

Meliha Sargin

TURKKILAISEN KULTTUURIN HUOMIOIMINEN
PEREHDYTTÄESSÄ SUOMALAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Liiketalouden koulutusohjelma
Organisaatiot ja henkilöstöjohtamisen suuntautumisvaihtoehto
2014

TURKKILAISEN KULTTUURIN HUOMIOIMINEN PEREHDYTTÄESSÄ SUOMALAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Sargin, Meliha
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2014
Ohjaaja: Vahteristo, Ari
Sivumäärä: 41
Liitteitä: 3

Asiasanat: perehdyttäminen, kulttuuri, työnopetus, suomalainen työyhteisö

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää turkkilaisten työntekijöiden kohtaamia haasteita, kun heidät perehdytetään suomalaisessa työyhteisössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli olla selkeä, ytimekäs ja helppolukuinen.

Perehdytysprosessissa eri kulttuuritaustat asettavat haasteita neuvon antamiseen, sekä nopeaan ja tehokkaaseen työtehtäviin perehdyttämiseen. Työhön opastettaessa tarvitaan laajempaa taustatietoa kulttuurista ja uudenlaista ajattelua totuttuihin toimintatapoihin verrattaessa. Kyseisiä näkökohtia käsitellään tutkimuksessani, jotta uusi turkkilaistaustainen työntekijä kohtaisi mahdollisimman vähän ongelmia, ja että perehdytysprosessi toteutuisi mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti.

Lähdeaineistona opinnäytetyöhön käytin perehdyttämisen henkilöstöjohtamisen internet-lähdettä ja aiheen kirjallisuutta. Haastateltavaksi osallistui sekä Suomessa, että Turkissa asuvia työntekijöitä.

Tutkimuksesta saadut tiedot tuovat esille hyvin perehdyttämisen tilanteen Suomessa ja Turkissa, sekä sen kehittämiskohteita. Tutkimustuloksesta selvisi, että Suomessa turkkilaisilla oli joitain haasteita, mutta ne eivät olleet kuitenkaan kovinkaan suuria perehdytysprosessin aikana.

ACKNOWLEDGING TURKISH CULTURE WHEN INTEGRATING AN EMPLOYEE INTO FINNISH WORK COMMUNITY

Sargin, Meliha

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business

June 2012

Supervisor: Vahteristo, Ari

Number of pages: 41

Appendices: 3

Keywords: new employee training process, training to work, culture, Finnish work community

Objective to this thesis is to clarify challenges met by Turkish employees when they are being integrated into Finnish work community. This thesis aims to be explicit, concise and comprehensible.

In the integration process various cultural backgrounds set challenges both in giving advice as well as in swift and efficient training to one's duties at work. Compared to customary manners a broader knowledge of culture and new kind of thinking is needed in training the employee to work. My thesis covers these issues so that a new employee with Turkish background would encounter as few challenges as possible and the training process would be actualized in the best quality as efficiently as possible.

The sources used for the thesis were internet sources of new employee training process in human resource management and subject field literature. Interviewees were workers living in Finland and in Turkey.

This research brings clearly out the state of training a new employee both in Finland and in Turkey, and also some existing targets of development. Research results show that Turkish employees have some challenges during their training period in Finland, but overall the challenges are not very significant ones.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYYPILLINEN PEREHDYTYSPROSESSI SUORITETTAVASSA TYÖSSÄ	5
2.1	Perehdytysohjelman suunnittelu ja laatiminen	6
2.2	Esimerkki perehdytysprosessista	7
2.2.1	Työpaikasta tiedottamisen vaihe	8
2.2.2	Työntekijän vastaanottovaihe	9
2.2.3	Ensimmäiset viikot	9
2.2.4	Ensimmäiset kuukaudet.....	9
2.3	Perehdyttämisohjelmaan vaikuttavat tekijät	10
3	TYÖYHTEISÖSTÄ SUOMESSA JA TURKISSA.....	10
3.1	Työnantajan velvollisuudet.....	11
3.2	Työyhteisö Suomessa ja Turkissa.....	11
3.2.1	Työntekijöiden järjestäytyminen Suomessa.....	13
3.2.2	Työntekijöiden järjestäytyminen Turkissa	14
3.2.3	Työehtosopimusten asema Suomessa ja Turkissa.....	15
3.2.4	Suomalaisen ja turkkilaisen työyhteisön kulttuurit ja tavat.....	16
4	SUORITTAVA TYÖ	18
4.1	Esimerkkejä suoritettavasta työstä Suomessa.....	19
4.2	Esimerkkejä suoritettavasta työstä Turkissa	20
5	TUTKIMUKSEN TAVOITTEELINEN JA KÄSITTELLINEN VIITEKEHYS.....	22
6	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	23
6.1	Tutkimusmenetelmä.....	24
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	24
6.3	Kohdeorganisaatiot	25
6.4	Tutkimuksen kohdehenkilöt.....	26
6.5	Tutkimusaineiston kerääminen	28
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	30
7.1	Haastattelun toteutus	31
7.2	Ensimmäiset työpäivät	32
7.3	Ensimmäiset kuukaudet	34
7.4	Tilanne vuosien jälkeen	35
7.5	Kehitysnäkökohtia kulttuurin huomioidessa perehdytystuloksessa.....	38
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
8.1	Pohdinta ja toimintasuositus	39
8.2	Jatkotutkimusaiheet.....	41
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Hyvin onnistunut perehdytys antaa työntekijälle tunteen siitä, että häntä arvostetaan, ja tarvitaan yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Perehdyttäminen ja työhönopastus ovat tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Seuranta ja arviointi kuuluvat suunnitelmaan. Hyvä perehdytys on jokaiselle yritykselle hyvä investointi pitkällä tähtäimellä.

Turkkilaistaustaisen henkilön perehdyttämisessä voidaan noudattaa samoja periaatteita kuin suomalaisten perehdyttämisessä, mutta perehdytystilanteessa on huomioitava kulttuurierojen merkitys. Suomalainen työyhteisö on toisenlainen kuin turkkilainen työyhteisö. Kun tiedetään perehdytettävän taustasta jotain etukäteen ja tunnustetaan erot suomalaistaustaiseen perehdytettävään verraten, niin perehdytystilanne sujuu huomattavasti tehokkaammin kaikin puolin.

Työssäni käyn aihetta läpi suomalaisen työyhteisön näkökulmasta, ja lisäksi kuvaan turkkilaista näkemystä työyhteisön toiminnasta. Työyhteisöjen toimintakulttuurien eroavaisuudet tulevat esille teoriaosassa, jota täydentää tutkimukseni.

Tästä aiheesta oli mielenkiintoista kirjoittaa opinnäytetyö, koska pääsen näkemään kummankin kulttuurin eroavaisuudet työyhteisössä. Jo aikaisemmin tietynlaiset tämän aihealueen seikat ovat olleet mielessäni, mutta en ole koskaan aikaisemmin päässyt tutkimaan niitä.

2 TYYPILLINEN PEREHDYTYSPROSESSI SUORITETTAVASSA TYÖSSÄ

Hyvin suunniteltu perehdytys nopeuttaa uuden työn oppimisessa. Hyvin suoritettu perehdytys vähentää myös työntekijöiden vaihtuvuutta työpaikalla. Monissa organisaatioissa on valmiita perehdytysprosesseja, joita käytetään uusien työntekijöiden

kohdalla. Perehdytysprosessin täytyy olla joustava eri tilanteissa ja erityisesti organisaatioissa, joissa on kansainvälinen työyhteisö. Perehdytyksessä on oltava selkeät tavoitteet, joita pyritään seuraamaan. Hyvän tuloksen saavuttamiseksi täytyy useissa tapauksissa ottaa huomioon myös yksilölliset tarpeet ja toiveet. Parhaimpiin tuloksiin perehdytyksessä päästään lisäksi käyttämällä muun muassa soveltavuusarviointilausuntoa, sekä keskustelemalla uuden työntekijän kanssa. (Kauppias & Peltola 2009.)

Perehdyttämisen voidaan katsoa alkavan jo tulevan työntekijän ja organisaation ensimmäisten kontaktien aikana. Uuden työntekijän työnhallinnan saavuttaminen ja asettuminen uuteen organisaatioon kestää yleensä puolesta vuodesta vuoteen. Perehdyttäminen voidaan katsoa päättyneeksi, kun työntekijä on saavuttanut perehdytyksen tavoitteet. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.)

2.1 Perehdytysohjelman suunnittelu ja laatiminen

Hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Seuranta ja arviointi kuuluvat suunnitelmaan myös. Suunnittelu sisältää myös perehdyttäjien ja opastajien koulutuksen ja tarvittavan aineiston. Hyvän perehdyttämis- ja opastussuunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välistä yhteistyötä. (Penttinen & Jukka 2009, 2.)

Kun perehdytysohjelma on kerran perusteellisesti mietitty ja suunniteltu, sen käyttöönotto on helpompaa, ja ajan kanssa siitä muodostuu yleinen toimintatapa. Yrityksen perehdytysohjelman laatii henkilöstön, joka toimii työkaluna kaikille perehdytykseen osallistuville. Perehdytysohjelmassa ei kuitenkaan voi tyytyä siihen, että kerran tehtynä se on aina samanlaisena käyttökelpoinen. Hyvin suunniteltua ja käytönotettua perehdytysohjelmaa on siis syytä päivittää ja ajantasaistaa aina tarvittaessa. (Österberg 2005, 93.)

Henkilöstöasiantuntija hoitaa usein yrityksen yleisesittelyn ja kokonaisuuden hahmottamisen, mutta työtehtävien vaatimuksiin ja odotuksiin sekä työyhteisöön paras

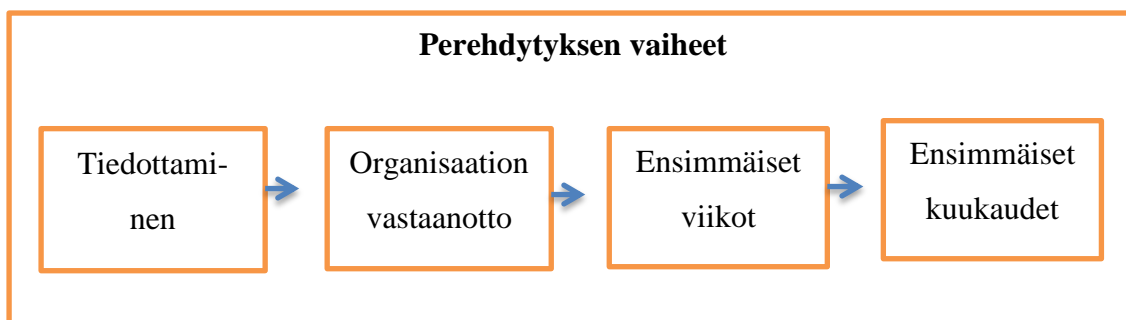
perehdyttäjä on yksikön esimies. Lisäksi perehdyttämiseen osallistuvat työtehtävien ja muiden mahdollisten osa-alueiden osalta ne henkilöt, jotka sopivat tilanteeseen parhaiten. Esimies tai henkilöstöasiantuntija sopii asiasta henkilöiden kanssa ja valmentaa heidät tulevaan perehdyttäjän rooliinsa. Perehdyttämisohjelma toimii perehdyttäjän muistilistana ja on vastuu perehdyttämisen toteuttamisessa. (Österberg 2005, 93.)

Vastuu perehdyttämisen toteuttamisessa ja vastuuttamisessa on aina esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. Perehdyttäjänä toimivien tiedot, taidot, asenteet ja valmiudet tehtävän hoitamiseen on mietittävä etukäteen. Myös perehdyttäjän omalla mielenkiinnolla ja halulla tehtävää kohtaan on suuri merkitys perehdyttämisen onnistumisen ja uuden tulokkaan tervetulleeksi toivottamisen kannalta. Perehdyttäjän tehtävään on hyvä valita ammattitaitoisia ja halukkaita työntekijöitä. Sellainen henkilö, joka ei ole ollut yrityksestä vielä itsekään kovin kauaa ja jolla on oma perehdyttäminen vielä tuoreessa muistissa, on usein varsin sopiva myös toisen perehdyttäjäksi. (Österberg 2005, 93.)

Perehdytysohjelma voidaan laatia myös päiväkohtaisin toimenpitein esimerkiksi seuraavasti: ennakkotoimenpiteet, vastaanottaminen (1. päivä), työhönopastus (2. päivä), työhönopastus (3. päivä), työhönopastus (4. päivä), seuranta. (Österberg 2005, 93.)

2.2 Esimerkki perehdytysprosessista

Perehdytysprosessissa on yleensä seuraavat neljä osa-aluetta: tiedottaminen ennen työhön tuloa, vastaanotto (ensimmäinen päivä), ensimmäiset viikot ja ensimmäiset kuukaudet. (Penttinen ja Jukka 2009, 2.)



Kuvio 1. Perehdytyksen eri vaiheet (Hokkanen ym. 2008).

2.2.1 Työpaikasta tiedottamisen vaihe

Sisäisellä viestinnällä varmistetaan, että kaikki saavat tehtäviensä suorittamisessa tarvitsemansa tiedon, tai että tiedot ovat helposti etsittävissä. Viestinnän tavoite on myös vaikuttaa siihen, että yksilö mieltää itsensä ja oman työnsä merkityksen osana yksikkönsä ja koko yrityksen kokonaisuutta. Tämä tehtävä korostuu erityisesti uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, mutta perehdyttäminen itsessään on vain alkua. Viestinnän keinoin on jatkuvasti pyrittävä vaikuttaa siihen, että henkilöstön jokainen jäsen näkee oman työnsä suhteessa kokonaisuuteen eli yrityksen tehtäviin ja tavoitteisiin. (Kortet-järvi-Nurmi, Kuronen, Ollikainen 2009, 106.)

Perehdytys alkaa tiedottamisella ja siinä käydään läpi esimerkiksi hallinnollisten asioiden hoitaminen, kulkuluvat, työvälineet, jne. Vastuu perehdyttäjän nimeämisestä on esimiehellä. Nämä ensihetket ovat uudelle työntekijälle tärkeitä, sillä niistä muodostuu ensikuva tulevasta työpaikasta, sen luotettavuudesta ja ammattimaisuudesta. (Hokkanen ym. 2008.)

Perehdytykseen tarvitaan keskustelujen ja välittömän työhön liittyvän valmennuksen ja ohjauksen lisäksi myös seuraavia viestintävälineitä: ”tervetuloa taloon” -opastus, yritysesite, vuosikertomus, henkilöstölehdet, muut sidosryhmäjulkaisut, tuote- tai palveluesitteet, muut tarvittavat oppaat, ohjeistukset, intranet, ekstranet ja Internet-sivut. (Isohookana 2007, 238.)

2.2.2 Työntekijän vastaanottovaihe

Toinen vaihe muodostuu vastaanotosta organisaatioon eli toinen vaihe koostuu työsuhteen ensimmäisistä päivistä. Ihannetilanteessa ensimmäinen päivä alkaa esimiehen tapaamisella, jossa myös mahdollinen nimetty perehdyttäjä, mentori tai rinnalla kuljija on paikalla. Ensimmäisenä on käydä läpi työntekijän tehtävät ja tavoitteet. Ensimmäinen päivä menee usein taloon tutustumisessa ja hallinnollisten asioiden hoitamisessa. Uudelle työntekijälle esitellään tiloja, ja ainakin keskeisimmät kollegat. Näissä tilanteissa perehdyttäjä toimii esittelijänä. Myös sosiaalisten tapahtumien ja harrastekerhojen esittely mahdollisimman aikaisessa vaiheessa auttaa uutta työntekijää pääsemään osaksi yhteisöä. Ensimmäisen päivän jälkeen työntekijän tulisi tietää miten hän seuraavana päivänä pääsee työpisteelle ja mitä hänen tulee toisena päivänä tehdä. (Hokkanen ym. 2008, 65.)

2.2.3 Ensimmäiset viikot

Kolmanteen vaiheeseen kuuluu ensimmäiset viikot, joiden aikana työntekijän tavoite on päästä työntekoon kiinni ja oppia työpaikan viikko-ohjelma. Perehdytyksen vastuu siirtyy tässä vaiheessa pikkuhiljaa perehdytettävälle, mutta nimetty perehdyttäjä tai mentori on yhä merkittävässä asemassa. Ihannetilanteessa ensimmäinen viikko päättyy tapaamiseen esimiehen kanssa, jolloin voidaan käydä läpi alkanutta työsuhdetta ja mitä työntekijältä jatkossa odotetaan. (Hokkanen ym. 2008, 66.)

2.2.4 Ensimmäiset kuukaudet

Neljäs vaihe sisältää ensimmäiset kuukaudet uudessa työpaikassa. Ensimmäisten kolmen kuukauden aikana työntekijän odotetaan jo sulautuneen työyhteisöön ja tekemään tuottavaa työtä. Tänä aikana nimetty perehdyttäjä vastaa uuden tulokkaan kutsumisesta kaikkiin tärkeisiin tapahtumiin, koulutuksiin ja tutustuttaa hänet syvemmin talon tapoihin ja etiketteihin. Työpaikalla voi olla käytössä perehdytyksen tarkistuslista, jossa ovat nähtävillä pidemmän aikataulun perehdytettävät asiat. (Hokkanen ym. 2008, 67.)

2.3 Perehdyttämishjelmaan vaikuttavat tekijät

Perehdyttämisen laajuus riippuu tulevista työtehtävistä ja työsuhteen pituudesta. Lyhyisiin sijaisuuksiin, harjoittelijaksi tai kesätyöntekijäksi tulevien perehdyttämiseen on käytettävissä vain vähän aikaa, joten sen tulee pitää sisällä työn kannalta kaikkein oleelliset tiedot. (Österberg 2005, 91.)

Perehdyttämisen laajuuteen ja syvyyteen vaikuttavat oleellisesti henkilön tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja ikä. Esimerkiksi kokenut työntekijä on jo tottunut työskentelemään erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisössä, joten perehdytys voidaan räätälöidä ns. kevyemmäksi. Perehdyttävän ammattitausta vaikuttaa perehdyttämiseen myös. Jos työntekijä tulee samansisältöisistä tehtävistä tai samalta alalta, hänellä on selkeämpi yleiskäsitys tulevista tehtävistä, kuin jos hän tulee kokonaan toiselta alalta. Uudelle henkilölle kannattaa aina antaa mahdollisuus kyseenalaistaa totuttuja tapoja ja kertoa vaihtoehtoisista tavoista ja niiden toiminnasta. (Österberg 2005, 91- 92.)

3 TYÖYHTEISÖSTÄ SUOMESSA JA TURKISSA

Vietämme suuren osan ajastamme työpaikalla. Työajat ovat Euroopassa kohtuulliset, mutta muualla maailmassa ne eivät ole välttämättä samanlaiset. Muualla maailmassa työtehtävä tai asema voi vaikuttaa suurestikin päivittäiseen työaikaasi. Työajasta riippumatta, kulutamme aina osan päivästä työpaikalla. Työpaikalla työyhteisössä muodostuu ajan myötä tahtomattakin hyvin läheisiä suhteita. Monesti työpaikalla tapahtuvat asiat vaikuttavat suoraan työntekijän sekä henkiseen, että fyysiseen kuntoon. Tämän lisäksi työajan pituuteen vaikuttavat muun muassa maan elinkeinorakenne sekä naisten työssäkäynnin yleisyys – mutta myös työajan tilastointitapa. (Tilastokeskuksen www-sivut 2013.)

Työyhteisö muodostuu ihmisten yhteenliittymästä, jossa on yhteinen tavoite, esimies, voimavarat, työn ja vallan jako, sekä yhteiset toimintatavat. Työyhteisölle on omi-

naista yhteinen historia, sekä vuorovaikutuksen tavat ja asiat, joita käytetään. Kehittämistyössä näiden asioiden irrottaminen toisistaan on hyvin haasteellista. (Työterveyslaitos www-sivut 2012.)

Työyhteisön kehittämisen tavoitteena ovat toimivuus, tuloksellisuus ja organisaation työntekijöiden työhyvinvointi. Kehittämistilanteen lisäksi myös työpaikalla tapahtuvissa muutostilanteilla voi olla suuri vaikutus työyhteisön yhteiseen henkeen. Näitä muutoksia voivat olla yhteistoimintamuutos, tilojen vaihtuminen tai uusien työkalujen käyttöönotto. (Työterveyslaitos www-sivut 2012.)

3.1 Työnantajan velvollisuudet

Esimiehen tehtävänä on pitää huolta siitä, että työyhteisön perusrakenteet ovat kunnossa ja että toiminnan tavoitteet ohjaavat työn tekemistä. Esimiehen täytyy olla läsnä, ja käydä säännöllisesti keskustelua työyhteisönsä kanssa. Nämä vaativat esimiehen kykyä johtaa ihmisiä ja asioita. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2013.)

Lähiesimiehen tehtävien lisäksi työnantajan täytyy pitää huolta velvoitteistaan, joista monet ovat yleisvelvoitteita, jotka koskevat kaikkia työnantajia kaikissa työsuhteen vaiheissa - niin työsuhteen alussa, työsuhteen aikana kuin sen päättymisvaiheessakin. Nämä velvoitteet ovat mm. tasapuolisuus, tasa-arvo, syrjinnän välttäminen, turvallisuus ja terveys, työsuhteen ehdot, palkka ja vakuutukset, osa-aikatyöhön liittyvät järjestelyt, suostuminen tiettyihin poissaoloihin, työsuhteen ehtojen selvittäminen, sekä uusin velvoite (1.6.2012), joka liittyy sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muutoksiin työkyvyn tukemisessa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2013.)

3.2 Työyhteisö Suomessa ja Turkissa

Tänä päivänä hyvinvoinnin kannalta enemmistö suomalaisista palkansaajista on tyytyväisiä työhönsä. Tämän syynä voi olla sekä johdon, että työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, häirinnästä, sekä väkivallasta ja sen uhasta. Nämä asiat ovat Suomessa vähäisempää kuin EU-maissa. Suomessa useammalla yrityksellä on

prosessit tai toimintamallit niiden käsittelyyn, kun taas monissa muissa maissa näin ei ole. (Sosiaali- ja terveysministeriön www- sivut 2013.)

Pohjoismaissa, kuten siis myös Suomessa, ilmenee kriittisiä asioita työelämässä, kuten kiire, nopea työtahti ja tiukat määräajat. Näiden lisäksi masennus on ollut näkyvä asia suomalaisessa työyhteisössä. Myös haasteellinen asioita suomalaisessa työyhteisössä voi olla työpaikkakiusaaminen, koska Suomi on työpaikkakiusaamiselle luvattu maa. Suomessa myös työntekijöiden edustajat ovat huolissaan Suomen huonosta tiedonkulusta. Näiden asioiden johdosta esille tulevia asioita voivat olla mm. luvattomat poissaolot, palkankorotuspyynnöt ja työuupumus. (Sosiaali- ja terveysministeriön www- sivut 2013.)

Turkissa työpaikoilla on suurena huolena työperäinen stressi, kiusaaminen, häirintä, sekä väkivalta ja sen uhat, kun taas joissakin EU-maissa tämä ei ole näkyvä asia. Turkissa useammilla yrityksellä ei ole prosesseja tai toimintamalleja joiden avulla näitä käsiteltäisiin, kun taas joissain EU-maissa tämä on lakisääteisesti määrätty. (Özmen 2012.)

Suomessa työaikalain mukaan työntekijän säännöllinen työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi ja enintään 52 tunniksi viikon ajanjakson aikana. Työnantajan velvollisuutena on antaa työntekijälle vuosilomalain mukainen vuosiloma. Loman määräytymisvuodella tarkoitetaan ajanjaksoa 1.4.-31.3., joka koostuu 12 lomamääräytymiskuukaudesta. Jos työsuhde on lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt alle vuoden, työntekijä ansaitsee vuosilomaa kaksi päivää täysiltä lomamääräytymiskuukausilta. Muissa tapauksissa vuosilomaa ansaitaan 2,5 päivää kultakin täydeltä lomamääräytymiskuukaudesta. (Karttunen, T. Laasanen ym. 2013, 655.)

Turkissa työpäivät ovat pidempiä kuin Suomessa. Siellä lyhin työpäivä kestää noin 9 tuntia ja pisin työpäivä saattaa olla jopa 15 tuntia. Tämä vaihtelu johtuu itse työstä sekä myös työnantajasta. Kunnalla työskentelevillä on useimmiten paremmat työajat, kuin mitä on yksityisellä puolella. Tämä vaihtelu ei näy ainoastaan työpäivien eroissa, vaan monissa muissakin asioissa. Viime vuosina työpäiviä pidentämällä on yritet-

ty saada työhön tehokkuutta. Vaikka työpäiviä on pidennetty, niin tämä ei ole kuitenkaan vaikuttanut palkkaukseen. Palkan samana pysyminen ja työpäivien pidentyminen on enimmäkseen lisännyt työuupumusta ja työntekijöiden uskon menettämistä työnantajaa kohtaan. Työnantajat käyttävät vielä tätä menetelmää, koska he ovat valmiita ottamaan uuden työntekijän vanhan tilalle, jos vanha työntekijä ei ole tyytyväinen. Tämän painostuksen myötä työntekijät joutuvat tekemään työt vaaditulla tehokkuudella, jos tahtovat pitää työnsä. Kun työntekijät ovat pitkät päivät yhdessä pakotetusti määrätyllä tehokkuudella, niin tämä vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin voimakkaasti. (Tietoatarkista www-sivut.)

Suomessa henkilöstön hyvinvointia ja psykososiaalisia työoloja pyritään kehittämään myös työehtosopimuksien (TES) yhteydessä sopimalla esimerkiksi työaikajoustoista, kuten työaikapankista, sekä työryhmien perustamisesta kehittämään työkykyä, osaamista ja hyvinvointia. Useimmiten suomessa fyysiset työolot ovat kohtalaisen hyvässä kunnossa johtuen siitä, että niihin on kiinnitetty aina enemmän huomiota. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Suomessa työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet taukojen pitämiseen ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin vaikuttamisessa ovat varsin hyvät. Suomessa suuri osa palkansaajista on tyytyväisiä esimiestensä johtamistapaan, ja palkansaajat kokevat että useimmat esimiehet antavat palautetta, tukevat ja auttavat, sekä kuuntelevat alaisiaan. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Suomessa työntekijöiden järjestäytymisaste on varsin korkea verrattuna moneen Euroopan maahan. Noin 75 prosenttia työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013.) Turkissa työntekijöiden järjestäytymisaste on hyvin alhainen verrattaessa Suomeen. Viimeisen 10 vuoden aikana järjestäytymisaste on kasvanut vuoteen 2012 mennessä lähes 20 prosenttia. (Mediaberin www-sivut.)

3.2.1 Työntekijöiden järjestäytyminen Suomessa

Suomessa lainsäädäntö turvaa sekä työnantajan, että työntekijän oikeuden kuulua ammattiyhdistykseen tai osallistua niiden toimintaan. Työntekijä voi kuulua tai olla

kuulumatta ammattijärjestöön oman valintansa mukaan. Yhdistymisvapautta ei voi rajoittaa millään sopimuksilla. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013.)

Suomessa työntekijöiden syrjintä muun muassa ammattijärjestöön kuulumisen, kansalaisuuden tai alkuperän perusteella on kielletty työsuhteen aikana, työhönoton yhteydessä sekä työsuhdetta päätettäessä. Työsyrjintä on rangaistavaa. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013.)

Palkansaajajärjestöjen eri ammattiliittoa ovat mm. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Korkeasti koulutettujen palkansaajien keskusjärjestö AKAVA. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013.)

Työnantajakeskusjärjestöt ja niiden jäsenliitot, kunta- ja valtiotyönantajan sekä Suomen Yrittäjien kotisivut ovat mm. Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät SY, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos VTML ja Kiron työmarkkinalaitos KiT. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013.)

3.2.2 Työntekijöiden järjestäytyminen Turkissa

Turkissa työntekijällä on myös lainsäädännöllistä turvaa. Sekä työnantajalla, että työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen tai osallistua niiden toimintaan. Työntekijä voi kuulua tai olla kuulumatta ammattijärjestöön. Yhdistymisvapautta ei voi rajoittaa millään sopimuksilla. Yhdistyksen jäseneksi liittyminen ei ole kuitenkaan niin helppoa, kuin Suomessa. Liittyminen tapahtuu vain julkisen notaarin kautta, tai siten, että työpaikalla on jo työntekijöiden puolesta yksi työntekijä jäsenenä yhdistyksessä. (Sendikan www-sivut 2013.)

Vaikka yhdistykseen liittyminen ei käy niin helposti kuin Suomessa, jäseneksi liittyyjä kuitenkin löytyy. Jäseneksi liittyneillä on erityisen voimakkaita syitä jäsenyyteen, ja ne ovat mm. jatkuvat tapaturmat ja kuolemantapaukset työmailla. Turkissa kuolee töitä tehdessä tuhansia työntekijöitä vuosittain, ja yksi syy siihen on riittämätön työlainsäädäntö. Työaikojen lyhentäminen onkin monen työntekijän toivomus.

Työnantajat pystyvät valitettavasti rikkomaan näitä lakeja, jolloin työntekijät ovat oman onnensa varassaa. (Sendikan www-sivut 2013.)

Työntekijäliittoihin kuuluvat muun muassa TÜRK-İŞ:n liittyneet yhdistykset, DISK:n liittyneet yhdistykset ja Hak-İş:n liittyneet yhdistykset. (Devletana www-sivut 2013.)

Viranhaltijaliittoihin kuuluvat muun muassa BASK:n liittyneet yhdistykset, Birleşik Kamu:-n liittyneet yhdistykset, Haksen:n liittyneet yhdistykset, KESK:n liittyneet yhdistykset, Memur-Sen:n liittyneet yhdistykset, Türkiye Kamu-Sen:n liittyneet yhdistykset, Hürriyetçi Kamu-Sen:n liittyneet yhdistykset sekä Anadolu Kamu-Sen:n liittyneet yhdistykset. Näiden lisäksi on vielä olemassa riippumattomien ammattiliitto. (Devletana www-sivut 2013.)

3.2.3 Työehtosopimusten asema Suomessa ja Turkissa

Työsuhde on työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde, joka perustuu aina työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Suomessa työsopimuslain mukaan työsopimuksen voi tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Käytännössä on aina suositeltavaa tehdä työsopimus kirjallisesti tai muutoin todistettavasti. Työehtosopimuksissa sovitaan muun muassa alan palkoista ja työajoista. Näiden lisäksi työehtosopimuksessa sovitaan palkankorotuksista ja muista eduista, kuten esimerkiksi vuosilomista ja työajoista. Lisäksi työehtosopimuksessa on sovittu siitä, missä määrin työsuhdeasioista voidaan sopia paikallisella tasolla yrityksessä. Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen. (Karttunen ym. 2013, 642.)

Turkissa työmarkkinajärjestöjen sopimilla työehtosopimuksilla on merkittävä asema työntekijöiden vähimmäistyöehtojen kannalta, vaikkei tämä ole yhtä näkyvää, kuin Suomessa. Turkissa on vielä paljon kehitettävää tässä asiassa, koska työntekijöiden oikeudet eivät ole täysin kohdallaan. Tämä muutos tulee tapahtumaan ajallaan, kun työntekijät alkavat vaatia todellisia oikeuksiaan. (IS kanunu:n www- sivut 2013.)

Turkissa myös työehtosopimuksen sisältö perustuu samoihin seikkoihin, kuin Suomessaakin. Näitä ovat muunmuassa palkat ja työajat. (IS kanunu:n www- sivut 2013.)

3.2.4 Suomalaisen ja turkkilaisen työyhteisön kulttuurit ja tavat

Suomalainen on valmis keskustelemaan monenlaisista aiheista tai asioista. Mutta Suomessa on myös tiettyjä puheenaiheita, joita ei ole hyvä ottaa esille. Mikäli haluat viihtyä työpaikallasi, ei kannata esitellä perin pohjin pitkäaikaista sairauttasi. Myöskin varallisuus, rikokset tai oikeusprosessit sekä poliittiset, uskonnolliset ja seksuaaliset näkemykset ovat huonoja puheenaiheita suomalaisessa työyhteisössä. Suomessa vallitsee yksityisyyden suoja, eli esimiehen kanssa keskustellut asiat eivät saa leviätä muualle. Mukavia yleispuheenaiheita työyhteisössä ovat lähellä työtä olevat asiat: viikonlopun tai arjen vietto, sekä esimerkiksi työmatkalla tapahtuneet asiat. (Talous-sanomien www-sivut.)

Suomessa yleensä keskustelu tapahtuu vain niiden kanssa, joiden kanssa on eniten yhteistä. Kun tätä tapahtuu työpaikoilla, jotkut saattavat jäädä keskustelujen ulkopuolelle. Suomessa sanotaan asiat yleensä suoraan ja lyhyesti, kiertelemättä. Myös omat mielipiteet ilmaistaan suoraan. Suomessa käytetään myös verrattain vähän sanoja kuten ”ole hyvä”, ”kiitos” tai ”anteeksi”. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Turkissa on paljon tabuaiheita, joista pyritään olemaan keskustelematta. Erityisesti sisäinen poliittinen tilanne on ollut pitkään esillä. Tämän vuoksi monet pyrkivät välttämään poliittista keskustelua, koska yhden työntekijän voimakas poliittinen näkemys voi aiheuttaa suuriakin ristiriitoja. Poliitiikan lisäksi uskonto on sellainen aihe, josta mielellään ei väitellä. Edellä mainittuja aiheita lukuunottamatta voi turkkilaisen kanssa keskustella lähes mistä tahansa, ikään ja sukupuoleen katsomatta. (Özmen 2012.)

Suomalaiset työntekijät ovat tunnollisia ja heille on tärkeitä annettujen tehtävien loppuun suorittaminen. Suomalaiset ovat myös oma-aloitteellisia. Esim. saatuaan yhden työn valmiiksi, työntekijä aloittaa uuden työn itsenäisesti. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Turkkilaiset työntekijät ovat taas ahkeria ja ahkeruuden näyttäminen on yksi kunnianmerkki työntekijälle. Työntekijälle on kunnia kuulla työpaikallaan lause ”sinä olet ahkera”. Kunnianosoituksen saavuttaakseen töitä tehdään päivät pitkät, valittamatta. Turkkilaiset eivät ole kovinkaan vaatimattomia, vaan sanovat ja näyttävät suoraan osaamisensa, jopa korostaen sitä. (Özmen 2012.)

Suomessa aikatauluista pidetään tarkasti kiinni. Töihin on tultava täsmällisesti sovituna kellonaikana tai mieluummin jopa etuajassa. Myöhästyessään sovitusta tapaamisesta siitä ilmoitetaan hyvissä ajoin. Myöhästyminen voidaan kokea loukkaavana; ”et arvosta toista sen vertaa, että tulisit ajoissa”. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Suomessa tasa-arvo on hyvin kohdallaan. Suomen laki kieltää kaiken syrjinnän työpaikalla. Suomessa on hyvin näkyvä asema naisilla, kun taas monissa Aasian maissa tätä vasta pyritään kehittämään. Suomen laki kieltää kaiken syrjinnän työpaikalla. Täällä ihmisen asema ja valta eivät juuri näy ulospäin (pukeutuminen). Suuren yhtiön johtaja voi kävellä kadulla lippalakki päässä ja ”verkkarit” jalassa, mikä on hämentävä asia monissa maissa. Myös teitittely ei näy suomalaisessa työyhteisössä, vaan Suomessa sinutellaan tai kutsutaan suoraan kutsumanimellä. Työpaikalla voi yleensä pukeutua rennosti eli ilman määrättyä pukeutumissääntöä, mutta esimerkiksi palveluammateissa ja teollisuudessa käytetään yleensä työnantajan antamia työvaatteita. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Turkissa on vahva hierarkia. Tämä näkyy työhuoneiden eroavaisuudessa, rakennusten kerroksissa, pukeutumisessa, arvonimissä, kutsumatavoissa (”herra”, ”rouva”, teitittely, jne.), vallankäytössä, ruokalan pöydissä, yms. Myös sosiaaliset suhteet toimivat työyhteisössä hierarkian mukaisesti. (Özçelik 2012)

Turkissa on vielä käytössä pukeutumissääntöjä työpaikoilla. Tämä näkyy hyvin selkeästi, kun siirrytään vaikkapa yrityksen sisäiseen tilaan; siellä yhteinen pukeutumisävel tulee esille vahvasti. Yhtenäistä pukeutumista odotetaan myös uudelta työntekijältä alusta saakka. Opetusalalla on lakisääteiset pukeutumissäännöt. Yksi niistä on, ettei naiset saa käyttää huivia, tai että miehillä täytyy olla jakkupuku tai vastaavanlai-

set siistit vaatteet. Vaikka Turkki on muslimimaa, niin tästä huolimatta huivia ei voi käyttää joillakin aloilla. (Özçelik 2012)

Yksi ihanteellinen asia suomalaisessa työpaikassa on, että jokainen saa sanoa oman mielipiteensä. Työntekijä saa olla esimiehen kanssa eri mieltä. Jos esimies pyytää sinua tekemään jotain, eikä sinulla ole aikaa, voit sanoa sen. Voitte yhdessä katsoa milloin ja miten työ tehdään. Tämän lisäksi suomalaiset arvostavat vaatimattomuutta ja he eivät yleensä kehu itseään ja perhettään tai muuta läheistään. (MOTY:n projekti www-sivut 2013.)

Turkissa sanavapaus ei ole niin avointa kuin Suomessa. Omien mielipiteiden ilmaiseminen ei ole aina henkilölle eduksi. Pienikin väärinkäsitys saattaa aiheuttaa suuria ongelmia työntekijälle. Turkkilaiset ovat sosiaalisia ja ulospäinsuuntautuneita, ja tämä näkyy myös työyhteisössä. Työyhteisössä on tärkeää ensin tutustua ajan kanssa, jonka jälkeen vasta siirrytään työntekoon. Tämä näkyy myös esim. kaupanteossa; ensin pyritään saavuttamaan asiakkaan luottamus ja luomaan tietynlainen ”ystävyyss”, sitten vasta puhutaan itse kaupoista. Muualla Euroopassa työkaverit saattavat taas olla vain työkavereita, ja asiakkaat ovat pelkästään asiakkaita. (Özmen 2012.)

Aikaisemmin mainittujen asioiden lisäksi turkkilaisessa työpaikassa sosiaalisen yhteenkuuluvuuden näkyvyys on suuri. Erityisesti vaikeina aikoina pyritään välttämään henkilökohtaisia tai sosiaalisia ongelmia, joka on erittäin tarpeellinen ja hyödyllinen työyhteisössä. Turkkilaisten yhteenkuuluvuus on hyvin näkyvä osa organisaatioissa. (Özmen 2012.)

4 SUORITTAVA TYÖ

Yhteiskuntahistoriassa aikakausi luonnehditaan usein vallitsevan elinkeinorakenteen mukaan, eli sen perusteella mistä elinkeinosta väestö saa toimeentulonsa, tai sen perusteella, miten kansantulo on jakautunut. Yleisimmin jako tehdään kolmeen sektoriin, ja täten puhutaan maatalous-, teollisuus- tai palveluyhteiskunnasta. Näiden li-

säksi on tunnistettu vielä neljäskin sektori. Siihen kuuluvat hyvinvointipalvelut, koulutus, terveys ja sosiaalihuolto. (Pärnänen & Okkonen 2009.)

4.1 Esimerkkejä suoritettavasta työstä Suomessa

Suomalainen työkuulttuuri on muuttunut 1800-luvun alun omavaraistaloudesta palveluyhteiskunnaksi, jossa suurin osa ihmisistä saa toimeentulonsa palveluammateissa. Seuraava muutos on ollut informaatio- ja kommunikaatioteknologian kehitys ja talouden globalisaatio. Suoritetyön määrä on vähentynyt, minkä seurauksena monet suomalaiset tekevät tietotyötä. (Ylen www-sivut 2013.)

Käytännön ammateissa tarvitaan paitsi kädentaitoja ja tietotekniikan taitoa, myös kykyä hyödyntää teoreettista osaamista käytännössä. Asiantuntijatyön piirteet lisääntyvät näissäkin töissä. Toimintaympäristö voi olla hyvinkin kansainvälinen, joten myös kielitaitoa on hankittava. (Ylen www-sivut 2013.)

Olen valinnut kolme eri suorittavaa työtehtävää, eli puutarhurin, työkoneen käyttäjän ja linja-auton kuljettajan. Valitsin nämä työtehtävät tutkimukseeni osallistuvien suomessa asuvien turkkilaisten ja heidän työtehtävien mukaisesti.

Puutarhatalouden perustutkinnon suuntautumisvaihtoehtoja ovat viherala (viherrakennus), kukka- ja puutarhakauppa-ala sekä viljelyala. Näiden suuntautumisvaihtoehtojen mukaan suunnataan hakemaan oman osaamisalueen mukaan töihin. Puutarhatyöntekijän tyypilliset työtehtävät voivat olla viljelyalalla muun muassa; kukkien ja vihannesten viljely kasvihuoneissa tai avomaalla, marjan- ja hedelmänviljely, erilaiset myyntitehtävät, taimitarhatuotanto ja taimituotteiden myynti. Kukka- ja puutarhakauppa-alalla taas työtehtäviin kuuluvat muun muassa kukkien sidonta ja myynti, sekä taimimyynti. Viheralalla työtehtäviin taas kuuluvat muun muassa viheralueiden rakennus- ja hoitotehtävät tai viheralueiden suunnittelu. (Ammattinetin www-sivut 2012.)

Työkoneiden kuljettajaksi pääsee suorittaessa maanrakennuskonekuljettajan perustutkinnon tai maarakennusalan ammattitutkinnon valmistavalla koulutuksella. Työ-

tehtävät voivat olla eri työkoneiden kuljetusta, joita ovat mm. nosturiautot, maansiirtoautot ja kappaletavarakuljetukset. Näiden lisäksi tutkinnon suorittanut henkilö voi hoitaa kokonaisvaltaisia urakoita, purkutöitä, talopohjien tekoa, lumi- ja salaojatöitä, kaivuu-, siirto-, muotoilu-, päällystys- ja murskausalalan töitä erilaisissa maanrakennus-, tie- ja kunnallisteknisissä tehtävissä. (Ammattinetin www-sivut 2012.)

Linja-autonkuljettajan tutkinto muodostuu kolmesta kaikille pakollisesta yhteisestä osasta ja kolmesta valinnaisesta osasta, joista on suoritettava vähintään kaksi. Linja-autonkuljettaja kuljettaa matkustajia paikasta A paikkaan B, sekä kuljettaja myös hoitaa tarvittavat kuulutukset sekä rahastukseen ja rahdin kuljettamiseen liittyvät tehtävät. Linja-autonkuljettajat ovat joko yksityisen liikennöitsijän tai kunnallisen liikennelaitoksen palveluksessa. Työ vaatii joustavaa asennetta, palveluhaluutta, ystävällisyyttä sekä teknistä osaamista. (Ammattinetin www-sivut 2012.)

4.2 Esimerkkejä suoritettavasta työstä Turkissa

OECD:n arvion mukaan tehokas talouspolitiikka ja rakenteelliset uudistukset auttoivat Turkin talouskasvun elpymistä vuoden 2009 finanssikriisin jälkeen, ja tämän seurauksena uusia työpaikkoja syntyi nopeasti. (Kauppapolitiikan www-sivut 2013.)

OECD suosittaa uudistusten toteuttamista erityisesti työmarkkinoilla. Vaikka työttömyys on Turkissa nopean talouskasvun myötä laskenut (virallinen työttömyysaste oli 2012 elokuussa 8,8 prosenttia), Turkin kilpailukyvyn ja tuottavuuden kannalta ongelmana on alhainen koulutustaso ja uusien työpaikkojen syntyminen epävirallisen talouden piiriin. (Kauppapolitiikan www-sivut 2013.)

Tuottavuuden kasvun kannalta olisi tärkeää edelleen nostaa teollisuuden jalostusastetta ja lisätä korkean teknologian tuotantoon sekä tutkimus- ja kehitystoimintaan (T&K) suunnattavia resursseja. Tässä suhteessa Turkissa on jo tapahtunut myönteistä kehitystä ja esimerkiksi korkean teknologian yritysten investoinnit tutkimus ja kehitystoimintaan ovat lisääntyneet. (Kauppapolitiikan www-sivut 2013.)

Työmarkkinoiden ohella OECD kannustaa Turkkiä lisäämään kilpailua energia-, telekommunikaatio- ja maataloussektoreilla. Sähkö- ja maakaasusektorin pitkään suunniteltu liberalisointi tulisi toteuttaa, jotta kilpailua kyettäisiin lisäämään sähkön tuotannossa, tukkukaupassa ja myynissä. (Kauppapolitiikka www-sivut 2013.)

Turkissa puutarhurin pätevyys saa erilaisten kurssien kautta, joista toiset ovat maksullisia ja toiset taas maksuttomia, ja näiden kurssien sisältö ja kesto vaihtelevat. Puutarhurin työtehtävät muodostuvat puutarhan säännöllisestä kastelusta, ruohonleikkauksesta, ruohojen ja puiden kastelusta, rikkakasvien kitkemisestä, puutarhaketoksen lehtien puhdistuksesta, kävelypolkujen ja pysäköintialueiden puhdistuksesta, jätesäiliöihin kertyneiden roskien poistosta, uimahallin ja sen ympäristön tilan puhdistuksesta, varaston ylläpitäminen, sekä säännöllisin ajoin muista asioista huolehtimisesta. (Kariyerinforon www-sivut 2012.)

Maarakennusmieheksi pääsee järjestettyjen kurssien kautta. Tämä kurssi on maksullinen, joka hinta on 400 tlr (170 €). Työtehtävät sisältävät työkoneiden käytön, teiden rakennus, kattojen korjaus, putkisto työt, seinien rakentaminen, muurien luonti tai aitausten teko, Jätevesihuolto ja vastaavanlaisia hommia on Maarakennusmiehellä. (Kariyerinforon www-sivut 2012.)

Kaupallisen kulkuvälineen käyttötutkinnolla pääsee kuljettamaan mm. pakettiautoa, matkustajaliikennettä ja rahtiliikennettä, kuorma-autoja, pakettiautoja ja hyötyajoneuvoja, kuten linja-autoa ja pikkubussia. Kaupallisen kulkuvälineen tutkinnolla pääsee kuljettamaan myös kansainvälisessä kuljetusliikenteessä. Tutkinto todistaa ammatillisesta pätevyyden. Työtehtäviin sisältyvät matkustajaliikenteen kaupungin linjakäyttö, matkustajien kuljetus reittejä pitkin, liikennesääntöjen noudattaminen ja matkustajien saattaminen haluttuun paikkaan turvallisesti. Työhön kuuluu myös varmistaa ihmishengen ja omaisuuden turvallisuus. Linja-autoja saa kuljettaa vain pätevä henkilö. (Kariyerinforon www-sivut 2012.)

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEELINEN JA KÄSITTELLINEN VIITEKEHYS

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää turkkilaisten työntekijöiden kohtaamat haasteet, kun heidät perehdytetään suomalaisessa työyhteisössä.

Opiskeluni aikana olemme käyneet koulussa läpi perehdytysprosesseja, jolloin kiinnostuinkin aiheesta. Huomasin, miten tärkeässä roolissa perehdytysvaihe on sekä työntekijän, että työnantajan kohdalla. Keskustellessani perehdytyksestä turkkilaisten tuttavieni kanssa, tuli usein esille se, miten eri tavalla turkkilaisessa työyhteisössä toimitaan ensimmäisinä työviikkoina verrattuna Suomeen. Monet asiat, jotka suomalaisessa työyhteisön perehdytysvaiheessa ovat täysin itsestäänselviä, voivat olla turkkilaistaustaisille päinvastainen asia. Tässä tutkimuksessa tuon esille kaikki ne mahdolliset vaikuttavat asiat turkkilaistaustaisen henkilöön perehdytystilanteessa.

Suomessa asuu noin 14 300 turkkilaista tilastokeskuksen mukaan. Uskon tämän luvun olevan kuitenkin oikeasti suurempi, koska turkkilaisuutta esiintyy Suomessa oikeasti enemmän, kuin miltä se näyttää Suomen tilastoissa. Täysveristen turkkilaisten lisäksi Suomessa nimittäin asuu Turkin kurdeja, Iranin turkkilaisia, Kosovon turkkilaisia, ja niin edelleen. (Tilastokeskus [www-suvut](http://www.suvut.fi) 2012.)

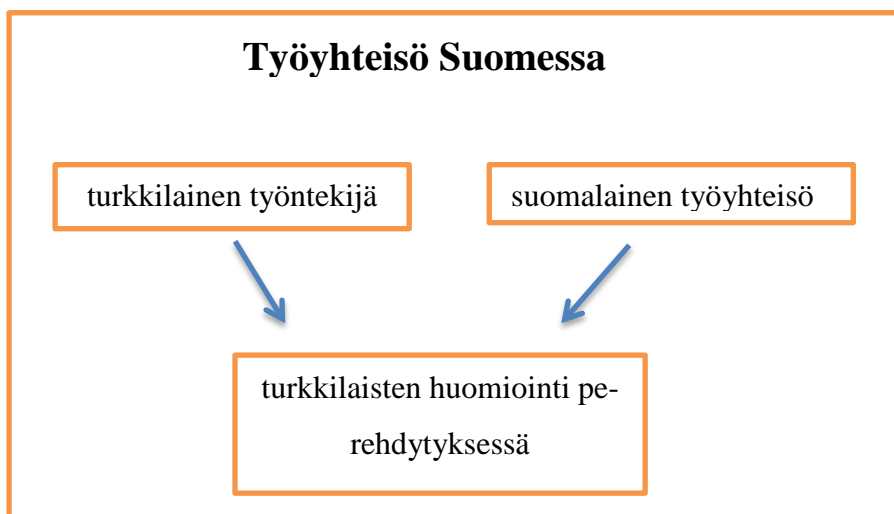
Aihe kiinnostaa varmasti suomessa asuvia turkkilaisia, jotka pyrkivät siirtymään suomalaiseen työyhteisöön. Myös yritykset tahtomattakin tulevat kiinnostumaan aiheesta, kun kansainvälistyminen kasvaa ja päivä päivältä turkkilaisia näkyy Suomessa yhä enemmän.

Tutkimusmenetelmäni on kvalitatiivinen, haastateltavia osallistui 9 henkilöä. Nämä henkilöt ovat suomalaisessa työyhteisössä työssäkäyviä/työssäkäyneitä eri-ikäisiä turkkilaisia henkilöitä ja Turkissa työssäkäyviä turkkilaisia.

Pääsin haastattelemaan tavoittelemaani kohderyhmää Suomessa ja Turkissa. Henkilökohtaisten haastattelujen kautta sain hyvin tietoa asetettujen kysymysten avulla ja lisäksi tein keskustelun ohessa lisäkysymyksiä.

Tavoitteenani on saada perehdytystilanteessa huomioitua turkkilaistaustaisen henkilön suomalaisessa työyhteisössä. Tämän tutkimuksen myötä voidaan ennaltaehkäistä perehdytysprosessissa tulevat mahdolliset väärinkäsitykset, sekä suorittaa perehdytysprosessi turkkilaistaustaisen henkilön kanssa suomalaisessa työyhteisössä mahdollisimman sujuvasti.

Aloitin opinnäytetyön tekemisen 2012 talvella ja sain sen valmiiksi 2014 kesällä. Työ toteutui arvioitua hitaammin, mutta sen tekeminen oli hyvin mielekästä.



Kaavio 2. Viitekehys

Olen suunnitellut käsitteellisen viitekehysten itse. Tutkimusongelma on se, miten huomida turkkilaistaustainen henkilö suomalaisessa työyhteisössä. Viitekehksestä ilmenee tutkimusongelma, ja lisäksi se, mitkä tekijät vaikuttavat ongelman ratkaisuun.

6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi ja miten. Kvalitatiivinen tutkimus etenee yksityiskohtaisesta yleiseen. Siinä pyritään tekemään psykologisia päätelmiä vastausten perusteella. Otos on huomattavasti pienempi, kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan oi-

keaa elämää ja tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 151–152.)

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäni tulee olemaan kvalitatiivinen eli laadullinen. En tule käyttämään määrällistä tutkimusmenetelmää eli kvantitatiivista.

Kyselylomaketta käytetään usein sen helppouden vuoksi, mutta haastattelulla saadaan selvempiä vastauksia. Haastattelua käytetään yleensä silloin, kun halutaan tutkia arkoja tai vaikeita aiheita. Toisaalta vapaamuotoisen haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi voi olla usein hankalaa. (Hirsjärvi 2008, 35.)

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Olen syntyperältäni Turkkilainen ja tästä johtuen taustojeni kautta ymmärrän haastateltavien tuntemuksia. Tutkijana pyrin olemaan puolueeton haastattelija. Eli, luotettavuus kuvaa tutkimuksen tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia eikä niitä saa yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. Tutkijan pitää olla tarkka, luotettava ja kriittinen koko tutkimuksen ajan. Tulosten luotettavuuden kannalta pitää myös varmistaa, että kohderyhmä ei ole vino tai puutteellinen, ja näin ollen otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. (Heikkilä 2004, 30.)

Haastateltavien nimet mainitaan työssä. Vastaukset saatiin näin mahdollisimman totuudenmukaisiksi. Haastatteluja ei nauhoitettu, koska minulla ei ollut käytettävissäni nauhuria. Haastateltavat tiesivät, että vastauksia käytetään opinnäytetyön pohjana. Vastaukset kirjattiin ylös mahdollisimman tarkasti tietokoneelle suoraan tai paperille, jotta virheiden mahdollisuus haastattelujen purkamisessa olisi mahdollisimman vähäinen. Näiden eri asioiden valossa tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina.

Haastateltavat valitsin Suomessa työskentelevien turkkilaisten ammattien mukaan. Ensisijaisesti henkilön täytyi olla suoritettavassa työssä, ja kunnan palveluksessa sekä Turkissa, että Suomessa. Haastateltavat olivat Suomessa asuvia turkkilaisia ja vas-

taavanlaisissa palveluksissa olevat suomalaisia. Muut haastateltavat olivat Turkissa asuvia turkkilaisia, jotka olivat vastaavanlaisilla aloilla kuin olin haastatteluuni vainnut suomesta.

En tuntenut suurinta osaa haastateltavista, joten hieman toki jännitti, miten haastateltavat mahtavat ottaa kysymykset vastaan. Mutta hyvin kaikenkaikkiaan haastattelut sujuivat. Pysin pitämään oman osuuteni haastatteluissa hyvin puolueettomana. Kuuntelin tarkkaan, ja joitakin kysymyksiä avasin uudella kysymyksellä selkeämmäksi.

6.3 Kohdeorganisaatiot

Rauman kaupungin arvot ovat niitä asioita, joita yrityksessä pidetään tärkeinä. Jokaisessa yrityksessä on olemassa arvot, vaikka niitä ei olisi kirjattu ylös.

Yritysten arvot voivat olla hyvä keino luoda yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuutta yrityksen sisällä. Niiden avulla määritellään yhteisiä toimintatapoja, joita kaikkien yhtiön jäsenten odotetaan noudattavan. Ne ovat liiketoiminnan näkökulmasta muotoiltuja ja sitä ohjaavia periaatteita. Sellaisinaan ne eivät välttämättä sano mitään yrityksen velvollisuuksista ja vastuista ulkopuolisia kohtaan. (Kookas www-sivut 2012. Viitattu 28.12.2012.)

Suomalaisissa yrityksissä arvot voivat olla hyvin samankaltaisia. Asiakas, henkilöstö ja taloudellinen tulos ovat jossain muodossa kirjattuna hyvin monien yritysten arvoihin, sekä myös yhteistyö, avoimuus, vastuu ja jatkuva kehittäminen mainitaan usein. Kerron esimerkkejä suomen organisaatioiden arvoista. (Rauman kaupungin www-sivut 2012.)

Rauman kaupunki on työnantajana suuri organisaatio, jolla täytyy olla selkeät arvot. Tämän organisaation arvoiksi on nähty tasapainoinen kehitys, kehittyvät palvelut ja nykyaikainen kunnallispalvelu, oppiva ja kehittyvä organisaatio sek' vakaa talous. Näiden lisäksi organisaatio on viime aikoina panostanut tasa-arvoon. (Rauman kaupungin www-sivut 2012.)

Helsingin kaupunki pyrkii toimimaan yhteisten arvojen mukaan, niin kuin Rauman kaupunkikin. He kuvailevat arvojen olevan kaupungin toiminnan perimmäisiä periaatteita ja reunaehtoja, joiden tulee näkyä kaikessa kaupungin toiminnassa. Helsingin kaupungin arvoja ovat asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys. (Helsingin kaupungin www-sivut 2013)

Ordu on satamakaupunki ja Sijaitsee Turkin mustanmeren ranalla. Kaupungin asukasluku on 136 000. Tämän kaupungin arvot ovat seuraavanlaiset: kuntalaisiin keskittynyt työ, lakien ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus kaikkia palveluita kohtaan, olla tuottavia ja päättäväisiä, palvelumme laatua ja standardien oikeellisuuden toteuttaminen, palveluissamme iloiset asiakaspalvelijat ja luotettavuuden korostamista, töissämme tieteelliset periaatteet, mukautua teknologisiin muutoksiin, yllä pitää kaupungin luonnon kauneutta, historiaa arvosta suojellu, seurata. (Ordu kaupungin www-sivut 2012.)

Ankara on Turkin pääkaupunki, jossa asuu noin 4 milj asukasta. (Suomen suurlähetystän www-sivut 2011.) Ankaram kaupungin arvot ovat seuraavanlaiset: vapaus, itseluottamus, sosiaalinen vastuu, työnteko, yrittäjäys ja innovaatio. (Ankaran kaupungin ww-suvut.)

6.4 Tutkimuksen kohdehenkilöt

Tutkimuksen kannalta tärkeitä kohdehenkilöitä olivat suoritettavassa työssä työskentelevät turkkilaiset ja suomalaiset, joiden työpaikka oli suomessa kunnan palveluksessa. Tämän lisäksi haastattelen myös Turkissa suoritettavassa työssä työskenteleviä turkkilaisia, jotka ovat Turkin kunnan palveluksessa. Heidän joukosta mukaan rajattiin tarkoituksen kannalta sopivat henkilöt, joilla oli kokemusta kaupungin perehdyttämisestä työsuhteen alkuvaiheessa. Osa tutkimukseen osallistuneista turkkilaisista henkilöistä oli tehnyt aiemmin turkissa vastaavanlaista työtä. Heistä joillain oli vakinainen työsopimus ja toisilla oli ollut määräaikainen työsuhte. Henkilöt valittiin seuraavien työsuhdelaajien joukosta: työntekijä ja määräaikainen työsopimus tai virkasopimus, ja uusi työntekijä ja vakinainen työsopimus tai virkasopimus.

Taulukko 1.

	Suomi	Turkki
Syntyperä	3	3
	3	

Taulukko 2.

Haastateltavanani on maanrakennusmiehiä, puutarhureja ja suurtalouskokkeja. Maanrakennusmiehenä haastateltavaksi sain Rauman kaupungintalolla työskentelevän turkkilaisen, joka on asunut pitkään Suomessa. Hänellä on viiden vuoden työkokemus alaltaan Rauman kaupungintalolla. Hänen työsuhteensa alkoi oppimisjakson kautta ja hänen työsuhde jatkuu kaupungin palveluksessa. Toisena haastateltavaksi suostui maanrakennusmiehenä työskentelevä suomalainen, joka työskenteli myös Rauman kaupungin palveluksessa. Hänellä on lähes neljä vuotta työkokemusta, hänen työsuhteensa alkoi myös oppisopimuksen kautta. Kolmas maanrakennusmies oli Turkissa asuva turkkilainen, joka työskentelee Yozgatin kunnalla ja hänellä on noin 20 vuotta työkokemusta.

Puutarhuriksi haastatteluuni osallistui turkkilainen, joka on työskennellyt alle kaksi vuotta Suomessa Rauman kaupungin palveluksessa. Hänen työsuhteensa alkoi työharjoittelun kautta. Hänen työsuhde kesti kaupungin palveluksessa alle kaksi vuotta. Toinen puutarha-alan työntekijä oli suomalainen, joka myös työskentelee Rauman kaupungin palveluksessa. Hänen työsuhteensa alkoi 27 vuotta sitten oppisopimuskoulutuksella. Hänen työsuhteensa jatkuu vielä kaupungin palveluksessa. Kolmas puutarhuri oli Turkissa turkkilainen, joka työskenteli Ankaran kaupungin palveluksessa puutarhatyöntekijänä. Hän on ollut lähes kaksi vuotta kunnan palveluksessa ja hänen työsuhteensa jatkuu vielä.

Haastatteluuni osallistui Suomessa turkkilainen, joka on työskennellyt kaksivuotta Helsingin kaupungin palveluksessa suurtalousosastolla suurtalouskokkina. Hänen työsuhteensa alkoi työharjoittelun kautta. Hänen työsuhteensa on päättymässä kesäkuussa 2014. Toinen ravintola-alan työntekijä oli suomalainen Suomessa työskentelevä, joka

työskentelee Rauman kaupungin palveluksessa. Hänellä on kolmen vuoden työsuhde ja hänen työsuhteensa alkoi kesätyön kautta. Hänen työsuhteensa jatkuu suurtalousosastolla. Vielä kolmaskin ravintola-alan työntekijänä osallistui haastatteluuni, hän asuu Turkissa ja on turkkilainen, hän työskenteli Yozgatin kaupungin palveluksessa. Hänen työsuhteensa alkoi työnhaun yhteydessä, jonka jälkeen työsuhde kesti kolme vuotta. Hänen työsuhteensa alkoi työhaun yhteydessä, jonka jälkeen työsuhde kesti kolme vuotta.

Kaavio 2.

Ammatti	Suomi	Turkki
Maanrakennusmies	2	1
Puutarhuri	2	1
Suurtalouskokki	2	1

6.5 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimusaineiston hankinnassa suosittiin laadullisen metodin käyttöä eli haastattelua (Hirsjärvi ym. 2010, 164). Tutkimuksessa tutkijan tehtävänä on tuoda esille haastateltavien käsityksiä, ajatuksia, tunteita ja kokemuksia, jolloin niitä tutkivana haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää eli teemahaastattelua. Teemahaastattelussa keskustelu perustuu tiettyihin teemoihin. Teemahaastattelun etu on, että sillä ei ole vaikutusta haastattelujen määrään tai kuinka syvällisesti aihe käsitellään. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita, joihin haastateltu osallistui vapaaehtoisesti antamalla suostumuksensa suullisesti annetun, haastattelua koskevan selvityksen perusteella, jossa kerrottiin haastattelun tarkoitus, sisältö ja miksi juuri kyseistä henkilöä halutaan haastatella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20, 41, 47-48; Es-kola & Suoranta 2008, 92.)

Haastattelun aihe eli perehdyttäminen oli alustavasti jaettu määrättyihin teema-alueisiin ja niistä oli laadittu teemahaastattelurunko. Haastateltaville selostettiin tarkasti haastattelun aihe ja heille tarjottiin mahdollisuus tutustua teema-alueisiin ja kysymyksiin ennen haastattelun alkua. Kysymykset teemoittain olivat kaikille samat ja haastattelija varmisti

haastattelun tukena olevan listan avulla, että kaikki teema-alueet kysymyksineen käytiin läpi. Lista oli tärkeä, koska haastattelun laajuus, sekä järjestys vaihtelivat eri haastattelukerroilla haastattelun edetessä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 67; Eskola & Suoranta 2008, 86.) Tutkimuksen teemat määriteltiin opinnäytetyön teoreettista viitekehystä hyödyntäen (Alasuutari 2011, 79–80), joita olivat perehdyttämistä koskeva teoria, käsitteet ja perehdyttämisen kehittäminen.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleisin haastateltavien lukumäärä on viisitoista. Määrä riippuu yleensä siitä, millainen tarkoitus tutkimuksella on, sekä onko haastattelun kohdehenkilöt määritelty, keitä halutaan käyttää, jotta tutkimusta varten saadaan oleellinen tieto. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58.) Tutkimuksen teemahaastattelussa haastateltiin yhdeksän henkilöä, joista kolme henkilöä oli suurतालouskokkeja, kolme puutarhuria, sekä kolme maanrakennus ammattimiehiä. Haastateltavista kolme oli Suomessa työssäkäyvät suomalaista, Suomessa asuvia turkkilaisia oli kolme henkilöä, ja Turkissa asuvia turkkilaisia oli kolme henkilöä.

Haastattelut tehtiin syksyllä 2013 ja kevään 2014 aikana. Suomessa haastattelu tehtiin yhden haastateltavan kotona, kaksi ravintolassa, kaksi kahvilassa ja yhden jouduin tekemän puhelimitse. Turkissa olevista haastateltavista henkilöistä yhden haastattelin kaverini työpaikalla, koska en voinut mennä yksin vieraan miehen kanssa kahvilaan. Kaksi muuta haastattelin heidän työpaikallaan, koska en voinut taas kutsua heitä kahvilaan tai muualle julkiseen paikkaan. Kaikissa tilanteissa haastattelu ympäristö oli rauhallinen. Haastattelutilanne pyrittiin luomaan mahdollisimman kiireettömäksi, sopimalla haastattelut sopivaan aikaan, sekä haastateltavalle että haastattelijalle, vaikka kyse olisi ollut puhelinhaastattelusta.

Kaiken kaikkiaan tutkimushaastattelut onnistuivat erinomaisesti ja sujuvasti. Tunnelma oli rento ja haastateltavilla oli hyvin paljon sanottavaa perehdyttämisestä. Haastattelujen aikataulu heitteli, mutta sain 2014 alkukevästä kaikki tehtyä. Tallennukset olivat selkeitä ja aineisto oli helppo litteroida. Teema-alueittain laadittujen kysymysten lisäksi aihe herätti paljon muutakin keskustelua.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Aineiston keräämisen tavoite on ennemminkin aineiston sisällöllinen laajuus, kuin aineiston määrä kappaleina. (Vilkan 2005, 109). Kysymysten määrän sijaan tärkeää on saada haastateltava käytännön esimerkein kertomaan kokemuksiaan. (Vilka 2005, 106). Tutkimuksessa kysyttiin haastateltavien ajatuksia perehdyttämisen kehittämiseksi. Nämä ehdotukset voidaan ottaa huomioon tulevaisuudessa, kun perehdyttämistä kehitetään. Kysymyksiä Suomessa työskenteleville suomalaisille haastateltaville oli yhteensä 23 ja Suomessa työskenteleville turkkilaisille oli kysymyksiä yhteensä 28. Kysymykset löytyvät liitteen muodossa tämän opinnäytetyön lopusta. (Liite 1)

Tulosten analysointi on jaettu samoin, kuin kysymykset ovat lomakkeessakin, eli jaoteltu kolmeen alakappaleeseen. Ensin käsitellään työntekijöiden perehdytyksen ensimmäiset päivät, sen jälkeen käsitellään sitä aikaa kun perehdytyksestä on kulunut noin viikko ja viimeiseksi käsitellään nykytilanne. Tämän jälkeen pohditaan tutkimushaastattelun avulla saatuja vastauksia, vertaillen Turkissa ja Suomessa työskentelevien vastauksia keskenään. Tämän perusteella saan kuvan Suomen ja Turkin perehdytysprosessin eroavaisuuksista, ja tämä tieto auttaa paljon siinä, kun luodaan Suomessa työskenteleville turkkilaiselle perehdytysprosessi.

Teoriassa kerrotaan (Työterveyslaitoksen www-sivut 2013), että lähiesimiehen tehtävien lisäksi työnantajan täytyy pitää huolta velvoitteistansa, joista monet ovat yleisvelvoitteita, jotka koskevat kaikkia työnantajia kaikissa työsuhteen vaiheissa: niin työsuhteen alussa, työsuhteen aikana kuin sen päättymisvaiheessakin. Nämä velvoitteet ovat mm. tasapuolisuus ja tasa-arvo. Kummassakin maassa haastateltavat kertoivat, että tasa-arvoisuutta löytyy organisaatiosta, joissa työskentelevät.

Haastateltavien vastausten perusteella tuli esille tutkimuksessa teorian (sosiaali- ja terveysministeriön www- sivut 2013) ja todellisuuden poikkeamia. Teoriassa kuvailimme, että Suomessa haasteellisia asioita suomalaisessa työyhteisössä voivat olla esim. työpaikkakiusaaminen, koska Suomi on työpaikkakiusaamiselle ns. luvattu maa. Tutkimustuloksen perusteella työyhteisö oli hyvin mukava ja työyhteisön jäsenet olivat myös perehdytyksen aikana opastamassa.

Teoriassa kerrottiin, että Turkissa työpaikoilla on suurena huolena työperäinen stressi, kiusaaminen, häirintä, sekä väkivalta ja sen uhat, kun taas joissakin EU-maissa tämä ei ole näkyvä asia. Haastateltavat kertoivat, että he ovat saaneet riittävästi opastusta ja neuvontaa työtovereiltaan.

Teoriassa kerrottiin (MOTY:n projekti www-sivut 2013), että Suomessa yleensä keskustelu tapahtuu vain niiden kanssa, joiden kanssa on eniten yhteistä. Tämä myös tapahtua työpaikoilla, jolloin jotkut saattavat jäädä keskustelujen ulkopuolelle. Haastateltavien vastaukset poikkesivat tästä siten, että Suomessa haastattelevat totesivat, että työyhteisöön mukaanpääsyssä ei ollut vaikeuksia. Myös suomessa työskentelevien keskuudessa mainittiin hyvällä työporukalla olevan merkitystä.

Teoriassa kerrottiin (MOTY:n projekti www-sivut 2013), että suomalaiset ovat myös oma-aloitteellisia, esim. saatuaan yhden työn valmiiksi, työntekijä aloittaa uuden työn itse, eikä erikseen sano esimiehelle saatuaan työn valmiiksi. Haastateltavat kertoivat, että vaikka suomalaiset ovat oma-aloitteellisia, niin he eivät pääse jokaisessa työssä hyödyntämään tätä ominaisuuttaan. Ongelman tullessa vastaan, joudutaan monesti odottamaan esimiehn lupaa ennen toimimista.

7.1 Haastattelun toteutus

Suomalaiset haastateltavat vastasivat kysymyksiini rennolla tavalla, joten heille haastattelun toteuttaminen oli hyvin mielekästä. Myös Suomessa työskentelevät turkkilaiset osallistuivat haastatteluun avoimesti, jopa he olivat innostuneita tutkimuksestani. Turkissa haastateltavat eivät olleet yhtä innokkaita osallistumaan tutkimukseeni, kuin suomessa osallistuneet. Jotkut Turkissa työskentelevistä lupautuivat osallistumaan tutkimukseeni, mutta peruuttivat viime hetkellä. Ne joiden kanssa suoritin haastattelun, kyselivät haastattelun aikana moneen otteeseen mitä varten työtä tehdään, kuka työtäni tulee käsittelemään ja kenen tietoihin nämä asiat siirtyvät.

7.2 Ensimmäiset työpäivät

Suomessa yleensä työsopimukset tehdään ennen työn aloittamista, myös Turkissa työskentelevien työsopimukset tehdään yleisesti myös ajoissa. Turkissa haastateltavien vastausten perusteella tämä piti paikkansa. Haastateltavat totesivat, että työsopimukset tehtiin ensimmäisellä viikolla. He kertoivat myös, että yksityisellä puolella työsopimukset tehdään kahden kuukauden koeajan päätyttyä. Suomessa haastateltavat totesivat, että työsopimus tehdään myös hyvin ajoin ja tämä pätee myös yksityiseen puoleen. Tutkimukseen osallistuneiden työsopimukset tehtiin ensimmäisellä työviikolla, jopa yhden kohdalla työsopimus solmittiin pari päivää ennen töiden alkua.

Nimetyt perehdyttäjät ovat joillain aloilla yleistä Turkissa, mutta kaikilla aloilla perehdyttäjää ei ole. Turkissa haastateltavat totesivat, ettei heillä ollut nimettyä perehdyttäjää, ja vastausten perusteella tämä ei ollut huomiota kiinnittävä asia. Syynä tähän oli se, että he saivat riittävästi neuvontaa työkavereiltaan. Suomessa haastateltavien vastausten perustella heillä oli perehdyttäjä, mutta esim. vain yhden viikon ajan. Tämä perehdytysviikko oli riittämätön ja tehoton heidän mielestä. Vastauksista huomasi, että suomessa nimetyn perehdyttäjän määrääminen riippuu organisaatiosta. Myös Suomessa haastateltavat turvautuivat työtovereihin tarpeen tullessa. Tietyn perehdyttäjän järjestäminen kummassakin maassa on puutteellista. Turkissa ei ole ollenkaan kohdistettua perehdyttäjää ja Suomessa on, mutta vain yhden viikon ajan, joten sen ei voi katsoa olevan riittävää uudelle työntekijälle.

Turkissa työn sisällöstä keskustellaan aika ajoin, mutta tämäkin on tapauskohtaista. Turkissa haastateltavat kertoivat, että työn sisällöstä ei kerrottu kahden henkilön kohdalla ollenkaan, ja yhden kohdalla kerrottiin. Suomessa haastateltavista viidelle kerrottiin hyvin ajoin työn sisällöstä, mutta yhden kohdalla henkilö itse joutui pyytämään aiheesta keskustelua. Turkissa työnantaja voi pitää tarpeettomana työn sisällöstä keskustelemisen ja kertoa sisällöstä vasta sitten kun työt jo alkava, mutta Suomessa työn sisällön esittäminen on yleisempää. Tietenkin tutkimuksenkin tuloksen mukaan yksi joutui itse pyytämään keskustelun. Tämä taas osoittaa hyvin sen, että Suomessa työntekijät pystyvät hyvin ottamaan tarpeensa esille, kun taas Turkissa työntekijät eivät ole yhtä rohkeita tuomaan esille toiveitaan.

Ensimmäiset työpäivät ovat hyvin tärkeitä uudelle niin työntekijälle, kuin työnantajallekin. Työpäivät ovat uudelle tulokkaalle hyvin jännittäviä, etenkin, kun uusi työntekijä ei vielä tunne uusia työkavereitaan. Myös uuden työpaikan toimintatavat ja ympäristö ovat vieraita. Turkissa haastateltavat kertoivat, että ensimmäinen työpäivä sisälsi tutustumista ja toimitilojen esittelyä. Suomessa haastateltavat totesivat myös, että ensimmäinen työpäivä sisälsi tutustumista ja toimitilojen esittelyä. Yhden kohdalla työkavereiden esittelyä ei toteutettu, sekä turkkilaisten kohdalla huonosti tiedottamisen tähden ensimmäinen työpäivä oli jäänyt negatiivisesti mieleen. Maanrakennusmies joutui työskentelemään vähäpukeisesti pakkasessa, ja puutarhassa työskentelevä rikkoi vahingossa ruukun. Turkissa työyhteisön yhteinen henki on hyvin tärkeää, ja työyhteisö pyrkii luomaan lähisuhteen työkavereidensa kanssa. Yleisemmin Suomessa työkaveri voi jäädä työkaveriksi, mutta läheisemmätkin suhteiden muodostuminen on mahdollista. Tämän osoittaa myös ensimmäiseen työpäivään sen, että uusi tulokas otetaan mukaan Turkissa hyvin innokkaasti porukkaan ja se näytetään kiinnittämällä huomiota häntä kohtaan. Suomessa myös uusi tulokas on tervetullut, mutta kiinnostuksen näyttäminen taas on erilaista, ja sitä ei tapahdu niin paljoa.

Perehdytysprosessin etenemissuunnitelma on hyvä esitellä uudelle tulokkaalle. Etenemissuunnitelmat ovat erittäin hyödyllisiä oman työohjelman suunnittelussa ja aika-auluttamisessa. Kummallakin osapuolella on mahdollista seurata prosessin kulkua. Turkissa haastateltavat totesivat, ettei heillä ollut käytössä perehdytyksen etenemissuunnitelmaa. Suomessa haastateltavat kertoivat myös, ettei heidänkään kohdallaan käytetty perehdytysprosessin etenemissuunnitelmaa. Tämä osa-alue ei ole siis tullut kunnolla huomioiduksi kummassakaan maassa.

Uusi työntekijä tulee ottaa reilusti ja avoimesti vastaan. Aikaisemmassa kohdassa mainitsinkin, kuinka turkkilaiset muodostavat työpaikoillaan läheisiä suhteita. Tämä näkyy myös tutkimustuloksesta. Turkissa haastateltavat kertoivat, että uudet työntekijät otetaan hyvin vastaan. Mainitsin aikaisemmassa kohdassa suomalaisten olevan arkoja tutustumaan uusien ihmisten kanssa, mutta haastateltavien vastausten perusteella tämä ei aina pidäkään paikkansa, vaan tässä tapauksessa yli puolet oli tyytyväisiä. Myös yksi myönsi, että hän itse oli arka ja sen vaikutuksen vuoksi kontaktin ot-

taminen oli välillä hankalaa. Näiden tulosten perusteella, kummassakin maassa uudet työntekijät otetaan hyvin vastaan.

Työyhteisöön mukaan pääseminen on hyvin merkitsevä asia uudelle tulokkaalle. Se motivoi ja kannustaa alkuvaiheessa antaen intoa ja halua oppia. Turkissa haastatellut kertoivat, ettei ollut vaikeuksia päästä työyhteisöön mukaa ja mukavan työporukan tärkeästä vaikutuksesta mainitaan useasti. Suomessa haastatellut totesivat, että työyhteisöön mukaan pääsyssä ei ollut vaikeuksia. Myös suomessa työskentelevien keskuudessa mainittiin hyvällä työporukalla olevan paljon merkitystä. Työyhteisöön mukaan pääsemiseen vaikuttaa kummassakin maassa vastaanottavan mielekäs yhteisö.

7.3 Ensimmäiset kuukaudet

Työpaikalla ruokatauolla ja kahvitauolla yhteiset keskustelut ovat yleisiä. Niihin osallistuminen voi viedä aikaa. Turkissa haastateltavat kertoivat, ettei heillä ollut kahvitaukoja ollenkaan, mutta ruokatauot pidettiin ja ne olivat tunnin mittaiset. Keskusteluihin osallistuminen oli sujuvaa, mutta mielipiteiden ilmaiseminen taas vei oman aikansa. Yksi haastateltavista pääsi esittämään mielipiteensä noin kuukauden kuluttua. Suomessa haastateltavista kahden kohdalla työnaloitus oli sujuva, mutta Suomessa asuvien turkkilaisten keskusteluihin osallistuminen vei oman aikansa. Tämän syynä voi olla ennakkoluulot ulkomaalaista kohtaan, sekä jos kielitaito on heikko turkkilaisella, niin sekin vaikuttaa muiden lähestymiseen. Turkissa myös työporukassa mielipiteiden esilletuominen vie lähes kuukauden ja tämän syynä on epäluulo uuden työntekijän pätevyydestä työhönsä. Lisäksi, vielä tänäkin päivänä arvostetaan vanhempia työntekijöitä enemmän, kuin nuorempaa sukupolvea.

Perehdytysprosessin suunnitelmaan kuuluu seuranta ja arviointi. Turkissa haastateltavat totesivat, ettei työntekijöillä ollut perehdytyksen aikana seurantaa. Suomessa haastateltavat kertoivat myös, ettei perehdytyksen aikana ollut seurantaohjelmaa. Tutkimustuloksen perusteella kummassakin maassa seurantaohjelma on siis puutteellinen.

Ristiriitatilanteita voi syntyä työpaikoilla, ja niihin esimiehen on mahdollisimman nopeasti puututtava. Ristiriidan syntyessä työntekijöiden välillä osapuolten on hyvä kertoa asiasta heti esimiehelle, huonompi vaihtoehto olisi jättää sanomatta mitään, tai olla, kuin mitään ei olisi vikana. Turkissa haastateltavat kertoivat, että ristiriitatilanteen syntyessä henkilö voi jättää asian sikseen ja odottaa asian järjestyvän ajan kanssa. Haastateltavat kertoivat, että ristiriitatilanteita syntyy yös heillä ja tutkimustuloksen mukaan enimmäkseen on erimielisyyksiä työstä. Turkissa ristiriitatilanteen esille tuominen voi olla haasteellista uudelle työntekijälle, koska vanhemmalla työntekijällä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia, ja esimiehellä taas enemmän valtaa. Turkissa työntekijä tietää tämän asian ja välttää erimielisyyksien syntymistä. Suomessa tasa-arvoisuus on näkyvä asia työpaikoilla, ja työntekijät uskaltavat tuoda esille erimielisyytensä rohkeammin.

7.4 Tilanne vuosien jälkeen

Organisaatioissa tasa-arvon ylläpitäminen on esimiehen vastuulla. Esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä on tasa-arvon huomioiminen. Ahkera tasa-arvosta huolehtiminen vaikuttaa työyhteisön yhteiseen henkeen ja työntekijöiden motivaatioon. Turkissa haastateltavat kertoivat, että julkisella sektorilla on tasa-arvoista kohtelua, mutta taas vastausten perusteella yksityisellä puolella asia on toisin. Suomessa haastateltavat totesivat, että he ovat saaneet tasa-arvoista kohtelua, mutta kaksi henkilöä koki mielestensä epätasa-arvoista kohtelua. Epätasa-arvoista kohtelua kokeneet henkilöt olivat yksi suomalainen ja yksi turkkilainen. Tämä on hyvä esimerkki siitä, että ulkomaalaisuudella ei ole aina merkitystä. Kysee on selvästi enemmänkin esimiehen pätemättömyydestä.

Uuden työn alkaessa työntekijä tarvitsee opastusta ja neuvoja työnsä aloittamisen mahdollistamiseksi. Uusi työ tuo mukanaan paljon kysymyksiä, ja työnantajalla on vastuu kysymyksiin vastaamisesta. Turkissa haastateltavat totesivat, että työntekijät ovat saaneet riittävästi opastusta ja neuvontaa työkavereiltansa. Suomessa haastateltavat totesivat, että vastanneiden mielestä opastusta ja neuvontaa ei tullut tarpeen mukaan aika perehdyttäjältä, vaan myös muilta työkavereilta. Yksi vastanneista kertoi oppineensa ensin tuntemaan työkaverit ja pystyvänsä sen mukaan kysymään neu-

voa. Sekä Turkissa että Suomessa perehdyttäjää oli välillä hieman puutteellinen perehdytyksessään, mutta onneksi työkaverit olivat valmiita opastamaan ja neuvomaan.

Organisaatioissa työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen ja huomioiminen on merkitsevä asia. Työntekijöiden tarpeita huomioidessaan organisaatio osoittaa arvostavansa työntekijäänsä. Turkissa haastateltavat totesivat, että työskentelevien yksilölliset tarpeet huomioitiin. Suomessa haastateltavat kertoivat, että he olivat enimmäkseen tyytyväisiä yksilöllisten tarpeiden huomiointiin, mutta oli joukossa myös tyytymättömiä.

Perehdytysvaiheen alussa voi asettaa selkeät tavoitteet. Tavoite tarkoittaa toivottua lopputulosta. Perehdyttämisen tavoitteet tarkoittavat myös sitä tasoa, joka perehdyttämiseen liittyvissä asioissa tulee olla. Turkissa haastateltavat totesivat, ettei heillä ollut tavoitetta ja heille tavoite merkitsi ainoastaan aseman vaihtumista. Suomessa haastateltavat totesivat, ettei heillä ollut selkeää tavoitetta. Heillä saattoi olla työn oppiminen henkilökohtaisena tavoitteena. Tavoite on Turkissa vieras osa-alue työntekijöille ja sitä ei käytetä perehdytyksessä. Suomessa tavoitteen merkitys on selkeä, mutta sitä myös ei käytetä perehdytyksessä.

Perehdytyksen aikana uusi työntekijä saattaa huomata positiivisia asioita, jotka vaikuttavat hänen motivaatioonsa tai työn oppimislaatuun. Turkissa haastateltavat kertoivat positiivisena asiana työyhteisön mukavuudesta, hyvästä työturvallisuusneuvonnasta ja järjestetyistä tiedotusseminaareista. Suomessa haastateltavat totesivat, että työkoneet olivat kunnossa, työturvallisuudesta huolehdittiin, työkaverit olivat pitkäpintaisia ja tasa-arvo oli kohdallaan. Suomessa ja Turkissa tuli esille samoja perehdytyksen aikana positiivisia asioita, mutta oli myös eri vastauksia, esim. työkoneiden hyvä kunto, tai seminaarien järjestäminen.

Perehdytyksen pituus voi riippua työtehtävistä. Uuden työntekijän työnhallinnan saavuttaminen ja asettuminen uuteen organisaatioon kestää yleensä puolesta vuodesta vuoteen. Turkissa haastateltavat kertoivat, että perehdytys kestää vähintään kaksi viikkoa ja enintään kuukauden. Suomessa haastateltavat kertoivat, että perehdytys kestää vähintään viikon ja enintään kuukauden. Perehdytys kestää kummassakin maassa suunnilleen saman verran.

Vietämme suurimman osan ajastamme työpaikalla. Työaika määrittää työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuudet. Sillä on myös vaikutus ihmisen terveyteen ja työn laatuun. Turkissa haastateltavat sanoivat, että heidän työaikansa ei ole muuttunut perehdytyksen jälkeen. Heidän työaikansa on yhdeksän tunnin mittainen. Suomessa haastateltavat totesivat, että heidän työaikansa on kahdeksan tunnin mittainen. Teoriassa maininnan mukaisesti Turkissa on pidemmät työajat, kuin Suomessa.

Suomessa, että Turkissa lainsäädäntö turvaa työntekijän oikeuden kuulua ammattiyhdistykseen tai osallistua niiden toimintaan. Työntekijä voi kuulua tai olla kuulumatta ammattijärjestöön. Turkissa haastateltavat kertoivat, etteivät kuulu ammattiyhdistykseen, koska heidän mielestä se on ylimääräinen kulu ja ammattiyhdistykseen ei voi luottaa. Suomessa haastateltavista suurin osa kuului yhdistykseen, mutta kaksi turkkilaista ei kuulunut. Haastateltavien vastausten perusteella huomaa, että suomalaiset luottavat enemmän ammattiyhdistykseen. He uskovat saavansa turvaa työttömyyden tullessa vastaan. Turkkilaiset Turkissa, sekä Suomessa ajattelevat rahojensa menevän ns. hukkaan. Turkissa liiton toiminta ei ole tyydyttänyt jäseniä, ja siitä jääneen kokemuksen tähden Suomessa työskentelevät turkkilaiset eivät tahdo liittyä ammattiyhdistykseen.

Hierarkiaeroavaisuutta saattaa näkyä yrityksen toiminnassa voimakkaasti tai lievemmin. Pätevät esimiehet pyrkivät vähentämään ja välttämään hierarkiaeroavaisuuden esilletuomista. Turkissa haastateltavat totesivat, että heillä on hierarkiaeroavaisuuksia, mutta eivät kertoneet, mitä ne eroavaisuudet oli. Suomessa haastateltavat totesivat, että hierarkia eroavaisuuksia on jonkin verran näkyvissä, mm. työtä tehdesä mielipide eroavaisuuksissa esimies päätöksen mukaan edetään. Muuten monen vastauksen mukaan hierarkiaeroavaisuutta ei näy paljoa. Suomessa haastateltavista muutama kertoi, että havaitsi hierarkiaeroja ja he esittivät syyt tähän. Turkissa vaikka haastateltavat kertoivat olevan hierarkiaeroavaisuutta, he eivät halunneet kommentoida enempää. Tässä kohtaa haastateltavat eivät uskaltaneet esittää mielipidettään enempää.

Haastateltavat pääsivät myös esittämään perehdytyksen kehitysehdotuksia. Turkissa haastateltavat eivät kommentoineen tähän kohtaan ja totesivat, etteivät he tiedäneet, mitä voisi vastata tähän kohtaan. Suomessa haastateltavat kertoivat, että perehdytystä voisi kehittää huomioimalla tehtyä työtä, perehdytyksen seurannan järjestämisellä, pidentää perehdytystä ja perehdytyksen aikana tulisi olla yksi perehdyttäjä ja työkohteiden koulutuksen parantaminen.

7.5 Kehitysnäkökohtia kulttuurin huomioidessa perehdytystuloksessa

Suomessa työssä käyviin turkkilaisiin kohdistin neljä lisäkysymystä, jotka johtivat tutkimuksen päämäärään. Heidän antamien vastausten perusteella sain paremman kuvan heidän tuntemuksistaan ja kokemuksistaan suomessa suoritetusta perehdytysprosessista.

Suomessa työnteon ja työelämän perus piirteet ovat erilaiset, kuin mitä ne ovat Turkissa. Näihin aikaisemmin tutustuminen helpottaa vieraasta kulttuurista tulevan työntekijän alkua. Suomessa asuvien turkkilaisten vaimot olivat jo etukäteen tiedottaneet heitä asiasta. Yksi haastateltavista ei tiennyt työnteon ja työelämän peruspiirteitä, mutta tästä huolimatta hän ei kokenut mitään negatiivista perehdytyksen alussa.

Suomalainen ja turkkilainen työyhteisö on keskenään hyvin erilaista. Suomessa asuvat turkkilaiset haastateltavat totesivat, että turkkilaiset ovat läheisemmät työyhteisössä, mutta juoruilua tapahtuu enemmän, kuin Suomen työyhteisössä.

Esimiehellä on velvollisuuksia pitää huolta, että työyhteisön perusrakenteet ovat kunnossa ja toiminnan tavoitteet ohjaavat työn tekemistä. Suomessa asuvat turkkilaiset haastateltavat totesivat, että Turkissa esimiehellä on vähemmän velvollisuuksia ja suomessa taas esimieshellä on enemmän velvollisuuksia. Suomessa työntekijä pääsee vapaasti esittämään työhön liittyviä ongelmiaan, mutta Turkissa työnantaja ei tykkää työssä esiintyvien ongelmien takia jatkuvasti häirintää. Suomessa esimiehet eivät tuo asemaansa ja valtaansa esille niin kuin Turkissa. Suomessa esimiehet arvostavat tekemääsi työtä enemmän kuin Turkissa.

Maitten välillä työajoilla voi olla eroavaisuuksia. Turkkilaiset haastateltavat totesivat, että Turkissa ja Suomessa työajoilla on eroavaisuuksia. Turkissa työajat ovat pidemmät, työntekijät voivat joutua tekemään sovittua aikaa pidempiä työpäiviä ja siellä ei ole kahvitaukoja.

Maitten välillä voi olla myös työtehtävien kohdalla eroavaisuuksia. Turkkilaiset haastateltavat totesivat, että Turkissa työntekijöillä on enemmän valtaa oman työnsä kohdalla, kuin Suomessa - työnteko on joustavampaa. Haastattelijat kertoivat, että Suomessa joistakin asioista huolehditaan paremmin, kuin Turkissa mm. työturvallisuutta pidetään tärkeänä asiana tai tehdyn työn laatu on hyvin näkyvää. Haastattelijat sanoivat myös, että vaikka työtehtävien välillä onkin eroavaisuuksia, niin se ei tarkoita, että siellä tai täällä toimitaan väärin. Kummassakin maassa on eri ilmastot, joka vaikuttaa töiden tekotapaan.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Pohdinta ja toimintasuositus

Tutkimuksesta saadut tiedot tuovat esille hyvin Suomessa ja Turkissa perehdyttämisen nykytilanteen ja sen kehittämiskohteita. Perehdyttäminen ei ole yksinkertainen prosessi, vaan sen on hyvin laaja. Vastauksia tutkiessani pystyin hyvin löytämään ongelmakohdat Suomessa, jotka ovat turkkilaisen työntekijän perehdytysprosessin tietämättömyys, työyhteisön varovainen lähestyminen turkkilaista työntekijään kohtaan, tiedottamisen heikkous, turkkilaisen työntekijän vaadittua enemmän työtä tekeminen, turkkilaisen työntekijän ammattiliittoiin luottamattomuus. Näihin asioihin organisaation tulee kiinnittää huomiota työsuhteen alkaessa. Ongelmat ja onnistumiset saivat muotonsa haastateltujen työntekijöiden omien kokemusten kautta.

Kummassakin maassa on erilaiset kulttuurit, joka johtaa vastaavanlaisissa tilanteissa eritavalla toimimiseen. Tästä huolimatta kummassakin maassa perehdytysprosessi esitetään ja koulutetaan samalla tavalla. Vaikka organisaatioissa koulutetaan lähes saman kaavan mukaan perehdytysprosessissa, niin toteutuksessa syntyy eroavaisuuksia. Suomessa pe-

rehditys on organisaatioissa hyvin käytössä ja monissa organisaatioissa on perehdytysoppaatkin. Turkissa tämä osa-alue ei ole vielä kehittynyt niin pitkällä, mutta tätäkin tuodaan esille nykypäivänä. Siellä perehdytysprosessi on suuremmissa organisaatioissa käytössä. Turkissa työelämässä olleelle aloittavalle työntekijälle perehdytys voi olla vieras prosessi, joten tämän tähden perehdyttäjän on hyvä kertoa koko perehdytysprosessi tarkasti.

Tutkimustuloksen perusteella huomaan, että Suomessa Turkkilaisilla ei ollut kovinkaan suuria vaikeuksia perehdytysprosessin aikana. Suomessa töiden alussa työyhteisö ottaa uuden alokkaan hyvin vastaan, mutta ne ovat jonkin verran varovaisia ulkomaalaista kohtaan. Heillä voi olla ennakkoluuloja uutta tulokasta kohtaan, tai turkkilaisen kielitaidon heikkous voi olla kontaktin ottamisen esteenä. Tässä tapauksessa turkkilaiset ovat itse joutuneet lähestymään työyhteisöä kohden. Tämän lisäksi toinen heille negatiivinen asia ensimmäisestä työpäivästä oli tiedottaminen, joka johti yhden kohdalla pieneen vahinkoon ja toisen turkkilaisen kohdalla uusi alokas oli vähäpukuisaan pakkasella työmaalla. Turkissa työnantajat ovat vaativia työntekijän suhteen ja tämän takia työntekijän oletetaan saapuvan töihin sairaana tai taukojen pitämisen sijaan tehdään niillä ajoillakin töitä. Turkin työelämässä ollut henkilö saattaa myös Suomessa käyttäytyä samalla tavalla tekemällä vaadittua enemmän työtä ajatellen työnantajan vaativan asiaa. Yksi turkkilaisista oli toiminut näin ja häntä oli huomautettu, koska työkaverit olivat hermostuneita tilanteesta. Tämänlaiset tilanteet voivat olla yleisiä Turkista saapuvalla työntekijälle, joka on pitkät työpäivät tehnyt aikaisemmin ja ei tiedä toisenlaisesta toiminnasta. Perehdyttäjän on hyvä kiinnittää huomiota heti perehdytyksen alussa ja puuttua tilanteeseen ennen kuin työyhteisö häiriintyy tilanteesta.

Perehdytyksen lisäksi Turkissa ammattiyhdistykseen liittyminen ei ole kovinkaan yleistä ja he eivät luota yhdistyksien toimintaan. Suomessa uusi turkkilainen työntekijä suurella todennäköisyydelle ei luota suomessa oleviin yhdistyksiin. Perehdyttäjä voisi tiedottaa uutta alokasta tästäkin asiasta perehdytyksen aikana, sillä Suomessa yhdistysten toiminta ei ole vastaavanlainen, kuin Turkissa.

Turkissa perehdytyksen kehittymiskohteet olivat: tietyn perehdyttäjän järjestäminen, työnsisällöstä keskusteleminen, perehdytysprosessin etenemissuunnitelma, seuranta-ohjelma, tasa-arvoisuus, yksilöllisten tarpeiden huomiointi ja tavoitteen asettaminen.

Suomessa perehdytyksen kehittymiskohteita olivat: tietyn perehdyttäjän järjestäminen, uuden tulokkaan ja työyhteisön kontaktin ottoa varten esimiehen tuki, perehdytysprosessin etenemissuunnitelma, seurantaohjelma, tasa-arvoisuus, yksilöllisten tarpeiden huomiointi ja tavoitteen asettaminen.

8.2 Jatkotutkimusaiheet

Turkkilaisia saapuu Suomeen joka vuosi sekä Turkista, kuin myös muualta Euroopasta. Tämän tähden, mitä paremmin pääsemme perehdyttämään heidät tuntemalla tarpeensa, sitä mukavammin perehdytys onnistuu kummankin osapuolen kohdalla.

Jatkotutkimuksena voisi tehdä perehdytysoppaan turkkilaistaustaisia työntekijöitä varten. Tämänlaista opasta ei ole toteutettu vielä suomessa, joten siitä voisi olla hyötyä suurkaupungeissa.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino

Alavalkama, S. 2013. Älä..26.4.2013. Taloussanomat. Viitattu 31.5.2013.
<http://www.taloussanomat.fi/i ihmiset/2013/04/26/ala-lorpottele-naista-asioista-toissa/20136025/139>

Ammattinetin www-sivut 2012. Viitattu 16.1.2013
<http://www.ammattinetti.fi/ammattinetti>

Ankara kaupungin www- sivut 2014. viitattu 10.5.2014.
<http://www.ankara.bel.tr/index.php?cid=3771>

Devletana www-sivut. Viitattu 30.5.2013
<http://www.devletana.com/sendikalar.htm>

Edupolin www.sivut 2011. Viitattu 1.6.2014
<http://www.edupoli.fi/Etusivu/Koulutus/Palveluala/Catering-ala/Suurtalouskokin-ammattitutkinto>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uud. p. Helsinki: Edita Prima Oy

Heli, I. 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. Helsinki: WS Bookwell Oy

Helsingin kaupungin www-sivut 2013. Viitattu 10.5.2014.
http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty_nantajana/Arvot

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä:Gummerus kirjapaino Oy

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY

Is kanunu:n www- sivut. Viitattu 27.3.2013. <http://www.iskanunu.com/>

Isohookana, H. .2007. Yrityksen markkinointiviestintä.Helsinki: WSOYpro

Karttunen, T. Laasanen, H. Sippel, L. Uitto, T & Valtonen, M. 2013.Juridiikan perusteet: Sanoma Pro Oy

Kauppapolitiikan www-sivut 2013. Viitattu 27.3.2013

Kauppias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Gaudeamus

Kariyerinforon www-sivut 2012. Viitattu 8.1.2013. <http://www.kariyerinfo.com>

<http://www.kaupapolitiikka.fi/public/default.aspx?contentid=268078&nodeid=41396&contentlan=1&culture=fi-FI>

Kookas www-sivut 2012. Viitattu 28.12.2012

<http://www.kookas.fi/articles/read/6978>

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Mediaberin www-sivut. Viitattu 30.5.2013

<http://www.mediahaber.net/2013/05/24/iste-sendikalarin-uye-sayilari/>

MOTY:n projekti www-sivut 2013. Viitattu 26.3.2013 <http://estudio.edupoli.fi/moty/>

Ordu kaupungin www-sivut 2012. Viitattu 27.1.2012 <http://www.ordu.bel.tr>

Penttinen, A & Jukka, M. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Painojussit Oy

Pärnänen, A & Okkonen, K. 2009. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki:Multiprint Oy

Rauman kaupungin www-sivut 2012. Viitattu 28.12.2012. <http://www.rauma.fi>

Sendikan www-sivut 2013. Viitattu 15.5.2013. <http://www.sendika.org/>

Sirkka, K. Marja- Liisa, K. & Marja, O. 2009. Yrityksen viestintä. Helsinki: Edita Publishing Oy

Sommar, H. 2010. Ihmisen työ. Ylen. 02.11.2010. Viitattu 27.3.2013

http://yle.fi/elavaarkisto/artikkelit/ihmisen_ty_50105.html#media=50120stressi

Suomen suurlähetistön ww-svut 2011. Viitattu 10.5.2014.

<http://www.finland.org.tr/public/default.aspx?nodeid=37345&contentlan=1&culture=fi-FI>

Tietoa Turkista www-sivut. Viitattu 2.1.2013.

<http://tietoaturkista.com/tyoturkissa.php>

Tilastokeskus www-sivut 2012. Viitattu 13.12.2012

<http://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013. Viitattu 26.3.2013 <http://www.mol.fi>

Työterveyslaitos www-sivut 2012. Viitattu 23.12.2012

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo

Vartia, M. Kandolin, I. Toivanen, M. Bergbom, B. Väänänen, A. Pahkin, K. Vesala,

H. Haapanen. A & Viluksela, M. 2012. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön.2012. Viitattu: 2.2.2013.
http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1805822

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy

Özçelik, B. 2012. Yabancılar gözüyle türkler nasıl insanlar. Viitattu 15.2.2013
<http://www.kigem.com/yabancilar-gozuyle-turkler-nasil-insanlar.html>

Özmen, E. 2012. İş Yerinde Yaşanan Mutsuzluğun Kaynakları ve Çözüm Yolları.
gencgelisim.
<http://www.gencgelisim.com/v2/kategoriler/24-is-hayati/1046-is-yerinde-yasanan-mutsuzluk.html>

LIITE 1

HAASTATTELUPOHJA

Taustatietoa:

1. Nimi, ikä, koulutustausta, Kuinka kauan olet ollut organisaatiossa ja nykyinen työtehtäväsi?)
2. Kuinka paljon sinulla oli valmiiksi tietoa tai organisaation toiminnasta?

Ensimmäiset päivät

1. Missä vaiheessa työsopimus tehtiin?
2. Oliko sinulla nimetty perehdyttäjä? Vaihteliko perehdyttäjäsi?
3. Onko sinulle selvitetty mikä on työtehtäväsi sisältö?
4. Mitä ensimmäiseen työpäivääsi kuului? Tutustutettiin sinut uusille työtovereille, pääsitkö kiertämään toimitiloja?
5. Oliko sinulle selvennetty perehdytysprosessin kulkua ennen sen aloittamista?
 - Jos kyllä, minkälainen se oli, ja toteutuiko se suunnitelman mukaisesti?
6. Miten työyhteisö otti sinut vastaan?
7. Tunsitko pääseväsi hyvin mukaan uuteen työyhteisöösi?
- 8.

Ensimmäiset kuukaudet

1. Missä vaiheessa koit pääseväsi kahvitauoilla sujuvasti mukaan keskusteluihin, ja koitko, että kertomasi asiat ja mielipiteet huomioitiin?
2. Kuuluiko perehdytyskrossiin myös jonkinlainen seuranta?
3. Koitko perehdytysprosessin aikana ristiriitatilanteita esimiehesi tai muiden työyhteisösi jäsenten kanssa?

Nykyinen tilanne vuosien jälkeen

3. Koitko, että sinua kohdeltiin työyhteisössä tasa-arvoisesti?
4. Tunnetko saaneesi riittävästi opastusta tai neuvontaa työtehtäväsi aloittamisesta?
5. Tunnetko, että huomioitiin yksilölliset tarpeesi ja toiveesi?
6. Oliko perehdytyksessäsi selkeät tavoitteet?
7. Mitä kaikkea positiivista havaitsit perehdytyksen aikana?
8. Kuinka kauan perehdytyksesi kesti?
9. Minkälaiset työajat sinulla oli? Entä tällä hetkellä?
10. Kuulutko johonkin ammattiliittoon?
 - Jos kyllä, mihin?
 - Jos, ei minkä takia?
1. Onko työyhteisössäsi havaittavissa vanhanaikaista hierarkiaa, tai esimerkiksi eriarvoisuutta?
2. Miten perehdytystä voisi kehittää?

Suomen työyhteisössä turkkilaistaustaiselta henkilölle suunnattu kysymys.

11. **Oletko tutustunut perehdytyksen alussa suomalaiseen työnteon ja työelämän peruspiirteisiin?**
12. **Mitä eroavaisuuksia näet turkkilaisen ja suomalaisessa työ yhteisössä ?**
 - **Entä työn antajan velvollisuuksien toteutumisessa?**
13. **Onko työ ajoilla suuria eroavaisuuksia maitten välillä?**
14. **Minkälaiset eroavaisuudet näet työtehtäviesi kohdalla maitten välillä?**

Haastateltavien vastauksia

Tässä lomakkeessa on haastateltavien vastaukset, jotka erottelin jokaisen kysymyksen kohdalla Suomessa saadut vastauksiin ja Turkissa saadut vastauksiin. Turkkilaisien vastaukset olen itse kääntänyt Suomen kielellä.

1. Nimi, ikä, koulutustausta, Kuinka kauan olet ollut organisaatiossa ja nykyinen työtehtäväsi?

Turkissa

”Hatice Bayram, ikäni on 39, työskentelin kaupungin suurtalousosastolla.

Olen ollut lähes seitsemän vuotta työsuhteessa kaupunkiin ”

”Azmi tuncel, ikäni on 43, Aloitin työni yozgatin kunnan palveluksessa ja työsuhteeni on ollut lähes 15 vuotta”

”Hamdi Yilmaz, ikäni 38, olen työskennellyt viisi vuotta Ankaran kaupungin palveluksessa”

Suomessa

”Osman Eber, Ikäni on 35. Työskentelen Helsingin kaupungin palveluksessa suurtalous keittiössä. Olen ollut noin kaksivuotta kaupungin palveluksessa”

”Sinan Pakman, ikäni on 33. Olen ollut viisi vuotta töissä, Maarakennus miehenä Rauman kaupungin palveluksessa”

”Hafise Simsek, ikäni on 45. Olen työskennellyt Rauman kaupungin palveluksessa 1,5 vuotta”

”Olen 34 vuotias, työskennellyt Rauman kaupungin suurtalousosastolla noin 3 vuotta”

”Jaakko Jokela, Olen 30 vuotias, Aloitin työni oppisopimuksella Rauman kaupungin Palveluksessa, jonka jälkeen jatkettiin varsinaisella työopimuksella”

” Anne Korte-Saarinen, Olen 58 vuotias. Olen työskennellyt kaupungilla puutarhurina 27 vuotta kasvihuoneessa, johon sisälsi kaikki työt, sekä ympäristön hoito”

2. Kuinka paljon sinulla oli valmiiksi tietoa tai organisaation toiminnasta?

Turkissa

”Ei minulla ollut tietoa”

”Tiesin ainoastaan, että kunnalla saan paremmat olosuhteet ja palkka tulee tulille varmasti”

”Kaverini oli töissä täällä, niin pääsin hänen kautta puutarhaan. Tiesin sen takia aika paljon organisaatiosta”

Suomessa

”Ei ollut aikaisemmin tieto. Aloitin työni koulutuksen kautta siellä”

”En tiennyt mitään”

”Minulla ei ollut tietoa ”

”Ei ollut tietoa aikaisemmin.”

”Olen ollut aikaisemmin kesähommissa, niin tiesin tulevasta työstäni ja organisaation toiminnasta”

”Aika vähäinen”

Ensimmäiset päivät**1. Missä vaiheessa työsopimus tehtiin?*****Turkissa***

”En muista milloin minulle tehtiin työsopimus”

”Työsopimukseni tehtiin työsuhteeni alussa, en tarkalleen muista ajankohtaa. Taisi olla ensimmäisellä viikolla”

”Ensimmäisellä viikolla tehtiin työsopimus”

Suomessa

”En muista tarkalleen, mutta ensimmäisellä työviikollani”

”Ensimmäisellä viikolla. Työsopimukseni tehtiin koulutuksen päättyttyä heti perään”

”Koulutukseni työharjoittelun sopimus tehtiin ennen harjoittelun alkua ja jatko sopimus tehtiin koulutuksen päättyttyä ensimmäisellä viikolla”

”Se tehtiin muutaman päivä ennen töiden alkua”

”En muista tarkalleen, mutta oppisopimus tehtiin heti töiden aloitettua ja sen päättyttyä teimme varsinaisen työsopimuksen”

”Toisena päivänä”

2. Oliko sinulla nimetty perehdyttäjä? Vaihteliko perehdyttäjäsi?

Turkissa

”Oli siellä monta henkilöä auttamassa minua, mutta tiesin jo etukäteen ruuanlaiton hyvin, niin en tarvinnut apua paljo ollenkaan”

”Ei ollut, mutta minulla oli mukavia työkavereitani (veljiäni), jotka opastivat tarpeentulleen”

”Oli joitakin henkilöitä opastamassa”

Suomessa

”Minulla oli vain yhden viikon perehdyttäjä, jonka jälkeen opin työn ohella”

”Ei ollut, kun työmme on vuoden ajan mukaan vaihtuvaa”

”Oli perehdyttäjä ja työn aloittaessani sain riittävät neuvot. Muuten itse kyse-
lin läheisimmiltäni työkavereiltani tarvittaessa”

”Oli yhden viikon ajan sama perehdyttäjä”

”Oli joku siinä, mutta ei se sillai varsinaisesti perehdyttänyt”

”Ei ollut. Eikä kukaan ole perehdyttänyt vieläkään”

3. Onko sinulle selvitetty mikä on työtehtäväsi sisältö?

Turkissa

”Se tuli esille ajallaan”

”Ei sen kummemmin ja tiesin suunnilleen mitä tulen tekemään”

”Ei, minulle ei kerrottu työni sisällöstä”

Suomessa

”Minulle selvitettiin työnsisällöstä ensimmäisenä työpäivänä”

”Kyllä, Ensimmäiset 6 kk kerrottiin ensimmäisinä päivinä ja kuuden kuukau-
den kuluttua lisättiin työ tehtäviä, jolloin sain lisää tehtäväkuvausta uudel-
leen”

”Ei oltu”

”Kyllä selvitettiin jo ensitapaamiskerralla”

”Tiesin ennestään niin ei siinä ollut tarvetta. Nykyäänkään ei varmaan sillai
kerrota”

”Se on selvinnyt kehityskeskustelussa, jonka olen itse pyytänyt esimieheltäni”

4. Mitä ensimmäiseen työpäivääsi kuului? Tutustutettiinko sinut uusille työtovereille, pääsitkö kiertämään toimitiloja?

Turkissa

”Kyllä, kävimme läpi toimitilat ja työpisteet. Pääsin tutustumaan uusien työkavereideni kanssa. Ystävänäni oli myös töissä siellä, niin pääsin hyvin mukaan porukkaan”

”Ensimmäisenä päivänä olin työnmerkeissä ja siinähan tutustuttiin samalla työkavereideni kanssa. Muistan, että oli kovin rankka työpäivä nuorelle”

”Kävimme läpi työpisteet ja tutustuin työkavereideni kanssa”

Suomessa

”Ensimmäinen työpäivä meni hyvin. Tutustuttiin tiloihin ja tuleviin työkavereideni kanssa. Minulle kerrottiin pitkään työnsisällöstä”

”Olin pienessä sokissa, kun en ollut valmistautunut pukeutumisen suhteen. Sillä olin pakkasella vähäpukeisena työmaalla. Seurasin enimmäkseen työtä. Emme tutustuneet työtovereideni kanssa. minun tuonut henkilö lähti saman tien ensimmäisenä työpäivänäni”

”Minua jännitti kovasti ensimmäinen työpäivä. Ensimmäisenä työpäivänäni istutin kasveja ruukkuihin ja samana päivänä rikoin vahingossa täyttäessäni ruukun mullalla. Vaikka itse olin hyvin hätäntynyt, niin esimieheni otti hyvin vastaan tämän tapauksen. Ensimmäisenä työpäivänäni olin hiljaa ja kuuntelin enemmän muita kuin olisin ollut aktiivinen.

Myös tein todella kovasti työstä, jotta työn tekoani arvostettaisiin. Tästä tapauksesta minua muistutettiin, että minun täytyy rauhallisemmin tehdä töitä. Minun näkökantani mukaan mitä enemmän teet työtä sitä enemmän sinua arvostetaan ja jätin joskus tauotkin lyhyiksi. Turkissa olisi ollut toisin päin, sillä mitä enemmän työtä teet ja annat itsestäsi sitä enemmän sinun työtäsi arvostetaan”

”Käytiin ensimmäisenä työpäivänä kierreltiin toimitiloja ja tutustuttiin tuleviin työtovereideni kanssa”

”Tiesin entuudestaan porukan, mutta ei täällä yleensä tutusteta. Kyl se uus-työntekijä nähdään ja huomataan muutekin”

”Minut saatettiin työkohteeseen ja ilmoitettiin tästä sitten aloitetaan, minulla oli työpari jonka kanssa tein töitä hänen parinaan. Eikä esitelty, kuin työparille. Näytettiin sosiaalitilat, sekä pukukaapin paikan. Näiden lisäksi sain myös suojatyövaatteet”

5. Oliko sinulle selvennetty perehdytysprosessin kulkua ennen sen aloittamista?

Turkissa

”Ei oltu”

”En ollut”

”Emme keskustelleet asiasta”

Suomessa

”Ei kerrottu”

”Ei ole kerrottu mitään”

”Ei oltu”

”Se oli viikon kestävä, ei sitä prosessista keskusteltu”

”Kyl käytiin joitain asioita”

”Ei ollut mitään perehdytysprosessia”

6. Miten työyhteisö otti sinut vastaan?

”Ne ottivat hyvin vastaan”

”He olivat hyvin kyseleviä ja olihan porukassa isäni tutuja niin oli turvallisenkin olo töissä ”

”Hyvin ne ottivat vastaan, kaikki oli kiinnostuneita minusta”

Suomessa

”Hyvin mielestäni ne ottivat vastaan”

”Hyvin otettiin vastaan, mutta noin yhden kuukauden meni, että sain hyvän suhteen työporukkaan. Yritin tutustua niihin ja tutustumisen jälkeen otin yhteyttä heihin”

”Ensimmäisenä päivät olivat hiljaisia ja eivät lähestyneet minua. Vaati aikaa että pääsimme läheisemmiksi kavereiksi”

”Oli tosi hyvä juttu, kun ne ottivat minut hyvin vastaan”

”Juu, oikein hyvin. Täällä hyvä porukka”

”Olin jonkin verran arka silloin luonteeltani, mutta kumminkin otettiin hyvin vastaan”

7. Tunsitko pääseväsi hyvin mukaan uuteen työyhteisösi?

Turkissa

”Tunsin hyvin pääseväni mukaan työyhteisöön”

”Työkaverini olivat hyvin mukavia sen tähden pääsin hyvin mukaan”

”Työ kaverini olivat mukavia ja pääsin juttuihin mukaan, mutta työtehtävien suorittamisessa he olivat tiukkoja”

Suomessa

”Ensimmäisinä päivinä kaikki oli ystävällisiä toisilleen. Silloin kaikki meni hyvin. Itselläkin todella hieno tunne, että sait työpaikan ja halusin olla kaikkien kanssa hyvissä väleissä”

”Hyvin sopeuduin joukkoon. Erittäin hyvin tulimme toimeen tietyn ajan jälkeen”

”Alussa luulin, etten pääse mutta jokin ajan kuluttua meni tosi hyvin. Mutta läheisen suhteen luomiseksi meni vähän yli kaksi viikkoa”

”Kyllä, itsekkin olen niin sosiaalinen, etten tuntenut vaikeuksia päästä mukaan”

”Juu, kyl tunsin pääseväni”

”Kyllä pääsin, vaikka aikaa vaatii, koska työyhteisö oli niin monessa erikohteissa työssä”

Ensimmäiset kuukaudet

1. Missä vaiheessa koit pääseväsi kahvitauoilla sujuvasti mukaan keskusteluihin, ja koitko, että kertomasi asiat ja mielipiteet huomioitiin?

Turkissa

”Heti ensimmäisenä päivänä koin pääseväni mukaan keskusteluun ja meillä hyvä tunnelma”

”Meillä oli ainoastaan ruokatauot, mutta töiden jälkeen jotkut menivät teelle. Mielenpitojen huomiointi tapahtui ajalla”

”Lähes kuukauden kuluttua huomasi, että työhön liittyviä mielenpiteitä kuunnellaan”

Suomessa

”Vaikka itse olen sosiaalinen, niin meni kumminkin pari viikkoa, että pääsin mukaan. Ensimmäinen työpäiväni en päässyt sujuvasti keskusteluihin mukaan”

”Noin viikossa meni, että uskalsin esittää mielenpiteitäni”

”Yli kahden viikonkuluttua”

”Joo, pääsin heti tosi mukaan. Itsekin olen sen oloinen, että haluan päästä mukaan pian”

”Kyl melkein heti tuntui, että pääsin mukaan sujuvasti”

”Kesti muutaman kuukausi ennen kuin uskalsin puhua. kului lähes vuosi ennen kuin mielenpiteeni huomioitiin”

2. Kuuluiko perehdytyskrossiin myös jonkinlainen seuranta?

Turkissa

”Välillä kyseltiin kuulumisia, mutta ei tietääkseni”

”Ei tietääkseni. Jos työ eteni ja kukaan ei valittanut minusta, sekä tulin toimeen pomoni kanssa niin ei sen kummemmin tullut seurantaa”

”Ei sellaista ollut”

Suomessa

”En tiedä mutta itse kerroin aina että voitte tarkastaa työtäni”

”En huomannut, että olisi seurantaa. Sanottiin et tee tämä ja kerro onko se valmis”

”Ei kuulunut”

”Esimiehet tulivat kyselemään ja muiltakin työntekijöiltä kyseltiin suoritusastani”

”Ei ollut järjestelmällisesti. Se oli enemmän itsestään kiinni olitko oppinut työosuuden”

”Ei ollut perehdytystä, niin ei voinut olla seurantakaan”

3. Koitko perehdytysprosessin aikana ristiriitatilanteita esimiehesi tai muiden työyhteisösi jäsenten kanssa?

Turkissa

”En kokenut mitään ristiriita tilannetta”

”Tietenkin oli tilanteita missä tuntu voisi sano jotain, mutta uutena työntekijänä mieluummin jätin sanomatta”

”Joskus on, mutta ei minun kohdallani”

Suomessa

”Koulutuksen taso oli erittäin huonoa. Näin heti ensimmäisinä päivinä epätaasa-arvoisuutta esim. työ jouduin tekemään enemmän työtä, kuin jotkut toiset. Esimieheni tiesi asiasta ja ei tehnyt muutosta asialle vaan kannusti tämänlaisia toimintaa”

”Pieniä ristiriitoja oli, mutta ne olivat normaaleja tilanteita. Itse tule toimeen kaikkien kanssa hyvin. Työn tekijöiden välillä saattaa olla, koska työ tehtävissä voivat olla erimielisyyksiä. ei ole koskaan huutamista tai muuta. Ei myös ole kiusaamista”

”Sain kerran huomautuksen, mutta olivat oikeassa. Mutta myöhemmin saimme sovittua asian.. Muuten en huomannut”

”En kokenut ja huomannut sellaista tilannetta”

”On ollut joskus, työstä on ollut näkemys eroja mestarin ja työntekijän välillä”

”Ristiriita tilanteita syntyy aina ja työpaikallanikin syntyi. ennen oli enemmän enemmän takana puhumista ja juoruttelua”

Nykyinen tilanne vuosien jälkeen

1. Koitko, että sinua kohdeltiin työyhteisössä tasa-arvoisesti?

Turkissa

”Kyllä, kunnalla työskentelemisen hyvä puoli on, että kukaan ei kilpaile toisensa kanssa ja olemme tasa-arvoisia”

”Kyllä, kunnan palveluksessa on yleensä tasa-arvoinen kohtelua”

”E ole huomannut vakavampaa epätasa-arvoisuutta”

Suomessa

”En koe, että minua kohdeltiin tasa-arvoiseksi”

”Kyllä, kohdeltiin tasa-arvoisesti”

”Ehdottomasti kyllä”

”Kyllä, omalla osastolla kaikki on tasa-arvoista. Työn jaoissakin otetaan tasa-arvoisuus huomioon”

”On kohdeltu tasa-arvoisesti”

”Aina on parantamisen varaa. Ollaan vieläkin eriarvoisessa asemassa”

2. Tunnetko saaneesi riittävästi opastusta tai neuvontaa työtehtäväsi aloittamisesta?

Turkissa

”Kyllä, tunnen”

”Kyllä tunnen saaneeni”

”Joskus neuvontaa oli vähemmän”

Suomessa

”En tunne saaneeni. Vaikka minulla oli kuukauden perehdyttäjä, niin kumminkaan en tuntenut sen olevan riittävä”

”Aina kysymyksiini sain vastauksen. olen siihen tyytyväinen”

”Kyllä sain hyvin neuvontaa ja opastusta”

”Kyllä tunnen”

”En saanut tietyltä perehdyttäjältä, mutta muut vanhemmat miehet neuvoivat tarvittaessa”

”Opastusta ja neuvontaa olen saanut, kun itse oppi tuntemaan työtoverit ja osasi pyytää neuvoa oikeilta henkilöiltä”

3. Tunnetko, että huomioitiin yksilölliset tarpeesi ja toiveesi?

Turkissa

”Ei”

”Ei yleensä yksittäistä työntekijää sillä tavalla huomioida”

”Kyllä yksilölliset tarpeeni huomioitiin riittävästi huomiointia”

Suomessa

”En tunne että huomioitiin. Jonkin ajan kuluttua tuntui, että en voinut esittää melkein mitään toivomuksia työhän liittyen”

”En kokenut mitään haittaa ja sain aina kerrottu toivomuksia ja he ymmärtävät ja huomioivat”

”Kyllä”

”Huomioidaan yksilölliset tarpeesi. Meillä on ollut sellaisia tilanteita, kun yksi ei uskaltanut mennä yksin hissiin niin hänet huomioitiin, sekä esimiehen, että työkavereiden kanssa. Muissa tapauksissa, kun on lyhyt henkilö ja ei yletä korkeisiin tasoihin niin häntä autetaan”

”Kyllä huomioidaan”

”Kyllä jonkin verran”

4. Oliko perehdytyksessäsi selkeät tavoitteet?

Turkissa

”Itse asetin tavoitteeni, mutta meistä nyt voisi tulla päällikkö, mutta siihen se jäisikin”

”Mahdollisimman nopeasti piti oppia työ”

”Ei ollut”

Suomessa

”Ei ollut”

”Ei ollut. Itse tavoittelin, että oppisin työt pian. Olen ohittanut tavoitteeni opin kolmea eri työ aluetta”

”Ei ollut”

”Meille ei asetettu tavoitteita , mutta itselläni oli omat tavoitteet. Ensisijainen tavoite oppia mahdollisimman paljon asioita. Itse myös halusin oppi pian osaston, ettei tarvis jatkuvasti kysellä muilta. Täällä muutenkin paljon opittavaa, jopa vieläkin itsellä on opeteltavana.

”Ei sen kummemmin”

”Sitä ei ole”

5. Mitä kaikkea positiivista havaitisit perehdytyksen aikana?

Turkissa

”Oli mukava ja ymmärtäväinen kaveri ryhmä”

”Työyhteisö otti hienosti vastaan minut. Sain heiltä hyvin paljon tukea ja opastusta”

”Positiiviset asiat olivat perehdytykseen liittyen työturvallisuuteen liittyvät koulutukset ja muut järjestetyt seminaarit työntekijöitä varten”

Suomessa

”Ei tule mieleen”

”Työ koneet 20 vuotta sitten ei ollut tätä mahdollisuutta. hyvin huomioidaan kaikki. Työturvallisuus otetaan erittäin hyvin huomioon. ei tarvitse olla huolissaan käykö mitään itselle”

”Ovat valmiita näyttämään uudestaan ja uudentaa työtehtäviä. He eivät olleet vaativia tai hermojaan menettäviä”

”Tasa-arvoisuus oli hienoa perehdytyksenkin aikana. Silloinkin minulla samat ruoka-tauot ja kahvitauot kuin muilla, vaikka tein vähemmän työtä kuin muut”

”Pikainen koulutus se oli. Sain tukea vanhemmilta työntekijöiltä”

”En osaa sanoa”

6. Kuinka kauan perehdytyksesi kesti?

Turkissa

”Pariviikkoa. enintään kaksi kuukautta”

”Kaksi kuukautta”

”Kuukauden”

Suomessa

”Viikon kaiken kaikkiaan”

”Kuukauden”

”Kuukauden”

”Noin viikon ajan”

”Mulla oli se oppisopimus koulutus, niin siinä perehdytys oli lyhyt. Ei siinä muuta ollut, kun ajalla oppimista”

”Ei päiväkään”

7. Minkälaiset työajat sinulla oli? Entä tällä hetkellä ?

Turkissa

”Työ ajat eivät muuttuneet. Käyvin töissä töihin aamulla klo:8 ka työt päättyy klo: 18:00”

”Ei ole muuttuneet, mutta verratessa yksityisen ja kunnan palvelusta meillä paljon mukavampi työ ajat, kuin heillä”

”Perehdytyksen jälkeen työaikani ei ole muuttunut eli työpäiväni on yhdeksän tunnin mittainen”

Suomessa

”Työ ajat eivät ole muuttunut. Ne pysyivät samana”

”Työ aikani ovat pysyneet samana. Mutta työtä on aina ja sitä tarjotaan vastaan ottavalle”

”Ne pysyivät samana perehdytyksen jälkeen. työ tunnit olivat klo: 7-16 välillä, joka sisälsi tunnin ruoka tauko. kaksi kertaa kahvi tauot”

”Eivät ole muuttuneet. meillä on aamu ja iltavuoroja”

”Samat työ ajat mulla on kun perehdytyksessä”

”Työajat ovat samat kuin perehdytyksessä”

8. Kuulutko johonkin ammattiliittoon?

Turkissa

”En ”

”En”

Suomessa

”En kuulu”

”Kyllä”

”En ole”

”Kyllä kuulun”

”Kyllä”

”Kyllä kuuluun ”

- **Jos, ei minkä takia?**

”Ei ne toimi, niin kuin muualla”

”En tunne tarvetta, koska niistä ei ole hyötyä”

”Minulla ei ole laittaa rahaa sinne”

- **Jos, kyllä minkä takia?**

”Olen JHL jäsen. Ensimmäisestä päivästä lähtien.”

”Se on hyvä liitto ja pääsi liittymään sairauskassaan”

”JHL:n kuulun, en mä nyt sen kummemmin tiedä, mutta varmaan, kun saan liitontukea tarvittaessa”

”JHL:n, Päivärahan takia, sekä JHL kautta saa edullisia lomiam, sekä muita etuja”

9. Onko työyhteisössäsi havaittavissa vanhanaikaista hierarkiaa, tai esimerkiksi eriarvoisuutta?

Turkissa

”On täällä”

”Ehkä vähän, mutta ei minun kohdallani”

”On sitä, en osaa sanoa miten”

Suomessa

”Jonkin verran. Esimies on hyvin voimakas luonteinen”

”Työn tehtävä muutos ei hyväksytä.. Vanhojen kanssa erityisesti. ei muuta”

”En huomannut sellaista”

”Miellä ei ole hierarkia eroa”

”On meillä jonkin verran sitä. Meillä on enemmän mestareita, kun työmiehiä täällä. Muutenkin ne otetaan ulkopuolelta, ettei sisäisesti kovinkaan monesta tule mestaria. Työntekijöille ei anneta vastuuta vähän. tietämäsi asioitakin joudut kyselemään mestareita”

”Kyllä sitäkin on joskus havaittavissa”

10. Miten perehdytystä voisi kehittää?

Turkissa

”En tiedä, kaikki on hyvin nyt”

”En tiedä”

”Olen ollut tyytyväinen nykyiseen perehdytykseen”

Suomessa

”Tasa-arvoinen kohtelu ja seuranta oli ollut tarpeen. Olisin halunnut, että tehty työtäni arvostettaisiin”

”En osaa sanoa”

”Ei tule mieleen”

”Ei muuta, mutta voisi tarkemmin seurata mitä tuli opittua. Olen enimmäkseen oman onnen varalla kun pääset työmaalle”

”Koneiden käyttö vaatisi uudenlaista perehdytystä tai koulutusta. Nykyään vielä perehdyttäminen jätetään toisten työntekijöiden tehtäväksi eli työparisi tehtäväksi ja hän on vastuussa perehdyttävän oppimisesta, eikä siitä ole sovittu mitään. Muissa tilanteissa joku neuvoo, jos vaan viitsii”

Suomen työyhteisössä turkkilaistaustaiselta henkilölle suunnattu kysymys.

1. Oletko tutustunut perehdytyksen alussa suomalaisen työnteon ja työelämän peruspiirteisiin?

”Entinen vaimoni oli suomalainen, jonka kautta myös tiesin suomalaisesta työelämästä”

”Vaimoni kertoi jotain aikaisemmin”

”En tiennyt mitä odottaa, En kokenut kovinkaan paljon vaikeuksia. Tiesin, että työolosuhteet ja työturvallisuudet ovat paremmat”

2. Mitä eroavaisuuksia näet turkkilaisen ja suomalaisessa työyhteisössä ?

”Turkkilaiset ovat läheisemmän. turkissa juoruillaan enemmän työpaikalla”

”Turkissa työnantajalla on vähemmän velvollisuuksia, kuin suomessa työnantajalla. Suomessa pienemmätkin ongelmat joudut ratkomaan esimiehesi kanssa kun taas turkissa odotetaan ettet työsi häiritse esimiestäsi pienten työ asioiden tähden”

”Eroavaisuuksia on turkin ja suomen työyhteisössä. Työpaikalla noudatetaan annettuja sääntöjä, sekä työntekijät ovat pitkäpinnaisia eivätkä hermostu kovinkaan nopeasti”

• **Entä työn antajan velvollisuuksien toteutumisessa?**

”Turkissa työnantajat eivät toteuta velvollisuuksiaan, mutta suomessa minun esimieheni ei myös toteuttanut velvollisuuksiaan”

”On aika paljon, meillä suomessa kahvi tauot, mutta turkissa ei ole. Siellä pidemmät työajat”

”Huomannut ettei turkissa hoideta velvollisuuksiaan niin kuin suomessa. Ei ole näkyviä hierarkia eroavaisuuksia. huomaat tekemäsi työllä olevan arvoa”

3. Onko työ ajoilla suuria eroavaisuuksia maitten välillä?

”On kyllä, siellä työskentelin jopa 13 tuntia tai enemmänkin. Täällä on varmat työajat”

”On aika paljon, meillä suomessa kahvi tauot, mutta turkissa ei ole. Siellä pidemmät työajat”

”On eroa välillä. Turkissa työajat ovat pidemmät”

4. Minkälaiset eroavaisuudet näet työtehtäviesi kohdalla maitten välillä?

”Turkissa työntekijät pääsevät osallistumaan päätöksen tekoon enemmän. Työn teko on joustavampaa”

”On jonkin verran eroavaisuuksia, mutta se on siellä olevan ilmaston mukainen toiminta. Kummatkin toimivat, mutta eri mailla on eri toiminta tavat”

”Suomessa työntekijät suorittavat laadukkaampaa työn tulosta, Turkissa työturvallisuus asiat ovat huomattavasti puutteelliset, kuin Suomessa”

Taulukko 3. Haastateltavien Nimet ja Ammatit

Nimi	Ammatti
Sinan Pakman	Maanrakennusmies
Jaakko Jokela	Maanrakennusmies
Azmi Tuncel	Maanrakennusmies
Osman Eber	Suurtalouskokki
Leena- Maija Siivonen	Suurtalouskokki
Hatice Bayram	Suurtalouskokki
Hafise Simsek	Puutarhuri
Hamdi Yilmaz Bozu	Puutarhuri
Anne-Korte Saarela	Puutarhuri