

Opinnäytetyö (AMK)

Rakennusmestari (AMK)

2022

[Click here to enter text.](#)

Lasse Hilska

TYÖNJOHTAJAN TEHTÄVÄT JA PEREHDYTYS TLT- CONNECTION YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyö AMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Rakennusalan työnjohton koulutusohjelma, rakennusmestari

2022 | 22 sivua

Lasse Hilska

TYÖNJOHTAJAN TEHTÄVÄT JA PEREHDYTYKSEN TLT-CONNECTION YRITYKSESSÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä työnjohtajan tehtäviin ja uuden työnjohtajan perehdytykseen TLT Group yrityksessä. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa laajalti työnjohtajan työtehtäviä yrityksessä sekä selvittää, miten uuden työntekijän perehdytys yrityksessä nyt suoritetaan ja mitä kehittämiskohteita perehdytyksessä vielä havaitaan.

Opinnäytetyö sisältää yrityksen lyhyen esittelyn ja työnjohtajan tehtävät yrityksessä. Työturvallisuuslaki määrittää uuden työntekijän perehdytyksen pääpiirteet ja tämän jälkeen opinnäytetyössä kerrotaan, mitä yritys tarjoaa tällä hetkellä uudelle työntekijälle perehdytyksessä. Opinnäytetyössä myös esitellään työnjohtajan työtehtävissä tarvittavia lisäkoulutuksia.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä TLT Connection Oy:n kanssa. Opinnäytetyössä on hyödynnetty kirjallisuutta, yrityksen omia oppaita, sekä omia kokemuksia työnjohtajan perehdytyksestä. TLT Group voi hyödyntää haettuja tietoja ja kokemuksia laatiessaan työnjohtajan perehdytykseen suunnattua opasta.

Asiasanat:

perehdytys, työnjohtajan tehtävät

Thesis UAS | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in Construction Site Management, Construction Management

2022 | 22 pages

Lasse Hilska

INDUCTION AND RESPONSIBILITIES OF A CONSTRUCTION SITE MANAGER IN TLT- CONNECTION

The goal of this thesis is to introduce the reader to the responsibilities of a construction site manager and the induction of a new construction site manager in TLT-Group. TLT-Group may take advantage of this collection of information and experience while composing a guide for the induction of a new construction site manager.

The purpose of this thesis is to provide an extensive description of the responsibilities and the work tasks of a construction site manager in the company, to determine how the induction process of a new employee in the company is implemented and highlight any potential development targets in the induction process.

A short introduction of the company is included, as well as a description of the specific tasks of a construction site manager in the company. The law sets the basis for the induction of a new employee and this thesis discloses what the company is able to offer during the induction. It also offers a look at the additional education needed in the work tasks of a construction site manager.

This thesis was conducted in cooperation with TLT-Connection Oy. It utilizes literature, company guides and personal experience of the induction of a construction site manager.

Keywords:

Construction site manager, induction

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TLT-GROUP YRITYKSENÄ	7
2.1 TLT-Connection liiketoiminta	7
2.2 TLT-Groupin omistus, sijainti ja suuruus	7
3 TYÖNJOHTAJAN TOIMENKUVA	9
3.1 Hankkeen aloitus ja työnjohtajan tehtävät	9
3.2 Työnjohtajan tehtävät hankkeen aikana	10
3.3 Hankkeen päättäminen	11
3.4 Itsensä johtaminen	11
4 PEREHDYTYS	13
4.1 Laki ja työturvallisuus	13
4.2 Uuden työntekijän perehdytys	15
4.3 Työpaikan vastaanottaminen TLT-Groupissa	16
4.4 Perehdytys yrityksessä aiemmin	17
4.5 Työntekijän koulutukset	18
4.5.1 Työturvallisuuskortti	18
4.5.2 Tieturvakortit	19
4.5.3 Ensiapukurssi	20
5 OPINNÄYTETYÖN TULOS	21
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	22
LÄHTEET	25

LIITTEET

Liite 1. Työntekijän perehdytyslomake.

KUVAT

Kuva 1. Konsernikaavio.	8
Kuva 2. Työturvallisuuskortti.	19
Kuva 3. Tieturvakortti.	20

1 JOHDANTO

Uuden työnjohtajan perehdyttäminen on haastavaa. Työturvallisuuslain mukaan työntekijän perehdytys on työnantajan vastuulla, joten on erityisen tärkeää, että perehdytys hoidetaan asianmukaisesti. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työnjohtajan perehdytystä TLT-Connection Oy:n näkökulmasta. Tähän asti perehdytys TLT-Connection Oy:ssä ei ole aina ollut yhtenäistä ja selkeää. Käytännössä on kuljettu toisen työnjohtajan mukana jonkun aikaa. Joitakin vanhoja oppaita yrityksellä on käytössä perehdytykseen liittyen, mutta niistä tarvittavan tiedon löytäminen on haastavaa.

Opinnäytetyön tekijän työkokemus TLT-Connection Oy:ssä on pitänyt sisällään monenlaisia työtehtäviä. Työkokemusta on tähän asti kertynyt ensin maanrakennusmiehen tehtävistä ja seuraavat neljä vuotta yrityksen työnjohtajan tehtävistä. Maanrakennusmies yrityksessä toimii kaivinkonekuljettajan apulaisena työkohteissa. Tässä opinnäytetyössä kerrotaan mitä yrityksen työnjohtajan työnkuvaan kuuluu.

TLT-Connection Oy:ssä nähtiin tarpeelliseksi toteuttaa selkeä työjohton perehdytysopas. Uusia rekrytointeja on tulossa lähiaikoina useampikin ja uuden työnjohtajan olisi aloittaessaan hyvä turvautua yhteen selkeään oppaaseen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on paneutua työnjohtajan työnkuvaan ja perehdytykseen TLT-Connection yrityksessä. Opinnäytetyössä kerrotaan yleisesti TLT-Connection yrityksestä ja työnjohtajan työnkuvasta siellä. Opinnäytetyössä selvitetään, miten laki velvoittaa perehdyttämään työntekijän ja lopussa kuvailen vielä, miten TLT- yrityksessä perehdytyksestä huolehditaan ja kehittämisehdotukset siihen liittyen. Opinnäytetyön tuloksena toteutetaan perehdytyskaavake yritykselle. Lähteinä käytetään saatavilla olevaa kirjallisuutta, TLT-yrityksen omia verkkosivuja ja yrityksen julkaisuja sekä muutamia internet-lähteitä.

2 TLT-GROUP YRITYKSENÄ

TLT-Group on nykyaikaisten verkkoratkaisujen kokonaistoimittaja, joka pääpaino on tietoliikenne- ja sähköverkkoprojekteissa. TLT-yritysten ja yhteistyöverkosto kattaa verkko-rakentamisen kaikki vaiheet esisuunnittelusta ja dokumentoinnista ylläpitoon. Yritys on perustettu vuonna 2009. TLT-Group jakautuu kolmeen eri liiketoimintayksikköön. (TLT Group 2022.)

2.1 TLT-Connection liiketoiminta

TLT-Connection Oy:n liiketoiminta jaetaan kolmeen eri toiminta-alueeseen.

1. Sähkö ja tele

Tähän kuuluvat sähkönjakelu ja tietoliikenneverkkojen suunnitteleminen, rakentaminen ja ylläpito. Tämän osion asiakkaina ovat yritykset ja yksityiset kuluttajat. (TLT-Group 2020, 4–5.)

2. Sähkönsiirtoverkot

Tämä osio sisältää isot sähkönsiirtoverkot, esisuunnittelun, yleissuunnittelun ja rakennesuunnittelun, sekä rakentamisen ja kunnossapidon. Myös tuulivoiman sähkönsiirtoasennukset ja sähköasemien pystyttäminen kuuluvat tähän osioon. Asiakkaina ovat muun muassa kanta- ja alueverkkoyhtiöt, paikalliset verkkoyhtiöt, teollisuus, kaupungit ja tuulivoimantuottajat. (TLT-Group 2020, 6–7.)

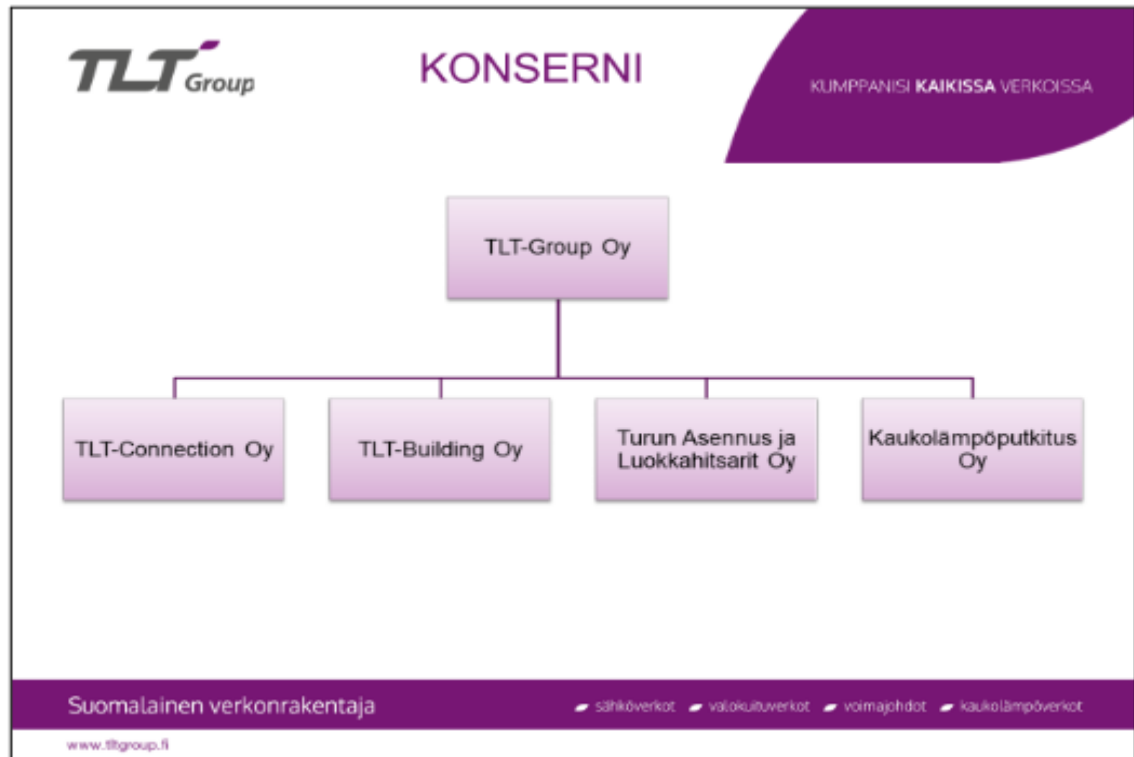
3. Kaukolämpö

Kolmas osio yrityksen liiketoiminnasta muodostuu kaukolämpö-, kaukojäähdytys ja höyryverkkojen koko elinkaaren kattavasta palvelun suunnittelusta ylläpitoon. Asiakkaana ovat Smart Energy Transition (SET), jonka tutkimushankkeen visiossa lähitulevaisuudessa voidaan siirtää esimerkiksi kerrostalon aurinkoke-
räimellä tuotettua lämpöä tai hukkalämpöä. (TLT-Group 2020, 10–11.)

2.2 TLT-Groupin omistus, sijainti ja suuruus

TLT-Group on kokonaan suomalainen konserni (kuva 1), jonka johto ja muut avainhenkilöt omistavat. Pääomistaja on Miika Tuominen. Hän toimii TLT-Groupin toimitusjohta-

jana. TLT-Connectionin Oy:n, Turun Asennus ja Luokkahitsarit Oy:n ja Kaukolämpöputkitus Oy:n toimitusjohtaja on Keijo Nordström. TLT Building Oy:n toimitusjohtaja on Vesa Nurmi. Päätoimipaikka sijaitsee Turussa ja lisäksi toimipisteitä löytyy ympäri Suomea. Pääosa toiminnasta tapahtuu kuitenkin Lounais-Suomen alueella. (TLT-Group 2021, 4–5.)



Kuva 1. TLT-Connection Oy:n konsernikaavio (TLT Group 2022).

Koko TLT-Groupin liikevaihto on noin 65 miljoonaa euroa. Suurin osa liikevaihdosta, noin 39,3 miljoonaa euroa, tapahtuu TLT-Connection Oy:ssä. Henkilöstöä TLT-Groupissa on noin 250, joista noin 170 henkilöä on palkattu TLT-Connectioniin. (TLT Group, 2022.)

3 TYÖNJOHTAJAN TOIMENKUVA

Työnjohtajan päätehtävänä on työmaan valmistelut niin, että työt voidaan aloittaa työmaalla sovitusti. Päivittäisen toiminnan sujuvuuden varmistaminen ja työn edistyksen varmistaminen kuuluvat myös työnjohtajalle. Työnjohtajan vastuulla on työmaan työturvallisuus, työn laatu, työmaan ympäristöasiat, suoritteiden mittaukset laskutusta varten, sekä työmaahan liittyvien reklamaatioiden ja palautteiden käsittely. Työnjohtaja TLT-Groupissa toimii maarakennustyöntekijöiden ja koneenkuljettajien esimiehenä. (Rantala 2017, 3.) Palkattuja henkilöitä työskentelee nykyisin yhä useamman maarakennusyrityksen palveluksessa (Järvinen 2019, 34). Useimmiten koneenkuljettajat ynnä muut ovat alihankkijoita TLT-Groupille eli ovat yksityisyrittäjiä.

3.1 Hankkeen aloitus ja työnjohtajan tehtävät

Projekti käynnistyy selvittämällä projektipäälliköltä tai tilaajalta työn luonne ja vaatimukset. Työnjohtaja arvioi työmaan keston ja kustannukset yhdessä projektipäällikön kanssa. Työnjohtajan tehtävänä on varmistaa, että työn resurssit ovat saatavilla, eli käytössä on tarvittava osaava henkilömäärä ja työn vaatima kalusto. Työmaahenkilöstön majoitusjärjestelyt ovat myös työnjohtajan vastuulla. Työnjohtaja selvittää tarvittavat materiaalit ja niiden toimituksen, varastoinnin ja purun työmaalle. Työnjohtaja tallentaa kaikki projektiin liittyvät dokumentit tietojärjestelmään ja varmistaa, että projektille on työnumero ja se ilmoitetaan tarvitseville osapuolille. (Rantala 2017, 3.)

Luvat ja liikenteenohjaussuunnitelmat kuuluvat työnjohtajalle. Tällaisia lupia voi olla muun muassa sijoituslupa, kaivulupa maanomistajilta tai viranomaisilta, yksityisteiden luvat, rautatie-, vesistö- ja ELY-luvat. Työnjohtajan tulee varmistaa, että tarvittavat liikenteenohjaussuunnitelmat on tehty ja hoitaa ilmoituksen liikennettä haittaavasta työstä tarvittaessa liikenneviraston liikennekeskukselle. Työnjohtajan tulee varmistaa, että henkilöstöllä on tarvittavat kulkuluvat ja avaimet. (Rantala 2017, 4.)

Projektin aloituskatselmukseen osallistuu usein eri tahojen edustajia. Työnjohtajan tehtävänä on kirjata esille tulleet asiat ja tiedottaa niistä työryhmälle. Työnjohtaja perehdyttää työntekijät työkohteeseen ja toimintatapoihin. Työnjohtajan tulee myös varmistaa, että kaivuryhmä ymmärtää suunnitelmat, kuten turvallisuussuunnitelman. Työnjohtaja käy

työryhmän kanssa läpi projektin ja reitin. Työnjohtajan vastuulla on tarvittavat näytepyynnöt, kepitykset ja merkinnät työmaalle. (Rantala 2017, 4.)

3.2 Työnjohtajan tehtävät hankkeen aikana

Työturvallisuudesta huolehtiminen on yksi työnjohtajan tärkeimpiä työtehtäviä. Tähän kuuluu muu muassa liikenne, sähköturvallisuus, kaivannot, korkeat paikat, liukkaus ja vesistöt. Työjohtajan tulee tiedottaa työryhmälle, miten mahdollisissa tapaturmissa ja onnettomuuksissa tulee toimia. Työturvallisuuden puitteissa työmaa tulee merkitä ja suojata asiallisesti esimerkiksi yöaikaan. Työnjohtajan tulee myös huolehtia tarvittavista liikennemerkeistä, suoja-aidoista, varoitusvilkuista ja liikenteenohjauksesta. Työjohtaja on vastuussa, että työtaturmissa tehdään tapaturmailmoitus. Työjohtaja huolehtii myös raportoinneista projektipäällikölle. (Rantala 2017, 5.)

Projektin aikana työnjohtajan tulee varmistaa tilaajalta kaivureitti. Hän myös huolehtii, että tarvittavat merkinnät ja etukäteisluvut lisätöistä ja muista suunnitelmista poikkeavista asioista kirjataan ylös. Työnjohtaja varmistaa, että kaapelimerkinnät ovat helposti luettavissa ja pysyvät paikoillaan virheiden välttämiseksi. Työryhmän valvominen kuuluu työnjohtajalle. Hän varmistaa näin, että pysytään aikataulussa, kustannustavoitteissa sekä varmistaa työn laadun. Samalla hän seuraa, että työmaa-alue pysyy riittävän siistinä ja tuvallisena. Työnjohtaja on yhteydessä projektipäällikköön ja kerää hänelle suoritteita ja hyväksyttää ne, jotta laskutusrytmi saadaan pidettyä sovitulla tavalla. (Rantala 2017, 5.)

Tiedottaminen, katselmoinnit, dokumentoinnit ja raportointi työmaalla kuuluvat työnjohtajan tehtäviin. Tuntilistoissa tulee olla merkittynä työntekijätiedot, jotta voidaan tarkistaa työmaan työntekijät ja aliurakoitsijat. Työnjohtaja sopii tilaajan kanssa toimintatavoista ongelma- ja muutostilanteissa. Työnjohtaja kirjaa kaikki mahdolliset muutokset ja lisätyöt ylös. Kaikki dokumentointitietojen kerääminen kuuluu työnjohtajan vastuulle. Näitä ovat muun muassa kaapelien pituus, kaapelikylyt, pinnoitteet, betonilaatat, suojakourut ja tarvittavat kylyt. Hän myös huolehtii, että tarvittavat pinnoitteet tehdään ja mittautetaan. Työnjohtajalla on lupa pyytää asfalttikatselmusta ja osallistua siihen. Hän osallistuu myös työmaakatselmuksiin sekä hoitaa asiakkaiden ja asukkaiden kanssa mahdolliset katselmukset. Kaivuluvan päättäminen kuuluu työnjohtajalle, kuten myös ilmoituksesta ”liikennettä haittaavasta työstä” päättäminen. Vastuullaan työnjohtajalla on myös kaape-

lirikkojen korjaus ja ilmoitusvelvollisuus. Tilanteissa on noudatettava erityistä varovaisuutta ja työnjohtaja huolehtii, että kaikki työryhmän jäsenet myös toteuttavat tätä. Tällaisissa tilanteissa vahinkoilmoitus kuuluu myös työnjohtajan tehtäväksi. (Rantala 2017, 6–7.)

3.3 Hankkeen päättäminen

Projektin loppusuoralla työnjohtajalla on vielä paljon tehtävää. Hänen tulee huolehtia, että työmaalta jääneet materiaalit kuljetetaan oikeille varastopaikoille ja loppusiivous suoritetaan asianmukaisesti. Työnjohtaja varmistaa myös, että vuokralaitteet ja -koneet palautetaan (Rantala 2017, 7).

Projekti päätetään loppukatselmukseen tilaajan kanssa. Projektin dokumentointitiedot arkistoidaan ja työnjohtaja kokoaa loppusuoritteet ja laskuttaa tai toimittaa projektipäällikölle tehdyt suoritteet. Hän myös vastaa siitä, että reklamoinnit on hoidettu ja kaikki projektiin liittyvä on tallennettu tietojärjestelmään mahdollisten lisäselvitysten tai takuutöitä varten. Työnjohtaja suorittaa työmaalla loppuarvioinnin ja tekee tästä yhteenvedon ja antaa työryhmälle palautteen (Rantala 2017, 7).

3.4 Itsensä johtaminen

Jos osaamme johtaa itseämme ja huolehtia itsestämme, pystymme johtamaan myös muita. Jo yksikin alainen vaatii, että työssä tulee osoittaa johtajuutta. Johtajuus ei ole positio, joka annetaan, vaan positio, joka lunastetaan. Esimies voi lunastaa asennejohtajan roolin, kun hänestä tulee johtaja. Asennejohtaja tarkoittaa myönteistä ja innostavaa roolia sekä vastuuta. Asennejohtaja näyttää omalla esimerkillään, kuinka mennään eteenpäin. Hän tekee valintoja ja päätöksiä, näyttää suuntaa. Neutraalilla asenteella pärjää. Hyvällä asenteella saavutetaan huippuonnistumisia. (Huhtala 2015, 18.)

Jokaisen työ- ja liike-elämässä toimivan täytyy ymmärtää, että yrityksen etu on myös työntekijän etu. Menestyvä yritys mahdollistaa niin henkilöstön työllistämisen kuin heidän kokemuksensa merkityksellisyyden tunteesta ja palkitsemisesta. (Huhtala 2015, 19.) Johtamisen tehokkuuden lähtökohta on vaateiden tunnistaminen. Tämä merkitsee sitä, että tehokkuuden ja tuloksellisuuden lähtökohtana tulee olla johtaminen, jossa ensin am-

mattimaisesti osataan diagnosoida vaateet. Johtamispelin voittaja on ajatteleva ja näkemänsä ymmärtävä johtaja. (Kauppinen 2013, 16.) Itseään johtava henkilö asettaa itselleen työn tavoitteet niin, että ottaa huomioon työyhteisön perustehtävän ja yhteiset tavoitteet. Itsensä johtaminen tarkoittaa, että osaa viedä haluamansa asiat käytäntöön ja johtaa itseään osaavasti haluamiinsa tavoitteisiin. Työnjohtajan on osattava johtaa itseään, jotta päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

4 PEREHDYTYS

Parhainta ennakoivaa työpaikan turvallisuustoimintaa on uuden työntekijän huolellinen perehdytys. Perehdytyksen puutteet ovat yleisiä työtapaturmien syitä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan antamaan riittävän perehdytyksen työhön ja työolosuhteisiin sekä turvallisiin työtapoihin ja työvälineiden asianmukaiseen käyttöön. Erityisen tärkeää on perehdyttää hyvin työuraansa aloittavat nuoret, uudet työntekijät. Työpaikalla olisi hyvä olla kirjallinen suunnitelma perehdyttämisen tueksi, jolla voidaan seurata perehdytyksen etenemistä. (Työturvallisuuskeskus 2022.) Työnantajalla on vastuu, että työntekijä saa riittävän opastuksen työhönsä ja suoriutuu työstään myös olosuhteiden muuttuessa. (Järvinen 2019, 37.)

Huolellisesti tehty työntekijöiden rekrytointi on sekä yrittäjän että työntekijän etu. Uuden työntekijän valinta tulisi tehdä huolellisesti, jotta palkatuksi tulisi mahdollisimman hyvin yrityksen tavoitteisiin sopiva henkilö. (Järvinen 2019, 35.) Henkilöstökulut ovat maanrakennusyritysten suurin kustannuserä. Työntekijöiden rooli työn tuottavuudessa ja yrityksen tulonmuodostuksessa on ratkaiseva. (Järvinen 2019, 37.)

4.1 Laki ja työturvallisuus

Työturvallisuuslain tarkoitus on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden näkökulmasta. Tällä halutaan turvata työntekijän työkyky ja ylläpitää sitä. Lailla ehkäistään työtapaturmia, ammattitauteja ja terveyshaittoja. (Saloheimo 2016, 29.) Työturvallisuuslain yhtenä periaatteellisena lähtökohtana on työnantajan vastuu. Työntekijää koskevia säädöksiä on puolestaan melko vähän. Työntekijän on huolehdittava itsestään ja toisten turvallisuudesta sekä noudatettava työnantajan määräyksiä. Työntekijää edellytetään myös noudattamaan turvallisuutta, järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta työssään. Työntekijän on myös vältettävä toisten häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työntekijän tulee myös käyttää ohjeistettuja suoja- ja työvälineitä sekä käsiteltävä vaarallisia aineita oikein ja ohjeiden mukaisesti. (Saloheimo 2016, 120.) Työturvallisuuslakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön (Rakennusalan lainsäädäntö 2016, 560).

Työnantajan on ennen työn aloittamista määritettävä tarkasti ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne työntekijälle. Työnantajan on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuollon järjestämisestä. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöistään. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvät seikat, sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Lain mukaan työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Tähän on kiinnitettävä erityisesti huomiota ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työntekijän tulee saada opastusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi. Lain mukaan työnantajan tulee antaa työntekijälle opastusta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. (Rakennusalan lainsäädäntö 2016, 561–563.)

Tarvittaessa työntekijälle annettua ohjausta voidaan täydentää myöhemmin. Työnantaja voi myös asettaa toisen henkilön hoitamaan laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan tulee lain mukaan huolehtia, että hänen sijaisensa on riittävästi perehdytetty työtehtäväänsä, ja että hänellä on asianmukaiset edellytykset tehtäväänsä. (Rakennusalan lainsäädäntö 2016, 563.) Laissa on määritetty rangaistukset työturvallisuuden rikkomisesta.

Työsuojelua voidaan luonnehtia työnantajan ja henkilöstön väliseksi yhteydenpidoksi. Sen avulla mahdollistetaan työntekijän osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa. (Saloheimo 2016, 122.) Työsuojelun yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä työntekijän turvallisuuteen ja terveellisyyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niiden muutokset. Muita käsiteltäviä asioita ovat muun muassa työntekijöille annetun opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt. (Saloheimo 2016, 126.) Kuitenkin työturvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään ensisijaisesti asianomaisen esimiehen ja työntekijän kesken. (Saloheimo 2016, 125.)

4.2 Uuden työntekijän perehdytys

Rakennusala on työturvallisuuden näkökulmasta haasteellinen ala, koska rakennusala on dynaamista. Työturvallisuus on haastavaa, koska työkohteet vaihtuvat ja useat urakoitsijat työskentelevät työmailla. Rakennustyömaan päätoteuttajan on nimettävä jokaiselle työmaalle henkilö, joka vastaa turvallisuudesta eli turvallisuuskoordinaattori. Tämän henkilön tehtävät on määriteltävä tarkasti ja työnantajan on huolehdittava, että hänellä on riittävä pätevyys ja perehdytys tehtäviinsä. Työnjohtajan tulee huolehtia työntekijöiden perehdytyksestä työmaalla ja varmistaa, että heillä on riittävä pätevyys tehtävänsä. Päätoteuttajan vastuulla on koko alihankintaketju eli vastuu omien, sekä aliurakoitsijoiden työntekijöiden turvallisuudesta on päätoteuttajalla. (Työsuojelu 2022.) Työpaikoilla sovitaan erikseen, miten perehdytys suoritetaan ja kuinka pitkäkestoinen se on. Työntekijän vastuulla on ilmoittaa, jos ei puutteellisen perehdytyksen vuoksi pysty työtehtäväänsä.

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhön on prosessi. Jo ennen työhön opastusta työntekijällä tulisi olla selvä kuva tehtävästään ja merkityksestään yrityksessä. Yrityksen arvot, toimintaperiaatteet ja työn merkitys tulisi olla jo ennen perehdytyksen aloitusta selvillä. Työnopastus on aina koko työyhteisön kannalta merkittävä tapahtuma. Jos yksi osa ketjussa ei toimi oikein, niin ketjuun tulee auttamatta toimintahäiriöitä. Tehokkaasti ja hyvin hoidettu työnopastus luo turvallisuuden tunnetta, lisää työmotivaatiota ja tuo työviihtyvyyttä koko työyhteisöön. On erityisen tärkeää, että uusi työntekijä tutustutetaan muihin työntekijöihin eikä häntä jätetä yksin. Työnopastuksella on tarkoitus, että uusi työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työhön, jolloin koko ketjun toiminta helpottuu. Työntekijä, joka ei ole saanut riittävää opastusta on toimintaketjun jarruna. (Työhön opastus 2022.)

Perehdyttäjille on saatavilla muutaman päivän kestäviä kursseja. Perehdyttäjänä voi toimia esimies tai hän on voinut jakaa tämän työvastuunsa toiselle työntekijälle. Työhönopastajan on oltava ammattitaitoinen ja motivoitunut opastamiseen. Hänen on oltava myönteellinen opastettavaa kohtaan. Perehdyttäjältä vaaditaan kärsivällisyyttä, ymmärrystä, oikeudenmukaisuutta ja luotettavuutta. Kaikki eivät sovi työhön perehdyttäjäksi. Ihanteellista olisi, jos kaikilla yrityksillä olisi työhönopastusohjelma, mutta näin ei aina ole. (Työhön opastus 2022.)

Usein työnopetus tapahtuu vertaisopetuksena, kokeneen työntekijän rinnalla. Tässä opetustavassa piilee omat vaaransa, koska kokenutkin työntekijä antaa uudelle työntekijälle ainoastaan oman näkemyksensä ja kokemuksensa työn suorittamisesta. Näin myös virheet voivat seurata uudelle työntekijälle. Työopastuksen haasteena on myös, että tehtävään usein tarvitaan pikaisesti uusi työntekijä entisen lähdettyä. Pienessä työyhteisössä voi myös olla tilanne, että vertaisopastajaa ei ole. Työhön perehdytys vie aikaa, eikä sitä pitäisi rajata vain uusiin työntekijöihin. Opastus on paikallaan, kun työmaalle tulee uusia laitteita, työmenetelmiä tai työntekijä siirtyy työyhteisön sisällä uusiin tehtäviin. (Työhön opastus 2022.)

4.3 Työpaikan vastaanottaminen TLT-Groupissa

Työsuhde aloitetaan tekemällä kirjallinen työsopimus viimeistään ensimmäisenä työpäivänä. Työsuhteen alkaessa määritetään koeaika, jonka pituus on pääsääntöisesti kuusi kuukautta. Työsuhteen alkaessa kerätään uuden työntekijän henkilötiedot, jotka tallennetaan yrityksen järjestelmiin, esimerkiksi palkanmaksua varten. (TLT-Group 2021, 6.) Työnantaja antaa työsuhteen alussa työntekijälle kuvallisen henkilökortin ja työpaikan avaimet, sekä matkapuhelimen ja tietokoneen tai tabletin työkäyttöön. Työnantaja antaa työvaatteet ja henkilökohtaiset turvavaatteet työmaalle. (TLT-Group 2021, 7.)

Kaikki yrityksen uudet työntekijät tulee perehdyttää. Perehdys alkaa TLT-Groupissa yleisperehdytyksellä. Yleisperehdytyksessä käydään läpi palkanlaskentajärjestelmä, työajanseuranta järjestelmä ja matkalaskujärjestelmä (M2). Yleisperehdytyksen aikana jaetaan uudelle työntekijälle myös työhön tarvittavat työvälineet, kuten tietokone, työpuhelin, suojavaatteet, avaimet ja niin edelleen. Myös työsuhdeauto voidaan antaa käyttöön, mutta se ei ole tarkoitettu henkilökohtaisiin omiin ajoihin. (TLT-Group 2021, 6.)

TLT-Connectionilla on verkossa työntekijöille saatavilla perehdytykseen TLT-Groupin 2021 Henkilöstöasioita – Tervetuloa TLT-Groupiin-opas ja Työnjohtajan toimenkuva - esite. Tervetuloa TLT-Groupin -oppaassa on muun muassa tietoturvaan liittyviä asioita ja oppaassa selitetään myös läpi, miten tulee toimia, jos sairastuu työpäivänä tai, jos alle 10-vuotias lapsi sairastuu. Kaikki työntekijät ovat vakuutettu työtapaturman varalta. Työnantaja toimittaa työsuhteen alussa tietopaketin, jossa kerrotaan, mitä vakuutukset korvaavat ja miten tapaturman sattuessa tulee toimia. Työtapaturmailmoitus on tehtävä aina esimiehelle. (TLT-Group 2021, 14.)

Työsuhteen alkaessa esimies ilmoittaa, että lakisääteinen työterveyshuolto järjestetään yhteistyössä Terveystalon kanssa. Tämä löytyy oppaasta. Terveystalo lähettää kutsun työhöntulotarkastukseen. (TLT-Group 2021, 13.)

Työturvallisuuteen ja työhön perehdyttäminen tapahtuu pääsääntöisesti esimiehen johdolla. Esimies myös varmistaa, että aloittavalla työntekijälle on jaettu kaikki tarvittavat työvälineet, ja että työntekijä osaa käyttää niitä. Työnjohtajan työtehtävät TLT-Groupissa ovat moninaiset, useiden erilaisten työmaiden ja työn tilaajien vuoksi. Esimies antaa työmaakohtaisen ja työvaihekohtaisen perehdytyksen. (TLT-Group 2021, 6.)

Työnantaja kertoo työsuhteen alussa, että kaikilla työntekijöillä on oltava suoritettuna tietyt koulutukset esimerkiksi tulityökortti, tieturva 1, tieturva 2, työturvallisuuskortti ja hätäensiapukortti. Koulutukset vaihtelevat työnkuvan ja työn luonteen mukaan. Yritys järjestää työntekijälle kyseiset koulutukset ja työnantaja huolehtii niiden voimassaolosta (TLT-Group 2021, 17).

4.4 Perehdytys yrityksessä aiemmin

Perehdytys yrityksessä on perinteisesti hoidettu niin, että uusi työntekijä kulkee esimiehen mukana noin kuukauden verran. Esimiehellä on paljon muita töitä perehdytyksen ohella ja perehdytys tapahtuu mahdollisuuksien mukaan ja vaihtelevin ajoin. Varsinaista prosessia perehdytykseen ei työpaikalla vielä ole. Työpaikan verkkoympäristöstä löytyy TLT-Group henkilöstöasioita ja työnjohtajan tehtävät -materiaalit uudelle työntekijälle, mutta materiaali on osin vaikeasti löydettävissä.

Työsuhte aloitetaan yrityksessä aina työ sopimuksen tekemisellä ja työvälineiden jaolla. Ensimmäisten päivien aikana käydään läpi yleisperehdytys, eli työohjelmien käyttö ja konsernin muihin työntekijöihin tutustuminen. Yleisperehdytys on pääasiassa ollut kattava. Tietoa tulee kerralla paljon, joten kirjallista tietoa jäin kaipaamaan. Työnjohtajan käydään yleensä läpi vain lyhyesti.

Ensimmäisen kuukauden aikana käydään esimiehen opastuksella läpi työkohteita ja hankkeet jaetaan työnjohtajien kesken. Uudet työnjohtajat ottavat hyvinkin nopeasti hoivastuun omista työkohteistaan. Esimiehelle voi aina soittaa tarvittaessa, mutta olisi varmasti hyvä, jos olisi erikseen nimetty henkilö, jolta voisi kysyä neuvoa käytännön työn alettua.

4.5 Työntekijän koulutukset

Työnantajalla on vastuu siitä, että työntekijät saavat riittävän opastuksen työhön ja työnantajan tulee varmistaa, että työntekijöiden ammattitaito on riittävä ja sitä voidaan tarpeen tullen kehittää lisäkoulutuksilla. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa on hyvä arvioida lisäkoulutuksen tarve. Tällöin voidaan tarkistaa määräaikaisten pätevyyksien, kuten ensiapu- ja työturvallisuuskorttien voimassaolo. Työntekijällä on velvollisuus perehtyä annettuihin ohjeisiin, esimerkiksi lisäkoulutuksien suhteen. (Järvinen 2019, 37–38)

Jokaiselta TLT-Connection Oy:ssä työskentelevällä työnjohtajalla on oltava voimassa vähintään seuraavat kortit ja koulutukset: työturvallisuuskortti, tieturva 1 ja 2 sekä ensiapukortti (EA 1). Muita kursseja ja koulutuksia tulee myös suorittaa, mutta ne määräytyvät tilaajista riippuen, kuten Caruna-kortti ja Carunan turvallisuus- ja ympäristöverkkokurssi ja niin edelleen.

TLT-Group yritys huolehtii korttien voimassaolosta ja järjestää tarvittaessa koulutuksen. Yritys suhtautuu myös positiivisesti ammatilliseen osaamisen ylläpitoon, joten työnjohtajat voivat myös ehdottaa työnantajalle mahdollisia kursseja ja koulutuksia, jotka mahdollisesti kehittävät ammatillista osaamista.

4.5.1 Työturvallisuuskortti

Työturvallisuuskorttikäytännön tavoitteena on pyrkiä vähentämään työtapaturmia, vaaratilanteita ja haitallista kuormitusta. Tarkoituksena on myös antaa perustietoa työsuojausta ja tukea työpanostusta yhteisillä työpaikoilla. Työturvallisuuskorttikoulutus myös vähentää eri tilaajien päällekkäisiä työturvallisuus koulutuksia. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Työturvallisuuskortin (kuva 2) saanti edellyttää Työturvallisuuskeskuksen työturvallisuuskortin hyväksytyä suorittamista. Kortti on voimassa viisi vuotta kerrallaan, jonka jälkeen koulutus tulee uusiksi. Kurssi voidaan suorittaa verkko-, lähi- tai hybridikoulutuksena. (Työturvallisuuskeskus, 2022.)



Kuva 2. Työturvallisuuskortti (Työturvallisuuskortti 2022).

4.5.2 Tieturvakortit

Tieturva 1 -kurssi (kuva 3) on tarkoitettu kaikille yleisellä tiellä, kadulla tai muulla liikennealueella työskenteleville. Kurssin tavoitteena on lisätä työntekijöiden ja työnjohtajien tietämystä työ- ja liikenneturvallisuudesta. Sen tavoitteena on yhdenmukaistaa liikenneohjausta tiellä tehtävistä töistä. Korttikoulutuksessa perehdytetään osallistujat teillä tehtävien töiden vaaroihin ja siihen, kuinka riskit tunnistetaan ja hallitaan. Kurssitodistuksen voimassaolo on viisi vuotta, jonka jälkeen kurssi tulee uusiksi. Kurssi voidaan suorittaa verkkokoulutuksena tai järjestettynä lähikoulutuksena. (Väylävirasto 2022.)

Tieturva 2 -kurssi on tarkoitettu tiellä, kadulla tai muulla liikennealueella liikenne- ja työturvallisuudesta huolehtiville ja niistä vastuussa oleville henkilöille. Kurssin tavoitteena on antaa valmiudet vaaratilanteiden tunnistamiseen, turvallisuusasioiden huomioimiseen, lakisääteisten asioiden noudattamiseen, yhdenmukaistaa työntekijöiden käyttäytymistä tiellä tehtävässä työssä, vastuiden tunnistamiseen ja perehdyttämis- ja opastusvelvoitteiden tunnistamiseen. (Väylävirasto 2022.)



Kuva 3. Tieturvakortti (Väylä 2022).

4.5.3 Ensiapukurssi

Ensiapukurssi EA1:lla opiskellaan käytännön perustietoja ja -taitoja, jotka jokaisen kansalaisen olisi hyvä osata. Kurssi edesauttaa hätätilanteissa, sairaskohtauksissa ja onnettomuustilanteissa asianmukaista toimimista. Kurssitodistuksen voimassaolo on kolme vuotta, jonka jälkeen koulutus tulee uusiksi. Kurssi voidaan suorittaa etänä tai järjestettynä lähikoulutuksena. (Suomen ensiapukoulutus 2022.)

Kurssilla käytävistä aiheista keskeisimpiä aiheita ovat: hätäensiavun perusteet, tajuttomalle annettava ensiapu, elvytys, sairauskohtaukset ja palovammat ja sähkön aiheuttamat vammat. (Suomen ensiapukoulutus 2022.)

5 OPINNÄYTETYÖN TULOS

Tämän opinnäytetyön tuotoksena tehtiin työntekijän perehdytyslomake. Työntekijän perehdytyslomake esitellään tämän opinnäytetyön liitteenä 1. Yrityksellä ei vielä ole käytössä selkeää perehdytyslomaketta, johon perehdyttäjä tekee kuittauksen, kun asia on käsitelty uuden työntekijän kanssa. Tässä perehdytyslomakkeessa on kohdat yrityksen esittelystä ja muun muassa työsopimukseen liittyvistä asioista sekä muista yrityksen perusasioita. Tämän jälkeen lomakkeessa on eritelty yrityksen ohjelmistot, työvälineet ja suoritettavat kurssit. Kun nämä on käyty läpi ja kurssit suoritettu laitetaan päiväys, koska perehdytys on suoritettu ja esiintykö perehdytyksessä vielä lisäkysymyksiä, joita pitää selvittää.

Perehdytyslomake toimii myös yrityksen hyvänä tarkastuslistana. Perehdytyslomakkeesta pystyy helposti tarkastamaan uuden työntekijän suoritettut kurssit ja niiden päätymispäivämäärät, kuten myös työntekijälle jaetut materiaalit. Nämä kyseiset kohdat ovat hyvä nostaa esille, koska niitä joudutaan päivittämään tulevaisuudessa työuran edetessä.

Tärkeimpänä kohtana yrityksen perehdytyslomakkeessa on työturvallisuuteen liittyvät asiat. Turvallisuusasiat täytyy olla uudella työntekijällä selvillä, jotta työt pystytään suorittamaan yrityksen vaatimalla tasolla. Työsopimuksen, konserninesittelyn ja työympäristön tutustumisen jälkeen on kannattavaa keskittyä perehdytyksessä, että työturvallisuus, salassapitosopimus, tietoturva, työsuojelu käydään huolella läpi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön aiheena oli työnjohtajan tehtävät ja perehdytys TLT-Connection yrityksessä. Aihetta ehdotettiin TLT-yrityksestä ja pidettiin aihetta tärkeänä, koska jäin kaipaamaan omassa perehdytyksessäni selkeätä linjaa. Toivoin myös, että pystyn itse perehdyttämään uusia työntekijöitä selkeän ohjeistuksen mukaisesti. Näin työntekijä saisi perehdytyksestä kaiken mahdollisen hyödyn.

Opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä työnjohtajan tehtäviin ja uuden työntekijän perehdytykseen. Tarkoituksena oli kartoittaa työnjohtajan työtehtäviä kattavasti ja selvittää, miten perehdytys yrityksessä nyt suoritetaan ja mitä kehittämiskohteita vielä havaitaan. Perehdytyksen suorittamiseen tällä hetkellä liittyy haasteita, kuten työntekijöiden ja perehdyttäjän kiire. Tällä opinnäytetyöllä haluttiin tuoda esille, miten perehdytys nyt suoritetaan ja miten sitä voidaan parantaa. Tärkeimpänä kehitysehdotuksena on kirjallisen perehdytyslomakkeen käyttö, perehdyttäjän työkuorman vähentäminen ja nimetty yhteyshenkilö töiden alkaessa.

Rakennuslainsäädännössä määritetään uuden työntekijän perehdytyksen raamit. Esimies on perehdytyksessä vastuussa, mutta käytännössä tätä vastuuta hän voi jakaa muille työntekijöille. Opinnäytetyössä tuodaan esille, miten perehdytys yrityksessä suoritetaan. Jatkossa perehdytyksen tulisi kestää kauemmin ja perehdyttäjällä tulisi olla aikaa perehdyttämiseen enemmän. Myös kaikkien työvaiheiden monipuolinen läpikäynti ennen omia työhankeita olisi toivottavaa.

Perehdytyksessä on törmätty tilanteeseen, että esimiehellä ja muilla työntekijöillä ei ole aikaa omien töidensä ohella. Ihanteellista olisi, että yksi henkilö ehtisi hoitamaan perehdytyksen niin, että perehdytyksen aikana hänen omat työnsä hoitaisi joku muu tai ainakin osan niistä. Tämän opinnäytetyön perusteella ehdotetaan, että uusi työntekijä saisi nimetyn toisen työntekijän, jolle voi tarvittaessa soittaa ja esittää matalalla kynnyksellä kysymyksensä. Palavereita olisi hyvä lisätä, kun yritykseen on tullut uusia työntekijöitä. Tällöin kuultaisiin uuden työntekijän kokemuksia omasta työmaastaan ja hän voisi tarvittaessa esittää konkareilta kysymyksiä. Myös vanhat työntekijät voisivat kertoa, missä vaiheessa ovat omassa työmaassa, jotta uuden työntekijän olisi mahdollisuus saada tästä oppia. Ensimmäinen oma projekti olisi hyvä suorittaa esimiehen valvonnassa.

Tässä yrityksessä myös perehdytys työkohteisiin on ollut haastavaa, koska työkohteet ovat kaikki erilaisia ja toimeksiantajia on useita. Näillä kaikilla on omat vaatimuksensa ja toimintatapansa. Näihin perehtyminen tapahtuu ajan kanssa.

Tämän opinnäytetyön perusteella suositellaan, että yrityksessä otettaisiin käyttöön kirjallinen opas perehdytykseen, jonka esimies antaisi uudelle työntekijälle aina uuden työsuhteen alkaessa. Oppaassa tulisi olla yleisperehdytykseen liittyvät asiat sekä työnkuva lyhyesti kuvattuna. Opas tulisi antaa kirjallisena, ettei sen katsominen verkkoympäristöstä vain unohtuisi.

Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esille, miten perehdytys nyt yrityksessä suoritetaan ja miten perehdytystä voitaisiin entisestään parantaa. Yrityksessä perehdytyksen suorittaa esimies ja hänen kanssaan kuljetaan ensimmäiset viikot. Perehdytyksessä käydään hyvin läpi kaikki siihen mennessä esille tulleet asiat, mutta koska työmaat ovat aina erilaisia niin muutamassa viikossa tulee eteen vain muutamia työmaita ja käsitellään sitä, miten niissä tulee toimia. Tällöin uusia tilanteita perehdytyksen jälkeen tulee paljon ja kaivataan mentoria, jolle voi tarvittaessa soittaa ja kysyä miten ne asiat hoidetaan. Pieniä palavereita on myös hyvä lisätä uuden työntekijän tullessa yritykseen. Tällöin uusi työntekijä saa muiden kertomista asioista itse oppia ja mahdollisuuden kysyä matalalla kynnyksellä apua tarvittaessa. Perehdytyksestä jäi uupumaan selkeä linja, jota opinnäytetyön perehdytyslomakkeella halutaan parantaa. Myös esimiehellä perehdytyksen aikana on paljon muita töitä, joten perehdyttäjälle tulisi järjestää enemmän aikaa perehdytyksen suorittamiseen.

Kehittämiskohteita yritykselle uuden työntekijän perehdytykseen:

1. Kirjallinen opas
2. Rekrytoinnin yhteydessä yritetään vähentää perehdyttäjän työkuormaa
3. Nimetty vastuhenkilö
4. Palavereiden lisääminen
5. Ensimmäinen projektin veto esimiehen valvonnassa

Opinnäytetyön tuloksena on toteutettu perehdytyslomake uudelle työntekijälle. Yrityksen esimiehen tulisi käyttää lomaketta perehdytyksessä tai hän voisi antaa lomakkeen toiselle perehdyttäjälle. Lomakkeessa on yleisperehdytyksellisiä asioita ja siihen tulee kirjoittaa, milloin velvoitettavat korttikoulutukset on suoritettu.

Opinnäytetyön tekeminen sujui hyvin. Tietoa työntekijöiden perehdytyksestä löytyi paljon sekä verkosta että kirjana. Opinnäytetyön tekemistä motivoi, se että voin jatkossa hyödyntää itse perehdytyslomaketta työssäni. Vaikeaa opinnäytetyön tekemisessä on rajata tietomäärää, koska asiaan liittyvää pohjatietoa löytyy paljon. Kehittämiskohteet yritykselle oli itselle jo selviä ennen opinnäytetyön tekemistä. Opinnäytetyön luomisprosessista tekisin toisin sen, että olisin jo etukäteen rajannut opinnäytetyön sisällön ja aiheet.

LÄHTEET

Huhtala, M. 2015. Asennejohtaja. Helsingin seudun kauppakamari.

Järvinen, V. Hourunranta, P., Järvelä, P., Peltonen, K. & Leskinen, M. 2019. Osaava yrittäjä maanrakennusalalla. Helsinki: Opetushallitus.

Kauppinen, T. 2013. Johtamisen pelikirja. 1. Painos. Helsinki.

Rakennusalan lainsäädäntö 2016. Suomen laki. Helsinki: Talentum Media Oy.

Rantala, T. TLT Connection. 17.4.2017. Työnjohtajan tehtävät -esite.

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus; Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 4. painos. Helsinki. Talentum pro.

Suomen ensiapukoulutus 2022. SPR Ensiapukurssi EA1-yhdistelmäkurssi. Viitattu 19.1.2022 <https://www.suomenensiapukoulutus.fi/verkkokoulutukset/ea1verkkokurssi>

TLT Group 2020. Kumppanisi kaikissa verkoissa. Esite. Viitattu 19.1.2022 https://www.esitteemme.fi/tlt_group/WebView/

TLT-Group 2021. Henkilöstöasioita -opas.

TLT Group 2022. Kumppanisi kaikissa verkoissa. Viitattu 19.1.2022 <https://tltgroup.fi/>

Työhön opastaminen 2022. Työhön opastus on avain oikein tekemiseen. Viitattu 13.2.2022: <https://www.tyonopastus.fi/>

Työturvallisuuskeskus 2022. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 12.1.2022: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus#c286265f

Työturvallisuuskeskus 2022. Työturvallisuuskortti. Viitattu 18.1.2022: <https://www.tyoturvallisuus-kortti.fi/kortti#1337d1f3>

Työturvallisuuskeskus 2022. Työturvallisuuskortti. Työturvallisuus yhteisellä paikalla. Kuva 2. Viitattu 13.2.2022: <https://www.tyoturvallisuuskortti.fi/>

Työsuojelu 2022. Rakennusala. Viitattu 13.2.2022: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>

Väylävirasto 2022. Tieturvakoulutukset. Viitattu 19.1.2022: <https://vayla.fi/palveluntuottajat/koulutukset/tieturvakoulutukset>

Liite 1.



TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYSLOMAKE

Aihe	Suori- tettu	Päivä- määrä	Lisäkysymykset
Konsernin esitely			
Työsopimus			
Toimintatavat			
Työtilat			
Hätätilanteet			
Työsuojelu			
Tietoturva			
Salassapitosopimus			
Työturvallisuus			
Työympäristö			
Työkohteet			
Tehtävät			
Turvallisuusohjeet			
Vastuualueet			
Työvälineet			
Suojaimet			

Muut:			

Ohjelmistot	Suori- tettu	Päivä- määrä	Lisäkysymykset
Mepco			
Navisystem			
M2			
Teams			
Sähköposti			
Muut:			

Työvälineet	Vastaan- otettu	Päivä- määrä	Lisäkysymykset
Tietokone			
Tabletti			
Puhelin			
Työvaatteet			
Työauto			

Työkalut:			
Sähkötyökalut:			
Muut:			

Kurssit	Lisätiedot	Päivämäärä	Voimassaolon päättymispäivä- määrä
Ajokortti			
Kuljettajan ammattipäte- vyys			
Ensiapukortti			
Tieturvakortti			
Työturvallisuuskortti			
Tulityökortti			
Sähkötyöturvallisuuskortti			
Muut:			

--	--	--	--