviossa 18 kuvataan 67 vastaajan mielipiteitä perehdytysten vaikuttavuudesta työturvallisuuteen. Vastaajista 6 (9 %) oli sitä mieltä että, perehdytykset lisäävät työturvallisuutta vain vähän, 19 (28,4 %) että lisäävät vähän enemmän. Vastaajista 17 (25,4 %) ei ota kantaa lisääkö vähän vai paljon. 18 vastaajaa (26,9 %) oli sitä mieltä, että perehdytykset lisäävät työturvallisuutta aika paljon ja 7 (10,5 %) vastaajista sitä mieltä, että lisää paljon. Tämä kysymys oli se, jossa vastauksia tuli tasaisesti jokaiseen vaihtoehtoon. Tästä voidaan päätellä, että vastaajat eivät ole selkeästi kumpaakaan mieltä. Eivät ole selkeästi sitä mieltä, että lisääsi tuntuvasti, mutta eivät myöskään sitä mieltä, etteikö se lisääisi työturvallisuutta.



Kuvio 19. Pääurakoitsijoiden näkemys miten aliurakoitsijat hoitavat verkkoperehdytykset.

Kuviosta 19 nähdään mikä 52 pääurakoitsijan näkemys on siihen, miten aliurakoitsijat toteuttavat perehdytyksiä. Vastausvaihtoehdot "Työntekijä tekee itsenäisesti" ja "Työntekijät tekevät itsenäisesti tulkin avustuksella" saivat pääurakoitsijoilta saman verran vastauksia, 20 kappaletta (38,5 %). Vaihtoehtoa "Ryhmätilaisuus" vastasivat 13 vastaajaa (25 %). "Ryhmätilaisuus tulkin avustuksella" vastasivat 11 vastaajaa (21,2 %). Jotakin muuta tapaa vastasivat 3 henkilöä (5,8 %). Pääurakoitsijavastaajissa osa olivat sitä mieltä, että aliurakoitsijoiden suorittamat työntekijöiden perehdytykset, toteutuvat pääsääntöisesti heikosti. Heidän mielestään työntekijän vastuulle jää, miten paljon hän pe-

rehtyy aiheeseen. Pääurakoitsijoiden kesken oltiin aika yksimielisiä siitä, että kieliongelmat hankaloittavat perehdytysten tekoa itsenäisesti ja vaatisi usein tulkin avuksi. Monet näkevät heidän näkemyksensä mukaan perehdytyksiä ”välttämättömänä pahana”, ja ne hoidetaan helpoimmalla tavalla. Työmaakohtaisissa perehdytyksissä aliurakoitsijan työntekijöillä on usein tulkki seuranaan, jos eivät ole riittävän kielitaitoisia. Aliurakoitsijoiden työnjohtaja hoitaa usein tulkkauksen. Työmaakohtaisissa perehdytyksissä suosittiin ajatusta ryhmäperehdytyksistä koska se säästää aikaa perehdyttäjältä. Pääurakoitsijavastaajissa löytyi henkilöitä, jotka ovat sitä mieltä, että aliurakoitsijoiden työnjohtajat tekevät perehdytykset työntekijöiden puolesta.



Kuvio 20. Tavot, jolla aliurakoitsijat toteuttavat verkkoperehdytyksiä.

Kuviossa 20 kuvataan, miten 15 aliurakoitsijayrityksessä hoidetaan verkkoperehdytykset. Yli puolet kaikista vastaajista, eli 9 (60 %) vastasivat, että heidän yrityksissään työntekijä tekee itsenäisesti. Vastaajista 2 (13,3 %) vastasivat, että he tekevät ne itsenäisesti mutta tulkin avustuksella. 5 vastaajista (33,3 %) kertovat, että heidän yrityksissään perehdytykset hoituvat ryhmätilaisuuksina. Vastaajista 2 (13,3 %) vastasi, ”Jokin muu tapa”. Aliurakoitsijat tarkensivat ”Jokin muu tapa” -vastauksiaan kertomalla, ja samalla vahvistaen pääurakoitsijoiden ajatusta siitä, että jos työntekijällä ei riitä kielitaito tehdä perehdytykset itse, työnjohto tekevät näitä heidän puolestaan. Jotkut antavat myös lopputestin vastaukset työntekijöilleen, jotta voivat vastata testikysymyksiin ymmärtämättä itse perehdytyksestä mitään. Työturvallisuusnäkökulmasta tämä on erittäin huolestuttava ilmiö. Rakennustyömaille päätyy ihmisiä, joille työturvallisuusasiat ei ole selvillä ja hän on näin ollen turvallisuusuhka. Rakennusalalla on enemmän ja enemmän



ulkomaalaista työvoimaa, tämä on tuskin muuttumassa mihinkään tulevaisuudessakaan. Ulkomaalaisen työvoiman mukana tulee vääjäämättä myös kielihankaluudet. Tässä nähdään konkreettisesti mihin tilanne johtaa. Kun perehdytysten suorittaminen on ylivoimaisen hankalaa, se jää tekemättä. Koska perehdytykset on oltava voimassa jotta pääsee työmaalle, perehdytykset tehdään jonkun muun toimesta. Tämä on kaikin puolin vaarallista ja pitäisi nopeasti saada ratkaisuja aikaiseksi, jotta päästään pois tästä tilanteesta.



Kuvio 21. Syy miksi ePerehdytys ei ole käytössä.

Kuviossa 21, 46 vastaajaa kertoo, että suurin syy miksi pääurakoitsijat eivät ole ottaneet käyttöönsä ePerehdytys on, että heillä on jo itsellään vastaaventyypisiä verkkoperehdytyksiä käytössä, 18 (39,1 %) vastaajista vastasivat näin. Muita syitä siihen, ettei ePerehdytys ole käytössä oli, etteivät he tiedä tarpeeksi ePerehdytyksestä ja tarvitsevat lisää tietoa ePerehdytyksen hyödyistä. Osa oli sitä mieltä, että he tuntevat ePerehdytyksen, mutta siinä ei ole tarvittavia kieliversioita, jotta heidän kannattaisi ottaa se käyttöönsä. Pääurakoitsijavastaajista yksi henkilö väläytti idean, että ePerehdytys tulisi korvata työturvallisuuskortti, koska molemmissa käydään yleisiä työturvallisuuteen liittyviä asioita läpi. Aliurakoitsijoista pari vastaajaa oli osaksi samoilla linjoilla. Heidän mielestään on turhaa, että pitää suorittaa sekä työturvallisuuskortti että ePerehdytys. Molemmissa on samoja asioita, joten heidän mielestään riittäisi, että suoritetaan toinen niistä.

#### 4.4 Viitekehysten ja tulosten yhdistäminen ja pohdinta

Koska työturvallisuuteen ja perehdytykseen liittyy monta lakia ja asetusta, siihen on pakko kiinnittää huomiota. Perehdytys on sekä lain että työturvallisuuden puolesta pakollista järjestää. Työturvallisuus on vuosien saatossa parantunut ja työtapaturmat ovat vähentyneet osittain perehdytysten ansiosta. Oikeaan suuntaan ollaan menossa sen suhteen. Se miten perehdytystä järjestetään, onkin eri asia. Nykyään perehdytykset on siirretty yhä enenevässä määrin verkkoon. Verkossa suoritettavat perehdytykset ovat monin tavoin järkevä asia, se säästää parhaimmillaan sekä aikaa, rahaa että resursseja. Kuten kenttähavainnoinneissani ja kyselytutkimuksissani huomasin, asia ei kuitenkaan aina ole niin. Koska verkkoperehdytyksiä on monta erilaista, niihin menee väijäämättä aikaa. Eri verkkoperehdytyksissä on päällekkäisyyksiä ja työturvallisuusaspektista katsottuna turhia asioita, kuten yritysten omia arvoja ja visioita. Jos yrityksessä on paljon ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden kielitaito on heikohko, verkkoperehdytykset aiheuttavat suuria haasteita. Ilman tarvittavia kieliversioita työntekijän on liki mahdotonta suorittaa verkkoperehdytyksistä itsenäisesti. Tämä taas sitoo työnantajayrityksestä kohtuuttomasti resursseja, kun jokainen työntekijä pitää perehdyttää jokaiselle pääurakoitsijalle sekä sen lisäksi jokaiselle työmaalle mihin ovat menossa. ePerehdytys on mielestäni, ja monen vastaajan mielestä, ajatuksena hyvä. ePerehdytys on yleinen perehdytys, missä on jo nyt aika laajasti kieliversioita. Näkisin sen varteenotettavana vaihtoehtona.

#### 4.5 Tutkimusongelman ratkaisu

Mielestäni olisi järkevää, että kaikille olisi yhteinen, yleinen verkkoperehdytys, missä olisi tarpeeksi kieliversioita. Oma näkemykseni vahvistui tutkimustulosten myötä. Yleisen perehdytyksen suoritettuaan työntekijä menisi työmaakohtaiseen perehdytykseen työmaalle. Yleisessä perehdytyksessä keskityttäisiin yleisiin työturvallisuuteen liittyviin asioihin, työmaakohtaisessa keskityttäisiin työmaan toimintaan ja juuri siihen työmaan liittyviin erityispiirteisiin ja pääurakoitsijan yritysinfoon. Tutkimukseni myös tukee tätä ajatusta. Rakennusalan tuottavuutta voitaisiin parantaa, jos pääurakoitsijoiden omat yleisperehdytykset korvattaisiin yhteisellä yleisperehdytyksellä. Se säästäisi sekä pää- että aliurakoitsijoiden resursseja. Ideaalitulanteessa pääurakoitsijoiden ei tarvitsisi laittaa aikaa ja rahaa omiin verkkoperehdytyksiin, vaan he voisivat kohdentaa nekin resurssit työmaakohtaisiin perehdytyksiin. Aliurakoitsijoiden työntekijöiden ei tarvitsisi tehdä montaa erilaista, mutta samansisältöistä perehdytystä, etenkin kielillä, joita he eivät kunnolla ym-

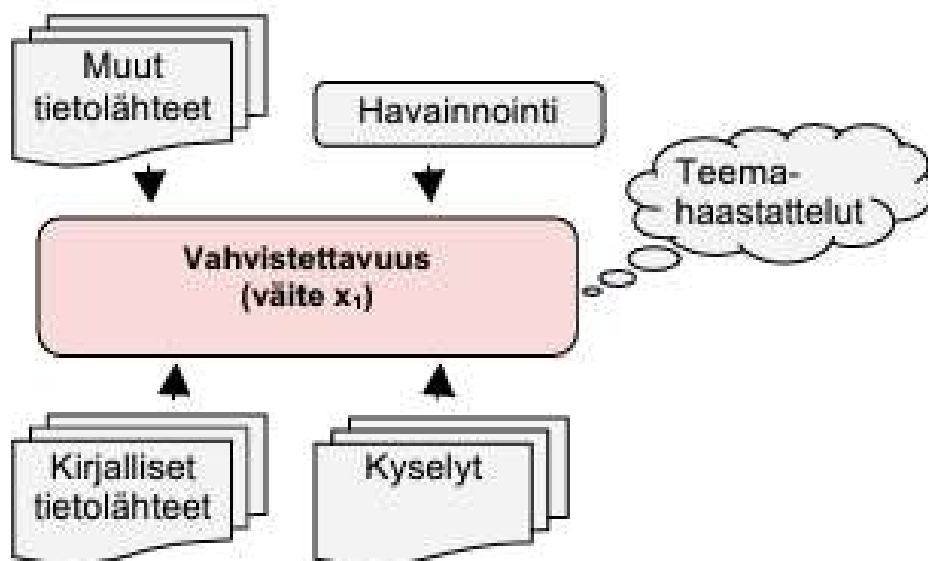
määrä. Sen sijaan jokainen voisi tehdä yhden kokonaisvaltaisen omalla kielellään. Aliurakoitsijayritykset säästäisivät parhaimmassa tapauksessa kymmeniä tuhansia euroja vuodessa. Näin varmistettaisiin myös parhaiten, että tärkeät työturvallisuuteen liittyvät asiat oikeasti ymmärretään ja sisäistetään. Myös työturvallisuutta parantamalla saadaan tuottavuus paranemaan. Koska perehdytyksissä tarvitaan useita eri kieliversioita, olisi myös senkin kannalta järkevää, että olisi yksi yhteinen. Jos jokainen tekee omille perehdytyksilleen tarvittavia kieliversioita, se on suuri kustannuserä, enkä näe siinä mitään järkeä tai että se olisi realistista. Jos kaikki sitoutuisivat yhteiseen perehdytykseen, kaikki voittaisivat. Toivonkin että tämän opinnäytetyön myötä saisin heräteltyä keskustelua aiheesta.

## **5 Päätäntö**

### 5.1 Työn luotettavuuden ja pätevyuden arviointi

Kun tarkastellaan tieteellisen työn luotettavuutta, se tehdään luotettavuuskäsitteiden kautta. Luotettavuuskäsitteet voidaan ajatella eräänlaisiksi mittareiksi, joilla arvioidaan miten hyvä ja luotettava tutkimus on. Tieteellisessä tutkimuksessa käytetään yleisesti kahta eri luotettavuusmittaria: reliabiliteettia ja validiteettia. (Kananen 2017, 175.) Tutkimus, joka on reliaabeli, antaa tarkkoja tietoja. Tutkimusta on myös mahdollista uusien saaden samanlaisia tuloksia. Tutkimus, joka on validi, ei sisällä systemaattisia virheitä, se mittaa sitä mitä on tarkoitus ja se antaa keskimäärin oikeita tuloksia. (Heikkilä 2014.)

Kun kerätään tietoa eri lähteistä, voidaan saada vahvistus omille väitteille tai tulkinnalle. Tulos on sitä luotettavampi, mitä enemmän todisteita saadaan sen tueksi. (Kananen 2017, 178.)



Kuvio 22. Tutkimustulosten luotettavuus (Kananen 2017, 178).

Kuviossa 22 kuvataan, miten varmistetaan tutkimustulosten luotettavuutta. Väitteen vahvistukseksi on käytetty havainnointia, kirjallisia tietolähteitä, muita tietolähteitä sekä kyselyitä. Teemahaastattelun tulkintaa kannattaa luetuttaa haastateltavalla, jotta varmistetaan siitä, että tulkinta pitää paikkansa. (Kananen 2017, 178.)

Omassa opinnäytetyössäni olen mielestäni saanut aikaan luotettavan tutkimuksen, vaikka prosessin alussa olin huolissani siitä, osaanko olla objektiivinen asian suhteen. Aihe on minulle tuttu koska olen työskennellyt rakennusalalla ja nähnyt haasteet perehdytysten kanssa lähietäisyydeltä. Validiteetti toteutuu erittäin hyvin, reliabiliteettikin hyvin. Reliabiliteetin kannalta olisi ollut mahdollista saada vielä tarkempia tuloksia vaihtamalla laadullisen kyselyn haastatteluiksi. Siinä olisin helpommin saanut tarkkoja näkemyksiä väitteisiini sekä olisi voinut välttää joitakin kysymyksien väärinymmärtämiä mitä nyt oli havaittavissa. Päädyin kuitenkin kyselyyn haastatteluiden sijaan koska oli tiukka aikataulu toteuttaa tutkimus. Toisaalta kyselyiden käyttö mahdollisti anonymiteetin. Anonymiteetin ansiosta sain rehellisiä vastauksia esimerkiksi tavoista, miten perehdytykset toteutetaan, en usko, että vastaajat olisivat kertoneet niitä asioita, jos olisin haastatellut heitä. Tutkimusteni ja työni luotettavuutta olen myös varmistanut validioimalla työni Rakennusteollisuuden koulutuskeskus RATEKOn lehtorilla, Heidi Husarilla. Opinnäytetyn kirjoittaminen oli kaiken kaikkiaan hyvin mielenkiintoinen prosessi ja opin paljon siitä,

miten tutkimuksia tehdään, miten tuloksia analysoidaan ja ylipäätensä siitä miten tuotetaan tieteellistä tekstiä.

## 5.2 Jatkotutkimusehdotus

Jatkotutkimusaihe voisi olla Big Datan hyödyntäminen verkkoperehdytyksissä. Big Datassa tieto tulee monesta eri lähteestä ja sitä käytetään useaan eri paikkaan, Big Datassa dataa syntyy myös koko ajan lisää (Infobuild). Big Dataa hyödynnetään enemmän ja enemmän eri aloilla ja sen käyttö on vahvassa kasvussa. Rakennusalallakin Big datan hyödyntäminen on kasvussa ja olisi mielenkiintoista ja hyödyllistä tutkia, miten sen käyttöä voitaisiin soveltaa perehdytyksiin.

## Lähteet

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus. Oppaat ja ohjeet. Digijulkaisu. Työturvallisuuskeskus TTK. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua). Luettu 9.3.2021.

Ahonen, Ari & Ali-Yrkkö, Jyrki & Avela, Alekski & Junnonen, Juha-Matti & Kulvik, Martti & Kuusi, Tero & Mäkäraäinen, Kalle & Puhto, Jukka 2020. Rakennusalan kilpailukyky ja rakentamisen laatu Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:24. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162186/VNTEAS\\_2020\\_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162186/VNTEAS_2020_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 15.3.2021.

Auer, Alekski & Martin, Erno & Vornanen, Jekora 2020. Rakennusalojen työalatoimikunta. Korkealla rakentamisen työturvallisuusopas. Työturvallisuuskeskus, Helsinki. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/ladattavat\\_julkaisut/korkealla\\_rakentamisen\\_tyoturvallisuusopas#e75fc0ff](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/korkealla_rakentamisen_tyoturvallisuusopas#e75fc0ff). Luettu 9.3.2021.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Helsinki. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu 13.4.2021.

Husari, Heidi 2021. Rakennusteollisuuden Koulutuskeskus RATEKOn lehtori. Rakennusteollisuuden koulutuskeskus, Helsinki. Suullinen teemahaastattelu 12.3.2021.

Infobuild. Big Data Analytiikka. Big Data – Mitä se on? <https://infobuild.fi/ratkaisut/big-data-analytiikka/#>. Luettu 21.4.2021.

Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus Pro Graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä. E-kirja.

Kerosuo, Hannele & Koskenkorva, Anssi & Mäki, Tarja 2020. Työmaaperehdytyksen kehittäminen. Rakennusalan turvallisuusloikka RaTuLo – perusvaatimukset tapaturmien estämiseksi. Loppuraportti Työsuojelurahaston tutkimus- ja kehityshankkeesta, hankenumero 118109. Rakennusmedia Oy. <https://rateko.fi/wp-content/uploads/2019/05/RATULO-raportti.pdf>. Luettu 10.3.2021.

Lappalainen, Jorma 2014. Rakennuttajan ja turvallisuuskoordinaattorin tehtävät rakennushankkeessa. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä, rakennus- ja putkijohtoalan työalatoimikunta. [https://ttk.fi/files/4650/Rakennuttajan\\_ja\\_turvallisuuskoordinaattorin\\_tehtavat\\_rakennushankkeessa.pdf](https://ttk.fi/files/4650/Rakennuttajan_ja_turvallisuuskoordinaattorin_tehtavat_rakennushankkeessa.pdf). Luettu 9.3.2021.

LTU 2020. LTU – Pintaa syvemmälle. <https://www.ltu.fi/yritys>. Luettu 18.3.2021.

Mannila, Merja 2018. Huono perehdytys ja työnjohdon kontrollin puute lisäävät tapaturmia rakennustyömailla – jo kaksi ihmistä kuollut pääkaupunkiseudun työmailla tänä vuonna. Päivitetty 27.2.2018. <https://www.hs.fi/paivanlehti/27022018/art-2000005582701.html>. Luettu 23.3.2021.

Mölsä, Seppo 2018. Näin rakentajat tienasivat pääkaupunkiseudulla – 3–5 prosentin nousu vuodessa. Rakennuslehti. Päivitetty 9.4.2018. <https://www.rakennuslehti.fi/2018/04/nain-rakentajat-tienasivat-paakaupunkiseudulla-3-5-prosentin-nousu-vuodessa/>. Luettu 15.3.2021.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2020. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–6. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Pellinen, Johanna 2019. Työntekijälähtöinen perehdytys – motivoivampaa ja tuottavampaa tekemistä. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/hyva-perehdytys>. Luettu 25.3.2021.

Rakennusteollisuus a. Työturvallisuus rakennusalalla, perustietoa. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuus-rakennusalalla-perustietoa/>. Luettu 15.3.2021.

Rakennusteollisuus b. Usein kysyttyä. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/eperehdytys/usein-kysyttya/>. Luettu 28.4.2021.

Rakennusteollisuus 2019a. Työvoimakyselyn 2019 tulokset. Talonrakennusteollisuus alueittain. [https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakyselyt/2019-kysely/280519\\_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-talonrakentaminen-alueittain.pdf](https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakyselyt/2019-kysely/280519_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-talonrakentaminen-alueittain.pdf). Luettu 15.3.2021.

Rakennusteollisuus 2019b. Työvoimakysely 2019 infra-alalla. [https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakyselyt/2019-kysely/280519\\_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-infrarakentaminen.pdf](https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/suhdanteet-ja-tilastot/tyovoimakyselyt/2019-kysely/280519_rakennusteollisuuden-tyovoimakysely-2019-tulokset-infrarakentaminen.pdf). Luettu 15.3.2021.

Rakennusteollisuus 2021. Tapaturmakyselyt ja tulokset. Päivitetty 02/2021. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuuskysely-ja-tulokset/>. Luettu 16.3.2021.

RATEKO. Mitä Rateko on? <https://rateko.fi/rateko/mita-rateko-on/>. Luettu 18.3.2021.

Sundqvist, Vesa 2018. Rakennustyömailla pidettiin hiljainen hetki – kolme kuollut tapaturmissa tänään. Päivitetty 24.5.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10178448>. Luettu 31.3.2021.

Tapaturmavakuutuskeskus. Ohje työpaikoille tapaturmataajuuden laskentaan. <https://www.tvk.fi/templates/vinha/services/download.aspx?fid=357543&hash=a5e49d5851483aea408dbfb95ec2a8555129550bd33e9418c21f07bb0161e1f0>. Luettu 16.3.2021.

Tapaturmavakuutuskeskus 2020. Rakentamisen toimialalla sattuneiden työpaikkatapaturmien määrä kääntyi laskuun. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija nro 22. <https://www.tvk.fi/document/153129/F81C33C0C916F1A77DF4C2D1B3D561CE11CE86F95480BF0D324287ED2DA48EF8>. Luettu 23.3.2021.

Tapaturmavakuutuskeskus 2021. Työtapaturmia sattui vuonna 2020 ennätysellisen vähän. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija nro 28. <https://www.tvk.fi/document/175732/5A7B54E3F108ADB4D240E0F4E7CCE0AB8F99C6B394181BC756170E0C22802362>. Luettu 15.3.2021.

Tilaajavastuulaki 2006/1233.

Tiltoimisto Mesipera 2020. Palkkakustannukset Työntekijästä. Päivitetty 28.11.2020. <http://www.mesipera.fi/palkkakustannukset-tyontekijasta/>. Luettu 7.5.2021.

Työelämään.fi 2020. Työntekijän oikeus perehdytykseen. Päivitetty 25.2.2020. <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/02/25/tyontekijan-oikeus-perehdytykseen/>. Luettu 9.3.2021.

Työsuojelu 2017. Riittämätön koulutus ja puutteellinen perehdytys rakennusalan työtapaturmien yhtenä syynä. <https://www.tyosuojelu.fi/-/riittamaton-koulutus-ja-puutteellinen-perehdytys-rakennusalan-tyotapaturmien-yhtena-syyna>. Luettu 23.3.2021.

Työsuojeluhallinto 2020. Opetus ja ohjaus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopai-kalla/opetus-ja-ohjaus>. Luettu 9.3.2021.

Työturvallisuuskeskus, TTK 2016a. Digijulkaisut: Perehdyttäminen rakennustyömaalla. [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_rakennustyomaalla](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla). Luettu 23.3.2021.

Työturvallisuuskeskus TTK, 2016b. Perehdyttämisen tarkistuslista. [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen\\_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf). Luettu 9.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020. Työturvallisuuspakka. Rakennustyö. Esite.

Työturvallisuuslaki 2002/738.

Valtioneuvoston asetus 205/2009.

Vastuu Group 2019. Valttikortti on henkilötunnisteiden ässä. Päivitetty 2.4.2019. <https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/blogi/valttikortti-on-henkilotunnisteiden-aatelia>. Luettu 13.4.202

Vastuu Group 2020. Luotettava Kumppani -raportit näppärästi Raportti-palvelusta. <https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/palvelut/raportti#info>. Luettu 9.3.2021.



## Ensimmäinen verkkoperehdytystilaisuus

Empiirinen tutkimus 3.2.2021, LTU Asunnot Oy toimisto, Vantaa

Kohderyhmä: 5 uutta ukrainalaista maalaria ja tasoitemiestä  
 Verkkoperehdytykset: Ratekon ePerehdytys  
 Skanskan yleinen verkkoperehdytys  
 NCC:n yleinen verkkoperehdytys  
 Skanskan yleinen verkkoperehdytys  
 YIT:n yleinen verkkoperehdytys

	ePerehdytys	Skanska	SRV	YIT	NCC
<b>Ilmoitettu kesto</b>	noin 50 minuuttia	25 minuuttia	ei kerrota	30 minuuttia	25 minuuttia
<b>Käytetty aika</b>	64-75 minuuttia	30 minuuttia	30 minuuttia	60 minuuttia	35 minuuttia
<b>Käytetty perehdytyskieli</b>	venäjä	venäjä	venäjä	venäjä	venäjä
<b>Ongelmia rekisteröitymisessä/kirjautumisessa</b>	1) valtti- ja veronron ero epäselvä 2) mitä puhelinnumeroa pitää käyttää (kotimaa vai suomi)	1) rekisteröityminen hankala kun täytettävät kohdat on ainoastaan suomeksi ja englanniksi	1) eivät ymmärtäneet mitä kirjautumistietoja piti laittaa (veronumero ja syntymäaika) 2) syntymäajan pisteet tuotti ongelmia	1) eivät tienneet minin kohtiin laittaa omat ja korttitiedot 2) yhdellä puhelimen selainta ei tuettu - ohjattiin tekemään tietokoneella 3) henkilökohtaiset tiedot pitää täyttää/tarkistaa, pyydetty tiedot ei venäjäksi joten se tuotti ongelmia	1) eivät erottanut vero- ja valttikorttinumeroa toisistaan 2) ei pysty tekemään puhelimella

<b>Ongelmia perehdytyksen aikana</b>	1) miten pääsee eteenpäin? 2) mitä pitää painaa kun on monivalintasivu? 3) pakolliset varusteet-sivu: mitä pitää tehdä? (klikata ruutua varusteen alla)	1) videot ei ole käännetty tai tekstitetty venäjäksi, eivät ymmärtäneet niistä mitään 2) kaksi teki puhelimella ja tuli ongelmia kun ponnahdusikkunat ei ollut puhelimissa sallittuna	1) eivät tiedneet kumpaa osoitetta laittaa (hostelliosoite Suomessa vai kotiosoite Ukrainassa) 2) yksi meni vahingossa sivulta pois, ei päässeet enää kirjautumaan, tuli SRV organisaatiosivu mikä kysyy sähköpostiosoitetta, piti sulkea selain ja avata uudestaan jotta pääsi kirjautumaan ja jatkamaan		
<b>Ongelmia testissä/testin läpäisemisessä</b>	Kaikki pääsivät läpi ensimmäisellä yrittämällä tuloksella 9/10 pistettä.	Ei suurempia ongelmia, kaikki pääsivät läpi ensimmäisellä yrittämällä	Ei suurempia ongelmia, kaikki pääsivät läpi ensimmäisellä yrittämällä	Ei suurempia ongelmia, kaikki pääsivät läpi ensimmäisellä yrittämällä	Ei suurempia ongelmia, kaikki pääsivät läpi ensimmäisellä yrittämällä
<b>Kieliongelmat</b>	venäjä ei ole heidän äidinkieltensä, käyttivät phototranslator-appia ja käänsivät kaikki sivut ukrainaksi, osaavat kuitenkin venäjää aika hyvin, ymmärtävät varsinkin puhetta (helpotti kun oli puhetta venäjäksi eikä vain tekstiä)	1) viedot ei ole käännetty tai tekstitetty joten niistä eivät ymmärtäneet mitään	1) viedot ei ole käännetty tai tekstitetty joten niistä eivät ymmärtäneet mitään	1) viedot ei ole käännetty tai tekstitetty joten niistä eivät ymmärtäneet mitään	1) viedot ei ole käännetty tai tekstitetty joten niistä eivät ymmärtäneet mitään
<b>Muita ongelmia</b>	-	-	-	-	-

Kolmen piti tehdä lisäksi työmaakohtaiset perehdytykset, yhden NCC ja kahden YIT kahden eri työmaan. NCC löytyi netistä, ainoastaan suomeksi. Tulkkin englanniksi ja kriittiset kohdat google translatorilla ukrainaksi. Perehdytyksessä oli osin samoja slideja kuin yleisperehdytyksessä. Aikaa siihen meni noin 80 minuuttia. YIT työmaaperehdytykset ei löytynyt netistä (netissä sanotaan, että ne pitää tehdä työmaalla). Toisen työmaan vastaavan kautta selvisi, että hänen työmaallensa sen voi tehdä etukäteen (hän lähetti linkin). Toinen vastaava ei vastannut kyselyyn ollenkaan.

**Toinen verkkoperehdytystilaisuus**

Empiirinen tutkimus 15.2.2021, LTU Asunnot Oy toimisto, Vantaa

Kohderyhmä: 5 uzbekistanilaista maalaria ja tasoitemiestä  
 Verkkoperehdytykset: Ratekon ePerehdytys

	<b>ePerehdytys</b>
<b>Ilmoitettu kesto</b>	noin 50 minuuttia
<b>Käytetty aika</b>	Perehdytys n 75 minuuttia, testit keskimäärin 68 minuuttia, yht. keskimäärin 144 minuuttia/hlö
<b>Käytetty perehdytyskieli</b>	venäjä
<b>Ongelmia rekisteröitymisessä/kirjautumisessa</b>	1) valtti- ja veronron ero epäselvä 2) mitä puhelinnumeroa pitää käyttää (kotimaa vai suomi) 3) eivät ymmärtäneet että koodi meni tekstiviestinä puhelimeen
<b>Ongelmia perehdytyksen aikana</b>	1) ensimmäinen infosivu tuotti ongelmia, eivät ymmärtäneet että pitää painaa yläkulman ruksia jotta pääsee aloittamaan varsinaisen perehdytyksen 2) monivalintasivut tuotti ongelmia, eivät uskaltaneet painaa kun luulivat että on osa testiä 3) kun olivat tehneet perehdytyksen olivat lähdössä, eivät ymmärtäneet että testi pitää vielä tehdä erikseen
<b>Ongelmia testissä/testin läpäisemisessä</b>	1) Eivät päässeet läpi testistä, kielitaito ei riittänyt. 2) eivät ymmärtäneet että testi pitää tehdä uudestaan 3) eivät ymmärtäneet että pitää olla 9/10 pistettä (18 kysymystä/20 oikein) että testitulokset on hyväksytyt. Keskimäärin 6,50 /10 pistettä (niistä testeistä mitkä ei mennyt läpi). Tehtyjä testejä ennen läpipääsyä, 13 kpl, 3 kpl, 6 kpl, 9 kpl ja 3 kpl.

<b>Kieliongelmat</b>	2 osasi vähän venäjää, loput 3 ei sanaakaan. Kielitaito ei millään riittänyt. Käyttivät phototranslatoria mutta käännökset on todella huonoja. Kokeilin itse kääntää venäjystä suomeksi ja käännökset oli vaikeaselkoisia ja niitä piti yrittää tulkita ennen kuin pystyi vastaamaan testikysymyksiin.
<b>Muita ongelmia</b>	-

Keskiarvo hylätyistä testeistä

7,64/10, 13. kerralla läpi

5,50/10, 3. kerralla läpi

6,38/10, 6. kerralla läpi

6,50/10, 9. kerralla läpi

6,50/10, 3. kerralla läpi, **yhteensä 6,50/10**

## Työntekijäkyselyn saatekirje

**Aihe:** Vastaa kyselyyn - Ответьте на опрос - Answer the survey - So'rovga javob bering -

Hei,  
nimeni on Tanja Wiberg ja teen opinnäytetyön Metropolia Ammattikorkeakoululle rakennusalan verkkoperehdytysten haasteista. Teen opinnäytetyön yhteistyössä LTU Asunnot Oy:n kanssa.

Olisin erittäin kiitollinen, jos vastaisitte lyhyeen verkkokyselyyn aiheesta. Kysymyksiin vastataan nimettömästi. Kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Kyselyssä on kolme kysymystä ja vastaamiseen menee vain pari minuuttia.

Kiitos jo etukäteen avustasi!

Kyselyyn pääset alla olevasta linkistä:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/30328/lomake.html>

Vastaathan viimeistään 28.2.2021.

\*\*\*

Привет,  
Меня зовут Таня Виберг, и я работаю над диссертацией в Университете прикладных наук Метрополии по проблемам онлайн-ориентации в строительной отрасли. Работаю над диссертацией в сотрудничестве с LTU Asunnot Oy.

Буду очень признателен, если вы ответите на небольшой онлайн-опрос по этой теме.

На вопросы ответим анонимно. Вся информация обрабатывается конфиденциально, и невозможно определить индивидуальные ответы. В опросе есть три вопроса, на которые нужно ответить всего за пару минут.

Заранее спасибо за вашу помощь!

Вы можете получить доступ к опросу по ссылке ниже:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/30328/lomake.html>

Ответьте не позднее 28 февраля 2021 г.

\*\*\*

Hi,  
my name is Tanja Wiberg and I am doing my thesis for Metropolia University of Applied Sciences of the challenges of online orientations in the construction industry. I am doing my thesis in cooperation with LTU Asunnot Oy.

I would be very grateful if you would respond to a short online survey on the subject. All information is treated confidentially and individual responses cannot be identified. There are three questions in the survey and it only takes a couple of minutes to answer.

Thank you in advance for your help!

You can access the survey from the link below:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/30328/lomake.html>

Please reply no later than February 28, 2021.

\*\*\*

Hey,  
mening ismim Tanja Viberg va men Metropoliya amaliy fanlar universiteti uchun qurilish sohasidagi onlayn yo'nalishning muammolari to'g'risida tezisimni bajarayapman. Men tezisimni LTU Asunnot Oy bilan hamkorlikda qilaman.

Agar siz ushbu mavzu bo'yicha qisqa onlayn so'rovnomaga javob bersangiz juda minnatdorman.

Savollarga noma'lum javob beriladi. Barcha ma'lumotlar maxfiy ravishda ko'rib chiqiladi va individual javoblarni aniqlash mumkin emas. So'rovnomada uchta savol bor va unga javob berish atigi ikki daqiqa vaqtni oladi.

Yordamingiz uchun oldindan rahmat!

So'rovnomaga quyidagi havola orqali kirishingiz mumkin:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/30328/lomake.html>

Iltilimos, 2021 yil 28 fevraldan kechiktirmay javob bering.

Ystävällisin terveisin / Best regards,

Tanja Wiberg

## Työntekijäkysely

### 1. Äidinkieli / Mother tongue

Mikä on äidinkieleni? / What is your mother tongue? ? \*

- Puhun suomea
- Jag talar svenska
- I speak English
- Ma räägin eesti keelt
- Я говорю на русском
- Я говорю про Україну
- Vorbesc romaneste
- Men o'zbek tilida gaplashaman

Jokin muu, mikä? / Something else, what?

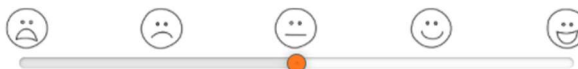
### 2. Perehdytyskieli / Orientation language

Millä kielellä teet verkkoperehdytykset? / In what language do you do online orientations? ? \*

- Suomeksi
- På svenska
- In English
- Eesti keeles
- Latviešu valodā
- Lietuviui
- На русском
- Po polsku

### 3. Sisällön ymmärtäminen / Understanding the content

Miten hyvin koet että ymmärrät verkkoperehdytysten sisältöä? / How well do you feel that you understand the content of online orientations? ? \*



### Tietojen lähetys

TALLENNA

*Kiitos osallistumisestasi!*

*Thank you for participating!*



## **Teemahaastattelun runko**

Teams-teemahaastattelu Heidi Husarin kanssa, 12.3.2021

Kuka olet ja mitä teet työkseesi?

Mikä ePerehdytys on?

Mistä tuli ajatus ePerehdytyksestä?

Milloin ePerehdytystä alettiin kehittämään?

Miten ePerehdytystä kehitettiin?

Mitä haasteita on ollut?

Mikä on Ratekon tavoite ePerehdytyksen suhteen?

Millainen ePerehdytyksen vastaanotto on ollut?

Miten laajalti ePerehdytys on tällä hetkellä käytössä?

Mikä on käsityksenne, miksi ePerehdytys ei ole kaikilla käytössä?

**Pää- ja aliurakoitsijakyselyn saate**

Hei,

teen opinnäytetyötä rakennusalan verkkoperehdytysten haasteista yhteistyössä LTU Asunnot Oy:n sekä Rakennusteollisuuden Koulutuskeskus RATEKOn kanssa. Kysely on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun tradenomiopintojani.

Kyselyssä on 10–15 kysymystä/väitettä vastausvalinnoista riippuen. Kysymykset perustuvat omiin havaintoihini ja empiirisen tutkimukseni tuloksiin verkkoperehdytysten tekotilanteista. Kysymyksillä pyrin selvittämään havaintojeni yleisyyttä, aliurakoitsijoiden tapaa toteuttaa perehdytyksiä sekä pääurakoitsijoiden käsitystä aliurakoitsijoiden tavasta toteuttaa verkkoperehdytyksiä.

Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5–10 minuuttia. Kysymyksiin vastataan nimettömästi, eikä yksittäisen henkilön vastauksia voi tunnistaa. Käsitelen kaikki vastaukset luottamuksellisesti.

Valmis opinnäytetyö on julkinen ja kaikki halukkaat voivat siihen tutustua, kun se on julkaistu.

Ystävällisin terveisin, Tanja Wiberg-Kilpiö

Mikäli kaipaat lisätietoa, niin ota yhteyttä [tanjawib@metropolia.fi](mailto:tanjawib@metropolia.fi)

**Pää- ja aliurakoitsijakyselyn kysymykset**

Onko yrityksenne: Pääurakoitsija / Aliurakoitsija / Jokin muu

Jos valitsee ”Jokin muu”, saa vastauksen ”Kiitos vastauksestasi! Tässä kyselyssä kerätään ainoastaan pää- ja aliurakoitsijoiden vastauksia. Voit lopettaa kyselyn tähän.”

Pääurakoitsijavalinnan kysymykset:

Käsityksenne mukaan aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että kieliversioiden puuttuminen aiheuttaa ongelmia. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Sama mieltä).

Käsityksenne mukaan aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että perehdytyksiä on määrällisesti liikaa. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Käsityksenne mukaan aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että perehdytyksiin menee liikaa aikaa. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Käsityksenne mukaan aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että eri perehdytyksissä käydään samoja asioita läpi. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Miten hyvin perehdytykset lisäävät käsityksenne mukaan aliurakoitsijoiden työntekijöiden mielestä työturvallisuutta? Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Vähän - Paljon).

Miten käsityksenne mukaan aliurakoitsijayrityksissä hoidetaan perehdytykset? Työntekijä tekee itsenäisesti / Työntekijät tekevät itsenäisesti tulkin avustuksella / Ryhmätilaisuus / Ryhmätilaisuus tulkin avustuksella / Jokin muu, mikä?

Jokaisesta valinnasta tulee jatkokysymys ”Valitsit xx. Kerro, miksi päädyit tähän vaihtoehtoon?”

Vastaukseni koskevat: Vuosittain tehtäviä pääurakoitsijoiden yleisperehdytyksiä ja ePerehdytystä / Työmaakohtaisia perehdytyksiä / Kaikkia kolmea

ePerehdytys on verkossa suoritettava, työmaan yleisten turvallisuusasioiden ennakkoperehdytys, joka on kehitetty yhteistyössä yritysten, järjestöjen ja viranomaisstahojen kanssa. Mikäli teillä ei ole käytössä ePerehdytystä - niin syy on (voit valita useita eri vaihtoehtoja): En tiedä mikä ePerehdytys on, tarvitsen lisää tietoa / Olen kuullut ePerehdytyksestä, mutta en tiedä mistä sen voi tilata / Käytämme jo vastaavatyypistä verkko-perehdytystä / Tarvitsen lisätietoja ePerehdytyksen hyödyistä / Perehdytämme vain suomen kielellä, joten emme tarvitse ePerehdytystä / Tunnen ePerehdytyksen, mutta siinä ei ole tarvitsemaamme kieliversiota / Työturvallisuus ei ole meille tärkeää, emme tarvitse ePerehdytystä / Jokin muu syy, mikä?

Lähetä halutessasi terveiset perehdytyksistä aliurakoitsijoille.

Lähetä halutessasi palautetta ePerehdytyksestä RATEKOLle.

Aliurakoitsijavalinnan kysymykset:

Aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että kieliversioiden puuttuminen aiheuttaa ongelmia. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että perehdytyksiä on määrällisesti liikaa. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että perehdytyksiin menee liikaa aikaa. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Aliurakoitsijoiden työntekijät kokevat, että eri perehdytyksissä käydään samoja asioita läpi. Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Eri mieltä – Samaa mieltä).

Miten hyvin perehdytykset lisäävät aliurakoitsijoiden työntekijöiden mielestä työturvallisuutta? Vastaus annetaan 1–5 numerojanalla (Vähän - Paljon).

Miten teidän yrityksessänne hoidetaan perehdytykset? Työntekijä tekee itsenäisesti / Työntekijät tekevät itsenäisesti tulkin avustuksella / Ryhmätilaisuus / Ryhmätilaisuus tulkin avustuksella / Jokin muu, mikä?

Jokaisesta valinnasta tulee jatkokysymys ”Valitsit xx. Kerro, miksi päädyit tähän vaihtoehtoon?”

Vastaukseni koskevat: Vuosittain tehtäviä pääurakoitsijoiden yleisperehdytyksiä ja ePerehdytystä / Työmaakohtaisia perehdytyksiä / Kaikkia kolmea

Lähetä halutessasi terveiset perehdytyksistä pääurakoitsijoille.

Lähetä halutessasi palautetta ePerehdytyksestä RATEKOLle.