

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Hilska, L. & Erkkilä-Häkkinen S. 2022. Perehdytyksen merkitys työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Turun Sanomat, Puheenvuoro 30.5.2022.

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Perehdytyksen merkitys työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin

LASSE HILSKA, SIRPA ERKKILÄ-HÄKKINEN

Turun Sanomat

30.05. 03:00

PUHEENVUORO

Kesän alkaessa ja kesätyöntekijöiden saapuessa työpaikoille on tärkeää muistaa perehdytyksen merkitys työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin. Työnantaja on vastuussa siitä, että uusi työntekijä perehdytetään riittävän hyvin työhön, työsuojelutoimenpiteisiin, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, sekä työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin.

Työnantaja vastaa, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhönsä ja suoriutuu työstään myös olosuhteiden muuttuessa. Työnantajan on määriteltävä tarkasti ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Työnantajan tulee huolehtia, että uuden työntekijän perehdyttäjällä on riittävä ammattitaito ja osaaminen perehdytettäviin asioihin.

Perehdytyksen tulee olla kolmivaiheinen. Ensimmäinen on yleinen työturvallisuuteen perehdyttäminen, jonka jälkeen työntekijä perehdytetään juuri siihen työpaikkaan, johon hän on tulossa. Kolmas vaihe on vielä opastaa työntekijä työhönsä liittyviin tehtäviin, laitteisiin ja välineisiin. Työntekijällä on myös oikeus ja jopa velvollisuus vaatia, että hänet perehdytetään työhönsä.

Perehdyttäjältä vaaditaan kärsivällisyyttä, ymmärrystä, oikeudenmukaisuutta ja luotettavuutta. Perehdytys tapahtuu parhaimmillaan kokeneemman, hyvin asennoituneen työntekijän kanssa. On loistava mahdollisuus päästä harjoittelemaan kokeneen konkarin rinnalla ja saada samalla työhön liittyvää hiljaista tietoa. Tässä voi tulla myös omat vaaransa. Kokenut työntekijä voi antaa suppean

näkemyksen työn suorittamisesta ja näin myös mahdolliset virheet voivat seurata myös uudelle työntekijälle.

Työntekijän on huolehdittava itsestään ja toisten turvallisuudesta sekä noudatettava työnantajan määräyksiä. Työntekijän edellytetään noudattamaan myös turvallisuutta, järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta työssään. Hänen tulee käyttää vaadittavia suoja- ja työvälineitä ohjeiden mukaisesti. Myös laatupoikkeamien ja tapaturmien raportointi välittömästi esimiehelle kuuluvat työntekijän velvollisuuksiin, kuten myös, jos ei puutteellisen perehdytyksen vuoksi pysty hoitamaan työtehtäväänsä.

Puutteellinen perehdys lisää merkittävästi työtapaturmien määrää. Turvallisuusasioiden laiminlyönti uuden työntekijän perehdytyksessä voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijällä ei ole riittävää osaamista suorittaa tai ohjeistaa toista työntekijää tekemään työtä turvallisesti ja määräysten mukaan.

Uusi työntekijä tulee tutustuttaa muihin työntekijöihin ja työympäristöön huolella, jottei häntä jätetä yksin. Yksin jätetty työntekijä voi tuntea olonsa epämukavaksi ja turvattomaksi, mikä mahdollisesti vähentää uuden työntekijän työmotivaatiota ja voi johtaa jopa liialliseen psykososiaaliseen kuormitukseen ja terveydellisiin haittoihin.

Työhönopastus on merkittävä asia myös koko työyhteisön kannalta. Puutteellisesti perehdytetty työntekijän voi tiedostamattaan toimia työyhteisöketjun heikkona lenkkinä, jolloin koko ketjuun tulee toimintahäiriöitä.

Huono työhönopastus voi vaikuttaa myös siihen, ettei työntekijä pysty itsenäiseen työhön missään vaiheessa, jolloin koko toimintaketjun toiminta vahingoittuu, koska toinen osa ketjusta joutuu tukemaan toista. Uuden työntekijän voi olla vaikea rakentaa luottamusta omaan työskentelyynsä. Pahimmillaan haasteet oman tehtävän hoitamisessa aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia työnantajalle esimerkiksi väärin käytetyillä resursseilla.

Rakennusala ja varsinkin maanrakennusala on työturvallisuuden ja perehdytyksen kannalta erityisen hankalaa. Työkohteissa työskentelee samanaikaisesti useita urakoitsijoita ja työkohteita voi olla useita. Rakennushankkeille on usein useita tilaajia ja jokaisella tilaajalla on omat määräykset ja ohjeet töiden suorittamiseksi, mitkä lisäävät perehdytettävien asioiden määrää.

Vaikka uudet työntekijät perehdytetään uran alussa hyvin, ei pidä unohtaa, että työntekijän perehdytys jatkuu koko työuran ajan. Työympäristö, laitteet, ohjelmistot jne. kehittyvät ja uudistuvat jatkuvasti. Tämä vaatii työntekijöiden jatkuvaa kouluttamista, jotta pystytään takaamaan töiden määräysten mukainen suorittaminen tulevaisuudessakin.

Kirjoittajat: Lasse Hilska on Turun ammattikorkeakoulusta valmistunut rakennusmestari (AMK), jonka opinnäytetyön aiheen oli perehdytys. Sirpa Erkkilä-Häkkinen on Turun ammattikorkeakoulun lehtori (TkT), opinnäytetyön ohjaajava opettaja.