

Opinnäytetyö (AMK)

Insinööri (AMK), Rakennustekniikka

2023

Tuija Heiskaniemi

HARTELAN RAKENNUSTYÖMAA- PEREHDYTYKSEN JA TYÖNOPASTUKSEN NYKYTILAN ARVIOINTI

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Insinööri (AMK), Rakennustekniikka

2023 | 42 sivua, 10 liitesivua

Tuija Heiskaniemi

HARTELAN RAKENNUSTYÖMAAPEREHDYTYKSEN JA TYÖNOPASTUKSEN NYKYTILAN ARVIOINTI

Jokaiselle rakennustyömaalle tulevalle työntekijälle on annettava työmaaperehdytys. Työmaaperehdytyksellä on suuri merkitys työmaan työturvallisuudelle, sillä työntekijä saa perehdytyksessä tietoa esimerkiksi työmaasta ja suojavarusteista. Perehdytyksessä annetaan myös ohjeita siihen, miten toimia tapaturman tai vaaratilanteen sattuessa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa rakennustyömaaperehdytyksen ja sen vaikuttavuuteen liittyvät kipupisteet sekä löytää perehdytykseen mahdollisia kehitysideoita. Tavoitteena oli tutkia, millaisen perehdytyksen ja työnopastamisen ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat saaneet, kun he aloittavat työn rakennustyömaalla. Opinnäytetyön tilaajana toimi Hartela Länsi-Suomi Oy.

Kyselytutkimuksen avulla saatiin kuva Hartelan rakennustyömaaperehdytyksen tämänhetkisestä tilasta ja siihen liittyvistä kipupisteistä. Tutkimuksen tuloksena Hartela tietää työmaaperehdytyksensä kehityskohteet.

Tutkimuksen tuloksena selvisi, että ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehdytyksessä ja työnopastuksessa suurin ongelma on kielimuuri. Isona ongelmana koetaan myös perehdytykseen liittyvä motivaation puute sekä työntekijöillä että työnjohtajilla. Motivaation puute koskee myös suomalaistaustaisia työntekijöitä ja työnjohtajia.

Tutkimuksen perusteella Hartela voi kehittää perehdytysaineistoaan kattamaan paremmin työmaiden vaatimukset. Kuvien käyttöä tulee lisätä perehdytysaineistossa, jotta perehdytysaineisto on ymmärrettävämpi myös työntekijöille, joilla ei ole yhteistä kieltä työmaaperehdyttäjien kanssa. Tutkimuksen perusteella aliorakoitsijoiden työnjohtajille haluttaisiin antaa enemmän vastuuta perehdytyksestä.

ASIASANAT:

kyselytutkimus, perehdytys, rakennustyömaa, työnopastus, vieraskielisyys

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Engineering, Construction Engineering

2023 | 42 of pages, 10 of pages in appendices

Tuija Heiskaniemi

ASSESSMENT OF THE CURRENT STATE OF HARTELA CONSTRUCTION SITE INTRODUCTION AND WORK ORIENTATION

Construction site introduction is required for every employee at the construction site. Site introduction is important for construction site occupational safety because the employee receives information about the construction site and personal safety equipment during the introduction. In addition, the site introduction covers the steps to take in the event of an accident or a dangerous situation.

The aim of the thesis was to identify the difficulties with construction site introduction and its efficacy as well as areas of improvement. The aim was to study what kind of introduction and work orientation employees with a foreign background have received when they start work at a construction site. The thesis was commissioned by Hartela Länsi-Suomi Oy.

The survey provided a summary of the challenges that Hartela construction site introduction is currently facing. The study has given Hartela information of the development goals for their construction site introduction.

As a result of the study, it was revealed that the language barrier is the main obstacle to the introduction and orientation of employees from foreign backgrounds. The lack of motivation related to introduction among both employees and supervisors is also seen as a major problem. The lack of motivation also applies to employees and supervisors with Finnish backgrounds.

The work concluded that Hartela can develop their introduction material to better cover the requirements of construction sites. The use of images should be increased in the introduction material so that it is more understandable even for employees who do not have a common language with the construction site instructors. Based on the study, the supervisors of subcontractors would like to be given more responsibility for introduction.

KEYWORDS:

survey, introduction, construction site, work orientation, foreign-language proficiency

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Opinnäytetyön tavoite	7
1.2 Hartela-yhtiöt Oy	7
2 TYÖTURVALLISUUS	9
2.1 Työturvallisuus Suomessa	9
2.2 Työturvallisuus eri maissa	10
2.3 Perehdytys	11
2.4 Työnopastus	13
3 ULKOMAALAISTAUSTAISET TYÖNTEKIJÄT	15
3.1 Työntekijöiden kielitaito	16
3.2 Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työnantajan velvollisuudet	17
4 PEREHDYTYS HARTELASSA	20
5 KYSELYTUTKIMUS	23
5.1 Kyselytutkimuksen tulokset	24
5.2 Tuloksiin pohjautuvat kehitysajat	32
6 YHTEENVETO	38
LÄHTEET	40

LIITTEET

Liite 1. Kysely perehdytyksestä ja työnopastuksesta.

KUVAT

Kuva 1. Kuvassa jaottelu siitä, ketkä työmaalla perehdyttävät.	25
Kuva 2. Kuvassa vastaukset perehdytykseen käytettävistä välineistä.	26
Kuva 3. Kuvassa vastaukset perehdytykseen käytetystä ajasta.	27
Kuva 4. Kuvassa tutkimuksen vastaukset siihen, ovatko kaikki perehdytyksen käyneet henkilöt ymmärtäneet perehdytyksessä käydyt asiat.	28

Kuva 5. Kuvassa vastaukset siihen, mitä työntekijän kanssa tehdään, jos hänen ePerehdytyksensä on vanhentunut.	29
Kuva 6. Kuvassa selvitetty, millaisen työnopastuksen työntekijät ovat saaneet.	32

TAULUKOT

Taulukko 1. Taulukossa vastaukset siihen, kerrotaanko ensiapupisteiden ja sammutuskaluston sijainnit perehdytyksessä ennen työmaakerrosta ja työmaakerroksen aikana.	28
Taulukko 2. Taulukossa vastaukset siihen, kerrotaanko hätäpoistumisteiden ja kokoontumispaikan/-paikkojen sijainnit perehdytyksessä ennen työmaakerrosta ja työmaakerroksen aikana.	29

1 JOHDANTO

Työmaaperehdytys ja työnopastus ovat tärkeitä asioita, kun työntekijä aloittaa työnsä rakennustyömaalla. Rakentaminen ja rakennustuoteteollisuus työllistää Suomessa noin 250 000 henkilöä, joista noin kolmasosa on pääurakoitsijoiden palveluksessa (Rakennusteollisuus RT ry n.d.a). Osalla rakennustyömaalle tulevista työntekijöistä ei ole yhteistä kieltä muun työyhteisön kanssa tai kielitaito voi olla puutteellinen. Kaikille työntekijöille on kielitaidosta huolimatta taattava riittävä perehdytys, jotta työnteko olisi turvallista sekä työntekijälle itselleen, että muille työn vaikutuspiiriin kuuluville.

Työmaalle tuleva työntekijä ei välttämättä tule Suomesta, jolloin työmaaperehdytyksen lisäksi on tärkeää kertoa, millainen työturvallisuuskulttuuri Suomessa on. Työturvallisuusmääräykset vaihtelevat maittain, eikä Suomeen tuleva työntekijä ole välttämättä saanut omalla kielellään tarpeeksi tietoa määräyksistä ja ohjeistuksista. Tällöin työnantaja sekä työmaalla toimivat esihenkilöt ovat tärkeässä roolissa työntekijän perehdytyksessä.

Aiheesta on tehty aikaisemmin monia opinnäytetöitä eri yrityksille. Aiheeseen liittyvissä opinnäytetöissä on aikaisemmin tullut vahvasti esille kielitaidon puute, jossa yhteinen kieli puuttuu perehdytyksessä ja työmaalla. Myös kulttuuriset erot ovat tulleet monissa opinnäytetöissä esille, mutta kielitaidon puute on ollut tilanteissa ongelmallisina, eikä kulttuurieroilla ole ollut niin suurta painoarvoa. Esimerkiksi Enayatulla Muhebullah (2020) on opinnäytetyössään tutkinut kulttuurierojen ja kielitaidon vaikutusta rakennustyömaan toimintaan ja huomannut, ettei kulttuurieroilla ole niin suurta painoarvoa, kun käytetään työmaan yhteisiä työmenetelmiä ja pelisääntöjä. Samoin Teppo Humala (2021) on opinnäytetyössään selvittänyt työntekijöiden perehdytystilanteessa esiintyviä ongelmia monikulttuurisella työmaalla ja saanut selville, että kulttuuristen eroavaisuuksien merkitys on vähäinen verrattuna yhteisen kielen puutteeseen. Aniko Polczer (2011) on kehittänyt opinnäytetyössään Skanska Infra Oy:n vieraskielisten työntekijöiden perehdytysaineistoa. Polczerin tutkimuksessa on huomattu, että kielitaito heikentää työntekijöiden yhteistyötä. Tutkimuksessa myös todettiin, että työmaan perehdytykseen tarvittaisiin myös monikulttuurisuuteen viittaava osio, sillä työntekijät eivät ymmärrä ulkomaalaistaustaisen työntekijän toimintaa ohjaavia tekijöitä ja motiiveja.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa työmaaperehdytyksen ja sen vaikuttavuuteen liittyvät kipupisteet sekä löytää perehdytykseen mahdollisia kehitysideoita. Tavoitteena on tutkia, millaisen perehdytyksen ja työnopastuksen työntekijät ovat saaneet, kun he aloittavat työt rakennustyömaalla. Tavoitteena on myös saada tietoa, miten ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytys tehdään työmaalle tullessa ja kuinka hyvin työntekijät ymmärtävät perehdytyksessä kerrotut asiat.

Tutkimuksen avulla kartoitetaan Hartelan perehdytyksen tilannetta ja saadaan näkökulmia perehdytykseen ja työnopastukseen työmaalla perehdyttäviltä henkilöiltä. Näiden näkökulmien avulla voidaan muokata perehdytystä ja kehittää tarvittaessa uusia perehdytystapoja, joilla perehdytyksestä tulisi kaikille osapuolille parempi.

1.2 Hartela-yhtiöt Oy

Hartela-yhtiöt Oy on suomalainen perheyritys, joka on perustettu Turussa vuonna 1942 (Hartela n.d.a). Hartela tarjoaa urakkarakentamista ja asuntotuotantoa kuluttajille ja sijoittajille. Hartelalla työskentelee 600 henkilöä. Vuonna 2021 Hartelan liikevaihto oli 307 miljoonaa euroa ja konsernin liiketulos oli 16,8 miljoonaa euroa. (Hartela 2022a.)

Hartela-yhtiöt Oy:llä on tällä hetkellä kuusi toimipistettä, jotka jakautuvat neljään alueeseen ja tytäryhtiöön: Hartela Etelä-Suomi Oy toimipisteinä pääkaupunkiseutu ja Lahti, Hartela Länsi-Suomi Oy toimipisteinä Rauma ja Turku, Hartela Pirkanmaa Oy toimipisteinä Tampere sekä Hartela Pohjois-Suomi Oy toimipisteinä Oulu. Hartelan omistus on sata prosenttisesti Suomessa. Tällä hetkellä perheyrityksen omistus on kolmannessa sukupolvessa. Hartelalla on myös Avainlippu-tunnus. (Hartela 2022a.) Avainlippu-tunnus tarkoittaa, että yrityksen tuotanto on suomalaista ja yrityksellä on Suomessa toimiva johto ja pääkonttori. Hartelan arvoja ovat aloitteellisuus, ammattitilpeys ja asiakaslähtöisyys. (Hartela n.d.a.)

Hartelassa turvallisuus on tärkeää. Työmailla edellytetään säännöllistä turvallisuustason ja riskien arviointia sekä turvallisuusvarustuksen käyttöä. Työturvallisuuden johtaminen on osa Hartelan strategiaa ja turvallisuusasenteeseen sekä työskentelytapoihin kiinnitetään jatkuvasti huomiota. (Hartela 2022a.)

Hartelassa on tärkeää, että työpaikka on kaikille turvallinen. Yrityksessä on käytössä nolla tapaturmaa -ajattelu eli ajatus siitä, että jokainen tapaturma voidaan estää. Jokaisen työmaalla olevan on oltava valppaana, ja jokaisen pitää tuntee ja sitoutua työturvallisuusohjeisiin. (Hartela n.d.b.) Hartelan yleisissä työturvallisuusvaatimuksissa on kuvattu, miten Hartelan työmailla toimitaan sekä mitä tarvitaan, kun tullaan työmaalle. Vaatimuksissa on kuvattu myös urakoitsijan vastuut, työturvallisuuteen liittyvät tarkastukset ja sanktiot työturvallisuuden laiminlyönnistä (Hartela 2021a). Hartela toivoisi, että jokainen työmaalla työskentelevä tekisi ennakoivia turvallisuushavaintoja, sekä mahdollisuuksien mukaan korjaisi puutteet heti. Kaikki tehdyt turvallisuushavainnot käsitellään ja niiden mukaan toimitaan nopeasti. Kaikkien työmaalla työskentelevien, myös alihankkijoiden, tulisi kertoa tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista, sillä Hartela on vastuussa kaikista heidän työmaallaan työskentelevistä. (Hartela n.d.b.) Hartelan nettisivuilta on löydettävissä erilaisia asiakirjoja ja ohjeita yhteistyökumppaneille. Nettisivuilla on esimerkiksi aliurakkaehtoja, yleisiä työturvallisuusehtoja ja erilaisia lupadokumentteja.

2 TYÖTURVALLISUUS

Jokaisella maalla on omat työturvallisuusohjeistuksensa ja sen vuoksi Suomeen tuleville työntekijöille Suomen työturvallisuuslainsäädäntö voi tuntua vieraalta. Työntekijä ei välttämättä ole löytänyt hänelle sopivalla tavalla tai kielellä selkeästi kerrottua ohjeistusta, jolloin työturvallisuudesta kertominen jää työmaalle.

Työturvallisuutta on myös hyvä kerrata ja ohjeistaa perehdytyksen ja työnopastuksen jälkeenkin. Keinoja ohjeistusten jakamiseen on monia: työturvallisuuden aineistoja voidaan jakaa työntekijöille perehdytysaineistossa, perehdyttämistilanteessa jaettavilla turvallisuus- ja toimintaohjeilla tai sosiaali- ja taukotiloihin jaettavilla ohjeilla tai aineistolla, joka on kiinnitetty esimerkiksi ilmoitustaululle (Mäki ym. 2016). Työntekijöiden sosiaali- tai taukotiloissa voi olla myös näyttö, josta erilaisia työturvallisuuden aineistoja voidaan jakaa.

Vaikka kaikki tietäisivät työturvallisuusohjeet ja noudattaisivat niitä, vahinkoja sattuu silti aina. Työtapaturmia voidaan vähentää esimerkiksi henkilöstön tekemillä turvallisuushavainnoilla.

2.1 Työturvallisuus Suomessa

Työturvallisuuslaki (L 738/2022, 8. §) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin sekä muuhun työympäristöön liittyvät asiat sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan huolehtimisen ulkopuolelle jää kuitenkin epätavalliset tai ennalta-arvaamattomat seikat, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurausta ei olisi voitu varotoimista huolimatta välttää. (L 738/2002.) Rakennushankkeessa jokaisen toimijan on huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille henkilöille, jotka ovat työn vaikutuspiirissä (L 738/2002, 3. §; VNa 205/2009).

Työturvallisuuslaissa on myös kohta työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta (L 738/2022, 14. §). Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävät tiedot työpaikkansa vaara- ja haittatekijöistä. Työnantajan on huolehdittava myös, että työntekijä saa työhönsä ja työpaikan olosuhteisiin perehdytyksen sekä opetusta ja

ohjausta vaarojen ja haittojen estämiseksi sekä poikkeustilanteisiin. Valtioneuvoston asetuksella voi olla säädetty poikkeuksia, joissa työntekijällä tulee olla tarvittava pätevyys sekä todistus pätevyydestä, jolloin työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta tehtäviin. (L 738/2002.) Myös Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (VNa 205/2009, 3. §) painottaa pääurakoitsijan velvollisuutta perehdytykseen ja opastukseen niin, että kaikilla työntekijöillä on riittävät taidot työmaalla toimimiseen.

Pääurakoitsijan on varmistettava, että aliurakoitsija ja heidän työmaallansa työskentelevä työntekijä on saanut tarpeelliset tiedot ja ohjeet työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, sekä työhön ja työpaikkaan liittyvistä toimintaohjeista, esimerkiksi palo-, ensiapu- ja evakointitilanteissa (L 738/2022, 50. §). Aliurakoitsijan työntekijän tulee myös ilmoittaa pääurakoitsijalle hänen työnsä aiheuttamista haitta- ja vaaratekijöistä, jotka vaikuttavat muihin työntekijöihin (L 738/2002).

2.2 Työturvallisuus eri maissa

Eri maissa työturvallisuussäädännöt ovat erilaisia. On kuitenkin olemassa yleissopimuksia, joita eri maat ovat ratifioineet tai muokanneet niitä omaan maahan sopiviksi. Esimerkiksi Kansainvälinen työjärjestö ILO perustettiin, sillä haluttiin saada kansainvälisen yhteistyön avulla työelämään sääntöjä, jotka vähentäisivät kansakuntien välistä kilpailua työehtojen ja työolojen suhteen. Yleissopimukset ja suositukset ovat vaikuttaneet paljon myös Suomen työlainsäädäntöön ja työelämään. Suomi on ratifoinut suurimman osan järjestön yleissopimuksesta. (Työministeriö 2005, 1.) ILO:lla on 187 jäsenmaata, mutta esimerkiksi Pohjois-Korea ja Bhutan eivät ole ILO:n jäseniä (Onnela 2022).

Esimerkiksi Uzbekistan on ratifoinut Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen, Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167), joka koskee turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa. Uzbekistan on 34. kansainvälisen työjärjestö ILO:n jäsenvaltio, joka on ratifoinut sopimuksen. Sopimus astuu Uzbekistanissa voimaan vuosi ratifiointin jälkeen eli 9. kesäkuuta 2023. (ILO 2022.) Sopimuksen on Uzbekistanin lisäksi ratifioinut muun muassa Suomi vuonna 1997, Ruotsi vuonna 1991 ja Albania vuonna 2014 (ILO n.d.).

2.3 Perehdytys

Perehdytys tarkoittaa työntekijän saamaa opastusta ennen itsenäisen työn aloitusta työmaalla (Ratu TT 13-01313). Perehdytyksessä työntekijä saa tärkeät tiedot rakennustyömaan yleisistä pelisäännöistä ja erityisolosuhteista, sillä mikään työmaa ei ole samanlainen. Perehdyttämällä selvitetään myös aliurakoitsijoiden työt, jotka vaikuttavat työmaan turvallisuuteen ja toimintaan. (Mäki ym. 2016.)

Työmaan päätoteuttaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden perehdytyksestä, mutta perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu työntekijän lähimmän esimiehen vastuulle. Rakennuttajan vastuulle kuuluu myös huolehtia, että rakennustyömaalla työskentelevillä on näkyvillä kuvallinen henkilötunniste, kun he liikkuvat työmaalla. Henkilötunnisteessa tulee olla ainakin työntekijän nimi ja veronumero sekä työnantajan nimi ja y-tunnus. (Ratu TT 13-01313.) Kuvallinen henkilötunniste tulee olla jokaisella Suomessa rakennus-, asennus- tai laivanrakennustyömaalla työskentelevällä. Veronumeroa varten henkilöllä tulee olla suomalainen henkilötunnus. Jos henkilöllä ei ole ennestään suomalaista henkilötunnusta, hän voi hakea sitä verotoimistosta. (Verohallinto 2022.)

Perehdytyksen tavoitteena on saada työntekijälle tietoa työmaasta ja organisaatiosta. Työntekijän tulee myös tiedostaa hänen työhönsä ja työympäristöönsä liittyvät vaarat sekä tietää, kenelle ilmoitetaan turvallisuutta vaarantavista puutteista. Työntekijän tulee myös tuntee työhön liittyvät turvallisuusohjeet ja -määräykset sekä ymmärtää, miksi työssä käytetään tarvittavia henkilönsuojaimia. Työntekijän tulee osata toimia tapaturman sattuessa tai vaaratilanteen havaitessaan. Työntekijä saa perehdytyksessä myös tietoonsa henkilön, jolta saa tarvittaessa lisäopetusta tai -ohjausta. (Ratu TT 13-01313.)

Perehdytystilanteessa tulee ensimmäiseksi tarkastaa perehdytykseen tulleiden pätevyydet ja kysellä, millainen perehdytettävän tausta on, ja onko perehdytettävällä aikaisempaa työmaakokemusta. Työmaakokemuksen määrä vaikuttaa perehdytyksessä kerrottaviin asioihin, sillä mitä vähemmän työntekijällä on kokemusta, sitä tarkemmin työmaaturvallisuuteen liittyvät asiat on kerrottava. (Mäki ym. 2016.) Sen jälkeen työntekijälle tulee esitellä yrityksen ja työmaan turvallisuusohjeet. Hänelle tulee kertoa myös vastuut ja tehtävät. Perehdytyksen lopuksi käydään työmaakierroksella. Perehdytyksessä täytetään myös perehdyttämislomake ja annetaan työntekijälle työalajikohtaiset ohjeet. (Ratu TT 13-01313.)

Perehdytysaineistot voivat olla joko paperisessa tai digitaalisessa muodossa. Joissakin paikoissa aineisto voidaan jakaa työntekijän puhelimeen sovelluksen kautta. Työmaakerroksella on tärkeää esitellä työntekijöille esimerkiksi työmaan kulkureitit, varastointipaikat, kierrätyspisteet, tulityöpaikka ja ensiapupiste. Työntekijöiden tulee myös tietää heille tarkoitettut sosiaali- ja taukotilat sekä pysäköinti- ja tupakointialueet. Kun kaikkia työmaalla toimivia pyydetään tekemään turvallisuushavaintoja, voi työntekijöitä kannustaa jo työmaakerroksella tekemään havainnon, jolloin kynnyksen havaintojen tekemiseen madaltuisi. (Mäki ym. 2016.)

Hyvä perehdytys vaatii perehdyttäjältä riittävää osaamista perehdytyksen sisällöistä ja tavoitteesta sekä tapoja, miten perehdytystä voidaan elävöittää tai tehostaa. Perehdyttäjälle voidaan yrityksen puolesta antaa tukea tekemällä selkeät perehdyttämishjeet ja -aineistot, kouluttamalla perehdyttäjiä ja keräämällä palautetta perehdytyksestä työmailta, jolloin perehdytykseen voidaan saada uusia ideoita. Kun perehdytysmateriaali on yritysکوhtainen, sillä voidaan kertoa kyseisen yrityksen toimintatavat työmailta. Perehdyttäjille tulisi olla myös mahdollisuus saada jakaa kokemuksiaan muiden perehdyttäjien ja esihenkilöiden kanssa. Tällöin kaikki kuulisivat, miten muilla perehdytykset ovat menneet ja onko lisämateriaaleille, esimerkiksi videoille, tarvetta. (Mäki ym. 2016.)

Ulkomaalaisten perehdytyksessä on tärkeää, että aineisto olisi käännetty muutamalle eri kielelle ja aineistossa olisi paljon kuvia, jolloin asioiden ymmärtäminen olisi helpompaa. Perehdytyksessä ammattisanastoa on käytettävä suomeksi ja muut työohjeiden termit on käännettävä työntekijälle ymmärrettävällä kielellä (Rakennusteollisuuden Kustannus RTK Oy & Rakennustietosäätiö RTS 2008). Työmaalla voi olla suomen kielen sanakirja, joka on keskittynyt rakennusalan ammattisanastoon. Jos perehdytysmateriaali tai -kieli ei ole perehdytettävälle ymmärrettävä, voidaan kommunikoinnin tukena käyttää tulkkia tai esihenkilöitä, jotka puhuvat perehdytettävälle ymmärrettävää kieltä. Tällaisessa tilanteessa perehdyttäjä voi puhua esimerkiksi suomea tai englantia ja esihenkilö tai tulkki välittää sen työntekijälle. (Mäki ym. 2016.) Perehdytysaineiston kuvat auttavat myös muita kuin vieraskielisiä. Kuvilla voidaan havainnollistaa asioita, joiden ymmärtäminen kirjoitetussa tai puhutussa muodossa olisi vaikeaa (Papunet 2020). On kuitenkin tärkeää miettiä kuvien sisältöä, sillä kuvan merkityksen ymmärtäminen vaatii visuaalisten valintojen ymmärtämistä ja kontekstin huomioimista. Jokainen tekee kuvasta omanlaisensa tulkinnan. Jos aineistossa on sekä kuvia että tekstiä, tulee aineiston teossa pohtia myös kuvan ja tekstin yhteyttä. (Jyväskylän lyseon lukio n.d.)

ePerehdytyksen suorittaminen on nykyään pakollista monella työmaalla. ePerehdytys on verkkokoulutus, joka tehdään ennen työmaalle tuloa. Koulutuksessa käydään läpi rakennusalan työturvallisuuden yleiset asiat. Perehdytys on voimassa kaikilla työmailla 12 kuukautta kerrallaan. ePerehdytystä ylläpitävät Rakennusteollisuus RT, Rakennusteollisuuden koulutuskeskus RATEKO sekä Suomen Rakennusmedia Oy. Koulutuksen voi tehdä suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, viroksi, venäjäksi, latviaksi, liettuaiksi tai puolaksi. (Ratu TT 13-01313.)

ePerehdytyksessä tutustutaan, miksi työturvallisuus on tärkeä tietää, ja miten työturvallisuutta voidaan parantaa. Perehdytyksen käynyt osaa toimia työmaalla, tunnistaa työturvallisuusriskit ja toimia havaitessaan riskin. Perehdytetty osaa toimia myös niin, ettei työtapaturmia sattuisi, ja osaa soveltaa samaansa tietoa työssä. Kun verkkokoulutuksen on käynyt, voidaan työmaalla keskittyä työmaakohtaiseen perehdytykseen sekä työmaan erityispiirteisiin. (Ratu TT 13-01313.) ePerehdytyksen etuna on työturvallisuusosaamisen parantaminen. Etuna on myös, että sen suorittaminen helppoa, sillä perehdytyksen voi tehdä tietokoneella ja mobiililaitteella. ePerehdytyksen sisältö on myös aina ajantasainen ja voimassa olevien säännösten mukainen ja se on saatavilla kahdeksalla kielellä. ePerehdytys on voimassa kaikilla työmailla ja suorituksen voi tarkistaa valtiokortilta. (Ek 2018.)

Usein rakennustyömailla vaaditaan myös Työturvallisuuskeskuksen työturvallisuuskortti. Kortti on kehitetty työpaikkojen työturvallisuuden parantamiseksi. Työpaikoille työturvallisuuskortin käyttöönotto on vapaaehtoista, mutta monilla eri aloilla kortti vaaditaan. Työturvallisuuskorttikurssin hyväksytyt suorittaminen on edellytys kortin saamiselle. Kortti on voimassa viisi vuotta. Työturvallisuuskorttikäytännön tavoitteena on esimerkiksi vähentää työtapaturmia ja vaaratilanteita, tukea työnopastusta ja parantaa yhteisillä työpaikoilla käytännön toimintaa yritysten välillä. (Työturvallisuuskeskus n.d.a.)

2.4 Työnopastus

Työnopastus tarkoittaa työn aikana työntekijälle annettavaa ohjausta ja opetusta. Työnopastuksen tarkoituksena on ohjata ja opettaa työntekijää työn aiheuttamien vaarojen ja haittojen välttämiseksi. Työnopastusta tehdään koko työmaan ajan, eikä se ole kertaluontoista. Työnopastus tehdään, kun työmenetelmä, -laji tai materiaali vaihtuu. Työnopastukseen on kiinnitettävä erityisesti huomioita nuorten työntekijöiden kohdalla. (Ratu TT 13-01313.)

Työnopastusta tarvitaan, kun työntekijä ei ole ennen tehnyt kyseistä työtehtävää. Muita syitä työnopastukseen ovat esimerkiksi työtehtävän vaihtuminen, työmenetelmän muuttuminen, työntekijän käyttöön tulee esimerkiksi uusia laitteita tai aineita, työtä tehdään harvoin, työturvallisuusohjeita ei noudateta, työpaikalla tapahtuu työtapaturma tai työntekijät sairastuvat ammattitautiin, aikaisemmin annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita tai kun havaitaan virhe työntekemisessä tai työnlaadussa. Työnopastusta varten voidaan laatia kirjallinen suunnitelma, jolla voidaan seurata etenemistä. Opastussuunnitelma on suunniteltu työn vaarojen selvittämisestä saatuun tietoon. Opastuksessa kiinnitetään huomiota vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn ja vaarojen tunnistamiseen. Opastuksessa voidaan käyttää kirjallisia ohjeita häiriötilanteista sekä huolto- ja puhdistustöitä varten. Valokuvat havainnollistavat ohjeistusta. Työnopastuksessa voidaan samalla kerrata myös työpaikan pelisääntöjä ja erilaisissa uhkatilanteissa toimimista. (Työturvallisuuskeskus ry n.d.b.)

Ulkomaalaisen työntekijän kanssa voidaan käyttää oppaita, joissa on kuvallisia ohjeita, tai työntekijä voidaan laittaa työskentelemään työparin kanssa. Työparin kanssa työskennellessä ulkomaalaisen työntekijän työparin tulee olla kokenut työntekijä. Jotta varmistutaan siitä, että työntekijä työskentelee sovitulla tavalla, on suoritettava myös työn aikaista valvontaa. (Ratu TT 13-00749.)

3 ULKOMAALAISTAUSTAISET TYÖNTEKIJÄT

Rakennusala on kansainvälistynyt, sillä suomalaista osaamista, kuten suunnittelua, projekteja ja rakennustuotteita viedään ulkomaille ja työvoimaa tuodaan muualta Suomeen. Rakennusalalla työntekijä voi hakea itse suoraan ulkomaille töihin tai työnantaja voi lähettää työntekijän projektin ajaksi ulkomaille. (Duunitori 2017.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on tehnyt Työskentely Suomessa -ohjeistuksen, joka on julkaistu 24 eri kielellä, sekä e-julkaisuna että PDF-tiedostona. Julkaisu on tehty yhteistyössä Rikosuhripäivystyksen (RIKU) ja muiden sidosryhmien kanssa. Julkaisussa on tietoa asioista, jotka tulee ottaa huomioon työntekijän tullessa Suomeen töihin sekä Suomessa noudatettavista työehdoista. Julkaisussa on myös tietoa, mistä hakea apua. Julkaisussa kerrotaan, että työnantajan velvollisuus on huolehtia työn turvallisuudesta ja opastaa työpaikan oloihin, laitteisiin ja määräyksiin. Työnantajan vastuulla on myös vakuutuksen ottaminen työntekijälle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 7.)

Suomessa ulkomaalaisten työnteko-oikeus määräytyy työntekijän kansalaisuuden mukaan. Sekä EU-valtioiden että Norjan, Sveitsin, Islannin ja Liechtensteinin kansalaiset saavat työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa. Oleskelu tulee kuitenkin rekisteröidä Maahanmuuttovirastolle, jos se kestää yli kolme kuukautta. Jos työntekijä on niin sanotun kolmannen maan kansalainen, eli muu kuin edellä mainittu, tulee hänellä olla joko työntekijän oleskelulupa tai muu ansiotyöhön oikeuttava oleskelulupa. (Työ- ja elinkeinopalvelut n.d.a.)

Vuonna 2021 ennätysmäärä EU:n ulkopuolisia työntekijöitä haki Suomesta työlupaa. Saatavuusharkintaa EU:n ulkopuolelta tulevan työvoiman osalta on vapautettu rakennusalalla Suomessa. Saatavuusharkinta tarkoittaa, että työnantajan on selvitettävä, saako hän tehtävään kohtuullisessa ajassa Suomesta tai muualta EU- ja ETA-alueelta työvoimaa. Sekä TE-toimistojen että Maahanmuuttovirasto Migrin työlupiin liittyviä prosesseja on kevennetty. Tämä tarkoittaa sitä, että Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden on tehtävä jatkossa enemmän jälkivalvontaa työehtojen toteutumisesta. (Hellsten 2022.)

Rakennusteollisuus RT on tehnyt vuonna 2019 työvoimakyselyn, jonka tuloksena on saatu selville, että Uudellamaalla talonrakennusalalla työskentelevistä joka kolmas on ulkomaalainen. Muualla Suomessa vastaava luku on joka kymmenes. Luvut ovat

pysyneet vastaavalla tasolla jo yli kymmenen vuotta. Suurin osa näistä ulkomaalaisista asuu pysyvästi Suomessa ja työskentelee suomalaisissa yrityksissä. Osa työntekijöistä on lähetetty komennuksella ulkomailta Suomeen, jolloin heidän työnantajansa on ulkomainen yritys. Molemmista tapauksista työntekijöiden kohdalla noudatetaan rakennusalan työehtosopimuksia. Rakennusalalla ulkomaisesta työvoimasta eniten tulee Virossa. Seuraavaksi eniten saapuu Puolasta, Latviasta ja Liettuasta. (Rakennusteollisuus RT ry n.d.b.) Esimerkiksi raudoittamiseen, julkisivutehtäviin, raskaisiin betonityöhön sekä muihin raskaampiin töihin on vaikea saada suomalaista työvoimaa (Pantsu 2019).

Koska esimerkiksi ulkomailta tulee Suomeen paljon työntekijöitä, on hyvä tietää, miten työturvallisuussääntöjä noudatetaan työntekijöiden kotimaassa. Esimerkiksi Viron työsuojeluviranomaiset tarkastivat vuonna 2020 70 työmaata eri puolilla Viroa ja vain kaksi työmaista noudatti kaikkia vaadittuja työturvallisuussääntöjä. Rikkomuksia havaittiin tarkastuksissa 200 kappaletta ja työ määrättiin keskeytettäväksi yhdessä tapauksessa. Vuoden 2020 kevääseen verrattuna tarkastuksissa huomattiin, että rakentajat olivat tulleet paljon piittaamattomimmiksi. (Wright 2020.)

Työntekijöiltä odotetaan uusia taitoja kansainvälistymisen seurauksena. Työntekijöiden on tärkeä ymmärtää erilaisia kulttuureja, sillä työntekijöitä tulee eri kulttuureista. Ulkomaalaisia työntekijöitä ei voi nimittää yhdeksi ryhmäksi eikä heitä saa leimata kulttuuriansa perusteella. Rakennusalalla on panostettava enemmän vieraskielisten työntekijöiden huomioimiseen. Perehdytysmateriaalien tulee olla useammalla kielellä ja työturvallisuutta on korostettava. Ohjeistuksia olisi hyvä yhdenmukaistaa koko alalla ja ammatillisiin koulutuksiin olisi hyvä saada tietoa kansainvälisyydestä. Suomalainen työelämä ja rakennustavat ovat vieraita muualta maailmasta tulleille, joten asiat on tehtävä heille tiedoksi. (Duunitori 2017.)

3.1 Työntekijöiden kielitaito

Rakennuslehden (12.9.2014 nro 27) tekemässä ja IRO Research & Consulting toteuttamassa työelämä tutkimuksessa on käynyt ilmi, että kielitaidon puute on suurin ongelma rakennusalalla ulkomaisen työvoiman käytössä. Jos yhteinen kieli puuttuu, työntekijä ei välttämättä ymmärrä tehtävänantoa. Kielitaidon puute voi vaikuttaa myös rakentamisen laatuun, sillä jos työntekijä ei ymmärrä tehtäväänsä, on se hankalaa tehdä kunnolla. Rakennuslehti on haastatellut eri yhtiöiden työnjohtajia ja esimerkiksi YIT edellyttää sopimusosapuoliltaan, että sopimusosapuolien puolelta joku puhuu suomea, esimerkiksi

työnjohtajista. Myös NCC edellyttää, että joku puhuu suomea ulkomaalaisissa työryhmissä. Jos suomea puhuvaa ei löydy, vaihtoehtona on palkata työnjohtoon eri kieliä puhuvia henkilöitä, kuten viron tai venäjän osaajia. (Mannila 2014.) Kielitaidon puute on myös noussut muissa aiheeseen tehdyissä opinnäytetöissä suurimmaksi ongelmaksi, kuten Humala (2021), Muhebullah (2020) ja Polczer (2011) opinnäytetöissään ovat tutkineet ja saaneet selville.

Useissa työkohteissa vaaditaan kielitaitoa, esimerkiksi suomen tai englannin kielen taitoa. Ennen työntekijöiden hankintaa, olisi hyvä pohtia, mikä on riittävä kielitaito, jotta työtehtävässä pärjää, ja miten kielen tasoa arvioidaan (Työterveyslaitos n.d.). Työntekijällä voi olla esimerkiksi alan sanasto hallussa, mutta kieli ei muuten ole vahva. Tässä tapauksessa tulee pohtia, pärjääkö työntekijä työssään, vaikka ei puhuisikaan samaa kieltä muiden työntekijöiden kanssa, mutta osaa tehdä työnsä hyvin. Työpaikalla voidaan kannustaa siihen, että työntekijä opiskelisi työpaikalla käytettävää kieltä. Muiden työntekijöiden tuki voi auttaa oppimista.

Kielen opiskelu voi alkaa jo esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelijoiden kielitaito ei kuitenkaan välttämättä parane työelämän vaatimalle tasolle opintojen aikana, mikä voi johtua siitä, että opiskelijoita on hyväksytty ammatilliseen koulutukseen huomionmalla kielitaidolla kuin aiemmin. Vuonna 2018 ammatillisen koulutuksen uudistuksen yhteydessä kategorisista kielitaitovaatimuksista on luovuttu. Oppilaitoksella on kuitenkin vastuu opiskelijan riittävästä kielitaidosta. (Tiainen 2021.)

3.2 Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työntekijällä on oikeus työskennellä Suomessa. Lisätietoja oleskeluluvista työntekoa varten saa maahanmuuttovirastosta. (Työ- ja elinkeinopalvelut n.d.a.) Työnantajan tulee olla myös varmistanut, että työntekijä täyttää työssä vaadittavat edellytykset. Työnantajan tulee täyttää työehdot -kohta työntekijän oleskelulupahakemukseen. Kohtaan tulee ilmoittaa esimerkiksi työn vaatimat erityiset pätevyudet, luvat tai hyväksytyt terveydentilat. Kohta on osa yleisiä edellytyksiä, jotta työntekijä saa työnteon perusteella myönnettävää oleskelulupaa. (L 30.4.2004/301, 71. §.) Jos työnantaja tai tämän edustaja on pitänyt palveluksessaan henkilön, jolla ei ole oikeutta tehdä ansiotyötä, tai antanut viranomaiselle virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa henkilön työnteon ehdoista tai työtehtävistä, työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen. Rikkomuksesta on tuomiona sakkoja, jos teosta

ei ole muualla säädetty ankarampaa rangaistusta (L 30.4.2004/301, 186. §). Tässä tapauksessa myös ulkomaalainen työntekijä, joka tekee oikeudetta ansiotyötä, syyllistyy ulkomaalaisrikkomukseen, josta tuomitaan sakkoihin (L 30.4.2004/301, 185. §).

Aliurakoitsijoiden tulee ilmoittaa pääurakoitsijalle ulkomaisen yrityksen kirjoilla olevien työntekijöiden, jotka eivät ole EU- tai ETA-kansalaisia, osalta TEM054-lomake, jonka pääurakoitsija välittää Työ- ja elinkeinotoimistolle ulkomaalaislain vaatimusten mukaisesti (Hartela 2021b). TEM054-lomake on pakollinen liite työntekijän oleskelulupahakemuksessa. Työnantaja täyttää lomakkeen. Lomakkeeseen tulee työntekijän tiedot, työnantajan tiedot, toimeksiantaja Suomessa sekä työnteon keskeiset ehdot, kuten pääasialliset tehtävät ja työn kesto. (Työ- ja elinkeinopalvelut n.d.b)

Ulkomaalaislaki uudistui 16. helmikuuta 2023. Lakiuudistuksessa tuli lisäkohtia esimerkiksi työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuuksiin. Työnantajan pitää säilyttää työpaikalla työskentelevien ulkomaalaisten tiedot ja työnteko-oikeuden perusteet siten, että ne ovat vaivattomasti haettavissa työsuojeluviranomaisten tarkistusta varten. Tiedot on säilytettävä työnantajalla kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos ulkomaalainen työntekijä on rakennustyömaalla, työnantajalle katsottu tietojen ja työnteko-oikeuden perusteiden säilyttämisvelvollisuus koskee myös pääurakoitsijaa tai muuta päätoteuttajaa, vaikka työntekijä olisikin esimerkiksi aliurakoitsijan työntekijä tai vuokratyöntekijä. (L 30.4.2004/301, 82. §.)

Työnantajan, jolla on työntekijänä muu kuin unionin kansalainen, kansalaisen perheenjäsen tai tähän rinnastettava henkilö, tulee toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle tieto palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, sovellettavasta työehtosopimuksesta ja palkasta. Työnantajan on ilmoitettava ulkomaalaisen työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus myös työpaikan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle ja luottamusvaltuutetulle. Tiedot toimitetaan sähköisesti asiointijärjestelmän avulla tai paperisena. Jos työntekijä on ulkomaisen työnantajan palveluksessa ja työskentelee urakointityössä, aliurakointityössä, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyövoimana tulee tiedot ilmoittaa myös työn teettäjälle ja urakan tai aliurakan antajalle. (L 30.4.2004/301, 82. §.)

Työnantajan on huolehdittava myös muista työnantajavelvollisuuksista. Esimerkiksi palkan ja työajan on oltava sekä Suomen lakien että työehtosopimuksen mukaisia. Työolosuhteet on oltava Suomen työturvallisuusmääräysten mukaiset. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että ulkomaalainen työntekijä saa ymmärrettävällä kielellä tiedoksi työsuhteen keskeiset ehdot sekä ohjauksen ja opetuksen työtehtäviin.

(Työsuojeluhallinto 2022.) Aliurakoitsijan työnantajan olisi hyvä olla mukana esimerkiksi työntekijän työmaaperehdytyksessä, sillä pääurakoitsijan materiaalit eivät välttämättä riitä työntekijän perehdytyksen sisällön omaksumiseen (Mäki ym. 2016).

4 PEREHDYTYS HARTELASSA

Hartelan työmailla työskentelevän on suoritettava kaksiosainen työmaaperehdytys. Se on osa Hartelan työturvallisuusvaatimuksia. ePerehdytys on suoritettava ennen työmaalle tuloa ja työmaakohtainen perehdytys suoritetaan työmaalla. (Hartela 2022b.)

Työturvallisuuteen suhtaudutaan Hartelassa vakavasti. Perehdytys on merkittävää ennakkoivassa työturvallisuudessa. Hartela pyrkii jatkuvasti kehittämään työmaakohtaista perehdytystään. (Hartela 2022b.)

Hartela oli mukana vuonna 2021 Mittaviiva Oy:n koordinoimassa Rakennusteollisuus RT:n Vaikuttava työmaaperehdytys -hankkeessa, jonka tavoitteena oli nostaa esille esimerkiksi työmaaperehdytyksen tärkeyttä ja perehdyttäjien arvostusta ja osaamista. Tavoitteiden pohjalta järjestettiin perehdyttäjäkoulutuspilotti, johon Hartelassa kuului kaksi osaa. Ensimmäinen osa oli välittämisen kulttuuri ja toinen osa oli työmaan ja oman työn vaarat ja riskit. (Ek & Viitanen 2021.)

Hartelalla on olemassa työmaaperehdytyksen perehdytyspohja, joka on räätälöityissä työmaiden omien tietojen mukaan. Pohja on tehty PowerPointilla. Perehdytyspohja on saatavilla suomen lisäksi myös englanniksi, viroksi, venäjäksi, ukrainaksi ja uzbekiksi. Hartelan perehdytyspohjan ensimmäinen osio on valmiina, joten työmaiden ei tarvitse muokata sitä. Perehdytyspohjassa on ensimmäiseksi Hartelan kanta työturvallisuuteen. Seuraavassa diassa työntekijä toivotetaan tervetulleeksi töihin Hartelan työmaalle ja luetellaan, mitä työntekijältä odotetaan, ja miten työmaalla toimitaan työntekijän työturvallisuuden edistämiseksi. Sen jälkeen käsitellään perehdytyksen tavoite. (Turvaryhmä 2022.)

Perehdytyspohjan ensimmäisen osion jälkeen on diat, joita on muokattava jokaiselle työmaalle sopiviksi. Muokattavana on työmaan tiedot sekä työnjohto- ja suojeleorganisaation tiedot. Seuraavassa diassa on tietoa aluesuunnitelmasta ja sen jälkeen on muokattavissa oleva dia työmaan vaarallisimmista paikoista. Paikoista voi laittaa diaan kuvia. Tämän osion jälkeen tulee valmiiksi kirjoitettuja dioja. Työntekijälle kerrotaan työajasta, henkilöstötiloista, suojarusteista, jätteenlajittelusta, siivouksesta, putoamissuojauksesta, pölyntorjunnasta ja turvallisuushavainnoista. Ensiaputarvikkeiden, sammutuskaluston ja lähimmän terveystieteiden sijainti tulee merkitä työmaakohtaisesti diaan. Materiaaleissa kerrotaan vielä, mitä tehdä, jos onnettomuus sattuu. Viimeisenä on

kysymyksiä, joiden tehtävänä on varmistaa, että työntekijä on valmiina töihin, kunhan työmaakerros on tehty. (Turvaryhmä 2022.)

Hartelassa on käytössä myös Onboarding-prosessi, joka muodostuu rekrytointi- ja perehdytysprosessista. Prosessi on yhdenmukainen koko Hartelassa. Prosessi alkaa rekrytointitarpeen tunnistamisesta ja päättyy perehdytyksen loppuun. (Viitanen 2021.)

Perehdytyksen suunnittelu aloitetaan mahdollisuuksien mukaan jo rekrytointivaiheessa tai aina hyvissä ajoin ennen uuden työntekijän aloittamista. Perehdytys suunnitellaan perehdytysohjelma-lomaketta käyttäen ja se toimii samalla virallisena dokumenttina perehdytyksen suorittamisesta. Perehdytysohjelma-lomake on tarkoitettu kaikille toimihenkilöille ja sen tarkoituksena on varmistaa, että kaikki etukäteen hoidettavat asiat on hoidettu ennen työntekijän aloittamista ja että perehdytyksessä käydään läpi tarvittavat asiat. Esihenkilö täyttää lomaketta jo ennen perehdytystä ja käy sen henkilöstöasiantuntijan kanssa läpi, jotta kaikki tarvittavat asiat on huomioitu. Perehdytyslomake jaetaan sähköisesti esihenkilölle, uudelle työntekijälle ja henkilöstöasiantuntijalle ja se käydään yhdessä läpi ensimmäisenä työpäivänä. Perehdytyksen kesto on kuusi kuukautta. (Viitanen 2021.)

Onboarding-prosessin perehdytyksessä on kolme osa-aluetta: infopaketti, yleisperehdytys ja tehtäväkohtainen perehdytys. Infopaketissa on tietoa esimerkiksi Hartelasta, saapumisesta työpaikalle ja ensimmäisestä päivästä. Infopaketti lähetetään työntekijälle pari viikkoa ennen työsuhteen alkua. Yleisperehdytys on kaikille yhteinen tehtävästä riippumatta ja se suoritetaan itsenäisesti ensimmäisen kuukauden aikana. Tehtäväkohtaiseen perehdytykseen esihenkilö listaa ohjelmaan perehdytykseen kuuluvat asiat ja nimeää niille perehdyttäjän tai yhteyshenkilön. Perehdytystä seurataan seurantakeskusteluilla, joita tulee olla kaksi, sekä perehdytyksen jälkeen palautekyselyllä ja palautekeskustelulla. (Viitanen 2021.)

Ulkomaalaista alihankkijaa ja työvoimaa koskeva ohjeistus on kirjattu Hartelan yleisiin aliurakkaehtoihin. Urakoitsijan on noudatettava Opas ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa -julkaisun kohtia kuusi ja seitsemän, jotka sisältävät ohjeistusta ja lainsäädäntöä ulkomaalaisten alihankkijoiden ja työvoiman käytöstä. (Hartela 2021b.) Hartelan aliurakkaehdoissa ei ole mainintaa kielitaitovaatimuksista. Esimerkiksi YIT ja NCC vaativat, että joku aliurakoitsijan edustaja puhuu suomea (Mannila 2014).

Hartelassa käytetään työskentelyn apuna Zeronia. Zeronissa voidaan esimerkiksi antaa työntekijöille työmaalupia ja katsoa, onko työntekijällä tarvittava osaaminen, pätevyys ja

luvut kunnossa. Zeroni myös kertoo, jos pätevyudet tai luvat ovat vanhenemassa. Zeronissa voidaan tehdä digitaalinen työmaaperehdytys, jolloin työmaalle tullessa työntekijän olisi käytävä vain työmaakerros. (Zeroni n.d.) Digitaalisessa työmaaperehdytyksessä kaikki saavat saman ja yhdenvertaisen perehdytyksen työkielestä riippumatta. Digiperehdytyksen lopuksi on testiosuus, jolla voidaan varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt oppimansa asiat. (Zeroni 2022.) Tätä digitaalista työmaaperehdytystä ei ole Hartelassa käytössä, mutta työntekijät kuittaavat sähköisesti Zeroniin, että ovat saaneet perehdytyksen ja näin ollen saavat työmaaluvan. Hartelassa Zeronilla seurataan myös kulunvalvontaa.

5 KYSELYTUTKIMUS

Tutkimus toteutettiin survey- eli kyselytutkimuksella. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey-tutkimus tarkoittaa kyselyn, havainnoinnin ja haastattelun standardoituja muotoja. Survey-tutkimuksessa aineistoa kerätään standardoidusti ja valitut kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. Standardointi tarkoittaa, että kaikilta kohdehenkilöiltä kysytään asiat samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, 193.)

Tutkittavien yksityisyys ja identiteetti ovat tärkeitä huomioida tutkimusta tehdessä. Siksi tietojen keräämiseen ei voi käyttää keinoja, joissa ei voi kunnolla neuvotella tai joissa keinot eivät ole muutoin sopivia. (Hirsjärvi ym. 2009, 186.) Kyselytutkimus on luotettavampi tehdä lomakkeen avulla, sillä tällä tavoin tutkielman tekijä voi varmistaa, että anonyymiys säilyy. Haastattelu voi olla haastavampaa toteuttaa työmaaoiloissa siksi, ettei siellä ole välttämättä rauhaa suorittaa haastatteluita ilman, että ulkopuolinen osapuoli kuulee haastateltavan vastaukset.

Kyselylomakkeen avulla saadaan selville, mitä kyselyyn osallistuneet ihmiset kokevat, ajattelevat, tuntevat tai uskovat (Hirsjärvi ym. 2009, 185). Lomakkeeseen kohdehenkilöt uskaltavat kirjoittaa asioita, joita he eivät haastattelutilanteessa tulisi välttämättä sanooneksi. Lomaketta täyttäessä vastauksia voi myös miettiä pidempään kuin haastattelutilanteessa ja kyselyyn voi palata tarvittaessa, jos kyselyn täyttämisen aikana tulee muuta.

Kyselytutkimuksella saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto. Aineiston keräämiseen voidaan ottaa paljon kohdehenkilöitä ja heiltä voidaan kysyä paljon kysymyksiä. Kyselytutkimuksen huonona puolena on kuitenkin se, ettei tiedetä kuinka vakavasti ja huolellisesti vastanneet henkilöt ovat vastanneet kyselyyn. Väärinymmärryksiä voi myös sattua ja kyselyn kysymykset on suunniteltava niin, että väärinymmärryksien mahdollisuus on pieni. Vastaamattomuus on myös kyselytutkimuksen huono puoli, sillä kaikki eivät vastaa saamaansa kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Lomakkeessa asioita tulee kysyä suoraan yksinkertaisina kysymyksinä, jolloin vastauksena on joko avoin vastaus tai monivalintakysymyksen vaihtoehto. Useissa kyselyissä on myös näiden välimuotoja, jolloin monivalintakysymyksen perässä on avoin kysymys. Tällä tavalla tutkija voi saada sellaista tietoa, jota hän ei ole tullut ajatelleeksi kysymyksiä

laatiessa. Useisiin lomakkeisiin sisältyy myös vastaajaan liittyviä taustakysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 197–199.)

Avoimien kysymysten avulla voi saada tietoa, mitä vastaajat oikeasti ajattelevat, sillä tällöin he eivät ole sidottuina monivalintakysymyksen vaihtoehtoihin. Avointen kysymysten käsittely on kuitenkin hankalampaa, sillä kysymykset voivat tuottaa kirjavan aineiston. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.) Kirjava aineisto voi olla myös ongelma, sillä jos kohdehenkilö on ymmärtänyt asian eri tavalla kuin toinen vastaaja tai jos kohdehenkilö vastaa vahingossa erilaiseen kysymykseen, avointen kysymyksen vastaukset eivät ole luotettavia tai verrattavissa keskenään. Avointen kysymysten avulla saadaan kuitenkin tietoon asioita, joita ei monivalintakysymykseen voisi laittaa, sillä vaihtoehtoja tulisi olla paljon tai ne olisivat pitkiä. Tutkija ei myöskään osaa ottaa kaikkia asioita huomioon, jolloin avoimen kysymyksen vastauksessa voi tulla esille asioita, joita ei ole tullut edes ajatelleeksi.

Toisten opinnäytetöiden tuloksia voidaan vertailla saatuun tulokseen ja näin voidaan saada tutkimukseen vertailutuloksia (Hirsjärvi ym. 2009, 189). Tutkimuksen jälkeen voidaan katsoa, onko Hartelan vastaajat olleet samaa mieltä muiden yritysten kanssa perehdytyksen tilasta ja sen ongelmista ja löytyykö samoja ongelmia muistakin yrityksistä. Tutkimuksen avulla saadaan myös kuva Hartelan omasta tilanteesta perehdytyksen suhteen.

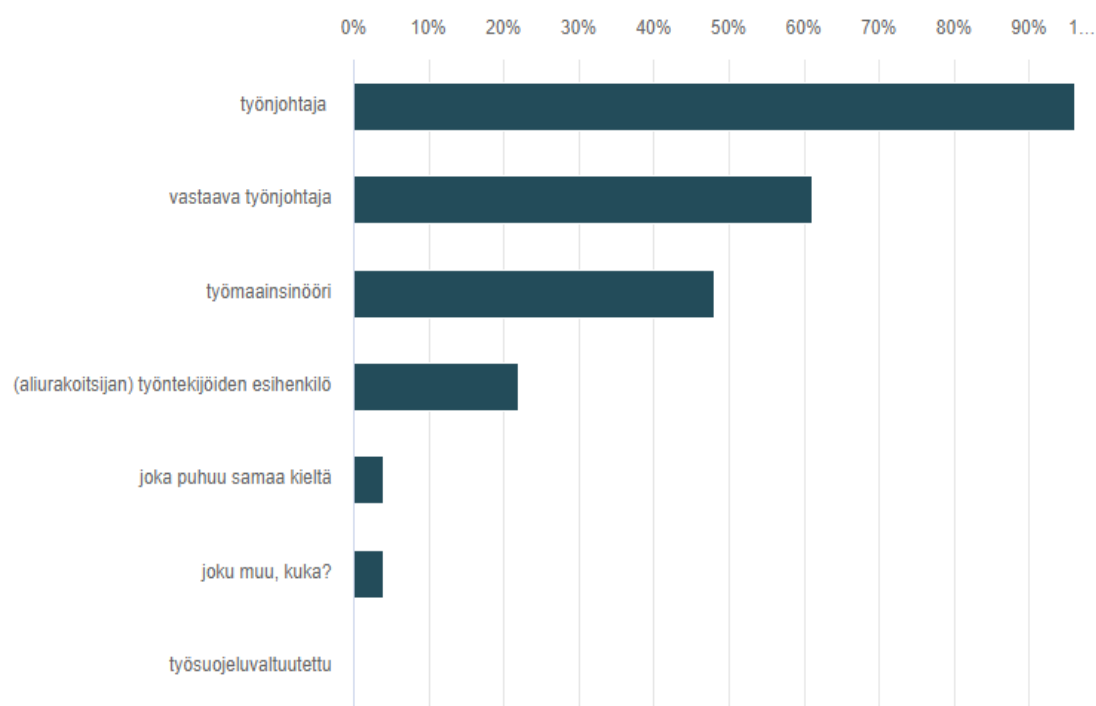
5.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Tutkimus toteutettiin Survey-tutkimuksella Webropol-alustalla (liite 1). Kysely lähetettiin sähköpostitse Hartelan yhteystietoryhmä-toiminnon avulla Turun, Rauman, Lahden, Helsingin, Tampereen ja Oulun työmaille. Yhteystietoryhmiin kuuluu kaikki näiden seutujen Hartelan työmaille työskentelevät toimihenkilöt. Vaikka kysely ei ole tarkoitettu kaikille ryhmässä oleville, kysely oli hyvä lähettää kaikille työmaille työskenteleville toimihenkilöille, sillä tarkkaan ei voida etukäteen tietää, ketkä kaikki työmaalla perehdyttävät uusia työntekijöitä. Kysely lähti sähköpostilistojen kautta noin 188 sähköpostiin. Sähköpostien tarkkaa määrää ei voida sanoa, sillä henkilöt voivat kuulua moneen eri ryhmään samanaikaisesti, jolloin sähköposti on lähtenyt eri ryhmistä samalle henkilölle. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa, tammikuun 2023 loppuun saakka. Muistutusviesti kyselystä lähetettiin sähköpostitse viikkoa ennen kyselyajan päättymistä.

Kyselyyn vastasi 23 henkilöä. Kaikki vastaajat olivat Hartelan työntekijöitä. Vastauksia tuli kaikista Hartelan tytäryhtiöistä. Yli puolet vastaajista oli Etelä-Suomesta, noin neljäsosa Länsi-Suomesta ja loput Pirkanmaalta ja Pohjois-Suomesta. Puolet vastaajista, 52 prosenttia, toimii työnjohtajana. Vastaavia työnjohtajia oli noin 30 prosenttia ja työmaainsinöörejä noin 20 prosenttia. Kyselyyn vastasi myös yksi työntekijä.

Vastausten perusteella työmailla työskentelee yli 30 eri kansalaisuutta, joista eniten on suomalaisia, virolaisia, venäläisiä ja ukrainalaisia. Työmailla käytetään eniten kielenä suomea, englantia, viroa ja venäjää. Työmailla on käytössä yli 12 eri kieltä. Kielien tarkkaa määrää ei voida sanoa, sillä vastausten perusteella käytössä on myös kieliä, joita vastaajat eivät tunnista.

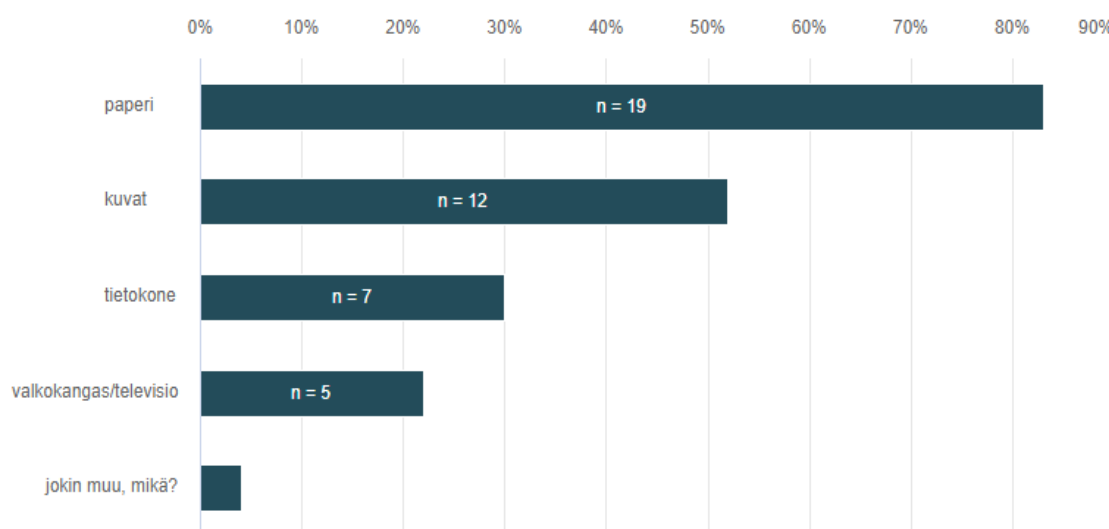
Uudet työntekijät työmailla yleisimmin perehdyttää työnjohtaja (kuva 1). Puolessa (N = 23) vastauksista kävi ilmi, että perehdyttäjä voi olla myös vastaava työnjohtaja tai työmaainsinööri. Viidesosassa vastauksia perehdyttäjänä toimi aliurakoitsijoiden esihenkilö. Melkein kaikki vastaajat olivat perehdyttäneet uusia työntekijöitä. Työntekijä asemassa toimiva oli vastaajista ainoa, joka ei ollut perehdyttänyt uusia työntekijöitä.



Kuva 1. Kuvassa jaottelu siitä, ketkä työmaalla perehdyttävät.

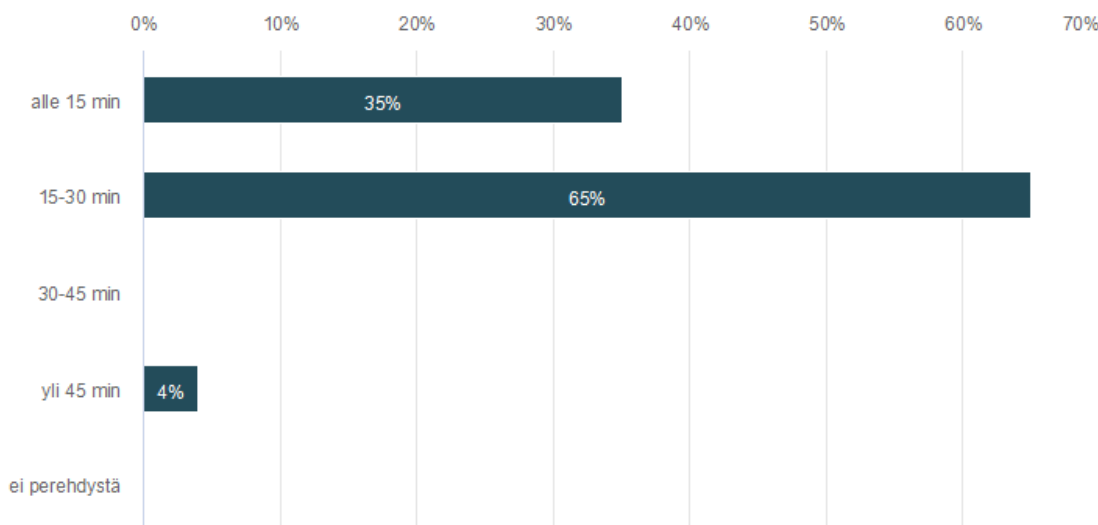
Perehdytys tapahtuu kaikkien vastausten mukaisesti ennen työn aloitusta. Parin vastauksen perusteella perehdytys voi tapahtua myös jonkin aikaa työnaloituksen jälkeen. Kolme neljästä eli 18 vastaajaa oli vastannut, ettei perehdytykselle ole sovittuna tiettyä päivää tai kellonaikaa. Jos aika on sovittu, se on yleisimmin aamulla kello seitsemän ja puoli yhdeksän välissä.

Vastausten mukaan, työmailla perehdytys tapahtuu useimmin paperin avulla (kuva 2). Puolet vastaajista kertoi, että työmaalla käytetään myös kuvia perehdytyksen välineenä. Kolmasosa käyttää myös tietokonetta. Myös työmaakerros tuli vastauksissa esille perehdytykseen käytettävänä välineenä.



Kuva 2. Kuvassa vastaukset perehdytykseen käytettävistä välineistä.

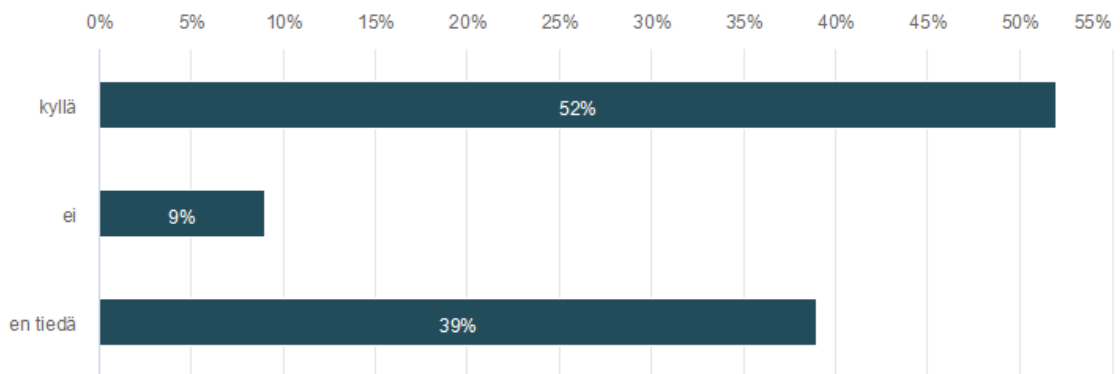
Tavallisimmin perehdytykseen kuluu 15–30 minuuttia (kuva 3). Yli 45 minuutin vastauksia tuli yksi, jolloin vastauksessa on voitu ottaa esimerkiksi työmaakerros huomioon, jolloin aikaa kuluu enemmän.



Kuva 3. Kuvassa vastaukset perehdytykseen käytetystä ajasta.

Useimmissa tapauksissa perehdytyksessä kielenä käytetään suomea. Yli puolissa vastauksista, työmaalla perehdytyskielenä on käytetty myös englantia. Vain yhdessä vastauksessa kieleksi oli valittu myös ruotsi. Perehdytykseen oli kielinä käytetty myös viroa, venäjää, tai tulkin tai esimerkiksi oman työnjohtajan välityksellä perehdytettävän omaa kieltä.

Vain puolet vastaajista kertoivat, että perehdytyksessä käynyt henkilö on ymmärtänyt perehdytyksessä käydyt asiat (kuva 4). Yli yksi kolmesta vastaajasta ei tiedä, onko asioita ymmärretty. Yhdeksän prosenttia kertoi, ettei asioita ole ymmärretty. Ymmärtämättömyys on käynyt ilmi, joko seuraamalla perehdytettävien toimintaa työmaalla perehdytyksen jälkeen tai toteamalla, etteivät he toimi samalla tavalla kuin kuuluisi. Yli puolessa tapauksista (65 %) ei ollut varmistettu, että perehdytettävä tietää työmaan yleiset asiat. 35 prosentissa vastauksia asioita oli varmistettu esimerkiksi kyselemällä, näyttämällä tai työmaakerroksella.



Kuva 4. Kuvassa tutkimuksen vastaukset siihen, ovatko kaikki perehdytyksen käyneet henkilöt ymmärtäneet perehdytyksessä käydyt asiat.

Noin neljäsosassa (N = 23) vastauksista kävi ilmi, että perehdytyksen yhteydessä tehdään aina työmaakerros. Puolissa vastauksista kävi ilmi, että työmaakerros tehdään, mutta ei aina. Neljäsosassa tapauksista työmaakerrosta ei tehdä. Syyksi vastaajat olivat kirjanneet esimerkiksi ajanpuutteen. Perehdytyksen yhteydessä täytetään kaikkien vastausten mukaan perehdytyslomake, tiedot laitetaan Zeroniin tai perehdytys kuitataan suoritetuksi sähköisen työmaaluvan antamisen yhteydessä.

Sekä sammutuskaluston että ensiapupisteiden sijainti kerrottiin melkein jokaisen vastauksen mukaan ennen työmaakerrosta (taulukko 1). Työmaakerroksen aikana sijain- teja kerrottiin vain puolissa työmailla. Muutamissa tapauksissa vain jompikumpi kerrottiin ennen työmaakerrosta, mutta ei työmaalla. Yli puolet vastaajista eivät vastanneet työmaakerroksen kohtaan, joka voi johtua siitä, ettei työmaakerroksia aina käydä perehdytyksen yhteydessä, jolloin asioita ei kerrota.

Taulukko 1. Taulukossa vastaukset siihen, kerrotaanko ensiapupisteiden ja sammutus- kaluston sijainnit perehdytyksessä ennen työmaakerrosta ja työmaakerroksen aikana.

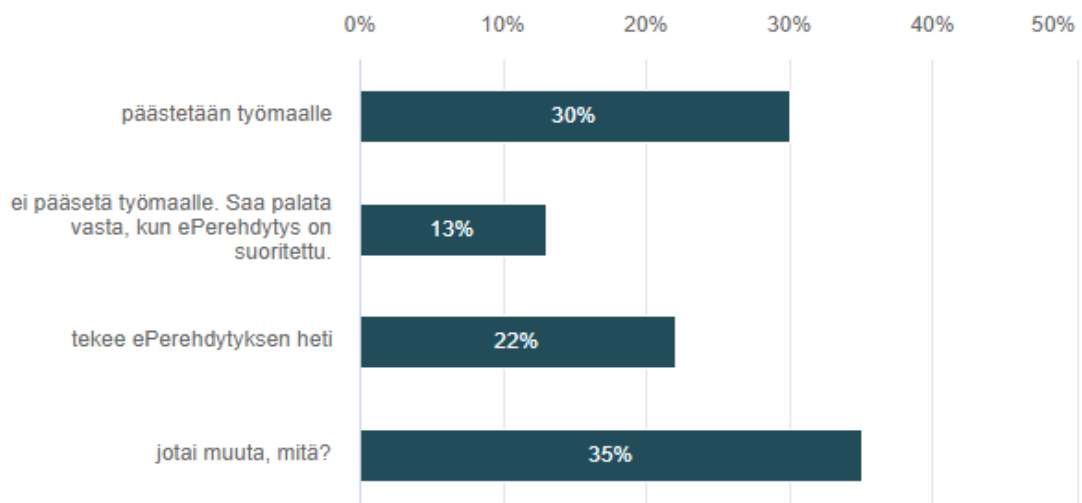
	Ennen työmaakerrosta	Työmaakerroksella
Kyllä, molemmat käytiin läpi	18	9
Vain ensiapupisteet käytiin läpi	4	0
Vain sammutuskaluston sijainti käytiin läpi	3	0
Ei, kumpaakaan ei käyty läpi	0	1

Hätäpoistumistiet ja kokoontumispaikat kerrottiin vain puolissa työmaista ennen työmaakerrosta (taulukko 2). Näitä asioita kerrottiin harvemmin sekä ennen työmaakerrosta että työmaakerroksella verrattuna ensiapupisteisiin ja sammutuskalustoon.

Taulukko 2. Taulukossa vastaukset siihen, kerrotaanko hätäpoistumisteiden ja kokoontumispaikan/-paikkojen sijainnit perehdytyksessä ennen työmaakerrosta ja työmaakerroksen aikana.

	Ennen työmaakerrosta	Työmaakerroksella
Kyllä, molemmat käytiin läpi	12	4
Vain hätäpoistumistiet käytiin läpi	-	-
Vain kokoontumispaikan/-paikkojen sijainti käytiin läpi	7	1
Ei, kumpaakaan ei käyty läpi	3	1

ePerehdytys on pakollinen Hartelan työmailla. Vastauksista kävi ilmi, että jos ePerehdytys on vanhentunut, noin kolmasosa päästetään silti työmaalle (kuva 5). Vain 13 prosentissa vastauksista työmaalle ei päästetä, vaan työntekijä saa palata vasta, kun ePerehdytys on suoritettu. Viidesosassa ePerehdytys tehdään heti. Muissa tapauksissa vastauksien mukaan käytetään harkintaa ja mietitään tapauskohtaisesti mitä tehdään. Vaihtoehtoina oli myös, että työntekijän tulee tehdä perehdytys työpäivän aikana tai viimeistään ennen seuraavaa työpäivää.



Kuva 5. Kuvassa vastaukset siihen, mitä työntekijän kanssa tehdään, jos hänen ePerehdytyksensä on vanhentunut.

Työmaalla ei ollut käytetty tulkkia 70 prosentissa tapauksia. Lopuissa vastauksissa kävi ilmi, että tulkkia oli käytetty perehdytyksessä ja työnopastuksessa. Kuusi vastaajaa kertoi, että tulkkia oli käytetty perehdytyksessä ja kolme vastaajaa oli vastannut, että tulkkia oli käytetty työnopastuksessa. Tulkin oli tilannut yli 70 prosentissa vastauksista (aliurakoitsijan) työntekijän esihenkilö. Noin 30 prosentissa työntekijä oli itse tilannut tulkin ja muissa tapauksissa tulkkina oli toiminut työntekijä, joka osaa suomea ja perehdytettävän omaa kieltä.

Vastauksista tuli paljon ehdotuksia siihen, mitä vastaajat muuttaisivat tai lisääisivät perehdytyksiin liittyen. Suurimpana asiana esille tuli perehdytyksen ajankohta. Jos kaikilla olisi sama aika perehdytykseen, jossa kaikki olisivat ajallaan, perehdytykseen kuluisi vähemmän resursseja. Vaikka sopimuksessa olisikin maininta perehdytyksen ajankohdasta ja sanktioista, ja jos työntekijä tulee niin sanotusti väärään aikaan perehdytykseen, ei työntekijöitä silti voi käännättää pois työmaalta työtehtävän tärkeyden vuoksi.

Perehdytyksen toivottiin olevan nopea ja selkeä, jossa yleisiä asioita olisi vähemmän ja kyseisen työmaan asioita enemmän. Työmaaperehdytyksen materiaalia voisi myös kääntää ennakkoon muutamille eri kielille. Vastauksista tuli myös ilmi, että valmis pohja perehdytykseen, esimerkiksi PowerPoint, olisi hyvä. Tällöin työmaat voisivat laittaa omat työmaan erikoispiirteensä valmiiseen pohjaan, ja pohjassa olisi jo muut perehdytykseen kuuluvat asiat järjestyksessä. Näin saataisiin myös yhden vastaajan toivomaa proaktiivista perehdytystä eli kaikki materiaali ei olisi vain paperilla. Kyselyyn tuli myös kommenttia siitä, että perehdytykseen ja työnopastukseen kuluva aika ja resurssit tulisi selvittää tarkasti ja käydä ylempien toimihenkilöiden kanssa läpi, sillä työmaiden ulkopuolella näitä asioita katsotaan helpoiksi ja nopeiksi pikkuasioiksi, jotka hoituvat muiden töiden ohessa vaivattomasti.

Vastauksissa toivottiin myös, että pääurakoitsija perehdyttäisi vain aliurakoitsijan työjohtajan, jonka tehtävänä olisi perehdyttää omat työntekijänsä. Tässä tapauksessa pääurakoitsijan aikaa ei kuluisi niin paljoa perehdytyksiin. ePerehdytyksestä oli myös monta mielipidettä. ePerehdytys pitäisi olla kaikille rakennusliikkeille sama ja pakollinen, tai se pitäisi jättää kokonaan pois. Jos se olisi kaikille pakollinen, se olisi useammin valmiiksi tehty, kun työntekijä tulee työmaalle. Vastauksissa tuli myös ehdotus uudenlaisesta perehdytyskäytännöstä aliurakoitsijoille.

Eli esim. työmaa-kohtainen e-Perehdytys olisi pääurakoitsijan tekemä. Tuon voisi suorittaa joko kotoa käsin ennen työmaalle tuloa tai vaihtoehtoisesti työmaalla ennen töiden aloitusta tietokoneella, tabletilla tai puhelimella. e-Perehdytyksen

suorittamisen jälkeen olisi pienimuotoinen tentti. Ennen töiden aloitusta aliurakoitsijan työnjohdon vastuulla olisi kierrättää työntekijä omassa työpisteessä ja käydä omaan työhön liittyvät asiat läpi. Tämän jälkeen työntekijä tekisi työmaatoimistossa tentin, jossa olisi pääasiassa omaan työhön liittyviä asioita. Hyväksytysti suoritettun tentin jälkeen työntekijälle annettaisiin kulkulupa työmaalle. Hylätystä tentistä aliurakoitsijan työnjohto joutuisi itse suorittamaan tentin. Mikäli työnjohtaja saisi tentistä hyväksytyt, hän suorittaisi oman työntekijänsä perehdytyksen uudestaan työmaakerroksen kera. Mikäli työnjohtaja saisi tentistä hylätyn, hänet perehdytettäisiin uudestaan työmaahan. (Vastaaja A 2023.)

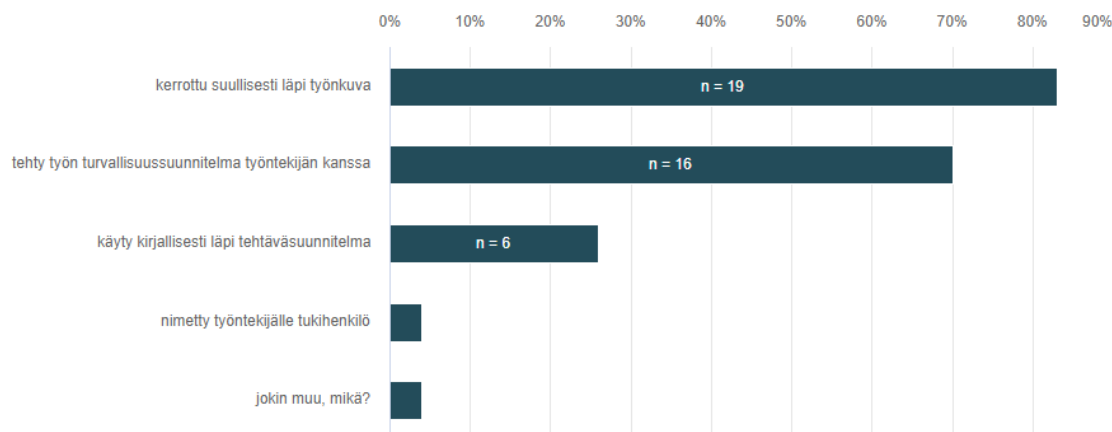
Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytyksessä oli koettu myös paljon haasteita. Kieli-muuri oli yksi suurimmista vastauksista ilmenneistä haasteista. Kaikki työnjohtajat eivät myöskään puhu englantia, joka koettiin haasteena. Haasteena koettiin myös se, ettei ole varmaa, kuinka paljon työntekijä on ymmärtänyt perehdytyksestä, vaikka käytössä olisi-kin tulkki tai samaa kieltä puhuva työntekijä. Asiat voivat jäädä myös epäselviksi sen vuoksi, että ei tiedetä, kuinka laadukasta tulkkaus on ollut. Jotkut työntekijät olivat myös väittäneet ymmärtävänsä suomea tai englantia, mutta asia ei välttämättä ollutkaan niin.

Paljon vastauksia tuli myös siitä, ettei välttämättä ulkomaalaisuus tai kielen puute ole syynä perehdytyksen haasteisiin. Myös suomalaisten työntekijöiden kohdalla löytyy haasteita. Monessa vastauksessa kävi ilmi, että työntekijöillä on huono motivaatio ja asenne perehdytystä ja työturvallisuutta kohtaan, kuten eräässä vastauksessa todettiin.

Ulkomaalaisuus ei tee asiasta yhtään erikoisempaa. Henkilö muodostaa itse perehdytyksen ja sen laadun. Jotain kiinnostaa ja jotain ei. Se on täysin riippumatonta tilanteesta tai perehdyttäjistä. (Vastaaja B 2023.)

Vain yhdessä vastauksessa 20 vastauksesta esiin tuli kulttuurierot, joten kulttuurieroja ei koeta yhtä suurena haasteena kuin kielen ja motivaation puutetta. Tämä tulos on samassa linjassa aikaisemmin tehtyihin opinnäytetöihin, joista esimerkiksi johdantokappaleessa oli mainintaa.

Lähes kaikilla vastaajien työmailla työnkuva käydään suullisesti läpi työnopastuksessa (kuva 6). Vastauksista 70 prosentissa (N = 23) kävi ilmi, että työntekijän kanssa tehdään myös työn turvallisuussuunnitelma. Noin neljäsosassa vastauksia tehtäväsuunnitelma on käyty kirjallisesti läpi. Vain yhdessä vastauksessa oli nimetty työntekijälle tukihenkilö. Jokin muu vastauksessa kerrottiin, että työntekijältä vain kysytään, osaako hän tehdä työnsä, sillä hankinta tilaa ammattilaiset mestalle ja työnjohtajat toteavat työn laadun tekemisen aikana ja sen jälkeen.



Kuva 6. Kuvassa selvitetty, millaisen työnopastuksen työntekijät ovat saaneet.

Työnopastuksen jälkeen 86 prosenttia vastaajista varmistaa valvonnalla, että vieraskielinen työntekijä osaa tehdä työnsä turvallisesti. Puolet vastaajista käyttää mallityötä ja vain yksi vastaajista ei varmista työn tekemistä mitenkään. Vastauksista kävi ilmi myös, että aliurakoitsijan oma työnjohto on velvoitettu varmistamaan työn turvallisuus.

Kyselylomakkeen teknisen vian vuoksi yhteen kysymykseen ei tullut vastauksia. Muista vastauksista sai sellaista kuvaa, että vastuuta haluttaisiin antaa enemmän aliurakoitsijan työnjohtajalle, sillä jo nyt kuluu paljon aikaa esimerkiksi siihen, että työntekijät saapuvat työmaalle ja perehdytykseen pitkin päivää, jolloin aikaa kuluu siihen päivästä todella paljon.

5.2 Tuloksiin pohjautuvat kehitysiedat

Vastauksista kävi selkeästi ilmi se, että kaikilla työmailla on kiire ja kun tarkkaa aikaa perehdytykselle ei ole sovittu, se vie kaikkien aikaa, eikä perehdytys ole niin hyvä kuin sen pitäisi olla. Tämä vaikuttaa työmaiden työturvallisuuteen. Hartela voisi jatkossa vaatia, että uudet työntekijät perehdytetään tiettyinä päivinä, tai jos tämä ei ole mahdollista, niin ainakin tiettyyn kellonaikaan joka päivä. Työmaaperehdytys pitäisi suorittaa ennen työn alkua, joten paras aika päivittäisille perehdytyksille olisi, joissakin paikoissa jo käytössä oleva, seitsemästä puoli yhdeksään. Jos perehdytykseen olisi varattu tietty kellon aika, perehdytys voisi kestää pidempään kuin nykytilanteessa. Nyt yleisin vastaus oli 15–30 minuuttia, joka on todella vähän, jos kyseessä on henkilö, joka ei puhu samaa kieltä perehdyttäjän kanssa. Vaikka paikalla olisi tulkki tai samaa kieltä puhuva, kielen

kääntämiseen ja asian välittämiseen kuluu aikaa. Ymmärryksen varmistaminen on myös tällaisessa tilanteessa todella tärkeää, sillä Suomen työturvallisuussäädökset eivät ole välttämättä tuttuja ulkomaalaistaustaisille henkilöille.

Monessa vastauksessa kävi ilmi, että aliurakoitsijoiden työnjohtoa haluttaisiin enemmän ottamaan vastuuta perehdytyksestä, jolloin pääurakoitsijan ei tarvitsisi perehdyttää kaikkia työntekijöitä ja aikaa jäisi enemmän esimerkiksi valvontaan. Vaikka työmaan päätoiteuttaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden perehdytyksestä, kuuluu perehdyttäminen ja työnopastaminen lähimmän esimiehen vastuulle (Ratu TT 13-01313). Hartela voisi antaa enemmän vastuuta aliurakoitsijoille työntekijöiden perehdytyksestä, jolloin pääurakoitsijan työnjohtajien aikaa jäisi enemmän muuhun. Vaikka Hartela haluaisi jatkossakin suurimmassa määrin perehdyttää uudet työntekijät, tulisi aliurakoitsijoiden työnjohtajien varmistaa, että työntekijä on perehdytyksessä sovittuna aikana.

Yli yhdessä kolmesta vastauksesta oli kerrottu, ettei tiedetä, onko perehdytyksessä käynyt ymmärtänyt perehdytyksessä kerrotut asiat. On huolestuttavaa, että lukema on näin suuri. Tällöin perehdyttäjät jää epävarmuuteen siitä, onko hänen kertomaansa ymmärretty ja osaako perehdytettävä noudattaa työturvallisuusohjeita työmaalla. On myös huolestuttavaa, että yhdeksän prosenttia kertoi, että asioita ei ole ymmärretty. Onko perehdytyksessä niin kiire, ettei asioita voisi uudelleen kerrata? Vai onko ymmärtämättömyys selvinnyt vasta jälkikäteen? Varmasti kyse on molemmista asioista, sillä 65 prosentissa vastauksia ei varmistettu, että perehdytettävä tietää työmaan yleiset asiat. Perehdytykseen tulisi käyttää enemmän aikaa, jolloin väärinymmärrykset ja ymmärtämättömyys kävisivät selville jo perehdytyksen aikana, ja silloin asioita voitaisiin vielä kerrata. On suurempi kynnys lähteä perehdyttämään työntekijää uudelleen sen jälkeen, kun työt on jo aloitettu.

Työmaakerros kuuluu tehdä työmaaperehdytyksen yhteydessä. Silti neljäsosassa tapauksia työmaakerrosta ei tehdä ja puolissa vastauksia työmaakerros tehdään, mutta ei aina. Tässäkin kyse voi olla ajanpuutteesta tai siitä, ettei perehdytykselle ole sovittuna tiettyä aikaa, jolloin työmaakerrosta ei muiden töiden lomassa ehditä tehdä. Koska työmaakerrosta ei tehdä, ei myöskään katsota sammutuskaluston, ensiapupisteiden, hätäpoistumisteiden tai kokoontumispaikkojen sijainteja. Nämä paikat olisivat tärkeitä nähdä käytännössä. Jos kielen ymmärtäminen on haastavaa, asiat jäisivät työntekijälle selvemmiksi, jos työmaakerroksella paikat näytettäisiin. Paikat olisivat tärkeitä tietää myös siksi, että hätätilanteessa jokainen työmaalla oleva tietäisi, minne hänen kuuluu mennä, ja osaisi toimia tilanteen mukaan. Jos työntekijät eivät tiedä näitä paikkoja, seuraukset

voivat olla todella vakavia. Ensiapupisteiden ja sammutuskaluston sijainti kerrottiin lähes joka vastauksen mukaisesti ennen työmaakerrosta. Hätäpoistumisteitä ja kokoontumispaikkoja kerrottiin vain puolissa vastauksia. Vaaratilanteessa, kuten tulipalossa, hätäpoistumistiet ja kokoontumispaikat ovat elintärkeitä. Kokoontumispaikalla pystytään laskemaan, että kaikki ovat pois rakennuksesta. Jos työntekijät eivät tiedä näitä paikkoja, he voivat jäädä jumiin rakennukseen tai lähteä pois työmaalta vaaratilanteen sattuessa, jolloin he aiheuttavat huolta muille.

Hartelan työmailla ePerehdytys on pakollinen. Se pitäisi suorittaa ennen työmaalle tuloa. Kyselytutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että vanhentuneella ePerehdytyksellä pääsee työmaalle yli kolmasosa. Työmailla on tiukat aikataulut ja työntekijät tilataan tiettyyn tehtävään tiettyyn aikaan. Tällöin työntekijän käännättäminen työmaalta pois ei välttämättä ole vaihtoehto, sillä se voi hidastaa työmaan etenemistä. Vanhentuneella ePerehdytyksellä työmaalle tulleen kanssa käytetään paljon joustoa. ePerehdytys pitäisi suorittaa joka vuosi, jolloin se voi helposti unohtua. Hartelalla pitäisi olla yhteinen linjaus sille, mitä kuuluu tehdä, jos ePerehdytys on vanhentunut. On epätasa-arvoista päästää osa työmaalle, jos osa käännytetään pois perehdytyksen puuttuessa.

Työmailla on paljon erimaalaisia työntekijöitä. Silti tulkkia käytetään työmailla todella vähän. Vastauksien mukaan 70 prosenttia ei ole käyttänyt työmaillaan tulkkia. Vaikka perehdytysmateriaaleja olisi saatavilla useita eri kielivaihtoehtoja ja kuvia olisi paljon, se ei poista sitä, että työntekijöiden tulisi saada perehdytys omalla kielellään. Työntekijän oikeus on tietää hänelle kuuluvat asiat työmaasta, vaikka työmaakäytännöt olisivat tuttuja muilta työmailta. Jokaisella työmaalla on kuitenkin erikoispiirteensä.

Tulkkien käyttöä voisi esimerkiksi työmaaperehdytyksessä lisätä. Tulkkien käyttö johtaisi siihen, että työmaasta tulisi kaikille turvallisempi paikka. Ongelmaksi kuitenkin koettiin, että vaikka käyttäisi tulkkia tai samaa kieltä puhuvaa henkilöä apuna perehdytyksessä, ei silti ole varmaa kuinka paljon työntekijä ymmärtää. Jos kyseessä on ammattitulkki, tulkin tehtävänä on kääntää kaikki, mitä perehdyttävä kertoo. Ammattitulkin kanssa työskennellessä pitäisi tulla tunne siitä, ettei työntekijän ja perehdyttäjän välillä ole kielimuuria, vaan kommunikaatio on helppoa ja vaivatonta. Jos kyseessä käytetään henkilöä, joka ei ole ammattitaitoinen tulkki, voi tilanteesta jäädä kuva, ettei asioita ymmärretä. Tällaisessa tilanteessa ei myöskään ole varmuutta siitä, kuinka paljon asioita on käännetty ja millä tavoin. Humalakin (2021, 30) on huomannut tutkimuksessaan, että yhteisen kielen puute on suurin yksittäinen haaste. Kielimuuri aiheuttaa epätietoisuutta sekä

perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Työntekijä ei ymmärrä hänelle kerrottua ja perehdyttäjää ei tiedä, kuinka paljon työntekijä ymmärtää.

Työntekijöiden kielitaito olisi hyvä saada selville ennen työntekijän työmaalle tuloa. Vaikka työntekijä on väittänyt osaavansa suomea tai englantia, työmaalle tullessa onkin vastausten mukaan selvinnyt, ettei työntekijä osaa kieliä. Tällöin perehdyttäjät ovat tilanteessa, jossa he yrittävät kertoa työmaan asioista, vaikka tietävät, ettei vastapuoli ymmärrä kaikkea. Tällaisessa tilanteessa ei ole aikaa hankkia samaa kieltä puhuvaa tulkkia tai työmaalta ei välttämättä löydy samaa kieltä puhuvaa henkilöä. Kaikkiin tilanteisiin ei voi varautua, mutta olisi hyvä ennakoida mahdollisuuksien mukaan jo kyselemällä työntekijästä ennen kuin hän tulee työmaalle. Humala (2021, 29) kertoo opinnäytetyössään, että jollakin rakennusyhtiöllä perehdytyskielenä käytetään ainoastaan suomea ja englantia. Jos perehdytettävä ei ymmärrä näitä kieliä, häntä ei päästetä työmaalle. Työntekijä aiheuttaa tällöin turvallisuusriskejä, koska hän ei ymmärrä ohjeita tai määräyksiä.

Vastauksissa tuli ilmi asia, joka on todella huolestuttava. Perehdytyksen ongelmien syy ei ole pelkästään kansalaisuus tai kielimuuri, vaan se, ettei työntekijöillä ja työnjohtajilla ole motivaatiota ja kiinnostusta perehdytyksestä ja työturvallisuutta kohtaan. Näihin työntekijöihin ja työnjohtajiin kuuluu myös suomalaiset työntekijät. Työturvallisuutta korostetaan paljon työpaikoilla ja mediassa, mutta silti työntekijät eivät välttämättä pidä sitä tärkeänä. Tähän tulisi kiinnittää todella paljon huomiota perehdytyksestä suunniteltaessa. Voisiko keksiä keinon, jolla perehdytyksestä saisi mielenkiintoisemman? Esimerkiksi yhden vastaajan toivoma proaktiivinen perehdytys voisi olla tähän ratkaisuna. Monet työntekijät käyvät eri työmailla saman aikaisesti. Heidän tulee tehdä perehdytys jokaiseen työmaahan erikseen. Työntekijöiden motivaation puute voi johtua myös tästä, sillä eri työmaaperehdytyksissä on paljon samoja asioita. Kuitenkin jokaisella työmaalla on omat erityispiirteensä, jonka vuoksi olisi tärkeää, että työntekijät saisi motivoitua työmaaperehdytykseen.

Humalan (2021, 31) tutkimuksessa selvisi, että motivaation puute voi olla myös työnantajan puolella, jolloin perehdytys pidetään nopeasti, jotta työntekijän voi päästä töihin työmaalle. Tutkimuksen mukaan työntekijät eivät ole saaneet tällaisessa tapauksessa perehdytyksestä hyötyä ja kokeneet perehdytyksen merkityksettöminä. Asenteen ongelmat kävivät ilmi myös Muhebullahin (2020, 33–34) opinnäytetyössä. Ulkomaalaisten sääntöjen ja määräysten noudattamatta jättäminen ole välttämättä riippuvainen vain kulttuurieroista, vaan esimerkiksi työntekijän asenteesta.

Työnopastus on hyvällä tasolla vastauksien mukaan. Ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa voisi käyttää enemmän tukihenkilöitä, jotta varmistuttaisiin työn laadusta. Toisaalta työntekijät voivat olla alihankkijoiden työntekijöitä tiettyihin tehtäviin, jolloin tukihenkilö olisi vaikea toteuttaa. Työnopastuksen jälkeen yleisin tapa varmistaa, että vieraskielinen työntekijä osaa tehdä työnsä turvallisesti, on valvonta. Puolet vastaajista kertoi, että on tapana käyttää myös mallityötä. Vain yksi vastaajista kertoi, ettei työn turvallisuutta varmisteta mitenkään. Valvonnalla saadaan tarkkailtua työtä jatkuvasti, jolloin mahdollisiin virheisiin pystytään puuttumaan. Mallityön avulla voidaan näyttää, mitä työntekijältä odotetaan, jolloin kielitaidon puute ei ole ongelma.

Hartelassa työskentelee todella paljon eri kansalaisuuksia eri puolilta maailmaa. Suomessa rakennusalalla ulkomaisesta työvoimasta eniten tulee Virossa. Seuraavaksi eniten saapuu Puolasta, Latviasta ja Liettuasta. (Rakennusteollisuus RT ry n.d.b.) Hartelan työmailla vastausten mukaan on ulkomaista työvoimaa eniten Virossa, Venäjältä ja Ukrainasta. Työmaille tulee siis paljon työntekijöitä, joiden suomen tai englannin kielen taito ei ole riittävällä tasolla. Kielimuuri todettiin suureksi ongelmaksi ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa työskennellessä. Kyse ei ole ainoastaan työntekijöiden kielitaidon puutteesta, vaan myös työnjohtajien kielitaidon puutteesta. Hartelan tulisi panostaa perehdytysmateriaalien kielivalikoimaan sekä siihen, että materiaaleissa on paljon kuvia helpottamassa ymmärtämistä.

Perehdytyspohja on saatavilla tällä hetkellä suomen lisäksi englanniksi, viroksi, venäjäksi, ukrainaksi ja uzbekiksi. Näitä kieliä käyttäviä on tutkimuksen mukaan eniten Hartelan työmailla, joten kielivalikoima on laaja. Näiden lisäksi voisi olla kuitenkin versio, joka ei ole niin kielipainotteinen kuin nykyinen perehdytyspohja. Tällainen kuvapainotteinen pohja voisi olla käytössä sellaisille henkilöille, joiden kielelle materiaalia ei ole käännetty.

Vastauksista sai myös kuvan, että perehdyttäjät haluaisivat perehdytysmateriaaleista selkeämmät ja yhtenäiset ja helposti muokattavissa olevat eri työmaille sopiviksi. Hartelan tulisi tehdä uudet ja toimivammat pohjat työmaaperehdytyksen työmaille käytettäväksi. Myös kuvien käyttöä tulee lisätä perehdytysmateriaaleihin, jotta ne ovat kaikille selvempiä. Kuvien pitää kuitenkin olla sellaisia, ettei niitä voi tulkita omin tavoin, jottei niistä synny väärinymmärryksiä. Vaihtoehtoisesti voisi harkita Zeronin digitaalisen työmaaperehdytyksen käyttöönottoa, jolloin työmaalle tehtäväksi jäisi vain työmaakerros.

Perehdyttäjille tulisi olla mahdollisuus saada jakaa kokemuksiaan muiden perehdyttäjien ja esihenkilöiden kanssa. Tällöin kaikki kuulisivat, miten muilla perehdytykset ovat menneet ja onko lisämateriaaleille, esimerkiksi videoille, tarvetta. (Mäki ym. 2016.) Samalla voisi keskustella perehdytykseen kuluva ajasta, kuten yksi vastaaja toivoi. Kun perehdyttäjiä kuunneltaisiin säännöllisesti, saisi Hartela parannettua perehdytysmateriaaleja parempaan ja kaikkia osapuolia palvelemaan suuntaan. Samalla voisi käydä perehdyttäjien kanssa perehdytyksen aikana tulleita tilanteita läpi, joita on koettu vaikeina tai epäkäytännöllisinä. Tällaisessa keskustelussa kaikki voittaisi: Hartela saisi paremman työmaaperehdytyksen, ja perehdyttäjät tulisivat kuuluiksi ja saisivat jakaa ajatuksiaan perehdytyksestä. Työntekijöiden mielipiteiden kuuntelemisen tärkeys kävi ilmi tutkimusta tehdessä ja vastauksia analysoitaessa. Työntekijät haluavat saada mielipiteensä kuuluksi ja parantaa perehdytyksen suorittamista.

6 YHTEENVETO

Työn tavoitteena oli selvittää Hartela-yhtiöt Oy:n työmaaperehdytykseen liittyvät kipupisteet ja löytää perehdytykseen kehitysideoita. Asiaa tutkittiin Webropol-kyselyllä, joka lähetettiin Hartelan työmaiden toimihenkilöille. Kyselyyn vastasi 23 työntekijää. Vastauksista saatiin kuva Hartelan työmaaperehdytyksen kipupisteistä ja kehityskohdista. Työn avulla Hartela voi parantaa perehdytyskäytäntöjään ja helpottaa perehdyttäjien työrasitusta.

Kyselytutkimuksen vastauksista huomasit, että asia on työntekijöille tärkeä ja he halusivat saada mielipiteensä kuuluviin. Monissa avoimissa vastauksissa oli panostettu vastauksen laatuun. Vastauksia saatiin kaikista tytäryhtiöistä, jolloin vastaukset voidaan yleistää koskemaan koko Suomen Hartelan toimipaikkoja. Vaikka vastaukset olivat eri puolilta Suomea, niissä korostui samoja asioita. Vaikka vastausmäärä oli suhteellisen pieni, saadaan tuloksista käsitys siitä, mitä Hartelan työntekijät eri puolilla Suomea ajattelevat perehdytyksen ja työnopastuksen onnistumisesta.

Tutkimuksen perusteella Hartelan tulisi yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä ja vaatimuksia kaikilla työmailla. Lisäksi sekä työntekijöiden että työnjohtajien motivaatiota tulisi parantaa, esimerkiksi proaktiivisella perehdytyksellä. Kaikilta työmaalla työskenteleviltä henkilöiltä tulisi vaatia voimassa oleva ePerehdytys, ja tulisi tehdä koko Hartelaa koskeva yhteinen linjaus siitä, miten toimitaan, jos ePerehdytys on vanhentunut tai se puuttuu. Perehdytysmateriaalien tulisi olla selkeitä, yhdenmukaisia ja helposti eri työmaille muokattavissa olevia. Perehdytysaineistossa voisi olla mukana myös versio, joka painottuu enemmän kuviin kuin kieleen, jolloin se olisi soveltuva myös niille, joiden kieltä valikoidusta ei löydy tai joilla on haasteita lukemisen tai luetun ymmärtämisen kanssa.

Perehdytykseen ja työnopastukseen käytettyä aikaa tulisi selvittää, jolloin tulisi tarkka kuva siitä, kuinka kauan näiden suorittamiseen kuluu työpäivästä. Varsinkin, kun aikaa ei ole sovittu yhteiseksi. Hartelan tulisi tehdä yhteinen linjaus sille, milloin ja mihin aikaan uudet työntekijät perehdytetään. Perehdytyksen jälkeen tulisi aina tehdä myös työmaakerros. Tähän olisi varattava myös tarvittava aika, sillä onnettomuustilanteessa esimerkiksi hätäpoistumisteiden ja sammutuskaluston sijainnit ovat elintärkeitä.

Perehdyttäjät tarvitsisivat keinoja siihen, että heille jää varmuus siitä, että perehdytyksessä kerrotut asiat on ymmärretty. Perehdytysaineistossa voisi olla nykyisten

kysymysten lisäksi enemmän kysymysvaihtoehtoja, joita perehdyttävältä voisi kysyä perehdytyksen jälkeen. Työntekijöiden kielitaito olisi myös hyvä saada selville jo ennen työntekijän työmaalle saapumista ja esimerkiksi tulkkien käyttöä työmaalla voisi lisätä, jotta työmaa olisi kaikille turvallisempi. Työnopastuksessa työntekijän tukena voisi käyttää enemmän tukihenkilöitä. Perehdyttäjät haluaisivat myös jakaa kokemuksiaan muiden perehdyttäjien ja esihenkilöiden kanssa. Hartela saisi näiden keskustelujen perusteella kehitysehdotuksia, joilla voitaisiin parantaa perehdytysmateriaaleja säännöllisesti.

Aliurakoitsijoiden työnjohdolle haluttaisiin enemmän vastuuta perehdytyksestä. Olisi hyvä pohtia, miten vastuuta saataisiin siirrettyä niin, että Hartela olisi kuitenkin päävastuussa kaikkien työntekijöiden perehdytyksestä. Aliurakoitsijoiden työnjohto voisi esimerkiksi varmistaa, että työntekijät ovat perehdytyksessä oikeana päivänä ja oikeaan aikaan.

Tutkimuksen voidaan sanoa olevan laadukas, sillä tuloksen reliiäbelius eli mittaustulosten toistettavuus on toteutunut. Muut aiheesta tehdyt opinnäytetyöt ovat päätyneet samankaltaisiin tuloksiin. Tutkimus oli myös validi, sillä tutkimuksen tuloksena työmaaperehdytystä voidaan kehittää ja siihen saatiin uusia kehitysideoita. Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimus on mitannut juuri sitä, mitä sen pitikin mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Kyselylomakkeen kysymykset oli laadittu selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Lisäksi osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja vastasi omin sanoin. Avoimien kysymysten vastauksissa oli samankaltaisuutta, joka tarkoittaa, että vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla. Avoimien kysymysten avulla saatiin myös vastauksia, joita ei kysymyksiä asetettaessa olisi voitu ennustaa.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla uusien perehdytysmateriaalien ja yhtenäisten perehdytyskäytäntöjen kehittäminen. Vaikka Hartelalla onkin tällä hetkellä hyvät perehdytysmateriaalit ja -käytännöt, kaikki perehdyttäjät eivät välttämättä tiedä niistä tai ne eivät ole toimivia heidän mielestään.

LÄHTEET

- Duunitori 2017. Rakennusala kansainvälistyy niin ulkomaille kuin kotimaassakin. Viitattu 11.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/rakennusala-kansainvalistyy>
- Ek, S. 2018. Näin otamme ePerehdytyksen käyttöön Hartelassa. Hartelan Intranet. Hartela-yhtiöt Oy.
- Ek, S. & Viitanen, K. 2021. Vaikuttava työmaaperehdytys -koulutus. Hartela Harkka. Hartela-yhtiöt Oy. Vuolearning Oy.
- Hartela n.d.a. Tietoa meistä. Viitattu 26.10.2022. <https://www.hartela.fi/fi/tietoa-meista/>
- Hartela n.d.b. Tietoa meistä. Yhteistyökumppaneillemme. Viitattu 18.11.2022. <https://www.hartela.fi/fi/tietoa-meista/yhteistyokumppaneillemme/#tyoturvaluus>
- Hartela 2021a. Hartelan yleiset työturvallisuusvaatimukset. Viitattu 18.11.2022. https://www.hartela.fi/media/zghbiusr/hartela_yleiset_tyoturvaluusehdot.pdf
- Hartela 2021b. Hartelan yleiset aliurakkaehdot. Viitattu 8.11.2022. https://www.hartela.fi/media/w5pna03s/hartelan_yleiset_aliurakkaehdot.pdf
- Hartela 2022a. Hartela Yrityspresentaatio 2022. Hartela Intranet. Hartela-yhtiöt Oy.
- Hartela 2022b. Työmaaperehdytys Hartelan työmailla. Viitattu 8.11.2022. <https://www.hartela.fi/fi/tietoa-meista/yhteistyokumppaneillemme/tyomaaperehdytys-hartelan-tyomailla/>
- Hellsten, J. 2022. Yhä useampi haluaa Suomeen töihin, mutta kuka valvoo, ettei heitä käytetä hyväksi? Viitattu 11.11.2022. <https://rakennusliitto.fi/rakentaja/yha-useampi-haluaa-suomeen-toihin-mutta-kuka-valvoo-ettei-heita-kayteta-hyvaksi/>
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Humala, T. 2021. Perehdytyksen ongelmat monikulttuurisessa työympäristössä. Opinnäytetyö. Rakennus- ja yhdyskuntateknikka. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 31.1.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494566/Tepon%20oppari%20lopullinen.pdf?sequence=2>
- ILO 2022. Uzbekistan ratifies the Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167). Viitattu 7.2.2023. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/WCMS_850031/lang--en/index.htm
- ILO n.d. Ratifications of C167 - Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167). Viitattu 23.2.2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:11300::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312312:NO
- Jyväskylän lyseon lukio n.d. Kuvanluku. Viitattu 18.11.2022. <https://peda.net/jao/lyseo/opiskelu2/ojkuo/tiimipinnot/tiimipolku/psykologia2/ai02/kuvanluku2#top>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Annettu 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 30.4.2004/301. Ulkomaalaislaki. Voimaantulo 1.5.2004. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2004/20040301>
- Mannila, M. 2014. Yhteisen kielen puute on laaturiski työmailla – mestarit huolissaan. Viitattu 11.11.2022. <https://www.rakennuslehti.fi/2014/09/yhteisen-kielen-puute-voi-tuoda-laatuongelmia-tyomailla/>

Muhebullah, E. 2020. Rakennustyömaan ulkomaalaistaustaiset työntekijät. Opinnäytetyö. Rakennustekniikan koulutusohjelma. Vaasa: Vaasan Ammattikorkeakoulu. Viitattu 31.1.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/335982/Muhebullah_Enayatulla.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mäki, T.; Sahlstedt, S. & Mäkeläinen, J. 2016. Perehdyttäminen rakennustyömaalla. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-rakennustyömaalla/>

Onnela, T. 2022. ILO takaa oikeudet suomalaisduunarillekin. Viitattu 23.2.2023. <https://www.aktlehti.fi/tyoelama/ilo-takaa-oikeudet-suomalaisduunarillekin/>

Pantsu, P. 2019. Kysely: Joka viides rakennusalan työntekijä on ulkomainen – etenkin raskaimpiin ammatteihin on vaikea saada suomalaisia työntekijöitä. Viitattu 11.11.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-10799085>

Papunet 2020. Kuvat kommunikoinnissa. Viitattu 18.11.2022. <https://papunet.net/tietoa/kuvat-kommunikoinnissa>

Polczer, A. 2011. Vieraskielisten työntekijöiden perehdytyksen kehittäminen. Opinnäytetyö. Rakentamisen koulutusohjelma. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 31.1.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34251/Polczer_Aniko.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Rakennusteollisuus RT ry n.d.a. Rakennusalan työmarkkinat, perustietoa. Viitattu 11.11.2022 <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/>

Rakennusteollisuus RT ry n.d.b. Ulkomainen työvoima rakennusalalla. Viitattu 8.11.2022. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/Tyovoima-rakennusalalla/>

Ratu TT 13-00749. Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla. Rakennusteollisuuden Kustannus RTK Oy & Rakennustietosäätiö RTS 2008. RT tietoväylä.

Ratu TT 13-01313. Perehdyttäminen ja työnopastus. Rakennustietosäätiö RTS sr 2020. RT tietoväylä.

Tiainen, P. 2021. Rakennusalan yrittäjää harmittaa, kun ei voi palkata osaavia työntekijöitä yhden puutteen takia: kaikkien ammattiopiskelijoiden kielitaito ei riitä työelämään. Viitattu 11.11.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11850751>

Turvaryhmä 2022. Työmaaperehdytys. Hartela Harja. Hartela-yhtiöt Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Työskentely Suomessa. Viitattu 25.11.2022. <https://www.lukusali.fi/index.html?p=Ty%C3%B6-%20ja%20Elinkeinoministeri%C3%B6&i=3bc62fd6-d02f-11ec-85cf-00155d64030a>

Työ- ja elinkeinopalvelut n.d.a. Työlupapalvelut. Ohjeita ulkomaalaista työntekijää palkattaessa. Viitattu 8.11.2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupapalvelut/ohjeita-ulkomaalaista-tyontekijaa-palkattaessa>

Työ- ja elinkeinopalvelut n.d.b. Työlupapalvelut. Ohjeita TEM054-lomakkeen täyttämiseen. Viitattu 8.11.2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupapalvelut/ohjeita-tem054-lomakkeen-tayttamiseen>

Työministeriö 2005. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. Viitattu 23.2.2023. https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f

Työsuojeluhallinto 2022. Ulkomainen työntekijä. Viitattu 8.11.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/ulkomainen-tyontekija>

Työterveyslaitos n.d. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? Viitattu 25.11.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa>

Työturvallisuuskeskus n.d.a. Työturvallisuuskortti. Viitattu 23.2.2023. <https://tyoturvallisuus-kortti.fi/kortti/>

Työturvallisuuskeskus ry n.d.b. Pehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 10.1.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/pehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

VNa 205/2009. Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta. Annettu 26.3.2009. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205#Pidm45053758199936>

Verohallinto 2022. Veronumero on pakollinen rakennustyömaalla ja telakalla. Viitattu 8.11.2022. https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta_suomeen/toihin_suomeen/rakennustyomaalle/veronumero/

Viitanen, K. 2021. Hartelan Onboarding prosessi. Hartela Harkka. Hartela-yhtiöt Oy. Vuolearning Oy.

Wright, H. 2020. Most Estonian building sites not following safety rules. Viitattu 7.2.2023. <https://news.err.ee/1158881/most-estonian-building-sites-not-following-safety-rules>

Zeroni n.d. Työntekijöiden luvitus ja osaamisen hallinta. Viitattu 28.2.2023. <https://www.zeroni.fi/palvelut/tyovoiman-hallinta/>

Zeroni 2022. Digitaalinen työmaaperehdytys – näin edistät työturvallisuutta rakennustyömaalla. Viitattu 28.2.2023. <https://www.zeroni.fi/digitaalinen-tyomaaperehdytys/>

Kysely perehdytyksestä ja työnopastuksesta

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei!

Opiskelen Turun Ammattikorkeakoulussa ja valmistun tänä keväänä Insinööriksi. Teen opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on tunnistaa työmaaperehdytyksen ja sen vaikuttavuuteen liittyvät kipupisteet sekä löytää perehdytykseen mahdollisia kehitysideoita. Tavoitteena on tutkia, millaisen perehdytyksen ja työnopastamisen ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat saaneet, kun he aloittavat työn rakennustyömaalla. Työn on tilannut Hartela Länsi-Suomi Oy.

Kysely on suunnattu työnjohtajille ja muille työmaalla perehdytystä pitävillä. Kyselyn avulla kerään aineistoa opinnäytetyöhön, jonka voi lukea sen valmistuttua osoitteesta <https://www.theseus.fi/>. Työ löytyy nimellä Tuija Heiskaniemi.

Kyselyssä on avoimia- ja monivalintakysymyksiä ja vastaamiseen kuluu aikaa noin 15 min. Käsitelen vastaukset anonyymisti, joten yksittäistä vastaajaa ei voida vastusten perusteella tunnistaa. Kaikkia vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Vastausaikaa on 31.1.2023 asti.

Lisätietoja kyselystä/tutkimuksesta saat:
tuija.heiskaniemi@edu.turkuamk.fi
tuija.heiskaniemi@hartela.fi

Kiitos osallistumisestasi!
Tuija Heiskaniemi

1. Vastaan kysymyksiin ja suostun siihen, että vastauksia käytetään anonyymisti ja luottamuksellisesti opinnäytetyön tutkimusaineistona *

kyllä

2. Mikä on työntekijäasemasi Hartelassa? *

- Hartelan työntekijä
 - Hartelan alihankkija
 - lähetetty työntekijä
 - jokin muu, mikä?
-

3. Mikä on työnimikkeesi? *

- vastaava työnjohtaja
 - työmaainsinööri
 - työnjohtaja
 - tuotantoinsinööri
 - työntekijä
 - jokin muu, mikä?
-

4. Työskentelyalueesi *

- Etelä-Suomi
 - Länsi-Suomi
 - Pirkanmaa
 - Pohjois-Suomi
 - jokin muu, mikä?
-

5. Minkä maan kansalaisuuksia työmaallasi on tällä hetkellä? *

**6. Työmaallasi tällä hetkellä käytettävät kielet
(myös työntekijöiden keskenään käyttämät kielet): ***

Perehdytys

Perehdytys tarkoittaa työntekijän saamaa opastusta ennen työn aloittamista työmaalla.

Voit vastata kysymyksiin nykyisen työmaasi tai edellisen työmaasi mukaisesti.

7. Kuka/ketkä työmaallasi perehdyttää uudet työntekijät? *

- vastaava työnjohtaja
 - työmaainsinööri
 - työnjohtaja
 - työsuojeluvaltuutettu
 - (aliurakoitsijan) työntekijöiden esihenkilö
 - joka puhuu samaa kieltä
 - joku muu, kuka?
-

8. Oletko itse perehdyttänyt uusia työntekijöitä? *

- kyllä
- en

Voit vastata seuraaviin kysymyksiin, miten oma perehdytyksesi meni.

9. Milloin perehdytys tapahtuu työmaallasi? *

- ennen työn aloitusta
 - jonkin aikaa työnaloituksen jälkeen
 - ei perehdytetä
 - jokin muu aika, mikä?
-

10. Onko perehdytykselle sovittu tietty päivä/kellonaika? *

on, aina...

ei

11. Minkä avulla perehdytys tapahtuu? *

paperi

kuvat

tietokone

valkokangas/televisio

jokin muu, mikä?

12. Perehdytykseen yleensä käytetty aika? *

alle 15 min

15-30 min

30-45 min

yli 45 min

ei perehdystä

13. Millä kielellä perehdytyksiä on tehty? *

suomi

englanti

ruotsi

jokin muu, mikä?

14. Ovatko kaikki perehdytyksen käyneet henkilöt ymmärtäneet perehdytyksessä käytyt asiat? *

- kyllä
- ei
- en tiedä

15. Miten käynyt ilmi, ettei perehdytyksessä käytettyjä asioita ole ymmärretty? *

16. Onko perehdytyksen jälkeen varmistettu, että työntekijät tietävät työmaan yleiset asiat? *

- ei
- on, miten?

17. Täytetäänkö perehdytyksen yhteydessä perehdytyslomake? *

- kyllä
- ei, koska...

18. Tehdäänkö perehdytyksen yhteydessä työmaakerros? *

- kyllä, aina
- kyllä, mutta ei aina
- ei, koska...
-

19. Käydäänkö perehdytyksen yhteydessä läpi ensiapupisteet ja sammutuskaluston sijainti?

	Ennen työmaakerrosta	Työmaakerroksella
Kyllä, molemmat käytiin läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vain ensiapupisteet käytiin läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vain sammutuskaluston sijainti käytiin läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ei, kumpaakaan ei käyty läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Käydäänkö perehdytyksen yhteydessä läpi hätäpoistumistiet ja kokoontumispaikan/-paikkojen sijainti?

	Ennen työmaakerrosta	Työmaakerroksella
Kyllä, molemmat käytiin läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vain hätäpoistumistiet käytiin läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vain kokoontumispaikan/-paikkojen sijainti käytiin läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ei, kumpaakaan ei käyty läpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. ePerehdytys on vanhentunut. Työntekijä... *

- päästetään työmaalle
- ei pääsetä työmaalle. Saa palata vasta, kun ePerehdytys on suoritettu.
- tekee ePerehdytyksen heti
- jotai muuta, mitä?
-

22. Onko työmaalla käytetty tulkkia? *

- kyllä
 ei

23. Millaisissa tilanteissa tulkkia on käytetty?

- perehdytyksessä
 työnopastuksessa
 jokin muu, mikä?
-

24. Kuka on hoitanut tulkin tilaamisen?

- vastaava työnjohtaja
 työmaainsinööri
 työnjohtaja
 työsuojeluvaltuutettu
 (aliurakoitsijan) työntekijän esihenkilö
 työntekijä
 joku muu, kuka?
-

25. Jos saisit muuttaa tai lisätä jotain perehdytyksiin liittyen, mitä muuttaisit tai lisäisit? (koskien kaikkien perehdytyksiä)

26. Mitä haasteita olet huomannut ulkomaalaisen työntekijän perehdytyksessä?

Työnopastus

Työnopastus tarkoittaa ohjeistusta ja opastusta, jota annetaan työntekijälle työn aikana.

Työnopastus kuuluu työturvallisuuslain (738/2002) perusteella työnantajalle. Voit vastata kysymyksiin oman tietosi pohjalta, vaikka osa työntekijöistä olisikin aliurakoitsijoiden työntekijöitä.

27. Millaisen työopastuksen työntekijät ovat saaneet? *

- kerrottu suullisesti läpi työnkuva
- käyty kirjallisesti läpi tehtäväsuunnitelma
- tehty työn turvallisuussuunnitelma työntekijän kanssa
- nimetty työntekijälle tukihenkilö
- jokin muu, mikä?

28. Työopastuksen jälkeen.

Miten on varmistettu, että vieraskielinen työntekijä osaa tehdä työnsä turvallisesti?

- mallityö
- valvonta
- ei ole varmistettu
- jokin muu, mikä?

29. Kenen vastuulla työnopastus on vieraskielisten työntekijöiden kanssa työskennellessä? *

- vastaava työnjohtaja
 - työmaainsinööri
 - työnjohtaja
 - työsuojeluvaltutettu
 - (aliurakoitsijan) työntekijän esihenkilö
 - joka puhuu samaa kieltä
 - toiset työntekijät
 - joku muu, kuka?
-

30. Haluatko kertoa vielä muuta perehdytyksestä tai työnopastuksesta?
