



Perehdyttäminen tiemerkinäyrityksessä

Mikko Koponen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Perehdyttäminen tiemerkinäyrityksessä

Mikko Koponen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2021

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa toimeksiantajan nykyistä perehdyttämisprosessia. Tavoite oli päivittää ja kehittää toimeksiantajan käytäntöjä tukemaan päivittäistä työskentelyä. Lopputuotoksena toteutetut dokumentit jäivät toimeksiantajan käyttöön, eikä niitä julkaista tämän opinnäytetyön liitteenä. Toimeksiantaja on suomalainen PK-yritys, joka toimii tiemerkintäalalla. Toimeksiantajan pyynnöstä yrityksen nimeä tai muuta yksilöivää tietoa yrityksestä ei julkaista.

Teoreettinen viitekehys sisältää teoriaa perehdyttämisestä sekä yleistietoa tiemerkintäalasta. Opinnäytetyön kannalta oli tärkeää tutustua näihin teemoihin yleisellä tasolla. Perehdyttämistä koskeva teoriaosuus sisältää tietoa muun muassa eri perehdyttämiskonsepteista ja lainsäädännöstä. Toimeksiantajan näkökulmasta oli tärkeää esitellä tiemerkintäalan erityispiirteet yleistasolla.

Opinnäytetyö on toiminnallinen, mutta olennaista oli toteuttaa tutkimus, joka koski toimeksiantajan perehdyttämisen ja työturvallisuuden nykytilaa. Tutkimuksessa käytettiin laadullista menetelmää. Tutkimustieto auttoi kartoittamaan ja kehittämään toimeksiantajan perehdyttämisprosessia. Tutkimusmenetelminä käytettiin verkkokyselyä, teemahaastattelua ja sekundaariaineiston tutkimista. Analysointi suoritettiin teemoittelulla.

Tutkimuksen tuloksena havaittiin, että perehdyttämiskäytännöissä oli jäsenneltävää ja tarkennettavaa. Toimeksiantajalle luotiin tuotos, joka sisältää kirjallista materiaalia tukemaan perehdyttämistä ja työturvallisuutta. Toimeksiantaja antoi tuotoksesta positiivisen arvioinnin ja tuotos otettiin käyttöön kokonaisuudessaan.

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Business Administration

Bachelor's thesis

Mikko Koponen

Orientation in a road marking company

Year

2021

Pages

62

The purpose of this thesis was to map out the current orientation processes of a Finnish road marking company. The goal was to update and develop the orientation practices in order to support daily activities of the commissioner. The output of the thesis is solely for the use of the commissioner and will not be made public attached to this thesis. The commissioner is a small and medium sized enterprise, that operates in the road marking industry in Finland. In the request of the commissioner, the name of the company or other detailing information will not be made public.

The theoretical framework of this thesis includes information about orientation and general knowledge of the road marking industry. It was important to become familiar with these themes, for example to different orientation concepts and the Finnish labor legislation. In order to understand the perspective of the commissioner, it was also necessary to introduce the road marking industry's general practices and characteristics.

The thesis was functional, however it was necessary to carry out a research in order to get a full picture of the commissioner's current orientation and work safety practices. The research approach was qualitative and the empirical data was collected by using methods such as theme interview, online survey and research of secondary documentation. The gathered information helped to map out the commissioner's present state and to validate the output created as a result of this thesis. The analysis was performed through thematic analysis.

In conclusion, the commissioner's orientation practices needed to be organized and defined in more detail. The output of this thesis is a set of documents, which support orientation and safe work practices. The commissioner gave positive feedback on the documents produced and the output of this thesis was put to use in whole.

Keywords: orientation, road marking, work safety, human resource management

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Tausta.....	8
1.2	Tavoitteet ja rajaus	8
1.3	Rakenne ja toteutus	10
2	Perehdyttäminen	10
2.1	Perehdyttämistä koskeva keskeinen lainsäädäntö	12
2.2	Perehdyttämisen hyödyt	14
2.3	Toimintakonsepteista perehdyttämiskonsepteihin	15
2.4	Perehdytysprosessin osa-alueet.....	17
2.5	Työnopastus.....	21
2.6	Perehdyttämisen työkalut	21
2.7	Perehdyttämisen suunnittelu ja roolit perehdyttämistilanteessa	22
3	Tiementä alana	23
3.1	Työturvallisuus tiementäalalla.....	23
3.2	Tiementätöiden toteutus käytännössä ja käytettävät materiaalit.....	24
3.3	Työkoneet	25
3.4	Tiementännät ja tieliikennelaki	27
4	Tutkimusmenetelmät	29
4.1	Laadullinen tutkimus	29
4.2	Verkkokysely tutkimusmenetelmänä.....	29
4.3	Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	30
5	Tutkimuksen toteutus	30
5.1	Verkkokysely	31
5.2	Verkkokyselyn rakenne	32
5.3	Teemahaastattelu.....	33
5.4	Aineiston analysointi	33
6	Tutkimuksen tulokset	34
6.1	Verkkokyselyn tulokset.....	34
6.2	Teemahaastatteluiden tulokset.....	39
6.3	Tutkimuksessa havaitut kehittämisen kohteet	41
6.4	Reliabiliteetti ja validiteetti	43
6.5	Eettisyys	44
7	Yhteenveto	45
7.1	Tuotoksen sisältö ja kehittämissuositukset toimeksiantajalle	45
7.2	Johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet.....	48
	Lähteet	50

Kuvat.....	53
Kuviot.....	53
Liitteet	53

1 Johdanto

Perehdyttäminen perustuu lainsäädäntöön ja jokainen työntekijä on perehdytettävä työhönsä, mutta perehdyttäminen on myös paljon muuta. Perehdyttäminen koskee jokaista organisaatiota, mutta kuitenkin jokainen organisaatio valitsee itselleen sopivan perehdyttämisen mallin. Perehdyttäminen luo edellytykset onnistuneelle työnteolle, mutta laadukas perehdyttäminen on usean asian summa. Mahdollisia ongelmia työyhteisössä voi syntyä myöhemmin, mikäli perehdyttäminen jää puutteelliseksi. Suunnitelmallisuus on avainasemassa perehdyttämisen onnistumisen kannalta. Hyvällä perehdyttämällä luodaan perusta sujuvalle, terveelliselle ja turvalliselle työlle. (Nykänen 2021).

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Suomessa toimiva Tiemeröntäyryitys X. Toimeksiantajan tehtävänanto oli kehittää jo olemassa olevaa perehdyttämisprosessia ja siihen liittyviä materiaaleja. Opinnäytetyö on siten toiminnallinen ja itse tuotos on oleellinen osa toiminnallista työtä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 83). Tuotos on tässä työssä perehdyttämistä tukeva kirjallinen kokonaisuus, joka toimitetaan toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys jakautuu kahteen osioon. Ensimmäinen osio koskee perehdyttämistä ja pyrkii vastaamaan kysymyksiin, mitä perehdyttäminen pitää sisällään ja mitkä lähtökohdat vaikuttavat perehdyttämiseen. Aihealueen teoriassa käsitellään perehdyttämistä säätelevää lainsäädäntöä sekä perehdyttämiskonsepteja, perehdyttämisen eri osa-alueita, työnopastusta, työkaluja ja suunnittelua. Tiemeröntäyryitys X:n näkökulmasta on oleellista tutustua myös tiemeröntäalaan teoriatasolla, sillä toiminnallinen työ räätälöityy toimeksiantajan tarpeisiin. Tästä syystä teorian toinen osuus käsittelee tiemeröntää alana ja pyrkii vastaamaan kysymykseen, mistä elementeistä tiemeröntäala koostuu. Aihealueen teoriassa tutustutaan siten itse alaan, työturvallisuuteen, tiemeröntätöiden toteuttamiseen käytännössä, työkoneisiin ja tieliikennelakiin.

Opinnäytetyön tutkimusosuus pyrkii selvittämään, mitä osa-alueita Tiemeröntäyryitys X:n perehdyttämisen prosessi sisältää ja miten ne toteutuvat käytännössä. Tuloksia hyödynnetään opinnäytetyön tuloksena tehtävässä tuotoksessa.

Opinnäytetyön toimeksianto lähti liikkeelle kesällä 2020 käydyssä keskustelussa toimeksiantajan kanssa. Keskustelussa teemoiksi nousivat työturvallisuus, perehdyttäminen ja uusien työntekijöiden valmiudet työskennellä alalla. Alkuperäisenä ajatuksena

oli luoda toimeksiantajalle perehdyttämismanuaali, mutta jatkokeskusteluissa toimeksianto muovautui nykyiseen muotoonsa. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa Tiemeröntäyrytyt X:n osalta nykyinen perehdyttämiprosetti opinnäytetyön toiminnallisen osuuden avulla. Minulla on henkilökohtaisesti vuosien työkokemus alalta, joten olen tässä opinnäytetyössä pyrkinyt yhdistämään työssä saadun käytännön kokemuksen ja ammattikorkeakouluopinnoissa suoritettun henkilöstöjohtamisen teoriapohjan toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi. Tavoitteena on kuitenkin objektiivisuus, jotta työn luotettavuus ei kärsi.

Työturvallisuus on tärkeä elementti tiemeröntäalalla, koska työtä tehdään liikenteen joukossa. Alan voi luokitella kausityöksi ja kesäkausi on kiireisintä aikaa tiemeröntäjien toteuttamiseksi sään sallimissa puitteissa. Tiemeröntätöiden tilaajia ovat ELY-keskukset, kaupungit, kunnat ja muut yksityiset toimijat, kuten yritykset ja laitokset.

1.1 Tausta

Tiemeröntäala sijoittuu infra-alalle. Kokonaisuutena infra-ala on laaja ja se käsittää muun muassa tiet, rautatiet, vesihuoltoverkostot, satamat ja lentokentät (LIKE - Liikenne- ja infra-alan osaamisen kehittämisfoorumi 2021). Tiemeröntäyrytyt X tarjoaa asiakkailleen tiemeröntäpalveluita Suomen markkinoilla. Yrytyt on kokoluokaltaan PK-yrytyt. Henkilöstömäärältään PK-yrytyksessä on vähemmän kuin 250 työntekijää ja sen liikevaihto on vuodessa enintään 50 miljoonaa euroa (Tilastokeskus 2021). Alalla ei ole ollut yhtenäistä koulutusohjelmaa, vaan oppiminen on ollut hyvin käytännönläheistä toimintaa. Nykyään maarakennusalan alainen tiemeröntää koskeva ammattitutkinto on mahdollista suorittaa. (PANK Ry 2019.)

1.2 Tavoitteet ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteet voi jakaa kahdelle tasolle, jotka ovat toimeksiantajan tavoitteet ja opinnäytetyöntekijän tavoitteet. Toimeksiantajan, eli Tiemeröntäyrytyt X:n tavoitteena on, että heidän perehdyttämiprosetti kartoituksen jälkeen tukee organisaation toimintaa sekä on helposti päivitettävissä käytänteiden muuttuessa.

Perehdyttämistä ei tule nähdä irrallisena osana organisaation toimintaa, vaan sen tulee toimia strategiaa tukevana tekijänä sekä olla luonnollinen osa organisaation päivittäistä toimintaa. Perehdyttämisen mahdollisuudet onnistumiselle paranevat, jos se noudattaa yrytyksen omaa menestysstrategiaa. (Kupias & Peltola 2009, 31.) Toimeksiantajan toiveesta työn pääpaino on työturvallisuudessa. Esimerkiksi kirjallisella materiaalilla pyritään tukemaan erityisesti tulokkaita, joilla ei ole laajaa käsitystä työtehtävistä ja siihen liittyvistä työturvallisuusriskeistä.

Toinen taso on opinnäytetyöntekijän tavoitteet. Tavoitteenani on oppia perehdyttämisestä ja perehdyttämisprosessista yleisesti teoriatasolla, mikä johtaa mahdollisimman laadukkaan tuotoksen toteuttamiseen toimeksiantajalle. Ammattikorkeakouluopintoni ovat suuntautuneet henkilöstöjohtamiseen, jolloin opinnäytetyöprosessi toimii ammattitaitoa kehittävänä tekijänä. Perehdyttäminen liittyy yhtenä osa-alueena organisaation henkilöstöstrategian laadintaan (Viitala 2014, luku 1), jolloin se on luonnollinen osa henkilöstöjohtamista.

Erityisesti tuotos kokonaisuutena voidaan nähdä tärkeänä Tiemerkin-tyritys X:n uudelle työntekijälle, mutta siitä voi olla hyötyä myös organisaatiossa jo työskenteleville henkilöille. Ohjeita uudelle työntekijälle -oppaasta voi esimerkiksi tarkastaa myöhemmin organisaation yhteystietoja tai muuta tarvittavaa ohjeistusta. Tiemerkin-taalalla työskentely on hyvin käytännönläheistä, joten lähtökohtana tuotoksessa on selkeys ja yksinkertaisuus. On lisäksi tärkeää, että materiaaleja pystyy helposti päivittämään tarpeen vaatiessa. Tarkoituksena on, että toimeksiantaja kehittää tuotosta ja perehdyttämisprosessiaan vielä opinnäytetyön suorittamisen jälkeen oman harkintansa mukaan.

Opinnäytetyö rajataan niin, että toimeksiantajan perehdyttämisprosessin nykytila kartoitetaan. Kartoituksessa pyritään löytämään mahdolliset kehityskohteet, jotta niihin pystytään ottamaan kantaa lopputuotoksessa. Tuotoksesta on rajattu pois perehdyttämisprosessin osa-alue, joka koskee työntekijän rekrytointia. Teoriaosuudessa rekrytointia kuitenkin sivutaan osana perehdyttämisprosessia. Opinnäytetyön tuotoksessa perehdyttämisprosessia tarkastellaan ensimmäisestä työpäivästä lähtien, perehdyttämisen arviointiin saakka. Teoreettinen viitekehys pitää sisällään perehdyttämisen käytänteet ja tiemerkin-taalalan esittelyn. Toimeksiantajalle toimitettava lopputuotos sisältää seuraavat materiaalit:

- Ohjeita uudelle työntekijälle-opas
- Työturvallisuus osana perehdyttämistä-esitys
- Henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelmapohja
- Perehdyttämiskaavake-muistilista
- Perehdyttämisen arviointikaavake

Lopputuotosta ei julkaista, sillä siihen kuuluvat materiaalit sisältävät toimeksiantajan arkaluontoista tietoa. Kyseiset materiaalit ovat siten vain toimeksiantajan ja opinnäytetyön arvioijien käytettävissä. Tuotokseen johtaneita pohdintoja tarkastellaan kuitenkin tässä opinnäytetyössä.

1.3 Rakenne ja toteutus

Opinnäytetyö on toiminnallinen, joten tutkimusmenetelmien käyttö nähdään väljemässä merkityksessä kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä (Vilka & Airaksinen 2003, 56). Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin kuitenkin useampaa menetelmää ja aiheanalyysivaiheesta lähtien oli selvää, että opinnäytetyön toteuttamiseksi tullaan tarvitsemaan tutkimusmenetelmän käyttöä. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimusote. Tutkimuksen syventämiseksi käytettiin aineisto- ja menetelmätriangulaatiota. Koen, että aiheen tarkastelu useammasta näkökulmasta varmistaa luotettavamman lopputuotoksen toimeksiantajalle.

Aineisto- ja menetelmätriangulaatio tarkoittaa useamman eri menetelmän ja aineiston käyttöä tutkimuksessa. Aineistotriangulaatiolla tutkimuksessa hyödynnetään eri aineistoja, esimerkiksi haastatteluja, havainnointia ja muita kirjallisia dokumentteja. Menetelmätriangulaatiolla puolestaan tarkoitetaan laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Menetelmätriangulaatiota voidaan käyttää myös menetelmän sisäisesti, esimerkiksi tutkimalla aihetta useammalla eri laadullisilla menetelmällä. (Kananen 2009, 139-140.)

Aineisto kerättiin verkkokyselyllä, jonka toteutusalueena toimi Microsoft Forms. Verkkokyselyn lisäksi pidettiin kaksi erillistä teemahaastattelua. Työturvallisuuteen liittyvää kerättyä aineistoa vertailtiin toimeksiantajalta saatuun sekundaariaineistoon.

Tämä opinnäytetyö etenee teoreettisen viitekehyksen kautta käytettyihin menetelmiin ja niiden tuloksiin, joista analysoimalla saadaan johtopäätökset opinnäytetyölle. Pehdyttämiseen liittyvällä teoriapohjalla pyritään saamaan kokonaiskuva pehdyttämisestä ja hyvistä toimintamalleista, joita voidaan hyödyntää itse tuotoksen rakenteena. Teoriaosuus sisältää myös tietoa tiemerkitäälästä, jolla opinnäytetyön lukijalle pyritään muodostamaan kokonaiskuva alan ominaispiirteistä, jotta lopputulokseen liittyvät ratkaisut olisivat ymmärrettävämpiä.

2 Pehdyttäminen

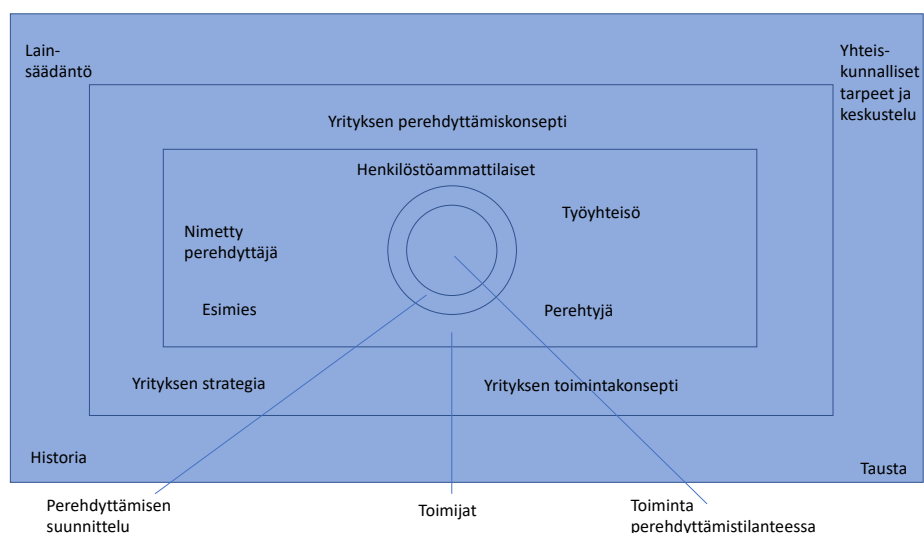
Pehdyttäminen käsitteenä ja sen sisältö, on muokkaantunut ajan kuluessa yksinkertaisimmillaan vallinneesta ajatusmallista, jossa pehdyttäminen oli käytännössä vain työhön opastamista. Nykyään jo pelkästään työympäristön ja työtehtävien monimutkaistuminen on vaikuttanut siihen, että pehdyttäminen on laajempi kokonaisuus, johon kuuluu myös työympäristön ymmärtäminen. Organisaatio ei ole irrallinen osa yhteiskunnasta. Sen on muokattava strategiansa vastaamaan toimintaympäristön vaati-

muksia sekä ymmärrettävä roolinsa ja vastuunsa osana kokonaisuutta. (Kupias & Peltola 2009, 13-17.) Perehdyttämistä perinteisesti on hallinnut ajattelumalli, jossa kertaluontoisesti perehdyttävälle on pyritty yksityiskohtaisesti siirtämään tietoa mahdollisimman tarkasti ja nopeasti yksisuuntaisesti. Nykyään ajattelumalli on muuttumassa enemmän vuorovaikutteisemmaksi ja kestoaltaan pidemmäksi prosessiksi, jossa organisaatio voi oppia myös tulokkaalta asioita. (Juholin 2009, 233-234.) Parhaimmillaan perehdytys huomioi työtehtävässään aloittavan työntekijän aikaisemman osaamisen ja liittyy sen onnistuneesti perehdytettävään työtehtävään (Kupias & Peltola 2009, 88).

Perehdyttäminen on oleellinen ja tärkeä osa-alue uuden työntekijän aloittaessa uudessa organisaatiossa. Perehdyttämisen avulla työntekijän ymmärrys omasta osuudesta yrityksen toiminnassa, sekä työvaiheiden syy-seuraussuhteissa kasvaa, jolloin kokonaisuuden hahmottaminen kasvattaa työntekijän motivaatiota. (Liski, Horn & Villanen 2007, 7.)

Perehdytys koskee kaikkia työntekijöitä, jolloin se on muistettava myös organisaation sisällä tapahtuvissa työvaihdostilanteissa (Kupias & Peltola 2009, 17-18). Kokeneemmat henkilöt tarvitsevat myös ohjausta työnkuvan muuttuessa. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, jota henkilöstö on mukana kehittämässä työpaikan tarpeiden muuttuessa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Tulokasta perehdyttäessä on hyvä muistaa ja tiedostaa, että hän ei välttämättä ole perillä turvallisista työtavoista. Tällöin hänelle tulisi tarjota tukea kokeneemalta kollegalta sekä tarpeeksi ohjeita muun muassa kuvan ja videon muodossa. Nuoren työntekijän mukaanotto esimerkiksi erilaisille turvallisuuskävelyille voi vastavuoroisesti tuoda uusia näkökulmia työturvallisuusasioihin. (Työterveyslaitos 2018.)



Kuvio 1: Perehdyttämiseen vaikuttavat lähtökohdat (Kupias & Peltola 2009, 10).

Perehdyttämiseen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan kuviossa 1. Uloimmalla kehällä olevat tekijät ovat organisaation ulkopuolisia tekijöitä, jotka liittyvät lainsäädäntöön, työnopastuksen historiaan sekä yhteiskunnassa vallitsevaan käsitykseen perehdyttämisestä. Yrityksen tulee ottaa huomioon nämä toiminnassaan, jolloin nämä tekijät muodostavat niin sanotun minimitason perehdyttämiselle. Siirryttäessä seuraavalle kehälle, yrityksen perehdyttämiskonseptissa huomioidaan yrityksen sisäinen toiminta, joka sisältää yrityksen rakenteet ja strategian. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen on valittava toimintamalli perehdyttämiselle niin, että se tukee parhaiten yrityksen strategiaa. Seuraavalla kehällä ovat kuvattuna perehdyttämiseen osallistuvat toimijat, jotka riippuvat muun muassa organisaation koosta, historiasta ja resursseista. Hyvä perehdyttäminen rakentuu laadukkaalle suunnittelulle, joka on kuviossa 1 mainittu seuraavalla kehällä. Keskiössä on toiminta perehdyttämistilanteessa, joka sisältää yksittäiset kehittämis- ja kohtaamistilanteet. Tällä on ratkaiseva merkitys perehdyttämisen onnistumisen kannalta. Saattaa olla niin, että perehdyttäminen on huomioitu ja suunniteltu hyvin organisaatiossa, mutta itse perehdyttäminen eri tilanteissa on epäonnistunutta. (Kupias & Peltola 2009, 10-11.)

Esimies on vastuussa perehdyttämisestä, mutta perehdyttäminen on koko työyhteisöä koskeva asia. Esimies saa usein apua perehdyttämiseen henkilöstöammattilaisilta ja nimetyiltä perehdyttäjiltä. Organisaation koko, rakenne ja valittu toimintakonsepti määrittelevät tarkemmin osalliset ja perehdyttämiskonseptin. (Kupias & Peltola 2009, 46-48.)

2.1 Perehdyttämistä koskeva keskeinen lainsäädäntö

Työntekoa ja siihen oppimista säätelee useampi laki, joista löytyy viittauksia perehdyttämiseen. Viittauksissa korostuu työnantajan vastuu työntekijän opastamisesta työhönsä. Erityisesti perehdyttämistä koskevia lakeja ovat: työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työntekoa koskeva lainsäädäntö on usein niin sanotusti pakottavaa oikeutta ja työntekijän oikeuksien kannalta heikentävät seikat ovat usein mainittu työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa. Hyvin usein kuitenkin työntekijän oikeuksia heikentävä valinta ei ole mahdollinen, koska työntekijää pyritään suojaamaan lainsäädännöllä. Lähtökohtana työlainsäädännössä on se, että pykälät tunnetaan ja niitä noudatetaan, jolloin niillä luodaan minimivaatimukset yritysten toiminnassa. Monella alalla työehtosopimukset täydentävät työlainsäädäntöä. Yritysten on myös hyvä muistaa, että kunnollinen perehdyttäminen toimii strategian apuna ja se voi myös parantaa työnantajamielikuvaa työmarkkinoilla. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Organisaatiossa valvonta lainsäädännön noudattamisesta on johdolla ja henkilöstöammattilaisilla. Viime kädessä työntekijöiden esimies vastaa siitä, että työ tehdään sovittun mukaisesti ja heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työsopimuslain keskeisenä lähtökohtana perehdyttämisen kannalta on se, että työnantajan on huolehdittava kaikista työntekijöistä niin, että he pystyvät tekemään työnsä. Tähän lukeutuu myös tilanteet, joissa työntekijän työnkuva muuttuu. Työnantajan velvollisuus on tukea työntekijöiden kehittymistä ja mahdollisuuksia edetä uralaan, sekä työsopimuslain mukaan luoda edellytykset turvalliselle työskentelylle. Työntekijän velvollisuutena puolestaan tulee työsopimuslain mukaan noudattaa työnantajansa ohjeita, tehdä työnsä huolellisesti työnantajaansa kunnioittaen, sekä ilmoittaa mahdollisista havaitsemistaan turvallisuusriskeistä työnantajalleen. (Työsopimuslaki 55/2001).

Työturvallisuuslaki keskittyy tarkemmin työturvallisuuteen ja sen tarkoituksena on luoda turvallinen ja terveellinen toimintaympäristö työpaikalle. Työnantaja on vastuussa turvallisen työympäristön luomisesta ja sen ylläpidosta, huolehtimalla muun muassa riittävästä perehdytyksestä, oikeanlaisista työvälineistä, sekä hyväksytyistä suojaamista. Työntekijän vastuulla on työturvallisuuslain perusteella toimia vastuullisesti ja noudattaa työnantajan ohjeita, sekä huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Huomioitavaa on myös se, että työntekijän käytös ei saa olla muita työntekijöitä häiritsevää, eikä heidän turvallisuutta tai terveyttä uhkaavaa. Työnantaja ja työntekijät ylläpitävät ja kehittävät työpaikan työturvallisuutta yhteistoiminnan kautta ja tämä luo pohjan työsuojelulle. Työntekijällä on lain mukaan oikeus pidättäytyä työtehtävistä, mutta tälle on oltava perusteltu syy. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työaikalaki toimii täydentävänä lakina työsopimuslaille. Laki määrittelee tarkemmat säädökset, jotka liittyvät muun muassa työaikaan, työajan määritelmään, lepoaikoihin sekä työaika-asiakirjoihin (Työaikalaki 872/2019).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei koske pelkästään tilanteita joissa henkilöstöä vähennetään, vaan sen tarkoitus on edistää vuorovaikutusta yrityksessä työnantajan ja työntekijöiden välillä. Tavoitteena on muun muassa työpaikan kehittäminen yhteisymmärryksessä ja tarjota työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa yrityksessä tapahtuviin asioihin, joilla on vaikutusta heidän työolosuhteisiinsa. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) pyrkii turvaamaan oikeanlaisen ja terveellisen toimintaympäristön työntelölle, jolloin sillä on myös vaikutusta perehdyttämiseen oikeanlaisten toimintatapojen kautta.

Työsuojelulla pyritään ylläpitämään ja parantamaan työturvallisuutta työpaikalla yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Työsuojelua koskevat eri säädökset riippuvat yrityksen henkilöstömäärästä. Työsuojelupäällikkö tulee nimetä riippumatta siitä, mikä organisaation henkilöstömäärä on. Jos työpaikassa työskentelee vähintään kymmenen työntekijää säännöllisesti, on työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua nimettävä lain mukaan. Työnantaja on aloitteellinen ja vastuussa oleva osapuoli, joka käynnistää työsuojelutoiminnan ja luo puitteet työsuojelun yhteistoiminnalle. Henkilöstön määrän ollessa vähintään 20 henkilöä on lain mukaan perustettava työsuojelutoimikunta, jonka jäseniä ovat työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

Kuten muussakin toiminnassa yrityksessä on hyvä muistaa perehdytyksessä myös yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jotka korostuvat erityisesti monimuotoisessa työyhteisössä. Perehdytyksessä on hyvä huomioida tällöin riittävä ajankäyttö sekä suunnitelmallisuus. Oikein johdettuna monimuotoinen työyhteisö voi mahdollistaa muita työyhteisöjä idearikkaamman ja luovemman organisaation. (Työturvallisuuskeskus 2021b, 4-8.)

Tietoturva- ja tietosuoja-asiat saattavat jäädä perehdyttämisen osalta organisaatiossa vähälle huomiolle, jolloin niitä pidetään itsestäänselvyytenä. Tietoturva - ja tietosuoja-asioissa perehdyttämisessä voi käyttää apuna muun muassa henkilöstön tietoturva- ja tietosuojaopasta, intranettiä, tai tietosuojavaltuutetun toimiston nettisivuja. (Suomen tietosuojapalvelut Oy 2021.)

2.2 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttäminen on muutakin kuin lakisääteisten velvoitteiden täyttämistä. Onnistuneella perehdyttämisellä voidaan vähentää työntekijän tekemiä virheitä. Laadukas perehdyttäminen luo kilpailukyvyllä pohjan. Epäonnistunut perehdyttäminen johtaa suuremmalla todennäköisyydellä virheiden tekemiseen ja hitaisiin prosesseihin organisaatiossa. Jos henkilöstön vaihtuvuus on suuri, prosessien tehokkuus kärsii tai niitä ei noudateta. Tällöin on riskinä, että henkilöstö toimii omin päin asioissa, joissa olisi tärkeää noudattaa yhdenmukaisia käytänteitä. Laatuvirheet sekä huono ja hidas palvelu ovat omiaan aiheuttamaan yrityksen maineelle vahinkoa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20-21.) Hyvistä työntekijöistä on kilpailua ja organisaatioiden tulisi panostaa osaavan työntekijän sitouttamiseen omalla toiminnallaan, jolloin laadukas perehdyttäminen yhtenä henkilöstöprosessin osa-alueena korostuu (Kjelin & Kuusisto 2003, 23-24).

Kansantaloudellisesta näkökulmasta laadukkaalla perehdyttämisellä on merkitystä, sillä se myötävaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, jolloin työntekijä on myös tuottavampi (Kupias & Peltola 2009, 20). Uuden työntekijän hyvinvointiin

pystytään vaikuttamaan heti jo hänen aloittaessaan uudessa työpaikassa tekemällä hänen olonsa tervetulleeksi. Näin mahdolliset pelot väistyvät ja luottamus kollegoihin sekä muihin yrityksen henkilöihin rakentuu jo heti alkuvaiheessa. (Juuti & Vuorela 2004, 49.)

2.3 Toimintakonsepteista perehdyttämiskonsepteihin

Kupias & Peltola (2009, 31-35) mainitsevat viisi erilaista toimintakonseptia, joita ovat: käsityö, massatuotanto, prosessien jatkuva parantaminen, massaräätälöinti ja yhteiskehittely. Toimintakonsepteissa on tapahtunut muutosta ajan kuluessa, kuitenkin poikkeavaisuuksista huolimatta ne sisältävät edeltävien konseptien kehittyneen osaamisen ja välineistön. Teknologian ja yhteiskunnan kehitys on edesauttanut sitä, että asiakkaan rooli on myös kasvanut toimintakonseptien kehittyessä, jolloin yritykset voivat käyttää eri toimintakonseptien yhdistelmiä.

Käsityö toimintakonseptina on yleensä käytössä työssä, jota tehdään yksin tai pienessä ryhmässä. Työ perustuu käsityövälineiden käyttöön ja hiljaisen tiedon hyödyntämiseen. Vahvuutena voidaan pitää kykyä tuottaa uniikkeja tuotteita ja mahdollisuutta nopeaan reagointiin markkinoiden muutostilanteissa. Toisaalta heikkous käsityön osalta on, että se on kallista ja tuotantomäärät ovat pieniä. (Kupias & Peltola 2009, 32-33.)

Massatuotannossa on kyse suurten tuotantomäärien valmistamisesta standardisoiduilla menetelmillä. Tämä johtaa kustannustehokkaaseen toimintaan. Tuotteet ovat aina samanlaisia, jolloin niiden tekijöillä ei ole väliä. Tämä vaatii toteutuakseen vakioiduista työvaiheista ja työmenetelmistä sekä koodatun tiedon hyödyntämistä. Lopputuotteet ovat samanlaisia, jolloin ne ovat jo suunniteltava alussa sellaisiksi, että ne miellyttävät mahdollisimman suurta asiakaskuntaa. (Kupias & Peltola 2009, 33.)

Prosessien jatkuvassa parantamisessa on kyse joustavasta tuotannosta, jossa tuotannon eri prosesseja tarkastellaan kehittävästä näkökulmasta yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Tiimityöskentely on olennaisessa roolissa tässä konseptissa. Kaizen, eli jatkuvan parantamisen filosofia muistuttaa läheisesti tätä toimintatapaa ja monessa yrityksessä jatkuva parantaminen on nostettu ohjaavaksi arvoksi. (Kupias & Peltola 2009, 33-34.)

Massaräätälöinti tulee kyseeseen, kun joustava tuotantomalli ei enää tarjoa mahdollisuuksia useiden eri asiakasryhmien palvelemiseen tai kasvavien vaatimusten täyttämiseen. Tällöin yritys luo erilaisia moduuleja, joita voidaan yhdistää eri palvelukokonaisuuksiksi. Pyrkimyksenä on asiakkaan tarpeisiin vastaaminen heidän eri elämäntilan-

teiden mukaan. Esimerkiksi kyseinen palvelumalli on rahoitus -ja vakuutuslalla käytössä. Konsepti mahdollistaa myös vuoropuhelun asiakkaan ja tuottajan välillä. (Kupias & Peltola 2009, 34-35.)

Yhteiskehittely poikkeaa massatuotannosta, jossa yritys valmistaa tuotteen ja asiakas käyttää sitä. Pohjana konseptille toimii massaräätälöinti, jolloin palveluiden käyttäjä on mukana kehittämässä vuoropuhelun kautta tuotetta yhdessä tuottajan kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 35.)

Yrityksen toimintakonsepti voi muuttua, jolloin sillä on vaikutusta myös perehdyttämiseen. Yritys valitsee strategiaansa sopivan perehdyttämiskonseptin ja tarvittaessa muokkaa sitä toimintakonseptin muuttuessa. Perehdyttämiskonsepteja voivat olla vierihoitoperehdyttäminen, malliperehdyttäminen, laatuerehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen ja dialoginen perehdyttäminen, joilla pyritään sovittamaan perehdyttämiskonsepti vastaamaan toimintakonseptia. (Kupias & Peltola 2009, 35-44.) Riippumatta yrityksen perehdyttämiskonseptista ja suunnitelmista, voivat hyvät käytänteet jäädä toteuttamatta, jos perehdytettävä kokee toimintamallin vääräksi. Esimerkiksi jos uusi työntekijä haluaa oppia työn käytännössä, on häntä haastavaa motivoida perehtymään kirjallisen materiaalin avulla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 39.)

Vierihoitoperehdyttäminen on käytössä erityisesti käsityöhön liittyvissä töissä, jolloin tulokas seuraa vierestä perehdyttäjää ja oppii asioita sitä kautta pikkuhiljaa. Etuina vierihoitoperehdyttämisessä on sen yksilöllisyys ja selkeä vastuunjako, mutta vaarana voi olla perehdyttämisen epäonnistuminen, koska perehdyttämisen onnistuminen on pitkälti kiinni perehdyttäjän mielenkiinnosta ja osaamisesta. (Kupias & Peltola 2009, 36-37.) Hyvä perehdyttäjä on jo kohtuullisen kokemuksen saanut henkilö, joka kuitenkin osaa asettua perehdytettävän asemaan. Siten on tärkeää valita perehdyttäjä tai perehdyttäjät huolella. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195.)

Malliperehdyttäminen on standardoitua perehdyttämistä massatuotantoon suuntautuneissa organisaatioissa. Perehdyttämisen apuna on toimintamalleja ja materiaaleja. Malliperehdyttämistä toteutetaan usein organisaatioissa, joissa on oma henkilöstöosasto joka vastaa yleisperehdyttämisestä. Tämä voi osaltaan johtaa ongelmiin perehdyttämisprosessin liiallisen sirpaloitumisen vuoksi, kun yleisperehdytys ja työnopastus toteutetaan eri osastojen ja henkilöiden toimesta. Konseptin etuina nähdään perehdyttämisen tasalaatuisuus ja perehdyttäjän tuensaanti toimintamalleista. Vaarana voi olla liian ylätasoinen perehdyttäminen, jolloin keskittyminen itse työhön opastamiseen kärsii ja johtaa jäykkään perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 37-39.) Kjelin & Kuusisto (2003, 198) toteavat joustavan suunnitelman jäntevöittävän perehdyt-

tämistä. Etukäteissuunnittelu ja valmiit mallit luovat rungon perehdyttämisprosessille. Kuitenkin on tärkeää muokata suunnitelmaa perehdytettävän yksilöllisten tarpeiden mukaan ja huomioida perehdytettävän näkemyksiä asiasta.

Laatuperehdyttäminen pyrkii korjaamaan perehdyttämisen jäykkyyteen liittyviä ongelmia, jolloin perehdyttämistä kehitetään koko ajan koko tiimin tai nimetyiden henkilöiden toimesta. Olennaista olisi nähdä perehdyttäminen prosessina ja määrätä sen kehittämiseksi ja toteuttamiseksi vastuuhenkilöt. Etuina on perehdyttämisen pysyminen ajantasaisena, sekä tulokkaan ottaminen osaksi tiimiä heti perehdyttämisen aikana, jolloin hän pääsee hyödyntämään osaamistaan laajasti. Vaarana voi kuitenkin olla tiimin vastuun liiallinen korostaminen, jolloin kenelläkään ei ole vastuuta perehdyttämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 39-40.) Jos perehdyttämisen vastuu on epämääräisesti jaettu, voi tulokkaalle jäädä sirpaloitunut kokonaiskuva työyhteisöstä. Tilanteissa joissa vastuunjaosta on epäselvyyttä, monet olettavat jonkun muun huolehtivan asioiden taustoittamisesta uudelle työntekijälle. Tulokasta ei saa myöskään kuorimittaa liian yksityiskohtaisella tiedolla, jotka eivät edesauta kokonaisuuden ymmärtämistä. Perehdyttämisen seurannalla ja arvioinnilla voidaan varmistua tulokkaan perehdyttämisprosessin etenemisestä sekä kehittää organisaation perehdyttämisjärjestelmää. (Kjelin & Kuusisto 2003, 243-245.)

Räätälöidyssä perehdyttämisessä voidaan massaräätälöinnin mukaisesti muodostaa perehdyttämisen moduuleja, jolloin niistä muodostuu kokonaisuus kunkin perehdytettävän tarpeiden mukaan. On kuitenkin tärkeää nimetä perehdyttämisestä yleisesti vastaava henkilö, jolloin kokonaisuus on hallinnassa. Konseptin etuina on se, että perehdytettävää kuunnellaan ja hänen osaamisensa pääsee esille, jolloin sitoutuneisuus organisaatioon paranee. Vaarana voi olla kuitenkin se, että tulokas ei ole tarpeeksi sitoutunut oman perehdyttämisohjelmansa laatimiseen, tai perehdyttämisestä vastuussa olevalla ei ole tarpeeksi monipuolista erityisosaamista. (Kupias & Peltola 2009, 40-41.)

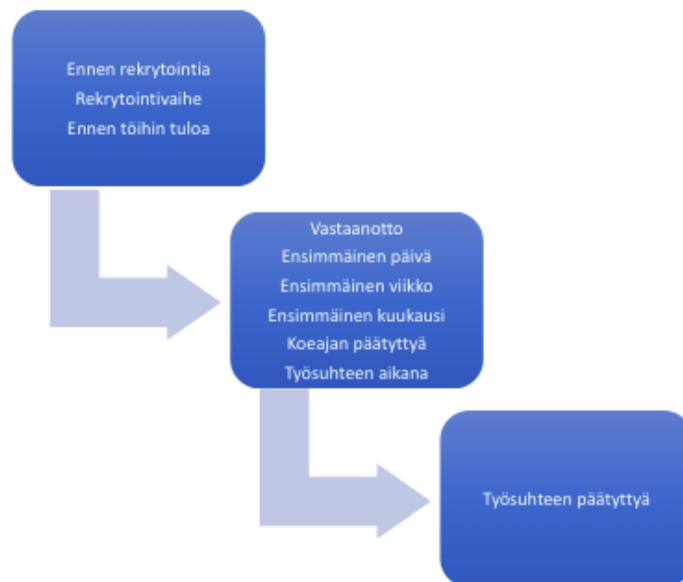
Dialoginen perehdyttäminen eroaa tavanomaisesta perehdyttämisestä niin, että perehdytettävän oma toimenkuva organisaatiossa ei välttämättä ole täysin selvillä, jolloin hän osallistuu aktiivisesti myös perehdyttämisensä suunnitteluun. Perehdyttäminen ei siis ole ennalta määrätty kaikilta osin, vaan se muuttuu ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien tarpeiden mukaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 41-42.)

2.4 Perehdytysprosessin osa-alueet

Uuden työntekijän aloittaessa organisaatiossa hänellä voi mennä lähes vuosi, ennen kuin hän pystyy antamaan täyden työpanoksen. Tämä luonnollisesti riippuu organisaat-

tion koosta ja työtehtävästä. (Kauhanen 2010, 152.) Yksittäisen henkilön palkkaaminen maksaa yritykselle arviolta 9 000-34 000 euroa. Summaan vaikuttaa tehtävä organisaatiossa ja prosessiin käytetty aika. Perehdyttämisen osuus rahamäärästä on arviolta 2 000-3 000 euroa. Kustannukset koostuvat perehdyttämiseen ja työnopastukseen käytetystä työajasta, jotka hetkellisesti aiheuttavat alhaisempaa tuottavuutta yrityksessä. Lisäksi henkilöstöhallinnon ja työnjohdon työaikaa vievät mahdolliset haastattelut ja valintaprosessi. Hyvin suunniteltu ja toteutettu kokonaisuus lyhentää perehdyttämisprosessia, jolloin se myös vähentää kustannuksia. (Liski ym. 2007, 22.)

Hyvän perehdyttämisen voi jakaa eri vaiheisiin. Ensimmäinen vaihe alkaa ennen työsuhteen alkua ja jatkuu työn aloittamisen jälkeen noin kolme kuukautta. Vaiheet sisältävät kriteerejä, joita ovat muun muassa suunnitelmallisuus, johdonmukaisuus, vuorovaikutteisuus ja yksilön huomioiminen perehdyttämisessä. (Juholin 2009, 236-237.) Nykäsen (2021) ohjeistus hyvästä perehdyttämisestä sisältää samoja teemoja Juholinin (2009) kanssa. Eri vaiheille ei ole kuitenkaan määritelty selkeää aikarajaa, mutta keskiössä ovat riittävät esivalmistelut ja riittävät resurssit perehdyttämisen alussa, perusteellinen työnopastusvaihe, sekä perehdyttämisen kehittäminen ja jatkuvuus jo perehdytyksen ollessa loppuvaiheessa.



Kuvio 2: Perehdyttämispöcessin eteneminen vaiheittain. (Mukaillen Kupias & Peltola 2009, 102).

Kupias & Peltola (2009, 102) ovat määritelleet perehdyttämisprosessin eri vaiheet, jotka ovat nähtävillä kuviossa 2. Perehdyttämisprosessi alkaa **ennen rekrytointia** rekrytoitavan työtehtävän vaativuuden ja tarvittavan osaamisen kartoittamisella. Tilanteissa joissa rekrytoidaan jo olemassa olevaan työtehtävään uutta henkilöä, työtehtävä on usein jo tarkasti määritelty. Jos työtehtävä on uusi organisaatiossa, kyseinen perehdyttämisprosessin vaihe on haasteellisempi. Perehdyttämisen painopiste määräytyy tässä vaiheessa prosessia. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Rekrytointivaihe on tärkeä osa perehdyttämisprosessia. Tässä vaiheessa hakijoille pyritään muodostamaan kuvaa työtehtävän vaatimuksista, sekä työyhteisön ja organisaation erityispiirteistä. Toisaalta organisaatio saa vastavuoroisesti tietoa hakijoiden osaamisen tasosta, ajatuksista ja näkemyksistä. Uuden työntekijän osaamisen kehittäminen alkaa haastatteluvaiheesta, jolloin hyvillä käytänteillä luodaan pohja erinomaiselle jatkoperehdyttämiselle. (Kupias & Peltola 2009, 102-103.)

Ennen töihin tuloa rekrytointiprosessin kautta valittu henkilö on jo tiedossa ja hänen aloittamistaan sekä perehdyttämistään voidaan suunnitella tarkemmin. Tilanteessa jossa henkilö aloittaa tietyssä selkeästi rajatussa tehtävässä, on perehdyttämisen painopiste tehtävien vaatimusten mukaisessa täyttämässä. Puolestaan tilanteessa jossa henkilö tulee täysin uuteen ja muokkaamattomaan tehtävään täydentämään organisaation toimintaa, tulisi perehdyttämisessä keskittyä siihen, että työtehtävä tukee organisaation toimintaa mahdollisimman tehokkaasti. Riippumatta siitä minkälaiseen rooliin henkilö sijoittuu organisaatiossa, tulee yleisperehdytys hoitaa huolellisesti. Tässä vaiheessa perehdytystä koordinoivan henkilön tulee olla yhteydessä tulokkaseen ja käydä hänen kanssaan läpi työn aloittamista koskevia asioita. Hyvä vuorovaikutus puolin ja toisin helpottaa töiden aloittamista sekä tulokkaalla on todennäköisesti tuttu henkilö vastassa hänen saapuessaan ensimmäisenä työpäivänä työpaikalle. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Vastaanottoon on hyvä panostaa, koska näin voidaan luoda positiivinen vaikutelma organisaatiosta heti työsuhteen alussa. Huonoa vaikutelmaa on vaikea muokata myöhemmin paremmaksi. Keskiössä tulee olla positiivisen ilmapiirin luominen niin, että tulokas tuntee itsensä odotetuksi ja tervetulleeksi organisaatioon. Mikäli mahdollista, tulokkaan esimiehen olisi hyvä olla vastaanottamassa tulokasta, jolloin rauhallinen keskustelu esimerkiksi kahvin ääressä olisi osaltaan vaikuttamassa työsuhteen positiiviseen alkuun. (Kupias & Peltola 2009, 103-104.)

Ensimmäinen päivä sisältää yleensä käytännön asioiden hoitamista, kuten avainten luovuttamista ja työvälineisiin tutustumista. Tulokas tapaa usein tässä vaiheessa lähimmät kollegansa. Tarvittavat välineet ja mahdolliset lupa-asiat työtä koskien on

hyvä hoitaa jo valmiiksi ennen tulokkaan ensimmäistä työpäivää. Tärkeää on, että käytännön asiat on järjestetty niin, että tulokas pääsee heti alkuun ensimmäisenä päivänä. Liiallista informointia eri asioista tulee vielä tässä vaiheessa välttää. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäisen viikon aikana tulokkaan olisi tärkeä saada tehdä konkreettisesti omaa työtään. Näin tulokkaalle alkaa muodostua tarkempi kokonaiskuva organisaatiosta. Esimiehen ja tulokkaan kannattaa käydä mahdollisimman nopeasti ensimmäinen keskustelu tulokkaan työtehtävistä ja häneen kohdistuvista odotuksista. Ensimmäinen viikko on hyvä ajankohta tämän toteuttamiseksi. Samalla on hyvä selvittää tulokkaan osaamisen taso, jolloin perehdyttämissuunnitelma on mahdollisimman tarkka. Ensimmäisen työviikon viimeisinä päivinä kannattaa käydä lyhyt palautekeskustelu perehdyttämisen tilanteesta sekä keskustella asioista joihin tarvitaan tarkempaa ohjausta. Avoin keskustelu on tärkeää, jotta perehdyttämistä pystytään muokkaamaan toimivammaksi ja tarkemmaksi. (Kupias & Peltola 2009, 105-106.)

Ensimmäisen kuukauden aikana tulokkaan on tarkoitus olla jo tuottava työntekijä työyhteisössään ja töiden tulisi edetä perehdyttämissuunnitelman mukaisesti. Tulokas on mahdollisesti jo tehnyt havaintoja työympäristöstään, jolloin hänellä voi olla kehitysehdotuksia työyhteisön parantamiseksi. On hyvä varmistaa, että palautteenannolle on olemassa mahdollistava ilmapiiri. Usein tulokas osallistuu myös ensimmäisen kuukauden aikana tervetuloa taloon -tilaisuuteen. Ennen koeajan loppumista on suositeltavaa käydä palautekeskustelu perehtymisestä. Näin tiedetään korjattavat toimenpiteet ennen mahdollisen koeajan loppumista. (Kupias & Peltola 2009, 106-107.)

Koeajan käytöstä voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken, kuitenkin sen pituus voi olla enintään kuusi kuukautta (Työsopimuslaki 55/2001). Koeajan lopussa on hyvä keskustella mahdollisesta jatkoperehdyttämisestä, mikäli sille on tarvetta. Samalla voidaan arvioida myös perehdyttämisen onnistumista. Perehdyttäminen voi myös jatkua koeajan jälkeen. Tällöin noudatetaan suunnitelman mukaisesti perehdyttämisprosessia. Perehdyttämisen kesto riippuu työtehtävästä, esimerkiksi kausityössä perehdytyksellä tulee ensisijaisesti auttaa tulokasta pääsemään nopeasti kiinni työhön. (Kupias & Peltola 2009, 109.)

Työsuhteen päättyessä organisaation kannattaa kerätä palautetta perehdyttämisestä ja kehittää prosessia. Lopettavalla työntekijällä on varmasti näkemystä asioista, jotka eivät välttämättä muuten ole tulleet huomioituksi aikaisemmin. Oleellista on taas oikeanlaisen ilmapiirin luominen niin, että työntekijä tuntee itsensä arvostetuksi haastattelutilanteessa. (Kupias & Peltola 2009, 109-110.)

Perehdyttäjän on hyvä tiedostaa myös, että perehdytettävä voi tarvita erilaista tukea oppimisprosessin eri vaiheissa. Palautteenanto ja positiivisen ilmapiirin rakentaminen perehdytystilanteissa auttaa rakentamaan luottamusta ja korjaamaan mahdollisia virheitä sekä väärinymmärryksiä, ennen kuin niistä muodostuu ongelmia työyhteisössä. (Pro pilvipalvelut 2021.)

2.5 Työnopastus

Perehdyttäminen pitää sisällään kaikki toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä saa kokonaiskuvan työpaikastaan, sen tavoista, sidosryhmistä ja odotuksista työhönsä liittyen. Kuitenkin perehdyttämisen kokonaisuuteen liittyy myös yleisen perehdyttämisen jälkeinen työnopastus, jossa henkilö perehdytetään itse työtehtäviin tarjoamalla opastusta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Kupias & Peltola (2009, 19-20) toteavat samankaltaisesti perehdyttämisen toimivan yläkäsitteenä, joka on jakautunut alku- ja yleisperehdyttämiseen ja työnopastukseen. Perehdyttämisen jälkeinen työnopastusvaihe voi kestää muutamasta päivästä muutamaan kuukauteen (Kauhanen 2010, 152).

Viestinnällisestä näkökulmasta perehdyttämisestä voidaan käyttää termiä kiinnittäminen. Kiinnittämisessä perehdyttäminen jakaantuu työyhteisöön perehdyttämiseen ja työhön perehdyttämiseen. Työyhteisöön perehdyttäminen koskee viestintää yleisesti työyhteisön pelisäännöistä, kun taas työhön perehdyttämisessä on kyse yksityiskohtaisemmin työnopastamiseen liittyvästä viestinnästä. Viestinnällisesti kiinnittämisessä tulisi huomioida hyvin muun muassa työpaikkailmoitus, työhönottohaastattelu, perehdyttämiskoulutus ja tulokkaan ensimmäinen työpäivä. (Åberg 2000, 203-207.)

Työnopastus on tärkeää myös työsuojelun kannalta, koska sillä pyritään ennaltaehkäisemään työtapaturmia käymällä läpi oikeita työmenetelmiä. Työnopastajan hyvä työturvallisuuden tuntemus on edellytyksenä hyvälle työnopastukselle. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

2.6 Perehdyttämisen työkalut

Perehdyttämisen voi yksinkertaisimmillaan toteuttaa niin, että perehdyttäjä toimeksannon saatuaan informoi tulokkaalle sovitut asiat. Tämä ei välttämättä auta tulokasta kuitenkaan selviytymään työssään, jolloin perehdyttäjällä tulisi olla apukeinoina perehdyttämismenetelmiä ja työkaluja perehdyttämiseen. Lisäksi on huomioitava myös se, että tulokkaalla tulisi olla aktiivinen ote perehdyttämiprosessissa. (Kupias & Peltola 2009, 151-152.) Hyvä vuorovaikutus on oleellinen osa perehdytystilannetta, kuitenkin se ei rakennu itsestään, vaan sille tulee luoda otollinen ilmapiiri (Kupias & Peltola 2009, 136). Perehdyttämisessä voidaan hyödyntää lukuisia erilaisia johtamistapoja ja oppimista tukevia työkaluja, mutta niistä tulisi valita kyseisen organisaation

arvoihin ja tavoitteisiin sopiva ratkaisu. Useamman eri menetelmän valikoima taas tarjoaa monipuolisen oppimisympäristön erityyppisille perehdytettävälle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.) Perehdyttämisessä apuna voidaan käyttää esimerkiksi kyselyjä, testejä tai soveltavia tehtäviä, joilla voidaan aktivoida perehtyjän aikaisempaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 152-161.)

Perehdyttämismateriaalin tulee olla rakenteeltaan mahdollisimman kevyt ja käytännöllinen, mutta sisällön on suositeltavaa olla tarpeeksi kattava. Vastuulliset päivittäjät materiaalille tulee määritellä jo suunnitteluvaiheessa, jotta materiaali pysyy ajantasaisena. On hyvä muistaa, että kirjallista materiaalia voi käyttää apuna perehdyttämisessä, mutta hyvä perehdyttäminen sisältää paljon muutakin kuin kirjallisia dokumentteja. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.)

Työnopastusvaiheessa hyödynnettäviä materiaaleja yrityksessä ovat muun muassa käsikirjat, manuaalit, turvallisuusohjeet, käyttöohjeet, läheltä piti -raportit, prosessikuvaukset sekä valokuvat ja videot (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

2.7 Perehdyttämisen suunnittelu ja roolit perehdyttämistilanteessa

Perehdyttämisen suunnittelulla voidaan auttaa perehdyttäjää perehdyttämistilanteessa, mutta tilanne on kuitenkin aina yksilöllinen. Organisaatio itse määrittelee oman tarpeidensa mukaisesti omat perehdyttämistoimenpiteensä, jolloin perehdyttämiseen ei ole yhtä oikeaa mallia. Perehdytettävällä voi olla erilaista osaamista jo valmiiksi, tai hän voi tarvita opastusta eri osaamisalueisiin, joita ovat: tehtäväosaaminen, tiimiosaaminen, organisaatio-osaaminen, toimialaosaaminen, työsuhteosaaminen ja yleisosaaminen. Kartoittamalla osaamista perehdyttäminen voi olla molemminpuolinen oppimiskokemus. Perehdytettävän kanssa voidaan myös tehdä yksilöllinen perehdyttämissuunnitelma. (Kupias & Peltola 2009, 86-93.)

Perehdyttämisohjelma on usein käytössä keskisuurissa ja suurissa organisaatioissa. Sen muoto vaihtelee ohjekirjasta lyhyeen muistilistaan. Intranettiin luotu tietojärjestelmäpohjainen perehdyttämisohjelma mahdollistaa perehdytettävän oppimisen testaamisen prosessin eri vaiheissa. (Kauhanen 2010, 152.)

Kirjallinen suunnitelma perehdyttämisestä ja opastamisesta toimii muistin tukena ja säästää aikaa opastamistilanteessa. Pelkkä suunnitelma ei riitä, vaan perehdyttämisen toteutumista tulee seurata ja arvioida, jotta perehdytyksen tavoitteet voidaan todeta toteutuneeksi. Perehdyttämistilanteesta kerätty palaute on hyvä tapa kehittää prosessia paremmaksi, jolloin perehdytetyn palaute on tärkeä ottaa huomioon. Perehdytyksen ja opastuksen päätteeksi voidaan perehdyttämisestä tai opastuksesta osoittava dokumentti kuitata allekirjoituksin ja esimies vastaa sen hallussapidosta. Yleisen

suunnitelman lisäksi perehdyttäjän vastuulle jää tehdä suunnitelma perehdyttämisen käytännön toimenpiteistä. Perehdyttäjälle tulee myös tarjota tarvittaessa koulutusta ja valmennusta, jolloin perehdyttämisen laatu paranee. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdyttämisjärjestelmän ylläpito tulisi muistaa, vaikka henkilöstön vaihtuvuus ei olisi suurta, jolloin se auttaa myös varautumaan erilaisiin muutoksiin organisaation toiminnassa (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Perehdyttämiseen voi osallistua monia henkilöitä prosessin aikana. Erilaisia perehdyttäjänrooleja ovat muun muassa työhönottaja, tulokkaan vastaanottaja, organisaatioon perehdyttäjä, tai mentori. (Kupias & Peltola 2009, 94-95.) Perehdyttäjän tehtäviin kuuluu ohjata perehdytettävää turvalliseen ja itsenäiseen työtapaan antamalla rakentavaa palautetta. Työnopastajan tulisi olla motivoitunut ja ammattitaitoinen, joka osaa käyttää erilaisia menetelmiä perehdyttämiseen eri ihmistyypeille. Perehdytettävällä on myös vastuunsa ja hänen tulisi olla aktiivinen ja halukas oppimaan. Avoin suhtautuminen ja vuorovaikutus muiden kanssa auttaa oppimisprosessissa ja selkeyttää perehdytettävän asemaa työyhteisössä. (Liski ym. 2007, 12-13.)

3 Tiemerkintä alana

Tiemerkintätyö on kiireistä kausityötä, jota tehdään aktiivisesti kesäkaudella. Tämä johtaa suureen työmäärään lyhyessä ajassa. Tilauksia tulee paljon lyhyeen kauteen lyhyellä varoitusaajalla. Asiakkaiden palveleminen hyvin aikataulussa ja toimintavarmasti edellyttää toimivia prosesseja. (Admicom 2019.)

Tiemerkintätöiden tilaajia eli asiakkaita ovat ELY-keskukset, kaupungit, kunnat, tai muut yksityiset tilaajat, esimerkiksi yritykset ja laitokset. palveluntarjoajia ovat tiemerkintäyritykset eli urakoitsijat, joista tilaajalle valikoituu tiemerkintätyön toteuttaja.

3.1 Työturvallisuus tiemerkintäalalla

Työturvallisuus tiemerkintäalalla tulee ottaa vakavasti tiemerkintätöitä suunniteltaessa. Työturvallisuutta pyritään parantamaan muun muassa edellyttämällä työntekijöitä suorittamaan erilaisia kursseja. Tämän lisäksi perehdyttämiseen liittyvät asiat tulee olla asianmukaisesti hoidettu työnantajan toimesta. Tiemerkintätyö sisältää myös jossain määrin työskentelyä yhteisellä työpaikalla, jolloin yhteisen työpaikan edellyttämät vastuut ja velvollisuudet tulee myös huomioida työskentelyssä ja sitä suunniteltaessa.

Yhteinen työpaikka käsittää työpaikan, jossa työskentelee usean eri työnantajan työntekijöitä, samaan aikaan tai peräkkäin ja yhdellä työnantajalla on käytössään pääasiallinen määräysvalta. Työturvallisuuslaki määrää, että yhteisellä työpaikalla jokaisella osapuolella on velvollisuus riittävällä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen. Työturvallisuutta edistämään on luotu työturvallisuuskortti, joka antaa perustietoa työsuojelusta. (Työturvallisuuskeskus 2021a.)

Tiemerkintätyötä tehdään yleensä normaalin liikenteen joukossa, jolloin työ voidaan luokitella erityisen vaaralliseksi. Turvallisuutta pyritään parantamaan muun muassa ELY-keskusten urakkakohtaisilla ohjeilla, johon kuuluu esimerkiksi törmäysvaimentimen (TMA) käyttö 60 km/h ja sitä ylempien nopeuksien alueella. Urakkasopimukset sisältävät yleensä myös tiedot sovellettavista liikennejärjestelyistä, joilla pyritään johdonmukaiseen ja turvalliseen työskentelyyn. (Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkintätyöt 2017, 4-10.) Esimerkki Törmäysvaimentimella (TMA) varustetusta suoja-ajoneuvosta kuljetusasennossa on nähtävissä kuvassa 1.



Kuva1: Törmäysvaimentimella (TMA) varustettu suoja-ajoneuvo kuljetusasennossa.

Törmäysvaimentimen käytön lisäksi työryhmää suojelevia tekijöitä ovat muun muassa varoittaminen varoitusajoneuvolla ja liikenteen nopeuden rajoittaminen. (Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkintätyöt 2017, 9.)

3.2 Tiemerkintätöiden toteutus käytännössä ja käytettävät materiaalit

Tiemerkintätyöt toteutetaan kahdella tavalla, liikkuvien koneiden avulla ja käsitöinä. Linjamerkinnyt, eli esimerkiksi ajokaistaviivat toteutetaan liikkuvilla koneilla ja pienmerkinnät käsityönä tai koneellisesti. (Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkintätyöt 2017, 9.) Pienmerkinnät pitävät sisällään esimerkiksi suojateiden tai pysäytysviivojen merkitsemisen. Tiemerkintätyö voi sisältää useita eri työvaiheita, joita

ovat esimerkiksi etumerkitseminen, merkintäalustan harjaus ja päällysteen jyrshintään liittyvä upotusmerkinnän tekeminen. Työturvallisuus korostuu työskenneltäessä jalkaisin. (Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkitätyöt 2017, 9.) Esimerkki pienmerkintätyöstä on nähtävissä kuvassa 2.



Kuva 2: Pienmerkintätyötä työmaalla (Ratala 2018).

Tiemerkintätöissä materiaaleina käytetään joko siihen erikseen suunniteltua maalia tai massaa, joka on kulutuskestävyydeltään pitkäikäisempää. Tilaajan kanssa sovitaan urakkasopimuksessa, mitä materiaalia käytetään merkitsemiseen. Urakkasopimuksen hankintamalli määrittelee kunkin urakan laatuvaatimukset, joita voivat olla muun muassa luminanssitekijä, paluuheijastuvuusarvojen täyttyminen ja raja-arvojen mukainen kitka-arvo. Paluuheijastavuus tiemerkitään saadaan käyttämällä siihen erikseen soveltuvaa lasihelmeä ja kitkaa saadaan parannettua pintasirottelemalla merkinnän päälle lasimursketta tai kvartsihiekkää. Urakkasopimus voi sisältää myös kuntoarvo-vaatimuksen, jolloin tiemerkitöjen tulee täyttää tietyt kuntoarvot tiettyinä vuodenaikoina mitattuina. Muita laatuvaatimuksia tiemerkitöjen osalta ovat muun muassa niiden oikea mitoitus ja sallittu korjaustapa. (Tiemerkintöjen teettäminen 2015, 12-16.)

3.3 Työkoneet

Työkoneiden havaittavuutta pyritään parantamaan varustelemalla ne varoitusmerkinnöin ja varoitusvalaisimin. Työkoneen poikkeava kulku tai pysäköinti voi olla muille vaaraksi, joten tällaisissa tilanteissa tulee käyttää varoitusvalaisimia. On kuitenkin muistettava, että varoitusvalaisimia ei tule käyttää tarpeettomasti, eikä se anna oikeutta poiketa liikennesäännöistä. (Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkitätyöt 2017, 31.)

Tiemerkintäauton varoitusvalaisimiin kuuluvat tehokkaat keltaiset paneelimalliset varoitusvalaisimet tai suunnatut päivävilkut, joiden sijoitus pyritään suunnittelemaan mahdollisimman korkealle. Varoitusmerkintöihin kuuluvat edessä ja takana sijaitsevat leveyttä kuvaavat 200mm tekstikoolla olevat varoitusmerkinnät kokonaisuutena tai osin toteutettuna riippuen ajoneuvon rakenteesta. Tämän lisäksi tulee ajoneuvossa lukea edessä ja takana teksti ”Tiemerkintä”. Liikenteenohjaamiseen tiemerkintäajoneuvojen takana käytetään liikenteenjakaaja -merkkiä tai valopaneelia, jossa kyseinen merkki voidaan esittää. Tien toimintaympäristöluokka ja ajoneuvon muut laitteet, määräävät liikenteenjakaajan koon. Huomioitavaa on törmäysvaimentimen käyttö suojamaan tiemerkintäajoneuvoa, sitä edellyttävillä tieosuuksilla. Mikäli törmäysvaimentimen on mahdollista kiinnittää suoraan tiemerkintäajoneuvoon, voidaan tapauskohtaisesti myös näin toimia. (Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkintätyöt 2017, 33-34.) Esimerkki tiemerkintäajoneuvoon kiinnitetystä törmäysvaimentimesta on nähtävissä kuvassa 3.



Kuva 3: Törmäysvaimentimella (TMA) varustettu tiemerkintäajoneuvo työmaalla

Tiemerkintäajoneuvoja ovat muun muassa siihen erikseen suunnitellut pienemmät ajoneuvot, esimerkintäautot, tai kuorma-auto alustaiset ajoneuvot. Lisäksi tiemerkintöjen yhteydessä toteutettaviin jyrskintöihin soveltuvat jyrskimet, harjakoneet ja kuljetuskalusto.

3.4 Tiemerkinnt ja tieliikennelaki

Tiemerkintä määritellään tieliikennelain (729/2018) 4 luvun 84 §:ssä seuraavasti: ”Tiemerkinnällä tarkoitetaan maalaamalla tai muilla menetelmillä tienpintaan tehtyä merkintää, jota käytetään joko yksin tai yhdessä liikennemerkkien kanssa liikenteen ohjaamiseen.”

Tiemerkinnät jaetaan pituussuuntaisiin, poikkisuuntaisiin ja muihin tiemerkintöihin (Tieliikennelaki 729/2018). Tämä on lain mukainen määritelmä, kun taas ammattikielellisesti puhutaan linjamerkinnoistä ja pienmerkinnoistä.

Pituussuuntaisilla merkinnoilla pyritään ohjaamaan liikennettä jakamalla esimerkiksi ajokaistat tai muut alueet omiksi alueikseen. Pituussuuntaisia tiemerkintöjä ovat esimerkiksi ajokaistaviiva ja reunaviiva. (Tieliikennelaki 729/2018.) Esimerkki pituussuuntaisesta merkinnoistä on nähtävissä kuvassa 4.



Kuva 4: Esimerkki pituussuuntaisesta merkinnoistä

Poikkisuuntaisilla merkinnoilla voidaan tehostaa muulla liikenteenohjauslaitteella osoitettua väistämismittisuutta, esimerkiksi pysäytysviiva osoittaa oikean paikan ajoneuvon pysäyttämiseksi stop-merkillä varustetussa kohdassa. Tämän lisäksi merkinnoilla voidaan osoittaa suojatie tai muu tienkohta, jossa on tarve erityisen tarkkaavaisuuden noudattamiselle ja oikealle ajonopeudelle, esimerkkinä toimii tällaisessa kohdassa heräteraita. (Tieliikennelaki 729/2018.) Esimerkki poikittaissuuntaisesta merkinnoistä on nähtävissä kuvassa 5.



Kuva 5 : Esimerkki poikittaissuuntaisesta merkinnästä työmaalla

Muut tiemerkinnot ovat laaja joukko erilaisia merkintöjä ja ne käsittävät monenlaisia käyttötarkoituksia, joita ovat esimerkiksi ajokaistanuoli, pysäköintialue ja nopeusrajoitusmerkintä. (Tielikennelaki 729/2018.) Esimerkki muusta merkinnästä on nähtävissä kuvassa 6.



Kuva 6 : Esimerkki muusta tiemerkinästä työmaalla

Liikenne- ja viestintävirasto Traficom on antanut uuden määräyksen liikenteenohjauslaitteiden väreistä, rakenteesta ja mitoituksesta 1.6.2020, joka perustuu uuteen tieliikennelakiin (729/2018). Traficomien määräyksen liitteistä löytyvät myös tiemerkinnot, joihin koskevat uudet mitoitusohjeet, joiden puitteissa tiemerkinnot toteutetaan. (Traficom 2020.)

4 Tutkimusmenetelmät

Toiminnallisen opinnäytetyön toteutuksessa on eroavaisuuksia verrattuna tutkimukselliseen opinnäytetyöhön, vaikka tutkimusmenetelmiä voidaan käyttää kummassakin tapauksessa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjen käyttö on hieman väljempää ja tutkimustiedon hankinta perustuu yleensä siihen, että aiheesta pyritään saamaan lisätietoa. Opinnäytetyöntekijän on hyvä pohtia tiedon laatua, sen vaikutusta opinnäytetyön onnistumiselle, sekä aineiston keräystapaa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56-57.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä aineiston analysointi pyritään toteuttamaan perustason tunnusluvuilla. Määrällisessä tutkimuksessa tämä tarkoittaa esimerkiksi prosenttiluvun käyttämistä analysoinnissa ja tulosten ilmoittamista taulukolla tai kuviolla. Laadullisen tutkimusmenetelmän analysointikeinoja toiminnallisissa opinnäytetyöissä ovat teemoittelu ja tyypittely. Kyseisiä analysointikeinoja voidaan käyttää joko yhdessä tai erikseen. Toiminnallinen opinnäytetyö antaa mahdollisuuden myös tiedon keräämiseen niin sanotun konsultaation avulla, joka käytännössä tarkoittaa tiedon keräämisestä suoraan toimeksiantajan työntekijöiltä. Tällöin tämän kaltaisissa haastatteluissa ilmennyt faktatietoa voidaan hyödyntää kuin lähdeaineistoa, tuomaan teoreettista syvyyttä ja tukemaan johtopäätöksiä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56-57.)

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä tutkimuksesta niin, että sillä pyritään kuvaamaan löydettyjä tuloksia sanallisesti, kun taas määrällinen kuvaa tuloksia luvuilla. Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään ilmiötä syvällisemmin ja itse aineiston analysointiprosessi etenee syklisesti. (Kananen 2009, 18.)

Laadullisten metodien käyttöä suositaan tilanteissa, kun halutaan yksittäisten henkilöiden mielipiteistä ja näkemyksistä mahdollisimman tarkka kuva. Menetelmiin lukeutuu muun muassa teemahaastattelu. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on hyvä huomioida se, että tutkimuksen suunta voi muuttua. Esimerkiksi jos haastattelussa paljastuu jotain odottamatonta, jota ei ole etukäteen pystytty ennakoimaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160.)

4.2 Verkkokysely tutkimusmenetelmänä

Kyselytutkimus on tehokas tutkimusmenetelmä tutkimusaineiston keräämiseen. Kyselytutkimuksen heikkous on, että sen onnistuminen riippuu siitä, miten vastaaja ymmärtää kysymykset ja miten huolellisesti hän haluaa vastata kyselyyn. Lisäksi kato, eli vastaamattomuus, voi joissakin tapauksissa muodostua ongelmaksi. Kyselyn muotoja

ovat posti- ja verkkokysely sekä kontrolloitu kysely. Verkkokyselyssä kyselyn lähettäjän kontrolli vastauksien laadusta on heikompaa kuin kontrolloidussa kyselyssä. (Hirsjärvi ym. 2007, 190-192.) Kyselylomakkeen laadinnassa on hyvä pyrkiä selkeyteen ja siihen, että vastaaja ymmärtää kysymykset oikein. Kysymysten järjestystä ja määrää on myös hyvä pohtia. Helpoimmin vastattavat kysymykset sijoitetaan yleensä kyselyn alkuun. Kyselomakkeen esitestaus parantaa myös tulosten luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 197-199.)

Kyselylomake voi yleensä sisältää avoimia kysymyksiä tai valmiisiin vastausvaihtoehtoihin perustuvia kysymyksiä. Valmiit vastaukset voivat olla toteutettu siten, että vastaaja voi valita useamman vastausvaihtoehdon tai vain yhden vastausvaihdon. Kysymykset voivat olla sekoituksia, jolloin vastaaja voi tarvittaessa täydentää vastaustaan. Verkkokysely eroaa paperisesta kyselystä muun muassa interaktiivisuuden osalta, jolloin lomake räätälöityy vastaajan vastausten perusteella (Ronkainen & Karjalainen 2008, 33.)

4.3 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Teemahaastattelu on yksi haastattelun muodoista, joka on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa haastattelu toteutetaan keskustelunomaisesti, ennalta määrättyjen teemojen rajoissa kuitenkin niin, että kysymysten tarkkaa muotoa tai järjestystä ei ole määritetty. (Hirsjärvi ym. 2007, 203) Teemahaastattelu on luonteeltaan joustava ja vapaamuotoinen menetelmä ilmiön tutkimiseen, mutta vaatii tutkijalta riittävää ymmärrystä tutkittavan kohteen kokonaisuudesta. Tutkijan rooli teemahaastattelussa vaihtelee tilanteen mukaan ja se voi olla muun muassa aktiivinen kuuntelija tai suorien kysymysten esittäjä. (Puusa & Juuti 2020, 112-113.)

5 Tutkimuksen toteutus

Toimeksiannon luonteen vuoksi tutkimus toteutettiin laadullisena, sillä tutkimusaineisto kerättiin rajalliselta määrältä ihmisiä ja heidän näkemyksensä haluttiin tuoda esille. Opinnäytetyön suunnittelun alussa oli heti selvää, että toimeksiantajalle toteutettava tuotos oli keskiössä koko opinnäytetyöprosessin kannalta. Menetelmät valittiin tukemaan lopputuotosta parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimusmenetelmiä pyrittiin käyttämään mahdollisimman tieteellisesti, jotta tutkimus täyttäisi opinnäytetyölle asetetut kriteerit.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin menetelmä- ja aineistotriangulaatiota. Triangulaation avulla on mahdollista lähestyä asiaa monimenetelmäisesti sekä tarkastella ilmiötä mo-

nesta eri näkökulmasta, jolla voidaan vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. Menetelmätriangulaatio voi olla metodien välinen tai metodien sisäinen ratkaisu. (Kananen 2009, 139-140.) Käytettävät tutkimusmenetelmät olivat laadullisesti toteutettu verkkokysely sekä teemahaastattelut. Lisäksi opinnäytetyössä käytettiin sekundaariaineistona toimeksiantajan koostamia riskikartoitukseen liittyviä Excel-dokumentteja, jotka sisälsivät tietoa kartoitetuista riskeistä sekä niiden ennaltaehkäisystä työmaalla ja tukikohtassa työskennellessä. Dokumentteja ei julkaista tässä opinnäytetyössä julkisesti, mutta niitä hyödynnettiin lopputuotoksessa.

Yleensä tutkija hankkii itse aineistonsa, eli primaariaineiston. Tutkimuksessa on myös mahdollista hyödyntää valmista aineistoa, eli sekundaariaineistoa, joka on muiden keräämää aineistoa. Sekundaariaineiston käyttö tutkimuksessa voi säästää tutkijan aikaa, mutta harvoin valmis aineisto soveltuu kuitenkaan suoraan käytettäväksi tutkimuksessa. Tutkijan tulisi muistaa aineiston tarkoituksenmukaisuus ja sen kytkeytyminen tutkimusongelmaan, sekä lähdekritiikki. (Hirsjärvi ym. 2007, 181.) Koska käytetty sekundaariaineisto tuli suoraan toimeksiantajalta, koettiin sen olevan luotettava ja ajantasainen lähde.

5.1 Verkkokysely

Toimeksiantajan kanssa sovittiin yhteisesti, että koko Tiemerkintäyrittäjä X:n henkilöstön olisi hyvä osallistua tutkimukseen, jotta vastauksista saataisiin eri näkökulmia toimeksiantajan perehdyttämisen prosessin nykytilasta. Lopputuotoksen kannalta tärkeää oli myös saada kerättyä tietoa eri työtehtävien riskitekijöistä. Haasteena oli kuitenkin se, että esimerkiksi teemahaastattelun käyttäminen tutkimusmenetelmänä koko henkilöstön kohdalla, ei voitu toteuttaa käytännön syistä. Lisäksi opinnäytetyön edistämisen kannalta verkkokyselyn annettu vastausaika pystyttiin hyödyntämään opinnäytetyön muiden osa-alueiden valmisteluun. Verkkokysely valikoitui toteutustavaksi, vaikka haastattelu olisi voinut tuoda enemmän luotettavuutta tutkimukseen, sillä tällöin tilanne olisi ollut kontrolloidumpi kuin käytetyssä verkkokyselyssä. Verkkokysely mahdollisti kuitenkin useamman näkökulman ilmiön tarkasteluun, jolloin opinnäytetyön lopputuloksena syntyvä tuotos mahdollisesti palvelee Tiemerkintäyrittäjä X:n henkilöstöä paremmin tulevaisuudessa.

Toteutustavaksi verkkokyselylle valikoitui Microsoft Forms. Digitaalisen työkalun hyödyntäminen auttoi analysointivaihetta, koska kerätty aineisto oli välittömästi valmiina digitaalisessa muodossa ja sitä oli helpompi käsitellä. Työkalua hyödyntämällä oli myös mahdollista luoda interaktiivinen lomake, joka mahdollisti kysymysten ehdollisuuden. Ehdolliset kysymykset toteutuivat niin, että tietyt jatkokysymykset jätettiin

pois henkilöiltä, joilla ei ollut kokemusta tietyistä elementeistä, kuten perehdyttäjä-
jänä toimimisesta. Tämä helpotti aineiston käsittelyä ja lisäsi luotettavuutta, sillä ai-
healueisiin vastasi vain ne henkilöt, joilla oli kokemusta kyseisistä asioista.

Verkkokysely toteutettiin ajanjaksolla 25.3.2021-1.4.2021. Vastausaikaa kyselyyn oli
viikko. Saatekirjeessä pyrittiin kertomaan vastaajille mahdollisimman tarkasti mikä on
tutkimuksen tarkoitus ja miten vastauksia käsitellään tutkimuseettisesti. Saatekirjeen
tarkempi sisältö ja lähetetyt muistutusviestit ovat esitetty liitteessä 2 (Saatekirje
verkkokyselyyn ja muistutusviestit kyselyyn vastaamisesta). Toimeksiantajan kanssa
pohdittiin myös pidempää vastausaikaa, mutta vastausajan pidentämisellä ei kuiten-
kaan nähty lisäarvoa, koska sen ei arvioitu kasvattavan vastausprosenttia merkittä-
västi. Samalla toimeksiantajalta saatiin henkilöstön sähköpostiosoitteet, joihin lähete-
ttiin verkkokyselyn saatekirje ja muistutusviestit vastaamiseen. Verkkokyselystä vies-
tittiin lähetetyn sähköpostiviestin lisäksi yrityksen WhatsApp-ryhmän kautta. Ryhmään
laitettiin viesti kyselyn avautuessa. Muistutus kyselyyn vastaamisesta laitettiin kaksi
kertaa, kolme päivää ennen kyselyn sulkeutumista ja päivää ennen kyselyn sulkeutu-
mista. Muistutusviestien sisältö on nähtävissä liitteessä 2. Viestimällä WhatsApp-ryh-
mässä pyrittiin vähentämään katoa.

Verkkokyselyn suunnittelussa pyrkimyksenä oli tehdä siitä mahdollisimman kevyt vas-
taajalle, jotta vastaajalla säilyisi mielenkiinto vastata kaikkiin kysymyksiin. Tavoiteltu
vastaamisaika kysymyksiin oli 10-15 minuuttia.

5.2 Verkkokyselyn rakenne

Verkkokyselyssä Tiemerikintäyrittäjä X:n henkilöstölle käytettiin kysymystyyppinä avoi-
mia kysymyksiä ja strukturoituja kysymyksiä. Ainoa poikkeus oli taustatiedot koh-
dassa, jossa vastausvaihtoehtona oli työtehtävien osalta ”muu mikä”. Verkkokyselyn
tarkempi rakenne on esitelty liitteessä 1 (Verkkokyselylomake).

Avoimia kysymyksiä käytettiin, koska niiden käytöllä pyrittiin kartoittamaan perehdyt-
tämisen prosessin nykytilaa mahdollisimman totuudenmukaisesti, sekä keräämään mah-
dollisimman laajasti eri työtehtävien työturvallisuusriskejä. Tämä myös mahdollisti
laadullisen tutkimisen, koska henkilöt saivat avoimesti kertoa kokemuksistaan, ilman
valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja avointen kysymysten avulla.

Verkkokysely jakaantui viiteen osioon, joita olivat:

- Taustatiedot
- Yleinen perehdyttäminen ja käytännön asiat
- Työnopastus

- Vuorovaikutus työnopastuksessa
- Työturvallisuus ja riskien huomioiminen

Verkkokyselyn viisi osiota valikoituivat sen perusteella mitä tietoa vaadittiin loppu-tuotosta varten. Taustatietoja kysyttiin sen vuoksi, jotta saatiin parempi käsitys työ-tehtäväkohtaisista työturvallisuusriskeistä, sekä siitä, miten uuden työntekijän näke-mykset eroavat pitkäaikaisemman työntekijän näkemyksistä.

5.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu valikoitui yhdeksi menetelmäksi, koska sen avulla oli luontevaa käydä vuorovaikutteista keskustelua toimeksiantajan edustajien kanssa tiettyjen rajo-jen sisällä. Teemahaastattelu mahdollistaa myös tarkentavien kysymysten esittämi-sen, jos sille nähdään tarvetta. Teoreettisesta viitekehyksestä oli jo muodostunut kuva perehdyttämisen eri vaiheista, mutta toteutetun verkkokyselyn ei nähty vielä tuovan tarpeeksi luotettavaa tietoa Tiemerikintäyritys X:n perehdyttämisen nykytilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Verkkokyselyn jälkeen oli vielä myös tuotoksen viimeistelyn osalta tietyissä asioissa epäselvyyttä. Eri tutkimusmenetelmien ja aineiston avulla pyrittiin löytämään vastauksia koskien Tiemerikintäyritys X:n perehdyttämisen nykytilaa ja muodostamaan vieläkin tarkempaa kuvaa tuotoksen lo-pullisesta sisällöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Teemahaastatteluita varten luotiin apukysymyksiä, jotka ovat nähtävissä liitteessä 3 (Teemahaastatteluiden kysymykset). Haastateltavina olivat yrityksen työpäällikkö ja laatuvaikuttaja. Teemahaastattelut toteutettiin erillisinä toisistaan ja hieman eri näkö-kulmista. Työpäällikön haastattelu käsitteli työturvallisuutta ja laatuvaikuttajan puo-lestaan perehdyttämisen nykytilaa. Haastattelut käytiin puhelimitse, eikä niitä nauhoitettu, mutta niistä tehtiin kirjalliset muistiinpanot. Molempia teemahaastatte-luja varten oli luotu kysymyksiä, mutta niiden ei annettu ohjata liikaa keskustelua tiettyyn suuntaan. Tärkeää oli antaa haastateltaville mahdollisuus kertoa vapaasti nä-kemyksiään kyseisistä teemoista.

Haastatteluja järjestettiin kaksi, joista toisessa keskityttiin työturvallisuuteen ja toi-nessa perehdyttämisen nykytilan kartoittamiseen. Haastattelut pidettiin puhe-limitse huhtikuun 2021 aikana.

5.4 Aineiston analysointi

Opinnäytetyössä käytettiin aineistotriangulaatiota, jolloin aineisto muodostui useasta osasta. Aineisto hankittiin laadullisesta näkökulmasta verkkokyselyn, teemahaastatte-luiden ja sekundaariaineiston kautta. Sekundaariaineistoa ei läpikäydä tarkemmin

opinnäytetyössä, vaan sen osa-alueita on hyödynnetty lopputuotoksena tuotetussa materiaalissa. Ilman sekundaariaineistoa, esimerkiksi oleelliset työturvallisuusriskit olisivat voineet jäädä huomaamatta ja mainitsematta lopputuotoksessa.

Aineiston keräämisen jälkeen aineisto koodattiin. Koodaaminen on aineiston pelkistämistä selkeämpään muotoon ja ilman sitä analysointi on haastavaa. Yksinkertaisimmillaan koodaamisessa voi olla kyse erilaisten värien käytöstä tekstikokonaisuuksien erottelemiseksi. (Kananen 2009, 80-83.) Toteutetussa tutkimuksessa koodaaminen toteutettiin Kanasen mainitsemien värikoodien avulla.

Koodauksen jälkeen siirryttiin aineiston teemoitteluun. Teemoittelu on muun muassa teemahaastattelun yksi analyysitapa. Teemoittelu on kuitenkin hyvä erottaa teemahaastatteluista käytetyistä teemoista, koska haastattelun aineistosta saattaa nousta esiin uusia arvaamattomia elementtejä. Tutkimusraportissa käytetään vastauksissa ilmenneitä aitoja tekstisitaatteja tukemaan johtopäätöksiä. Mikäli sitaatteja ei tulkitta millään tavalla, ei ole kysymys määrällisestä eikä laadullisesta tutkimuksesta. (Kananen 2009, 84.) Teemoittelun nähtiin sopivan tähän tutkimukseen hyvin, koska se on yksi laadullisen tutkimuksen perusmenetelmistä. Käytännössä teemoittelu toteutettiin ensin värikoodaamalla aineisto käsiteltävämpään muotoon teemoittain, jonka jälkeen aineistosta oli helpompi havaita eri teemat ja jäsenellä ne omiksi kokonaisuuksiksi. Tämä auttoi ymmärtämään toimeksiantajan perehdyttämisen nykytilaa.

6 Tutkimuksen tulokset

Tutkimustulokset muodostuivat verkkokyselyn vastauksista ja kahden henkilön erillisistä teemahaastatteluista. Verkkokysely lähetettiin toimeksiantajan koko henkilöstölle, eli 38 henkilölle. Vastausprosentti kyselyssä oli 82%. Vastauksia saatiin vähintään yksi kappale jokaista työtehtävää kohden.

6.1 Verkkokyselyn tulokset

Verkkokysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, eli vastauksia kerättiin koko perusjoukolta. Tässä tutkimuksessa perusjoukko oli koko Tiemerikintäyrittäjä X:n henkilöstö. Mikäli kyselylomake lähetetään koko perusjoukolle, on kyseessä tällöin kokonaistutkimus (Hirsjärvi ym. 2007, 174). Vastausprosentiksi muodostui 82 prosenttia. Microsoft Forms sisältää toiminnon, joka ilmaisee keskimääräisen vastausajan kyselyyn. Kyselyn keskimääräinen vastausaika vastaajaa kohden oli 12 minuuttia.

Verkkokyselyn ensimmäisessä osiossa, taustakysymyksiä kysyttiin henkilön työtehtävää yrityksessä ja kokemusta alalta. Taustatiedoilla pyrittiin kartoittamaan mahdollisia eroavaisuuksia työtehtävien työturvallisuusriskien tai työkokemuksen perusteella. Aineisto muodostui kuitenkin hyvin samanlaisiksi vastausten osalta, eikä eroavaisuuksia löytynyt. Muulle taustatietojen keräämiselle ei nähty tarvetta verkkokyselyssä.

Vastauksia saatiin vähintään yhdeltä jokaisen työtehtävän edustajalta. Vastaajat olivat pääsääntöisesti kokeneita alallaan, koska ainoastaan yhdellä vastaajista oli työkokemusta alalta 0-1 vuotta ja kahdella vastaajalla 1-3 vuotta. Kaikilla lopuilla vastaajilla oli kokemusta alalta yli 5 vuotta, joka oli määritelty verkkokyselyssä maksimijaksiksi.

Verkkokyselyn toinen osio koski yleistä perehdyttämistä ja käytännön asioita. Osion tarkoitus oli kartoittaa mahdollisia käytänteitä siitä, miten organisaatiossa henkilöstö saa tietoa käytännön asioista, jotka liittyvät yleiseen perehdyttämiseen. Lisäksi henkilöstöltä kysyttiin, miten he haluaisivat saada tietoa yleisistä asioista ja onko heillä jokin erityistä käytännön asiaa, josta he haluaisivat lisätietoa.

Henkilöstöltä kysyttiin heidän nykyisistä käytänteistä tiedonjakamiseen. Vastausten perusteella Tiemerkinäyritys X:n henkilöstö saa tietoa yleisiin asioihin, olemalla yhteydessä eri viestintävälineillä organisaation sisäisiin sidosryhmiin sekä tarvittaessa ulkoihin sidosryhmiin. Sisäisiin sidosryhmiin Tiemerkinäyritys X:n osalta lukeutuvat muun muassa kollegat ja toimihenkilöt. Ulkoisen sidosryhmän esimerkkinä Tiemerkinäyritys X:ssä on työterveyspalveluntarjoaja. Vastauksista ei ilmennyt, että yrityksellä olisi tällä hetkellä kaikkien käytössä oleva julkinen tietopankki, kuten intranetti. Tietoa yleisistä asioista on jaettu kuitenkin muun muassa sähköpostitse tiemerkinäkauden alkaessa.

Esimieheltä ja työkavereilta. (Massapienmerkintä työntekijä)

Työterveyshuoltoon liittyvissä asioissa tieto on tullut työterveyden puolelta, siellä asioidessa tai soittaessa. (Maalilinjamerkintä työntekijä)

Tiedoitteina aina kauden alussa. (Esimerkintä työntekijä)

Henkilöstöltä kysyttiin, miten he haluaisivat saada tietoa yleisistä asioista. Osa vastaajista oli tyytyväisiä nykyiseen toimintaan, mutta osa vastaajista antoi kehittämissideoita. Kehitysideana oli yleisempien käytännön asioiden koonti paperiseen tai sähköiseen muotoon, jolloin tieto olisi heti käytettävissä.

Mielestäni nykyinen malli on ollut toimiva. (Toimihenkilö)

Voisi olla selkeä lista esim. työterveys ja muista tiedettävistä asioista sähköpostissa ja ihan paperisena vaikka hallin jossain ilmoitustaululla. Myös jokaisessa työautossa voisi olla vastaava lista. (Massapienmerkintä työntekijä)

Yleinen perehdyttäminen ja käytännön asioiden viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, onko henkilöstöllä mahdollisesti jotain erityisestä yleistä asiaa, josta he toivoisivat tarkemmin tietoa. Vastaajista suurin osa ei kokenut tarvitsevänsä enempää tietoa yleisistä asioista, mutta osassa vastauksissa toivottiin enemmän tietoa työterveyspalveluista.

Mitä kaikkea työterveyspalvelu sopimukseen kuuluu. (Massalinjamerkintä työntekijä)

Yleisen perehdyttämisen ja käytännön asioista-osion vastauksista sai kokonaiskuvan, että Tiemerkinäyritys X:n osalta henkilöstö on melko tyytyväinen nykyisiin käytänteisiin. Työntekijät vaikuttavat olevan aktiivisia itse selvittämään asioita tarvittaessa, esimerkiksi suoraan työterveyspalvelujen edustajalta. Kysyttäessä miten työntekijät saavat tietoa yleisistä asioista, vastausten perusteella, vastaajat ymmärsivät mahdollisesti kysymyksen eri tavoilla. Esimerkiksi arkaluontoisemmat palkkatiedot voivat vaatia yhteydenottoa asianmukaiseen henkilöön, jolloin niitä ei voi selvittää itse kirjallisesta dokumentista. Kysymysten eri tavoin ymmärtäminen voi laskea verkkokyselyn luotettavuutta. Toisaalta vastauksissa, jossa henkilö sai ilmaista itse, miten hän haluaisi saada tietoa yleisistä asioista, todettiin yleisten asioiden koontia yhteen paikkaan tarpeelliseksi. Tulosten perusteella, ohjeita uudelle työntekijälle-opas voisi olla tällainen tiedonkoontipaikka.

Kolmantena osiona verkkokyselyssä oli työnopastus. Osion kysymykset oli toteutettu osittain strukturoidusti ja osittain avoimesti. Kysymyksillä pyrittiin saamaan tietoa työnopastuksen riittävydestä ja siitä, miten työnopastus on toteutettu Tiemerkinäyritys X:ssä. Tuotoksen kannalta oli tärkeää tietää, miten organisaatio on aiemmin toteuttanut työnopastusta. Työnopastus-osiossa pyrittiin huomioimaan sekä työhön opastettavan että työnopastajan näkökulma. Kyselyssä selvitettiin, kuinka moni on ollut työnopastettavana viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajista noin kolmannes ilmoitti heidän saaneen työnopastusta työtehtäviinsä. Kyselyssä esitettiin Likertin asteikollisella väittämä, työnopastuksen riittävydestä viimeisen kahden vuoden aikana suoritettua työnopastuksesta henkilölle. Tämän jälkeen pyydettiin perustelemaan vastaus sanallisesti. Henkilöstöstä suurin osa oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnopastus oli ollut riittävä heidän työtehtäviinsä. Osa vastaajista vastasi olevansa samaa mieltä väittämän kanssa, mutta avoimissa vastauksissa asteikosta riippumatta korostuivat tietyt yhtäläisyydet. Henkilö oli kokenut työnopastuksen olleen riittävä, mutta kuitenkin hän olisi toivonut hieman enemmän opastusta esimerkiksi tietyn koneen oikeanoppisen käytön kanssa. Toisaalta osa vastaajista mainitsi myös, että oli

saanut apua sitä tarvittaessa. Vastauksissa korostuikin työhön opastettavan oma vastuu oppimiselle ja tarvittaessa avun pyytäminen työnopastuksen jälkeen. Toisaalta vastausten perusteella voi tulkita, että organisaatiossa saa apua tarvittaessa, vaikka työopastus ei olisikaan ollut välttämättä kaiken kattava.

Vaativimmat tehtävät on opastettu hyvin, helpommat taas "kyllä työ tekijäänsä opettaa" mentaliteetilla. (Maalilinjamerkintä työntekijä)

Olen saanut neuvoja työkavereilta kun olen kysynyt kukaan ei panttaa tietoja. (Massalinjamerkintä työntekijä)

Verkkokyselyssä selvitettiin, onko henkilö toiminut työnopastajana viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajista noin puolet olivat toimineet työnopastajina, joten työnopastajana toiminen vastausten perusteella on melko yleistä organisaatiossa.

Verkkokyselyssä kysyttiin siitä, kuinka suunnitelmallista työnopastus on Tiemerkin-täyryitys X:ssä ja sitä, kuinka työnopastaja saa tukea työnopastukseen organisaatiolta. Kysymykset olivat toteutettu ehdollisesti niin, että ne ohjasivat vastaajan kertomaan tarkemmin noudatetusta suunnitelmasta tai muusta käytänteestä, jolla työnopastus oli toteutettu. Vastaajista noin kolmannes oli toiminut työnopastajana viimeisen kahden vuoden aikana, mutta vain noin neljäsosalla heistä oli ollut jokin suunnitelma siitä, miten työnopastus toteutetaan. Vastauksissa korostui erityisesti se, että työnopastus oli toteutettu hyvin käytännönläheisesti vieressä esimerkiksi opastamalla tietyn koneen toimintoja. Huomiona voi todeta, että työnopastus oli kuitenkin onnistuttu suorittamaan, mutta esimerkiksi sitä, kuinka paljon työnopastukset ovat poikenneet toisistaan, on vaikea arvioida.

Perehdytin uudelle trukkikuskille trukin käyttöä ja näytin purkua ja lastaamista. Opastin myös mistä löytyvät tehtävään sopivat työkalut ja kuinka ne toimii. (Maalipienmerkintä työntekijä)

Nappulat haltuun ja turvallisuus läpikäytyä. (Massalinjamerkintä työntekijä)

Vastaajat, jotka mainitsivat työnopastuksen perustuneen suunnitelmaan, olivat toimihenkilöitä. Vastauksissa mainittiin yrityksen toimintajärjestelmä, josta löytyvät lomakkeet ja ohjeet, joiden avulla työnopastus on toteutettavissa suunnitelmallisesti. Suunnitelmallisuutta tukevana mainintana oli myös vähintään viikkotasoinen seuranta perehdyttämisen jälkeen.

Yrityksen toimintajärjestelmässä on ohjeet ja lomakkeet. (Toimihenkilö)

Alun perehdytyksen jälkeen seuranta/opastusta vähintään viikkotasolla alussa tiheämmin. (Toimihenkilö)

Osion yhteenvedona todettiin, että vaikka vastaajat olivat lähes kaikki kokeneita oman työtehtävänsä ammattilaisia, työnopastusta tapahtuu melko usein. Työtehtävät

vaihtuvat vastausten perusteella melko paljon organisaation sisällä. Suunnitelmallisessa työnopastuksessa havaittiin epäjohdonmukaisuuksia. Toimihenkilöt mainitsivat organisaatiossa olevan ohjeet ja kaavakkeet työnopastukseen, mutta työnopastusta suorittaneet työntekijät eivät maininneet niitä vastauksissaan. Osa työnopastuksista voi mahdollisesti toteutua niin, että se on suunniteltu ja opastettavan kehitystä seurataan. Osa työnopastuksista voi taas tapahtua mahdollisesti niin, että työnopastaja näyttää esimerkiksi tietyn koneen käytön suunnittelematta opastusta sen tarkemmin, jonka lisäksi työnopastettavan kehitystä ei välttämättä seurata sen jälkeen. Työnopastajan voi olla myös hankala hahmottaa itseään osana perehdyttämisen prosessia, jos raportointi ei toteudu systemaattisesti. Vastauksissa ilmeni kuitenkin, että henkilöstö on kokenut työnopastuksen olleen riittävällä tasolla ja apua on tarvittaessa saanut työtehtävien suorittamiseen.

Verkkokyselyn neljännen osion aiheena oli vuorovaikutus työnopastuksessa. Osiossa kysyttiin henkilöstön kokemuksia työnopastuksesta vuorovaikutuksen osalta. Lisäksi henkilöstöltä kerättiin myös ehdotuksia vuorovaikutuksen kehittämiseksi. Hieman yli puolet verkkokyselyyn vastaajista oli ollut työnopastustilanteessa viimeisen kahden vuoden aikana ja suurin osa oli Likertin asteikolla mitattuna samaa mieltä siitä, että vuorovaikutus oli ollut hyvällä tasolla työnopastustilanteessa. Perusteluiksi vastauksissa esiin nousivat hyvä yhteishenki ja sille riittävästi varattu aika.

Hyvä porukkahenki. (Huoltopäällikkö)

Työnopastukseen käytetty riittävästi aikaa. (Massalinjamerkintä työntekijä)

Osa vastaajista oli Likertin asteikolla mitattuna jokseenkin samaa mieltä siitä, että vuorovaikutus oli ollut työnopastuksessa hyvällä tasolla. Perusteluissa nousivat esiin hyvä vuorovaikutus, mutta toisaalta tilanteissa kaivattiin enemmän yksilön luonteen huomioimista.

Usein opastus tapahtuu hyvässä hengessä, mutta koska olemme yksilöitä, niin se pitäisi ottaa paremmin huomioon vuorovaikutuksessa. (Maalipienmerkintä työntekijä)

Yksi vastaajista Likertin asteikolla mitattuna ilmoitti, että ei ole samaa eikä eri mieltä siitä, että vuorovaikutus työnopastuksessa on hyvällä tasolla. Perusteluksi hän mainitsi sen, että perehdytettävä ei välttämättä aina malta kuunnella työnopastajan ohjeita.

Välttämättä uusi kaveri ei malta kuunnella neuvoja. (Massapienmerkintä työntekijä)

Yhteenvetona vastauksista voi todeta, että työnopastusta tapahtuu melko paljon Tietämyksen ja Kehittämisen yksikön toiminnassa, mutta työntekijät ovat lähes poikkeuksetta tyytyväisiä vuorovaikutukseen työnopastuksessa. Kehitettävää olisi kuitenkin itse tilanteeseen

keskittymisessä perehdytettävän osalta, sekä siinä, että työnopastaja huomioisi perehdytettävän henkilön enemmän yksilönä.

Verkkokyselyn viimeisen osion aiheena oli työturvallisuus ja riskien huomioiminen. Vastauksia hyödynnettiin Työturvallisuus osana perehdyttämistä-esityksen laatimisessa. Alkuperäisenä tarkoituksena oli kartoittaa työtehtäväkohtaisesti eri riskejä, mutta kyselyn aineisto muodostui hyvin samankaltaiseksi tehtävästä riippumatta. Lopulliseen tuotokseen, riskeistä luotiin yleiset taulukot, jotka sisälsivät luokiteltuja riskejä tukikohdassa ja työmaalla työskentelyn osalta. Lähtökohtana oli, että työtehtävistä riippumatta, tukikohdassa työskennellessä on hyvä olla tietoinen eri riskeistä. Vaikka ne eivät päivittäisessä työssä koskisi kaikkia työntekijöitä. Toimintaympäristön ymmärtäminen voi parantaa omalta osaltaan työturvallisuutta. Työmaalla työskentelyn osalta, esimerkiksi liikennerriskit koskevat kaikkia alan työntekijöitä työtehtävistä riippumatta. Verkkokyselyn vastauksien perusteella, myös muut riskit ovat hyvin samankaltaisia. Työturvallisuus osana perehdyttämistä-esitykseen luokiteltiin siten työmaalla työskentelyn riskit yleisluontoisiksi.

Liikenne, pöly, melu. (Massapienmerkintä työntekijä)

Työturvallisuus osana perehdyttämistä-esitykseen luokiteltiin myös tukikohdan riskit yleisluontoisiksi. Riskejä oli monessa kategoriassa ja ne vaativat tuotoksessa luokitte-
lua.

Liikkuvat työkoneet, nostotyöt, tulityöt, melu, pöly, liukkaus mm. lasihelmet, öljyt, märkyys, sähköjohdot. (Toimihenkilö)

6.2 Teemahaastatteluiden tulokset

Opinnäytetyössä käytettiin yhtenä tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua täydentämään kokonaiskuvaa nykytilasta. Teemahaastattelulla haluttiin myös varmistaa verkkokyselyllä saatuja vastauksia ja varmistaa tutkimuksen luotettavuutta.

Työpäällikkö vastaa työturvallisuus asioista Tiemerikintäyritys X:ssä. Tästä syystä hänen näkemyksensä työturvallisuusriskeistä oli tärkeää opinnäytetyön tuotoksen kannalta. Tarkoituksena oli vertailla teemahaastattelusta, verkkokyselystä ja sekundaariaineistosta ilmenneitä työturvallisuusriskejä toistensa kanssa. Oli tärkeää saada kaikki mahdolliset riskit kartoitettua, jotta lopputuotos olisi mahdollisimman kattava työturvallisuuden näkökulmasta. Erityisesti käytännön näkökulmasta oli tärkeää saada tietoa yrityksen tarpeista, jotta lopputuotos palvelisi työn arkea.

Toisessa teemahaastattelussa haastateltu laatuvaastaava on ollut vastuussa viime vuosina henkilöstön perehdyttämisestä. Tästä syystä hänen kanssaan käydyn teemahaas-

tattelun tarkoituksena oli saada nykytilan kuvaus työnantajan näkökulmasta perehdyttämisen nykytilaan. Myös tämän teemahaastattelun tarkoituksena oli täydentää nykytilan tietoa ja käytänteitä verkkokyselyn ja sekundaariaineiston lisänä.

Ensimmäinen teemahaastattelu alkoi keskustelulla suunniteltavasta tuotoksesta. Haastateltava kertoi, että tietoa on jo valmiiksi olemassa reilusti, mutta sen organisoinnissa ja jäsentelyssä on parannettavaa. Haastattelussa kävi ilmi, että perehdyttämisprosessissa voi olla useampi henkilö osallisena, eikä yksi henkilö vastaa koko perehdyttämisprosessista.

Tämä on todennäköinen tilanne, niin sanottu yleisperehdyttäminen kuuluu työnjohdolle, mutta työnopastusvaiheessa perehdyttäjä voi olla esimerkiksi hänen oma työparinsa. (Työpäällikkö)

Keskustelu jatkui ja siinä käsiteltiin työturvallisuutta ja sitä tukevaa materiaalia sekä Työturvallisuus osana perehdyttämistä-esitystä. Haastateltava peräänkuulutti riskien yksityiskohtaista kuvaamista.

Riskit yksityiskohtaisesti mainittuna (Työpäällikkö)

Tuotoksen rakenteen osalta päädyttiin siihen, että eri työtehtävien yksityiskohtaisia kuvauksia ja niihin liittyviä erillisiä työohjeita ei toteutettu tässä opinnäytetyössä. Kuvauksen ja työohjeiden toteuttamisen ongelmaksi muodostui tiemerkinäkaluston erillaisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että myös työmenetelmät poikkeavat merkittävästi toisistaan. Vasta kun kalustoa yhtenäistetään, niin siitä pystyy realistisesti laatimaan yksityiskohtaisempaa ohjeistusta.

Keskustelussa sivuttiin kuvien ja videoiden käyttöä lopputuotoksessa. Haastateltava koki, että näiden käyttö olisi hyödyllistä, mutta myös peräänkuulutti niiden laatua ja kuvissa näytettäviä tilanteita. Tästä syystä yhdessä todettiin, että kuvia voi käyttää jos siihen sopivia tilannekuvia on saatavilla.

Valokuva TMA-ajoneuvon sijoittamisesta työmaalla on oivallinen esimerkki hyvästä tilannekuvasta, ajoneuvon aseointi työmaalla tulee miettiä tarkkaan niin, että auto toimii suojaavana tekijänä, mutta ei kuitenkaan ole näköesteenä. (Työpäällikkö)

Haastattelussa keskusteltiin myös tienmerkintätyöntekijän asennoitumisesta työhön. Asenne on merkittävä työturvallisuuden elementti, sillä jos asenne on väärä, riskit kasvavat merkittävästi.

On erityisen tärkeää olla kärsivällinen, rauhallinen ja ennakoiva. (Työpäällikkö)

Toinen teemahaastattelu, joka käsitteli perehdyttämistä ja sen nykytilaa, alkoi keskustella nykyisen perehdyttämisprosessin aloittamisesta. Haastateltava kuvasi sitä,

miten perehdytys etenee siitä, kun henkilö tulee ensimmäistä päivää töihin siihen, kun perehdyttäminen on päättynyt. Tilanteet vaihtelevat hyvinkin paljon henkilöittäin ja tehtävänkuvan mukaan. Perehdyttämisen prosessi voi olla hyvinkin lyhyt, jos tehtävä ei vaadi syvällisempää perehdyttämistä, mutta tietyt riskialttiimmat tehtävät vaativat laajemman perehdyttämisen.

Uusille työntekijöille tarjotaan tukea tarpeen mukaan ja pyritään seuraamaan edistymistä aktiivisesti. Tiettyyn tehtävään perehdytys on nopeasti hoidettu, koska heille ei välttämättä ole tarvetta syvällisempään perehdyttämiseen. (Laatuvastaava)

Keskustelussa käytiin läpi perehdyttämisen raportointia ja sen systemaattista noudattamista. Erityisesti työnopastuksen osalta nähtiin puutteita kirjallisessa materiaalissa. Perehdytys suunnitelmissa ei oltu aiemmin mainittu työnopastusvaihetta. Haastateltava kertoi työnopastuksen olevan enimmäkseen suullisen sopimisen varassa. Työnopastaja ei välttämättä edes ymmärrä olevansa työnopastaja, joka hankaloittaa työnopastuksen käytänteiden yhtenäisyyttä.

Työnopastuksen osalta perehdyttämistä käydään suullisesti enemmän kuin paperilla. Kirjallisessa opastuksessa ja raportoinnissa on terävöittäminen. (Laatuvastaava)

Haastattelun yhtenä teemana oli perehdyttämisen jälkeinen arviointi. Haastateltava kertoi, että varsinaista kirjallista arviointia ei ole, mutta koki että sellainen olisi hyvä olla olemassa. Tämäkin perehdyttämisen osa-alue on ollut suullisen viestinnän piirissä ja työntekijöiden oma-aloitteisuuden varassa.

Vuorovaikutusta ollaan pyritty parantamaan viime vuosina, joka tarkoittaa sitä, että palautteen kerääminen on myös tärkeää. (Laatuvastaava)

Haastattelussa keskusteltiin Ohjeita uudelle työntekijälle-oppaasta ja sen rakenteesta. Haastateltava koki, että tärkein tiedotus tapahtuu muulla tavalla. Hän näki, että opas toimii hyvänä tietopohjana perusasioille, joista voi tarkistaa esimerkiksi palkanmaksuun tai muuhun vastaavaan liittyviä asioita. Uusista operatiivista asioista tiedottaminen tapahtuu muiden kanavien kautta.

Tärkein tiedotus tapahtuu muulla tavoin, joten oppaan on hyvä käsitellä perusasioita. (Laatuvastaava)

6.3 Tutkimuksessa havaitut kehittämisen kohteet

Tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen pohjalta, perehdyttämisen tulisi olla suunnitelmallista, aikataulutettua ja hyvin raportoitua. Vuorovaikutuksella on lisäksi tärkeä rooli perehdyttämisen onnistumisen kannalta. Perehdyttämistä tulisi arjessa

myös arvioida ja kehittää. Tiemeröntäalan erikoispiirre on se, että työ on vaarallista kausityötä ja sisältää paljon työturvallisuusriskejä.

Tiemeröntätö on pääasiassa kesäkaudella suoritettavaa työtä, joten perehdytyksen täytyy olla tehokasta, jotta kausi lähtee hyvin käyntiin ja työnteko on mahdollisimman tehokasta. Kupiaksen & Peltolan (2009, 109) mukaan, kausityössä perehdytyksen tarkoitus on auttaa tulokasta pääsemään mahdollisimman nopeasti töihin kiinni.

Tutkimuksen tulosten perusteella Tiemeröntäyrittäjä X:ssä perehdytyskonseptina on vierihoidoperehdyttäminen. Tutkimuksessa paljastui myös, että toimeksiantajan kalusto on moninaista ja erilaista, jonka perusteella vierihoidoperehdyttäminen sopii perehdytyskonseptiksi ainakin toistaiseksi. Yksityiskohtaisten työhöjeiden tuottaminen ei ole järkevää nykyisessä tilanteessa. Kupiaksen & Peltolan (2009, 36-37) mukaan vierihoidoperehdyttäminen on hyödyllinen käsityöhön liittyvissä tehtävissä, mutta perehdyttäminen on kiinni perehdyttäjän mielenkiinnosta. Asia on hyvä ottaa huomioon myös Tiemeröntäyrittäjä X:n perehdyttämisprosessissa.

Tiemeröntäyrittäjä X:n kohdalla työnopastuksen vuorovaikutuksessa ei vaikuttanut olevan suuria ongelmia. On kuitenkin hyvä muistaa, että ihmiset ovat erilaisia, jolloin kaikille ei sovi samat käytänteet.

Viestintä Tiemeröntäyrittäjä X:ssä vaikutti olevan aktiivista, jolloin esimerkiksi ulkoiseen sidosryhmän edustajaan on otettu yhteyttä omatoimisesti. Sisäisesti tietoa jaetaan ja sitä on olemassa reilusti, mutta tiedon organisointi vaikuttaa olevan hajanaista. Tutkimuksen perusteella toiveissa oli, yleisten asioiden koonti tiettyihin infopankkeihin. Päivittäisestä operatiiviseen toimintaan liittyvistä asioista jaetaan tietoa muita kanavia pitkin, kuten sähköpostilla, puhelimitse ja WhatsAppilla.

Tutkimuksen perusteella, toimeksiantaja ei ole aiemmin arvioinut kirjallisesti perehdyttämisen onnistumista. Tutkimuksessa selvisi, että käytänteelle olisi olemassa tarvetta.

Systemaattinen raportointi vaatii tulevaisuudessa huomioimista. Tutkimuksen perusteella Tiemeröntäyrittäjä X:llä oli valmiiksi olemassa oleva prosessi perehdyttämiselle, mutta sen systemaattisessa toteuttamisessa havaittiin puutteita. Esimerkiksi verkkokyselyn työnopastus osiossa vastauksissa korostui se, että työnopastusta ei toteuteta välttämättä järjestelmällisesti yrityksen toimintamallin mukaisesti. Laatuvaastavaan teemahaastattelu tuki päätelmää, koska haastattelussa kävi ilmi, että perehdyttämisessä olisi kirjallisen raportoinnin osalta erityisesti parannettavaa. Toimeksiantajalta saatiin henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelmapohja ja Perehdyttämiskaavake-

muistilista, joista ilmeni, että niiden pohjalta organisaatiossa on suunniteltu perehdyttämisen osa-alueet. Näitä aineistoja ei kuitenkaan mainittu tutkimuksessa kuin muutaman kerran, joka viittaa systemaattisuuden puutteeseen. Tämä osaltaan voi vaikuttaa perehdyttämisen laatuun.

Yksityiskohtaiselle oppaalle, joka sisältäisi kaikkien työtehtävien tarkat työmenetelmät omina osa-alueinaan ei nähty tämän opinnäytetyön resurssien osalta tarpeeksi aikaa. Haasteena oli yrityksen liian erilainen kalusto, joka jo itsessään aiheuttaa useita erilaisia käytänteitä työskentelylle pelkästään samojen työtehtävien osalta. Aiheesta keskusteltiin myös Tiemerikintäyritys X:n työpäällikön kanssa tarkemmin työturvallisuutta koskevassa teemahaastattelussa. Yhteistyössä toimeksiantajan kanssa päädyttiin ratkaisuun, jossa työnopastaja oman työtehtävänsä asiantuntijana osaa todennäköisesti kertoa perehdytettävälle yksityiskohtaisemmin oman työtehtävänsä ja kalustonsa osalta työturvallisuusriskit ja turvalliset työn käytänteet.

6.4 Reliabiliteetti ja validiteetti

Opinnäytetyössä tutkimuksen reliabelius ja validius pitäisi pystyä arvioimaan edes jollain tasolla. Reliabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta ja luotettavuutta. Validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä mitata oikeita asioita. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan hyödyntää erilaisia tilastollisia menetelmiä mittareiden luotettavuuden mittaamiseksi. Laadullisessa tutkimuksessa mittareiden oikeellisuus on haastavampi todentaa, mutta kaikissa tutkimuksissa niiden luotettavuus ja pätevyys tulisi jollain tasolla arvioida. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Tutkimuksen toistettavuuden arviointi on haastavaa, koska kyse ei ole kvantitatiivisesta tutkimusotteesta. Toistettavuutta ei ole arvioitu millään tilastollisella menetelmällä ja tämä voi laskea toistettavuutta ja luotettavuutta. Tutkimusmenetelmät ja kerätty tieto on sen hetkinen tilannekuva ilmiöstä. Organisaatioon liittyvissä yksityiskohtaisissa asioissa, arvion mukaan voisi tulla vaihtelua, jos asioita kehitetään ja vastaajien näkemykset muuttuvat. Itse alaa koskevissa asioissa, esimerkiksi työmaan riskitekijöissä, ei välttämättä vaihtelu olisi suurta. Tutkimuksen raportoinnissa pyrittiin luotettavuuden parantamiseen esittelemällä tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä tukevia haastatteluotteita mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen toistettavuus ja luotettavuus ovat siten melko hyvällä tasolla.

Määrällisessä ja laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää menetelmätriangulaatiota, jonka avulla voidaan lisätä tutkimuksen validiutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-228.) Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin menetelmätriangulaatiota toteuttamalla kvantitatiivinen verkkokysely ja teemahaastattelu. Triangulaation hyödyntäminen oli onnistunut valinta lopputuloksen kannalta ja sen voi todeta parantaneen tutkimuksen

pätevyyttä. Tutkimuksen pätevyden osalta voi todeta, että sitä eniten laskee verkkokysely. Kyseessä ei ollut kontrolloitu kysely, joten vastaukset perustuivat vastaajien omiin käsityksiin aiheesta. Toisaalta tämä avasi mahdollisuuden vastaajille, tuoda esille mahdollisia uusia näkökulmia. Verkkokyselyä valmisteltaessa pyrittiin keskittymään kysymysten muotoon. Kyselystä luotiin useita luonnoksia ja kysymyksiä testattiin lähipiirissä ammattikorkeakoulun suorittaneen henkilön kanssa, ennen verkkokyselyn julkaisua. Verkkokyselyssä epäluotettavaksi jääneitä asioita pyrittiin selvittämään teemahaastatteluisissa, joissa tilanne oli kontrolloidumpi ja mahdollisti vuoropuhelun haastateltavan kanssa. Pätevyyttä voi laskea se, että kyse oli yksittäisistä haastateltavista. Kuitenkin samojen teemojen korostuessa, voidaan tutkimuksesta saatua aineistoa ja siitä toteutettua tuotosta pitää melko pätevänä.

6.5 Eettisyys

Eettinen pohdinta on osa opinnäytetyön suorittamista ja opinnäytetyö toteutetaan tutkijan oman ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeen mukaisesti. Tutkimuksessa tulee noudattaa hyvän tieteellisen käytännön (HTK) mukaista ohjeistusta. Tutkimuksessa tulee huomioida tiedeyhteisöjen tunnustamat toimintatavat, joihin kuuluu rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tutkimustyön tarkkuus koko tutkimuksen elinkaaren osalta. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää, että muiden tutkijoiden työtä kohdellaan asianmukaisella tavalla, esimerkiksi lähdeviittausten osalta. Tutkimuksessa tulee hankkia tarvittavat tutkimusluvut ja noudattaa niissä sovittuja käytänteitä. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta on ensisijaisesti tutkijalla ja kirjoittajalla, mutta myös hänen edustamansa tiedeyhteisö on vastuussa siitä, että tutkimus on toteutettu asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin koko sen elinkaaren osalta hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Lähteet pyrittiin valitsemaan mahdollisimman laadukkaasti niin, että ne tukevat tätä opinnäytetyötä mahdollisimman hyvin. Lähdeviitauksissa noudatettiin oman ammattikorkeakoulun ohjeistusta.

Tutkimus sisälsi henkilötietojen ja muiden arkaluontoisten tietojen käsittelyä. Niitä pyrittiin käsittelemään asianmukaisesti huomioimalla riittävä tietosuojaa. Toimeksiantajasta käytettiin tässä opinnäytetyössä nimitystä Tiemerkinäyritys X. Tämä edellytti toimenpiteitä julkisessa opinnäytetyössä niin, että jaettu tieto ei ole yhdistettävissä toimeksiantajaan. Kuitenkin tutkimustuloksia on pyritty esittämään avoimesti ja objektiivisesti, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava.

Opinnäytetyö edellytti tietotekniikan käyttämistä ja tietojen käsittelyä. Välineistä huolehdittiin niin, että tietoturva ei vaarannu ja opinnäytetyön kannalta ei välttämä-

tön tieto hävitetään asianmukaisesti, poistamalla saadut vastaukset kaikista käytetyistä tietokannoista. Tutkimuksesta kerättyä aineistoa ei käytetty muuhun, kuin opinnäytetyön tarkoituksiin, joten esimerkiksi Tiemeröntäyryitys X:n työntekijöiden ilmaisemaa tietoa ei luovutettu toimeksiantajan haltuun, muilta osin, kuin se oli tuotoksen osalta tarpeellista

7 Yhteenveto

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona. Opinnäytetyön rakenteeseen kuului teoreettinen viitekehys, osa-alueina perehdyttäminen ja tiemeröntäyryitys X:n työntekijöiden ilmaisemaa tietoa ei luovutettu toimeksiantajan haltuun, muilta osin, kuin se oli tuotoksen osalta tarpeellista. Opinnäytetyö sisälsi myös laadullisesti toteutetun toiminnallisen tutkimusosuuden, josta toimeksiantajalle tehtiin kehitysehdotukset. Opinnäytetyön tuloksena toteutettiin Tiemeröntäyryitys X:lle tuotos, joka perustui käytössä olleen perehdyttämisprosessin kartoituksessa ilmenneiden huomioiden kehitysehdotuksiin. Tuotosta ei julkaistu, mutta siihen johtaneita päätelmiä ja tutkimustuloksia raportoitiin tässä opinnäytetyössä.

Ajallisesti opinnäytetyö sijoittui joulukuun 2020 ja toukokuun 2021 välille. Opinnäytetyöprosessi ei ollut suoraviivainen ja tiettyjä kohtia jouduttiin täsmentämään, mutta tuotoksen kannalta tämä oli positiivinen asia. Alkuperäisenä ajatuksena oli toteuttaa perehdyttämismanuaali ilman tarkempaa yhtymäkohtaa perehdyttämisprosessiin. Opinnäytetyön edetessä päädyttiin yhdessä toimeksiantajan kanssa ratkaisuun, jossa perehdyttämisprosessia tulisi tarkastella laajemmassa mittakaavassa. Toteutettu tuotos luo pohjan käytänteiden päivittämiselle ja tarkentamiselle, koska nyt kokonaisuus on huomioitu paremmin.

Tässä opinnäytetyössä arvioitiin myös reliabiliteetti, validiteetti ja eettisyys, sekä arvioitiin tuotoksen, sekä koko opinnäytetyön tavoitteiden toteutumista.

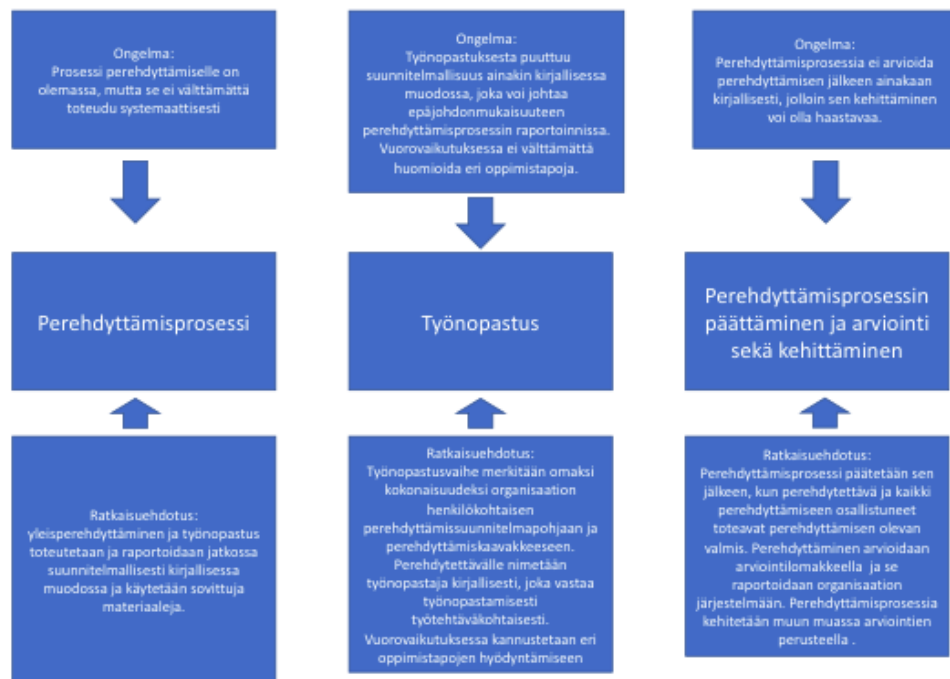
7.1 Tuotoksen sisältö ja kehittämissuositukset toimeksiantajalle

Tiemeröntäyryitys X:n perehdyttämisprosessin nykytila arvioitiin tutkimuksen avulla. Tulosten pohjalta suoritettua analyysin perusteella nykyisestä prosessista löytyi kehitettävää. Toimeksiantajalle ehdotettiin jo käytössä olevaan perehdyttämisprosessiin muutoksia. Toimeksiantajan tavoitteena oli se, että tuotos tukee organisaation toimintaa, sekä on helposti päivitettävissä käytänteiden muuttuessa. Tämä pyrittiin huomioimaan tuotoksen suunnittelussa. Pyrkimyksenä oli välttää liian suurten muutosten tekeminen nykyiseen prosessiin, koska se olisi voinut aiheuttaa enemmän sekaannusta kuin hyötyä. Tuotos toimii enemmän pohjana, jonka päälle voidaan rakentaa tarvittaessa monimutkaisempia tasoja. Tutkimuksen aikana kävi ilmi, että toimeksiantajalla on jo olemassa tiettyjä osa-alueita prosessista, joten nämä arvioitiin ja niihin tehtiin

vähäisiä muutoksia. Lisäksi teoreettisesta viitekehystä ilmenneet käytänteet, jotka koskivat perehdyttämistä, pyrittiin huomioimaan mahdollisimman tarkasti tuotoksessa.

Tuotoksen osalta perehdyttämisprosessi alkaa tulokkaan ensimmäisestä työpäivästä ja loppuu siihen, kun arviointi koko perehdyttämisen osalta on suoritettu ja raportoitu. Tuotos ei huomioi aikaa, joka alkaa ennen tulokkaan ensimmäistä työpäivää ja tämä toimenpiteet jäävät toimeksiantajan pohdittavaksi. Tiemerkintäala on käytännönläheinen ala, mutta alalla tapahtuu koko ajan muutoksia, joten alalla työskentelevä on oppijana alalla koko työuransa ajan. Voidaan todeta, että ala vaatii jatkuvaa opiskelua ja perehtymistä eri asioihin. Tiemerkintäyritys X:n osalta verkkokyselyn perusteella työntekijät ovat saaneet tarvittaessa apua muilta työntekijöiltä, jolloin tiedon jakamiselle ei pitäisi olla esteitä. Tuotoksessa ei otettu kuitenkaan kantaa tarkemmin tähän jo raportoidun prosessin jälkeiseen aikaan.

Tuotokseen sisältyi kokonaan uusia kokonaisuuksia, joita olivat: Ohjeita uudelle työntekijälle -opas, Työturvallisuus osana perehdyttämistä -esitys, sekä Perehdyttämisen arviointikaavake. Henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelmapohja ja Perehdyttämiskaavake -muistilista olivat jo valmiina toimeksiantajalla olemassa. Näihin dokumentteihin tehtiin vähäisiä muutoksia. Muutokset koskivat työnopastus osion lisäämistä omiksi osa-alueikseen. Ohjeita uudelle työntekijälle -oppaan sisältö koostui toimeksiantajalla valmiiksi olevasta aineistosta. Rakenne oppaaseen muodostettiin Vuolearning Oy:n (2021) valmiista perehdyttämispohjasta, joka muokattiin vastaamaan Tiemerkintäyritys X:n tarpeita. Työturvallisuus osana perehdyttämistä -esityksessä riskien käsittelyä koskevissa vaaraluokkien määrittelyssä käytettiin apuna Työsuojeluhallinnon (2021a) julkaisemia vaaraluokkia.



Kuvio 3: Tiemerkitäyryitys X:n perehdyttämisen prosessin ongelmat ja kehitysehdotukset

Kuviossa 3 on kuvattuna tutkimuksessa ilmenneitä ongelmia Tiemerkitäyryitys X:n perehdyttämisen prosessissa. Isoin haaste oli systemaattisen raportoinnin puute. Ratkaisuehdotus oli, että yleisperehdyttäminen ja työnopastus toteutetaan jatkossa suunnitelmallisesti kirjallisessa muodossa. Tulokkaan aloittaessaan työsuhteessa, hänelle laaditaan henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma, jota noudatetaan prosessin loppuun saakka. Perehdyttämissuunnitelman apuna käytetään perehdyttämiskaavaketta. Lisäksi yleisperehdyttämisessä käytetään tukena Ohjeita uudelle työntekijälle-opasta. Työnopastusvaiheessa tukimateriaalina toimii Työturvallisuus osana perehdyttämistä-esitys.

Toinen havaittu ongelma koski työnopastuksen suunnitelmallisuutta. Tutkimuksen perusteella työnopastusta ei ole huomioitu omana vaiheenaan ainakaan kirjallisessa muodossa. Ratkaisuehdotuksena oli, että jatkossa työnopastus hoidetaan omana osana perehdyttämissuunnitelmassa sekä perehdyttämiskaavakkeessa. Työnopastajaksi nimetään esimerkiksi kyseisen työtehtävän asiantuntija. Työnopastajan tehtäviin kuuluu käydä tulokkaan kanssa läpi kyseisen työtehtävän ominaispiirteet sekä kahlusto. Yksi havaittu ongelma oli vuorovaikutuksen haasteet. Ratkaisuksi tähän ehdotettiin sitä, että otetaan perehdyttämisessä huomioon myös erilaiset oppimistavat.

Kolmas havaittu ongelma koski perehdyttämisen prosessin arvioimista ja kehittämistä. Toimeksiantajalla ei ainakaan tällä hetkellä löytynyt kirjallista materiaalia perehdyt-

tämisen arviointiin. Jotta perehdyttämistä voidaan kehittää, luotiin perehdyttämisprosessin arvioimiselle oma kaavake, joka täytetään kun perehdyttäminen on saatettu loppuun. Tämän jälkeen, arviointien perusteella, perehdyttämisprosessia on mahdollista kehittää.

7.2 Johtopäätökset ja jatkotoimenpiteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa toimeksiantajan, eli Tiemeröntäyri-tytys X:n aiemmin käytössä ollut perehdyttämisprosessi. Toimeksiantajan tavoitteena oli kartoitukseen avulla saada selkeä, yksinkertainen ja muokattava tuotos perehdyttämisprosessista. Painoarvo tuotoksessa oli se, että se tukisi toimeksiantajan toimintaa työturvallisuuden näkökulmasta ja antaisi valmiuksia erityisesti tulokkaalle. Yhteenve-tona voi kuitenkin todeta, että tuotos auttaa myös kokenutta työntekijää, koska työ-tehtävien muuttuessa, tulee suorittaa työnopastus. Apua työnopastukseen työntekijä saa Työturvallisuus osana perehdyttämistä- esityksestä, josta hän voi tarvittaessa yh-dessä työnopastajansa kanssa tarkistaa työtehtäväänsä koskevia riskitekijöitä. Koke-nut työntekijä voi myös tarkastaa Ohjeita uudelle työntekijälle- oppaasta yleisiä asi-oita, jotka eivät tarvitse suoraa yhteydenottoa esimerkiksi hänen esimieheensä.

Tuotos ei sisällä yksityiskohtaisia työohjeita eri työtehtävistä tai niiden osa-alueista, koska tutkimuksen aikana kävi ilmi, että Tiemeröntäyri-tytys X:n käytössä olevassa ka-lustossa on paljon eroavaisuuksia, jolloin kattavan työohjeiden kokoaminen ei ole re-surssien osalta toteuttavissa tämän opinnäytetyön osalta. Toimeksiantajan perehdyt-tämiskonseptin todettiin muistuttavan eniten Kupiaksen & Peltolan (2009, 36-37) mai-nitsemaa vierihoidtoperehdyttämistä, joka perustuu käytännönläheiseen opetusmalliin. Tämä soveltuu tällä hetkellä toimeksiantajan toimintaan, koska kalusto on yksilöllistä ja työnopastajan on hyvä olla tukemassa vieressä, mikäli perehdytettävällä ilmenee kysymyksiä eri asioista.

Toimeksiantajalta pyydettiin palautetta tuotoksesta toukokuussa 2021 viikkojen 18 ja 19 välillä. Palautetta saatiin neljältä toimihenkilöltä, jotka ovat keskeisimmässä ase-massa perehdyttämisen osalta yrityksessä. Palautetta pyydettiin erityisesti siitä, mi-ten tuotos tukisi nykyistä toimintaa ja kuinka kokonaisvaltaisesti kokonaisuutena se olisi otettavissa Tiemeröntäyri-tytys X:ssä käyttöön. Palaute oli kaikilta neljältä toimi-henkilöltä positiivista ja kaikki olivat yksimielisiä siitä, että tuotos tullaan ottamaan käyttöön yrityksessä niin, että sitä noudatetaan tulokkaiden perehdyttämisessä ja tehtävänkuvan muuttuessa kokeneiden työntekijöiden perehdyttämisessä. Peruste-luiksi mainittiin muun muassa tuotoksessa mainittu perehdyttämisprosessin kevyt ra-kenne, joka kuitenkin sisälsi kattavasti tarvittavat osa-alueet. Tuotoksessa esitetystä prosessista nähtiin etuna tulevaisuudessa perehdyttämisprosessin tasalaatuisuus. Myös

sovittu työturvallisuutta koskeva näkökulma oli huomioitu palautteen perusteella riittävällä tasolla. Tuotokseen ei palautteen perusteella olla tekemässä toistaiseksi muutoksia, mutta käytänteiden muuttuessa palautteen perusteella tämä on toteutettavissa.

Työturvallisuus osana perehdyttämistä- esitystä testattiin viikolla 18 pienmerkintäryhmän työnopastuksen apuna ja esityksen jälkeen siitä pyydettiin palautetta suullisesti. Palaute oli positiivista ja siinä korostui se, että esitys tarjoaa erityisesti tulokkaalle tietoa alalla olevista työturvallisuusriskeistä. Tämä voi osaltaan edistää työturvallisuuden toteutumista.

Toimeksiantajan edustajien saadun palautteen perusteella tämä opinnäytetyö asetti sille asetetut tavoitteet tuotoksen osalta. Jatkotoimenpiteenä tuotos luovutetaan toimeksiantajan, eli Tiemerikintäyrittäjä X:n käyttöön. Tiemerikintäyrittäjä X päättää tuotoksen käyttöönoton ajankohdasta, sen muokkaamisesta ja päivittämisestä omien tarpeidensa mukaisesti.

Tavoitteiden toinen taso sisälsi opinnäytetyöntekijän tavoitteet. Koin oppivani tästä opinnäytetyöstä perehdyttämisprosessista ja siihen vaikuttavista asioista paljon teoriassa. Pyrkimyksenäni oli myös opinnäytetyölle asetettujen kriteerien noudattaminen mahdollisimman tarkasti, vaikka pääpaino oli käytännöllisessä tuotoksessa. Tämän perusteella voin todeta opinnäytetyön saavuttaneen sille asetetut tavoitteet opinnäytetyöntekijän näkökulmasta.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki. WSOY.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

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

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Ronkainen, S. & Karjalainen, A. 2008. Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Åberg, L. 2000. Viestinnän johtaminen. 2. painos. Helsinki: Inforviestintä.

Sähköiset

Adimicom. 2019. Tiemerkintä A & E Oy: ”Koko toiminta pyörii yhden ohjelman sisällä alusta loppuun”. Admicom. Viitattu 20.2.2021. <https://www.admicom.fi/asiakas-lehti/rakentamisen-talotekniikan-maailma-22019/tiemerkinta-a-e-oy/>

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 13.2.2021. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ennakoivaa_tyosuojelua

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Viitattu 13.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O2L5P26>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Viitattu 13.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334#L1P3>

Liikenne tietyömaalla - Päällystys- ja tiemerkintätyöt. 2017. Liikenneviraston ohjeita 6/2017. Väylävirasto. Viitattu 17.2.2021. https://julkaisut.vayla.fi/pdf8/lo_2017-06_paallystys_tiemerkintatyot_web.pdf

LIKE - Liikenne- ja infra-alan osaamisen kehittämisfoorumi. 2021. Tutustu Infra-alaan. Viitattu 22.2.2021. <https://infraosaja.fi/tutustu-infra-alaan/>

Liski, M., Horn, S. & Villanen M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.2.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4

Nykänen, M. 2021. Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista. Työterveyslaitos. Viitattu 24.2.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittymien/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

PANK Ry. 2019. Tiemerkinävaliokunta pöytäkirjat. Viitattu 14.2.2021. <https://www.pank.fi/organisaatio/valiokunnat/tiemerkintavaliokunta/>

Pro pilvipalvelut. 2021. Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta. Viitattu 25.2.2021. <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>

Ratala, O. 2018. Tiemerkinäistä aiheutuvia liikennejärjestelyjä Mäntsälässä. Mäntsälän Uutiset. Viitattu 14.2.2021. <https://www.mantsalanuutiset.fi/paikalliset/1539163>

Suomen tietosuojapalvelut Oy. 2021. Tietoturvapoliittikka. Viitattu. 27.2.2021. <https://opitietosuojaa.fi/fi/54-tyokalupakki/perehdyttaminen>

Tieliikennelaki 729/2018. Viitattu 16.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180729>

Tiemerkintöjen teettäminen. 2015. Liikenneviraston ohjeita 5/2015. Väylävirasto. Viitattu 18.2.2021. https://julkaisut.vayla.fi/pdf8/lo_2015-05_tiemerkintojen_teettaminen_web.pdf

Tilastokeskus. 2021. PK-yritys. Viitattu 22.2.2021. https://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html

Traficom. 2020. LIITE 16 Tieliikennelain merkkiryhmän M tiemerkinätojen mitoitus. Viitattu 16.2.2021. https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/file/Liite_16_Tieliikennelain_merkkiryhma%3%A4n_M_tiemerkinta%3%B6jen_mitoitus.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 9.5.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työaikalaki 872/2019. Viitattu 12.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 12.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojeluhallinto. 2021a. Tyypillisiä vaaroja. Viitattu 8.4.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/tyypillisia-vaaroja>

Työsuojeluhallinto. 2021b. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 13.2.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>

Työterveyslaitos. 2018. Muista nämä 3 asiaa, kun puhut nuorelle työturvallisuudesta. Viitattu 24.2.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=tVn1YEp23bg>

Työturvallisuuskeskus. 2021a. Esimerkkinä yhteisestä työpaikasta toimivat rakennustyömaat. Viitattu 20.2.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/teollisuus#8a18795f

Työturvallisuuskeskus.2021b. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Viitattu 15.2.2021.https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 12.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. E-kirja. Helsinki: Edita.

Vuolearning Oy. 2021. Tervetuloa perehdytysoppaaseen!. Viitattu 23.3.2021. <https://www.perehdytysopas.fi/>

Kuvat

Kuva1: Törmäysvaimentimella (TMA) varustettu suoja-ajoneuvo kuljetusasennossa. .	24
Kuva 2: Pienmerkintätyötä työmaalla (Ratala 2018).	25
Kuva 3: Törmäysvaimentimella (TMA) varustettu tiemerkintäajoneuvo työmaalla	26
Kuva 4: Esimerkki pituussuuntaisesta merkinnästä	27
Kuva 5 : Esimerkki poikittaissuuntaisesta merkinnästä työmaalla	28
Kuva 6 : Esimerkki muusta tiemerkinnästä työmaalla.....	28

Kuviot

Kuvio 1: Perehdyttämiseen vaikuttavat lähtökohdat (Kupias & Peltola 2009, 10).....	11
Kuvio 2: Perehdyttämisprosessin eteneminen vaiheittain. (Mukaiillen Kupias & Peltola 2009, 102).	18
Kuvio 3: Tiemerkintäyrittäjä X:n perehdyttämisprosessin ongelmat ja kehitysehdotukset	47

Liitteet

Liite 1: Verkkokyselylomake.....	54
Liite 2: Saatekirje verkkokyselyyn ja muistutusviestit kyselyyn vastaamisesta.....	60
Liite 3: Teemahaastatteluiden kysymykset	62

Liite 1: Verkkokyselylomake

Perehdyttäminen

Verkkokyselyn aiheena on perehdyttäminen ja siihen liittyvät osa-alueet. Tarkoituksena on selvittää nykyisiä käytänteitä perehdyttämisen osalta. Kysely koostuu neljästä teemasta joita ovat:

Yleinen perehdyttäminen ja käytännön asiat
Työnopastus
Vuorovaikutus työnopastuksessa
Työturvallisuus ja riskien huomioiminen

Osa kysymyksistä on avoimia ja osa on toteutettu väittäminä, jolloin valitset omasta mielestäsi lähimmän oikean vastauksen.

Vastauksesi käsitellään nimettömänä ja luottamuksellisesti. Kerättyä aineistoa käytetään vain tämän tutkimuksen analysointiin. Jokainen vastaus on arvokas, sillä näin pystyt vaikuttamaan siihen miten asioita kehitetään tulevaisuudessa. Vastauksen antaminen kestää noin 10-15 minuuttia. Muista painaa lähetä lopussa, jolloin sinulle tulee ilmoitus vastauksen hyväksymisestä.

* Required

Taustatiedot

1. Valitse viimeisin työtehtäväsi yrityksessä *

- Linjamerkintä (massa)
- Linjamerkintä (maali)
- Pienmerkintä (massa)
- Pienmerkintä (maali)
- Esimerkintä
- Toimihenkilö
- Muu

2. *

3. Työkokemuksesi tiemerkitäälalla *

- 0-1 vuotta
- 1-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- yli 5 vuotta

Yleinen perehdyttäminen ja käytännön asiat

Tämän teeman kysymykset käsittelevät yleisiä perehdyttämiseen liittyviä käytäntöjä yrityksessä, eli niin sanottuja arkisia asioita kuten tiedonsaantia työterveyshuollosta, työaikaa koskevaa tietoa, palkanmaksuun liittyviä päivämääriä yms. Kyse ei siis ole itse työn tekemiseen liittyvästä työnopastuksesta, kuten esimerkiksi jonkin työkalun käytön opastamisesta.

4. Miten olet tarvittaessa saanut tietoa käytännön asioista, esimerkiksi työterveyshuoltoon tai palkanmaksuun liittyvistä asioista? *

5. Miten haluaisit saada tietoa näistä asioista? *

6. Onko jotain erityistä käytännön asiaa josta haluaisit enemmän tietoa? *

Työnopastus

Työnopastuksella tarkoitetaan opastusta itse työhön, esimerkiksi tilannetta, jossa työtehtävät vaihtuvat, työ on tekijälleen uusi, tai työmenetelmät muuttuvat. Esimerkiksi massakoneen kuljettaja siirtyy maalikoneen kuljettajaksi. Valitse mielestäsi lähimpänä olevaan väittämään vastaukseksi ja perustele vastauksesi.

7. Työtehtäväni ovat vaihtuneet viimeisen kahden vuoden aikana *

- Kyllä
- Ei

8. Olen saanut mielestäni riittävän työnopastuksen työhöni *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa
Valitse kuvaavin vaihtoehto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Perustele vastauksesi

10. Olen toiminut työnopastajana viimeisen kahden vuoden aikana (esimerkiksi olen opastanut työkoneenkäyttöä uudelle kuljettajalle) *

- Kyllä
- Ei

Vuorovaikutus työnopastuksessa

Tämä teema koskee vuorovaikutusta työnopastuksessa. Valitse kuvaavin vaihtoehto ja perustele vastauksesi. Lisäksi vastaa miten parantaisit vuorovaikutusta työnopastustilanteessa.

15. Oletko viimeisen kahden vuoden aikana ollut työnopastuksessa mukana?

- Kyllä
- Ei

16. Vuorovaikutus työnopastustilanteessa on ollut mielestäni hyvällä tasolla (Oppiminen on tapahtunut hyvässä hengessä) *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa
Valitse kuvaavin vaihtoehto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Perustele vastauksesi

18. Miten parantaisit vuorovaikutusta työnopastustilanteessa?

Työturvallisuus ja riskien huomioiminen

Tämän teeman kysymykset käsittelevät työturvallisuutta, riskien huomioimista ja sen tämän hetkistä tilaa. Teema jakaantuu riskien huomioimiseen työturvallisuuden näkökulmasta työmaalla ja tukikohdassa.

19. Työhöni sisältyy työskentelyä työmaalla *

Kyllä

Ei

20. Mitä riskejä työturvallisuuden kannalta työsi sisältää työskennellessäsi työmaalla? *

21. Mitä riskejä työturvallisuuden kannalta työsi sisältää työskennellessäsi tukikohdassa? *

Liite 2: Saatekirje verkkokyselyyn ja muistutusviestit kyselyyn vastaamisesta

Hei!

Opiskelen Laurea – ammattikorkeakoulussa liiketaloutta ja teen opinnäytetyötä yhteistyössä [REDACTED] kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on yrityksen perehdyttämisprosessin nykytilan kartoittaminen ja kehittäminen. Opinnäytetyö tulee olemaan julkinen, mutta olemme sopineet [REDACTED] kanssa, että julkaistavassa opinnäytetyössä [REDACTED] nimi on Tiemerintäyritys X. Julkisen opinnäytetyön lisäksi toteutetaan myös tuotos yrityksen käyttöön tukemaan perehdyttämisprosessia.

Opinnäytetyöni edellyttää tutkimusmenetelmien käyttöä ja yhtenä tutkimusmenetelmänä käytetään sähköistä verkkokyselyä. Kysely on päätetty toteuttaa koko henkilöstölle. Verkkokyselyn tarkoituksena on nykytilan selvittäminen koskien yleisesti perehdyttämistä ja osana siihen liittyvää työnopastamista. Muita teemoja ovat riskitekijöiden huomioiminen työturvallisuuden näkökulmasta työmaalla ja tukikohdassa, sekä vuorovaikutus työnopastuksessa. Vastaukset analysoidaan kyselyn jälkeen ja vastausten perusteella pyritään kehittämään toimintaa. Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, mutta jokainen vastaus on arvokas, sillä näin pystyt vaikuttamaan siihen, miten asioita kehitetään tulevaisuudessa.

Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti, eikä tutkimustuloksista voi tunnistaa sinua vastaajaksi. Ainoastaan taustatietoina kysytään työtehtävääsi ja kokemustasi alalta. Tämän tiedon kerääminen on välttämätöntä aineiston analysoinnin kannalta. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tähän tutkimukseen ja se hävitetään asianmukaisesti heti sen käydessä tarpeettomaksi tutkimuksen kannalta. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen laitan tarkemmin tietoa, jolloin voit vapaasti tutustua itse työhön ja tuloksiin.

Osa kyselyn kysymyksistä on avoimia, jolloin vastaat niihin oman näkemyksesi mukaan ja osa taas on toteutettu väittäminä, jolloin valitset omaa näkemystäsi eniten muistuttavan vastausvaihtoehdon. Vastaathan mahdollisimman realistisesti kysymyksiin ja väittämiin, sekä luethan myös kysymykset ja vastausvaihtoehdot huolellisesti. Mikäli sinulla on kysyttävää tutkimuksesta, voit halutessasi ottaa yhteyttä minuun sähköpostitse. Kiitän vastauksestasi jo etukäteen, sillä jokainen vastaus auttaa tutkimuksen onnistumisessa.

Vastausaikaa kyselylle on torstaihin 1.4.2021 klo 18.00 asti.

Kyselyn vastaamiseen menee arviolta 10-15 minuuttia ja pääset osallistumaan siihen [tästä linkistä](#)

Ystävällisin terveisin

Mikko Koponen

mikko.koponen@student.laurea.fi

Hei!

Muistutuksena, mikäli et ole vielä vastannut verkkokyselyyn, on se auki torstaihin 1.4. klo 18 asti.

Kiitos paljon jo vastanneille vastauksistanne.

Vastaamiseen menee aikaa noin 10-15 minuuttia. Vastaamaan pääset klikkaamalla [TÄSTÄ LINKISTÄ](#)

Ystävällisin terveisin

Mikko Koponen

mikko.koponen@student.laurea.fi

Hei!

Muistutuksena, mikäli et ole vielä vastannut verkkokyselyyn, on se auki **huomiseen 1.4. klo 18 asti.**

Kiitos paljon jo vastanneille vastauksistanne, joita oli tullutkin jo runsaasti.

Vastaamiseen menee aikaa noin 10-15 minuuttia. Vastaamaan pääset klikkaamalla [TÄSTÄ LINKISTÄ](#)

Ystävällisin terveisin

Mikko Koponen

mikko.koponen@student.laurea.fi

Liite 3: Teemahaastatteluiden kysymykset

Teemahaastattelu 1: työturvallisuus ja tuotoksen sisältö

1. Onko perehdyttämiseen osallistunut useampi henkilö uuden henkilön aloittaessa yrityksessä?
2. Mitä työturvallisuutta koskevassa PowerPoint-esityksessä olisi hyvä olla sisältönä?
3. Tulisiko PowerPoint-esityksessä hyödyntää kuvia ja videomateriaalia?
4. Mitkä olisivat mahdollisesti hyviä työturvallisuutta koskevia esimerkkejä PowerPoint-esityksessä? TMA-ajoneuvo?
5. Mitä luonteenpiirteitä tiemerkinäköntekijällä tulisi olla työturvallisuuden kannalta?
6. Ovatko kaikki henkilöstöstä tietoisia riskitekijöistä?

Teemahaastattelu 2: perehdyttämisprosessin nykytila

Prosessi

1. Miten perehdyttämisprosessi etenee siitä, kun henkilö tulee ensimmäistä päivää töihin siihen, kun perehdyttäminen on päättynyt?
2. Miten perehdyttämisen raportointi on hoidettu yrityksessä?
3. Onko raportointi ollut systemaattista?

Työnopastus

4. Miten työopastusvaihe on huomioitu perehdyttämisessä?
5. Onko työnopastajalle aina selvää, että hän toimii työnopastajana tilanteessa?
6. Onko perehdyttämisen jälkeen arviointia sen onnistumisesta (kehittäminen)?

Ohjeita uudelle työntekijälle-opas

7. Miten opas voisi palvella yrityksen päivittäistä toimintaa?