



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Heikki Haponen

Vuokratyövoiman perehdyttämisen haasteet rakennus- työmaalla

Opinnäytetyö

Syksy 2024

Insinööri (AMK), Rakennustekniikka



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Insinööri (AMK), Rakennustekniikka

Suuntautumisvaihtoehto: Talonrakennustekniikka

Tekijä: Heikki Haponen

Työn nimi alaotsikoineen: Vuokratyövoiman perehdyttämisen haasteet rakennustyömaalla

Ohjaaja: Marita Viljanmaa

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 26

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyössä tutkittiin kysymystä, onko vuokratyövoiman perehdyttäminen tuonut rakennustyömaille haasteita. Työssä käydään läpi vuokratyövoiman kasvua ja sen kansainvälistymistä sekä kaiken tämän tuomaa viestinnällistä haastetta.

Työssä on haastateltu kuutta rakennustyömaan mestaria ja heiltä on kysytty vuokratyövoiman perehdyttämisen haasteita. Näkökulmana on viime vuosikymmenen aikana tapahtunut vuokratyövoiman yleistyminen ja sen tuoman työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen rakennustyömailla. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten tämä muutos on vaikuttanut rakennusmestarien perehdyttämiskäytäntöihin työturvallisuuden takaamiseksi vai onko muutosta ollut lainkaan perehdyttämistavoissa ja viestinnässä. Haastatteluissa sivutaan myös vuokratyövoiman käyttöastetta Seinäjoen ja Kokkolan talousalueilla ja sitä, mihin töihin vuokratyövoimaa käytetään lyhytkestoisissa töissä. Työssä käy ilmi, että perehdyttäjän ammattitaito ja arviointikyky rakennustyömailla, jossa työntekijät vaihtuvat tiuhaan ja ovat suurelta osin entuudestaan tuntemattomia on kasvanut huomattavasti.

¹ Asiasanat: vuokratyö, perehdyttäminen, rakennustyömaa, viestintä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Engineering, Construction Engineering

Specialisation: Building Construction

Author: Heikki Haponen

Title of thesis: Challenges of training temporary workers on construction sites

Supervisor: Marita Viljanmaa

Year: 2024

Number of pages: 26

Number of appendices: 1

The thesis investigated the question of whether the introduction of temporary workers brought challenges to construction sites. The thesis examined the growth of the number of temporary workers and their internationalization, as well as the communication challenges it brought. In the thesis six construction foremen were interviewed about the challenges of introducing temporary workers.

The perspective was the increase in the use of temporary workers over the past decade and the resulting increase in labor turnover on construction sites. How did this change affected the introduction practices of construction foremen to ensure occupational safety or were there any change at all in the introduction methods and communication? The interviewees also touched on the utilization rate of temporary workers in the Seinäjoki and Kokkola economic areas and the tasks for which temporary workers were used in short-term jobs. The thesis shows that the professional skills and assessment abilities of the orientation worker on construction sites, where workers change frequently and are largely unknown, have increased considerably.

¹ Keywords: temporary work, training, construction site, communication

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
1.1 Työn tausta ja tavoitteet	5
1.2 Työn sisältö ja rajaukset.....	5
1.3 Käytetyt tutkimusmenetelmät	5
2 PEREHDYTTÄMINEN.....	6
2.1 Yleisesti.....	6
2.2 Perehdyttäminen rakennustyömailla	7
2.3 Viestinnän haasteet perehdyttämisessä.....	9
3 VUOKRATYÖVOIMA	12
3.1 Yleisesti.....	12
3.2 Työkulttuurin muutos	14
3.3 Vuokratyövoiman jatkuva kasvu.....	15
3.4 Vuokratyövoima rakennusalalla.....	15
4 OPINÄYTETYÖSSÄ TEHTY SELVITYS	18
4.1 Selvitettävä ongelma.....	18
4.2 Haastattelu tutkimusmenetelmänä	18
4.3 Haastattelu	18
4.4 Kysymysten vastaukset.....	19
4.4.1 Taustakysymykset	19
4.4.2 Perehdytykseen liittyvät kysymykset.....	20
5 YHTEENVETO JA POHDINTA.....	22
5.1 Yhteenveto	22
5.2 Pohdinta	22
LÄHTEET	24
LIITTEET	26

JOHDANTO

1.1 Työn tausta ja tavoitteet

Timonen (2012) toteaa blogissaan, että rakennustyömailla työntekijät ovat yleensä olleet joko pääurakoitsijan tai muiden urakoitsijoiden omia työntekijöitä. Viime vuosikymmenen aikana on työmaille tullut uusi työntekijämuoto eli vuokratyövoima. Vuokratyöntekijät työskentelevät toisen työnantajan työmailla tämän vastuun ja valvonnan alla. Henkilöstövuokrauksessa työnjohtajan, työnantajan ja esimiehen roolit hämärtyvät helposti. Työnantaja ei kuitenkaan voi ulkoistaa työturvallisuuttaan.

Tämän työn tavoitteena on syventyä vuokratyövoiman perehdyttämiseen ja sen haasteisiin rakennustyömailla työnjohdon näkökulmasta. Työssä selvitetään, mitä vaikutuksia työmaan toimintaan on sillä, että työvoima vaihtuu tiuhaan ja iso osa työmaalla olevasta työvoimasta on ennestään tuntemattomia sekä onko se tuonut muutoksia työmaakäytäntöihin tai perehdyttämiseen.

1.2 Työn sisältö ja rajaukset

Työssä käydään läpi vuokratyövoiman yleistymistä rakennustyömailla ja sitä, minkälaisia vaikutuksia sillä on ollut alalle ja miten se on vaikuttanut työnjohdon toimintaan perehdyttämisessä ja työmaan jokapäiväisessä toiminnassa. Työn tavoitteena ei ole esittää valmista vuokratyövoiman perehdyttämisen mallia, vaan selventää, mitä mahdollisia muutoksia vuokratyövoiman lisääntynyt käyttö työmailla on tuonut työnjohdon tehtäviin.

1.3 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä on käytetty haastattelua. Työssä on haastateltu eri yritysten työnjohtajia ja selvitetty heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan vuokratyövoimasta ja sen perehdyttämisestä. Liitteessä 1 ovat haastattelussa esitetyt kysymykset.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Yleisesti

Perehdyttämisvaiheessa on paljon asioita, jotka eivät ole uuden työntekijän taitojen kehittämistä, vaan alkutilanne on se, että on tehty sopimus työstä, kirjallinen tai suullinen, jossa sovitaan työtehtävät. Tämä tehdään yleensä ennen ensimmäistä työhöntulopäivää. Työsopimus tai työntilaus ja niissä sovitut asiat ovat lähtökohta perehdyttämiselle. Työturvallisuuslain (2002/738) mukaan työnantaja on viime kädessä vastuussa uuden henkilön perehdyttämisestä.

Työturvallisuuslain (2002/738, 50 §) mukaan yhteisellä työpaikalla työnantajan, joka käyttää pääasiallista määräysvaltaa on varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin liittyviin tehtäviin.

Sihtin (2023) artikkelissa pohditaan, että työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna kattava, perusteellinen perehdytys on tärkeää työssä viihtymiseen ja motivaatioon. Kun jo työsuhteen alusta lähtien työntekijälle on selkeää, mitä häneltä odotetaan ja mitkä hänen pääasialliset tehtävänsä ovat, ei työntekijän tarvitse arvailla, mitä hänen oikein pitäisi tehdä. Tämä vähentää virheiden määrää, ja lisäksi hyvän perehdytyksen kautta työkohteen käytännöt ja tavat tulevat nopeasti tutuiksi ja työntekijä pääsee tehokkaammin kiinni työhönsä ja työrutiineihin. Toisin muotoillen perehdytyksellä on suuri merkitys työyhteisön tehokkuuden varmistamisessa.

Kupias ja Peltola (2009, s. 11) pohtivat, että perehdyttämisen keskiössä ovat yksittäiset kehittämis- ja kohtaamistilanteet. Niissä punnitaan viime kädessä, miten onnistunutta perehdyttäminen on. Lainmukaisuus, strategisuus, rakenteet ja suunnitelmallisuus antavat tärkeän pohjan, mutta todellinen kohtaaminen perehdyttämistilanteessa ratkaisee perehdyttämisen toimivuuden ja tehokkuuden. Näissä tilanteissa korostuvat perehdyttäjien valmiudet toimia oppimisen edistäjinä ja kehittymistä tukevin ohjaajina.

Perehdyttäminen on hyvin erilaista erilaisissa organisaatioissa tai yrityksissä. Sen tärkein tehtävä on kuitenkin luoda uudelle työntekijälle hyvät lähtökohdat aloittaa työt turvallisesti ja mahdollisimman tehokkaasti. Kupias ja Peltola (2009, s. 19) kiteyttävät, että perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijät niin, että he voivat oppia työn, työolosuhteet, työvälineet ja turvallisen työnteon ennen työn aloittamista. Perehdyttäminen pitää tehdä kaikille eli osa-aikaisille, vuokratyöntekijöille ja kausityöntekijöille.

Työturvallisuuslain (738/2002, 14 § 1 mom.) mukaan työnantajan on annettava työntekijälle tarvittavat tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä pidettävä huolta siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon:

- Työntekijä tulee perehdyttää työhön perusteellisesti niin, että työpaikan työolosuhteet, työ- ja tuotantomenetelmät, työssä käytettävät työvälineet ja niiden oikea käyttö sekä turvalliset työtavat tulevat tutuksi, erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.
- Työntekijää ohjataan, että hän osaisi estää ja välttää työssä haittoja ja vaaroja sekä terveysuhkia.
- Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.
- Ohjausta ja opetusta tulee täydentää, jos sille tulee tarvetta.

2.2 Perehdyttäminen rakennustyömailla

Sihtin (2023) artikkelissa pohditaan, että työturvallisuuteen panostamisen merkitystä erittäin nopeatempoisella rakennusalalla ei voi painottaa tarpeeksi. Työmailla aikataulut eivät anna periksi, mutta työntekijöiltä odotetaan hyvää työnjälkeä kiireestä huolimatta. Riskiksi tulee kuitenkin se, että työturvalliset työskentelytavat unohtuvat kovan kiireen keskellä. Työnantaja

perehdyttää uuden työntekijän työmaalla käytettävien työvälineiden sekä työ- ja tuotantomenetelmien käyttöön. Erityisesti työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät, jotka voivat aiheuttaa terveysuhkia, tulee käydä huolellisesti läpi uuden työntekijän kanssa.

Uudetsivut (2023) artikkelissa todetaan, että edellytyksenä tänä päivänä, että edes pääsee työmaalle, on voimassa oleva työturvallisuuskorttikoulutus. Lähes kaikki työnantajat vaativat tätä, vaikka se ei ole pakollinen. Työturvallisuuskorttikoulutus on otettu huomioon viimeisen vuosikymmenen aikana niin, että rakentamisen koulutusaloilla se käydään läpi ennen työelämään siirtymistä. Työturvallisuuskeskuksen sivuilla todetaan työturvallisuuskortista seuraavasti:

Työturvallisuuskorttikoulutus antaa perustiedot työympäristön vaaroista ja työsuojelusta yhteisellä työpaikalla. Koulutuksen hyväksytystä suorittamisesta myönnetään viisi vuotta voimassa oleva, henkilökohtainen työturvallisuuskortti. Työturvallisuuskortin ovat kehittäneet suomalaiset teollisuusyritykset yhdessä työmarkkinajärjestöjen, vakuutusalan ja koulutusorganisaatioiden kanssa. Myös muut toimialat ovat ottaneet käyttöön Työturvallisuuskortin. Työturvallisuuskeskus (i.a.)

Työturvallisuuskeskuksen (2024) artikkelissa todetaan, että on tärkeää ottaa perehdytettävän yksilölliset tarpeet huomioon ja mukauttaa perehdytystä sen mukaan. Usein puhutaan siitä, mitä asioita nostetaan esille, mutta huomiotta jää, miten asiat nostetaan esille. Perehdyttämistaitoja voidaan aina kehittää. Niiden keskiössä ovat vuorovaikutustaidot. Jos perehdyttäjä ei koe asiaa tärkeäksi, on hänen vaikea vakuuttaa muitakaan. Onnistunut perehdytys pitäisi sisältää keskustelua, kyselyä ja yksilön kohtaamista.

Perehdyttämisessä on tapoja yhtä paljon kuin tekijöitäkin. Toiset luottavat vielä paperiseen versioon, toiset taas hyödyntävät sähköistä perehdytystä. Puron (2004, s. 122) mukaan yksi tärkeä kysymys viestintäteknologian yhteydessä on teknologiasokeuden välttäminen. Viestintä ei muutu paremmaksi vain sillä, että sen välittämisen tekniikkaa modernisoidaan.

Yksilön kohtaaminen jääkin vähemmälle, mikäli vuorovaikutusta ei oteta huomioon. Oli teko-tapa mikä hyvänsä, rakennustyömaan perehdyttämisessä keskiössä on turvallisuus. Tarkoituksena on, että työntekijä hahmottaa oman työympäristönsä, käytettävät työtavat sekä muut työntekijät mahdollisimman hyvin. Tässä on viestintä erittäin tärkeää varsinkin sellaisille, jotka eivät ole entuudestaan olleet työmailla kovinkaan usein. Tähän myös vaikuttaa suuresti työvaihe ja siinä piilevät riskit. Tämän vuoksi hyvään perehdyttämiseen ei olekaan yhtä muistilistaa, joka kelpaisi jatkuvasti muuttuvan rakennustyömaan eri tilanteisiin sellaisenaan. On tehty

erilaisia listoja, joista voi tarkistaa, onko kaikki tarvittava perehdyttämisessä otettu huomioon, ja ne antavat hyvän suunnan, mitä kohti pyrkiä. Esimerkiksi tällainen tarkastuslista löytyy Työturvallisuuskeskuksen tekemänä. Listassa käydään läpi seuraavat asiat:

- Organisaatio/yritys, sen toiminta ja asiakkaat
- Organisaatio ja henkilöstö
- Toimintatavat organisaatiossa/yrityksessä
- Työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika ja työvuorot
- Palkka-asiat
- Työsuhteen päätyminen
- Työterveyshuolto
- Työpaikan tilat, työskentely-ympäristö
- Turvallisuusasiat, omaisuuden suojaus
- Oma tehtävä
- Koulutus ja sisäinen tiedottaminen
- Muut asiat

Pro ilmoituksen (i.a.) artikkelissa todetaan, että jatkuva työelämän muutostila asettaa yhä enemmän vaatimuksia työhön perehdyttämiselle. Useasta työpaikasta on tullut paikkoja, joissa toimii monia eri työnantajia, yrittäjiä ja työnsuorittajia. Esihenkilöltä vaaditaan konkreettisen työtehtävän hallitseminen, jota ei välttämättä ole ammattiopinnoissa käyty läpi. Esihenkilön käsitys hyvästä perehdyttämisestä voi erota perehdytettävän käsityksestä. Lähtötilanteen selvittäminen onkin tärkeää, kun jokaisella on oma näkökulma. Perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä. Hyvä olisi perehdyttää myös pitkään vapaalla tai sairauspoissaolon takia töistä pois olleet työntekijät. Työpaikan tilanne on voinut muuttua huomattavasti lyhyessäkin ajassa. Hyvä perehdyttäminen tuo useita konkreettisia hyötyjä organisaatiolle. Ulkoinen kuva kasvaa, työssä tehtävät virheet vähenevät, työpaikalla jaksaminen paranee ja yleensä poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenee.

2.3 Viestinnän haasteet perehdyttämisessä

Perehdyttämisessä selkeä viestintä on otettava huomioon. Henkilökunta työmailla voi koostua vasta-alkajista eläkeläisiin ja yhä useampi puhuu jotakin muuta kuin suomea äidinkielenään, eikä englannin kielikään ole tae saada viesti perille. Nissisen (2023) artikkelissa Niina

Lilja toteaa, että rakennusala on yksi monikielisimmistä aloista. Yllätys oli se, kuinka kielet ovat erillään toisistaan. Romanianlaiset työskentelevät omissa porukoissaan kuin myös virolaiset. Työtehtävät eriytyvät puhutun kielen mukaan. Putkimiehinä on esimerkiksi virolaisia, sillä heidän on ymmärrettävä enemmän suomen kieltä. Monesti monikielinen viestintä rajautuu vain nokkamiesten välille ja nokkamies kääntää ohjeita urakkaporukalle. Tästä seuraa epäily, ymmärtääkö perehdytettävä perehdytyksessä käytettyä kieltä vai olisiko tarvetta tulkille. Tämä korostaa hyvin mietityn ja suunnitellun perehdyttämisen tärkeyttä tänä päivänä työvoiman lisääntyneen monikulttuurisuuden ja monikielisuuden kasvaessa.

Pro ilmoituksen (i.a.) artikkelissa todetaan, että monikulttuurisuus on tuonut haasteita työelämään ja tämä tulee ottaa huomioon myös perehdyttämisessä. Työturvallisuusvaatimukset ja työskentelytavat voivat poiketa oleellisesti riippuen siitä, mistä maasta työntekijä on tullut Suomeen töihin. Myös Euroopan sisällä työtavat poikkeavat yhä suuresti toisistaan tehden näin perehdyttämisestä yhä vaativampaa. Onnistunut monikulttuurinen perehdyttäminen pitää sisällään kaksisuuntaisen perehdyttämisen. Tällä tarkoitetaan, että eri työkuulttuurista tuleva voi myös kertoa oman maansa työtavoista sekä siitä, miten siellä suhtaudutaan työturvallisuuteen ja tasa-arvoon. Oppiminen muuttuu näin kaksisuuntaiseksi kuitenkin niin, että uusi työntekijä oppii ja omaksuu omassa työssä tarvittavat taidot ja turvallisuusohjeet. Perehdyttäjä taas oppii käsittämään perehdytettävän ajattelutapaa. Monikulttuurisessa perehdyttämistilanteessa pätee sama mikä yleisesti eli se, että on tärkeää luoda hyvä keskinäinen vuorovaikutus ja luottamus. Myös murteellisia tai slangi-ilmauksia tulee välttää. Näitä ei perehdytettävä välttämättä ymmärrä tai ymmärtää ne väärin.

Pelkonen (2023) pohtii blogissaan vuorovaikutuksen merkitystä. Kuuntelu on iso osa vuorovaikutustaitoja ja se ei ole vain suunvuoron antamista. Toisen ymmärtäminen voi olla myös sanatonta. Esimerkiksi kehonkieli voi näyttää epävarmuutta, vaikka perehdytettävä ei sanoisi-kaan olevansa epävarma. Vuorovaikutuksessa tulee myös huomioida tilanteitten vaihtuvuus ja työuransa vasta aloittanutta ja kokenutta ammattilaista on hyvin eri asia perehdyttää. Myös osaamisen olettaminen voi olla vaarallista. Kynnys oman osaamisen tarkempaan tarkasteluun voi olla suuri varsinkin uudessa työpaikassa ja perehdyttäjän tulisi varmistaa jatkuvasti, että perehdytettävä on kartalla, mistä puhutaan, ja varsinkin silloin, kun työhön sisältyy useita työturvallisuusnäkökohtia.

Pelkosen (2023) artikkelin mukaan oppimisen erot ja haasteet olisi perehdyttäjän hyvä ymmärtää, vaikka perehdyttäjänä ei toimikaan pedagogisesti koulutettu henkilö. Tällöin

osaamista voi kehittää esimerkiksi erilaisilla kursseilla tai perehtymällä perehdyttämisestä tehtyyn kirjallisuuteen.

Karhunen (2021) listaa, että jo muutamalla keinolla voi parantaa omaa perehdyttämistä:

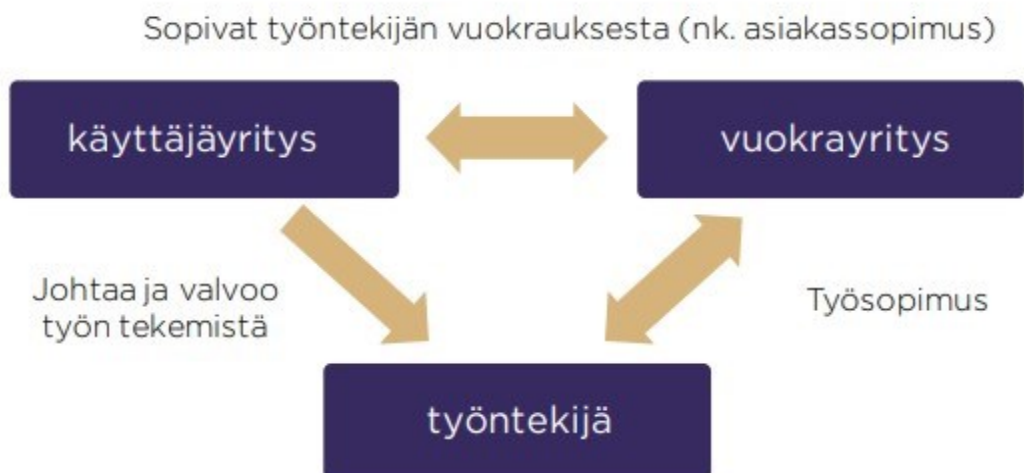
- Tee realistinen perehdyttämissuunnitelma.
- Varmista, että perehdyttäjät tietävät oman roolinsa.
- Huolehdi kulkuluvat, työvälineet ja kaikki muu tarvittava työn aloittamiseksi jo mahdollisesti ennen ensimmäistä työpäivää.
- Muistuta useasti, että saa ja pitää kysyä sekä pyytää apua tarvittaessa.
- Huolehdi, että uusi työntekijä ei jää yksin, vaan tutustu kollegoihinsa.

3 VUOKRATYÖVOIMA

3.1 Yleisesti

Työnhakijoille vuokratyö on joustava ja nopea vaihtoehto perinteiseen työnhakuun. Jos työnhakija ei omaa työkokemusta on vuokratyöyrityksen apu työnhaussa tervetullutta, sillä omat kontaktit oman alan yrityksiin voivat olla hyvinkin rajalliset. Vuokratyöyrityksillä on pitkäaikaiset ja laajat verkostot työnantajiin, mikä auttaa hakemusta tavoittamaan useita työnantajia yhtäaikaaisesti. Vuokratyövoima tarjoaa yrityksille joustavuutta ja kustannustehokkuutta henkilöresurssien hallintaan. Se tarjoaa myös työnantajille ison joukon työntekijöitä eri aloilta ja osaamisalueilta samalla pystyen vastaamaan yritysten tarpeisiin.

Vuokratyövoimaa käyttäessään yritys tekee sopimuksen työntekijän kanssa ja myy tämän työtä sitten edelleen eri yrityksille työntekijän tieto- ja taitotason mukaan. Kuviossa 1 esitetään, miten työntekijällä on työsopimus vuokratyöyrityksen kanssa, joka edelleen vuokraa työntekijän käyttäjäyritykselle, joka puolestaan valvoo vuokratyöntekijän työtä.



Kuvio 1. Yhteydet eri osapuolten välillä vuokratyösuhteessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM),2017).

Vuokratyöhön sovelletaan pääsääntöisesti samoja säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin. Vuokratyövoimaoppaan (2017, s. 8–9) mukaan yli kuukauden pituisissa työsuhteissa työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot. Silloin, kun on tehty kirjallinen työsopimus, ehdot käyvät yleensä siitä ilmi. Ehdot voidaan toimittaa myös useammalla eri asiakirjalla. Vuokratyössä selvitys on annettava myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa, jos vuokratyöntekijä tätä työnantajalta pyytää. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä. Vuokratyöntekijän kanssa ei voi tehdä määräaikaista työsopimusta työnantajan aloitteesta, ellei siihen löydy työsopimuslaissa tarkoitettu ja perusteltu syy. Mikäli työntekijä itse tekee aloitteen määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi, nähdään se perusteltuna syynä. Määräaikaisessa työsopimuksessa on olennaista, että se on määriteltävissä selkeällä tavalla. Määräaikainen sopimus on sidottu joko kalenteriaikaan, tietyn työn tai tehtävän valmistumiseen tai määritellyyn tapahtumaan.

Vuokratyöntekijä on töissä yrityksellä, joka vuokraa häntä eteenpäin ja näin ollen hänellä ei välttämättä ole samoja etuuksia ja palveluita kuin yrityksessä tai organisaatiossa, jossa hän työskentelee vuokrafirman kautta. Palkat, etuudet ja palvelut siis määräytyvät vuokrafirman kanssa tehdyssä sopimuksessa, mutta jos vuokratyörytyksessä työehtosopimusta ei ole, on tilanne vuokratyövoimaoppaan (2017, s11) mukaan seuraava. Vähimmäistyöehdot vuokratyöntekijällä määräytyvät joko vuokratyörytyksen, tai jos tällaista ei ole, käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Jälkimmäisessä tapauksessa vuokratyöntekijät käyttävät samaa työehtosopimusta kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Käytännössä tämä tilanne tarkoittaa, että sekä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden että vuokratyöntekijöiden työajat, palkat, tauot, erilaiset palkan lisät, palkalliset sairauslomamat ja muut työehtosopimukseen perustuvat työsuhde-etuudet määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan. Jos vuokratyöntekijän työsuhteessa ei tule sovellettavaksi mikään aikaisemmin mainittu työehtosopimus, vuokratyöntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset. Käyttäjäyritys on vastuussa vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Vuokratyörytystä ei voi velvoittaa tähän, vaikka vuokratyörytyksellä olisikin jonkinlainen ”alkuperehdytys” käytössä. Vuokratyörytys ja käyttäjäyritys sopivat rekrytointipalkkiosta. Vuokratyöntekijältä ei saa periä minkäänlaista palkkiota tai maksua.

3.2 Työkulttuurin muutos

Suomen työkulttuuri on jatkuvassa muutostilassa ja sen dynamiikka vaihtelee. Työmarkkinat ovat laajentuneet paikallisista globaaleiksi. Työntekijävirrät Suomen yrityksissä ovat tyypillisesti vaihdelleet 25 ja 30 prosentin paikkeilla eli noin neljäsosa työsuhteista päättyy ja alkaa. EU:n myötä työn liikkuvuus on parantunut ja työvoiman vapaa siirtyminen on tuonut kovaa kilpailua. Kauhanen ym. (2015, s.18, 62) toteavat, että tämän kilpailun takia Suomi on saanut varsinkin rakennusosalalla yritykset hakemaan työvoimaansa yhä kauempaa. Tätä ovat tarjonneet varsinkin Baltian maista yritykset projektikohtaisiin työvoimatarpeisiin ohittaen täten Suomen kalliin irtisanomispolitiikan, joka oli jo pitkään tuonut harmaita hiuksia rakennusosalalle, jossa työvoimatarve vaihtelee saatavilla olevien hankkeiden ja asuntorakentamisen tarpeen myötä valtavasti. Kansainvälinen kauppa on siirtynyt aikaisempaa selvemmin tehtävätasolle. Kun aiemmin kauppaa käytiin lähinnä tuotteilla, nykyään kauppaa käydään myös tehtävien ja toimintojen tasolla.

Koistinen (2014, s. 39) toteaa, että yritykset siis sopeutuvat alati muuttuvaan työmarkkinaympäristöön sekä markkinoiden muutokseen. Yrityksen kyky sopeutua riippuu lainsäädännöstä, viranomaisten ja ammattiliittojen valvonnasta, yrityksen koosta sekä sen tarjoamista palveluista tai tuotteista. Tähän ovat tulleet vuokratyötä tarjoavat yritykset tarjoamaan alati kasvavaan kysyntään nopeasti saatavaan työvoimaa, josta myös pääsee eroon helposti. Jopa siinä määrin, että vain projektin hallinta pidetään omissa käsissä ja kaikki muu ulkoistetaan tai vuokrataan. Ammattiliitot ovat menettäneet otettaan, kun aikaisemmin melkein jokainen rakennustyömaalle tulija kuului liittoon. Nyt työvoiman saapuessa eri maista on perinteiset tois-taiseksi olevat työsopimukset vähentyneet, ja tätä myötä on tullut työkulttuurillinen muutos vuokratyövoiman käytöstä myös kotimaisen työvoiman osalta. Tällaisesta toiminnasta olisi muutama vuosikymmen sitten seurannut työnseisahtuminen rakennustyömailla. Rakennusteollisuus on kokenut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana täydellisen muodonmuutoksen. Isot rakennuskohteet kilpailutetaan kansainvälisten ja kansallisten pääurakoitsijoiden kesken, ja varsinaiset rakentamistyöt jaetaan aliurakoitsijoille, jotka toimivat kansainvälisesti tai ainakin liikkuvan työvoiman varassa. Pienemmät rakennuskohteet, kuten pientalot, ovat edelleen pienyritysten rakentamia, mutta niidenkin työvoima koostuu kansainvälisesti liikkuvasta työvoimasta.

3.3 Vuokratyövoiman jatkuva kasvu

Vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista ja se onkin yleistynyt viimeisen 20 vuoden aikana huomattavasti. Tilastokeskuksen (2023) artikkelin mukaan vuokratyötä on tilastoitu vuodesta 2008 alkaen. Tuolloin vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli noin prosentin luokkaa, kun se vuonna 2022 oli 2,7 prosenttia. Suurin ryhmä vuokratyöntekijöistä oli 15–24-vuotiaita, joita oli 33 prosenttia. Tämän ikäryhmän osuus kaikista palkansaajista oli 13 prosenttia. 30 prosenttia vuokratyöntekijöistä oli 25–34- vuotiaita, 13 prosenttia 35–44- vuotiaita ja loppuryhmä koostui 45–74-vuotiasta. Miehillä vuokratyö oli hieman yleisempää (2,8 prosenttia) kun taas naisilla (2,4 prosenttia). Vuokratyöntekijöiden, joiden korkein koulutus oli lukio- tai ammatillinen koulutus, osuus vuokratyötä tekevistä oli 56 prosenttia. Ammatti- korkeakoulututkinnon, korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneiden osuus vuokratyöntekijöistä oli yhteensä 13 prosenttia. 17 prosenttia vuokratyötä tekevistä ilmoitti pääasialliseksi toimekseen opiskelun. 21 prosentilla vuokratyötä tekevistä oli tuntematon tutkinto.

Nuorempi työvoima on löytänyt ja käyttää huomattavasti enemmän vuokratyön tuomia mahdollisuuksia. Vanhempi työvoima on myös löytänyt vuokratyövoiman edut. Vuokratyövoiman tuoma etu on suuri varsinkin silloin, kun muuttaa paikkakunnalta toiselle. Tällöin vuokratyövoimalla olevat laajat kontaktit tulevat suureksi hyödyksi uudelle työnhakijalle. Vuokratyöyri- tys antaa myös hyvät mahdollisuudet opiskelijoille, jolloin keikkahommaa voi tehdä oman ka- lenterin mukaan ja työvuoroja voi valikoida eri yrityksiltä varsinkin lyhytkestoisiin töihin.

3.4 Vuokratyövoima rakennusalaalla

Duunitorin (2023) artikkeli listaa vuokratyöilmoitusten osuuden kaikista alan työpaikkailmoi- tuksista seuraavasti.

Vuokratyön osuus vuonna 2023

- Rakennusala 33 %
- Teollisuus- ja teknologia-ala 28 %
- Ravintola- ja matkailuala 24 %
- Terveystieteiden ala 9 %
- Myynnin ja kaupan ala 8 %
- Sosiaali- ja hoiva-ala 5 %

Vuokratyön osuus vuonna 2022

- Rakennusala 43 %
- Teollisuus- ja teknologia-ala 34 %
- Ravintola- ja matkailuala 27 %
- Myynnin ja kaupan ala 12 %
- Terveystenhoitoala 7 %
- Sosiaali- ja hoiva-ala 4 %

Rakennusala hakee huomattavasti muita enemmän vuokratyövoimaa ja tämän takana onkin rakennustyömaan alati vaihtuva työntekijätarve. Tämä johtuu suurelta osin rakennustyömaiden luonteesta hankkeiden ollessa projektikohtaisia. Rakennusalalta löytyy paljon töitä, jotka eivät välttämättä tarvitse kummempaa koulutusta, kuten tavaran laahaus, lumityöt ja hetkelliset siivoustarpeet. Työt ovat usein fyysisiä eikä kielitaidon tarvitse välttämättä olla kovinkaan kummoinen. Tilastokeskuksen artikkelin (2023) mukaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä vuokratyövoimasta on vuoden 2023 toisella vuosineljänneksellä lähes neljäsosa, 24 prosenttia.

Rakennusalalle profiloituneita henkilöstövuokrausyrityksiä onkin tästä syystä useampi. Näitä ovat esimerkiksi Workpower, Bolt Works, Selekt ja Lokki. Yritykset tarjoavat osaajia erilaisiin tehtäviin, kuten

- rakennus- ja kirvesmiehiä
- työmaapäälliköitä
- muurareita
- maalareita
- timpureita
- sähköasentajia
- rakennussiivoojia
- rakennusalan toimihenkilöitä
- muita rakennusalan työntekijöitä

Selkeä työskentely henkilöstövuokrausyritysten kanssa onkin avainasemassa. Henkilöstövuokrausyritykset pienentävät kynnystä ottaa uusia työntekijöitä työmaalle. Kun

irtisanomisista tai lomautuksista ei käyttäjäyrityksen tarvitse huolehtia, työntekijä on työmaalla juuri sen ajan, jonka käyttäjäyritys häntä tarvitsee. Rakennusyritys, joka on paikallinen ja kyseisellä paikkakunnalla on samaan aikaan useita rakennuskohteita meneillään. Jokaisella yrityksellä ei ole aikaa eikä resursseja rekrytoida uusia työntekijöitä jos, kaikki saatavilla olevat työntekijät, joista on tieto ovat jo töissä. Tällöin henkilöstövuokrausyrityksen tarjoamat palvelut helpottavat huomattavasti rekrytointia ja niin sanotut reissumiehetkin löytävät helpommin polun muilla paikkakunnilla oleville rakennuskohteille.

4 OPINÄYTETYÖSSÄ TEHTY SELVITYS

4.1 Selvitettävä ongelma

Ongelma löytyy käytännön toimista, kun perehdytetään työntekijöitä työmaan alkuperehdytyksessä ja huomataan, että ajoittain työmaalla oleva henkilökunta vaihtuu tiuhaan ja perehdytyksiä saattaa tulla monta peräkkäin. Vuokrayritys tarjoaa henkilöistä työhistoriaaustaa ja osaamisalueita, mutta tästä huolimatta on tarve arvioida perehdyttämisen perusteellisuutta ja sitä, kuinka yksityiskohtaisesti käydään työturvallisuutta koskevia kysymyksiä läpi. Perusmateriaali on kaikille sama, mutta jos ei työkokemusta olekaan niin kattavasti, huomataan, että tarve on selittää asioita auki, jotta työnteko voisi sujua mahdollisimman turvallisesti.

4.2 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Tutkimusmenetelmäksi suunniteltiin haastattelua tai kyselytutkimusta. Haastattelu soveltuu hyvin tämän tyyppiseen opinnäytetyöhön, jossa on suotavaa kommentointi kysymysten ympärillä. Hirsijärven (2008, s. 11) mukaan haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuodoista. Käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä tutkimushaastattelu eri muodoissa on käytetyimpiä menetelmiä ja on helppo ymmärtää, miksi näin on, kun hyvin joustavana menetelmänä haastattelu soveltuu monenlaisiin tarkoituksiin. Sitä voidaan käyttää lähes kaikkialla, ja sitä apuna käyttäen voidaan saada syvällistä tietoa. Haastatteluihin vastaamiseen on myös pienempi kieltäytymisprosentti kuin kyselylomakkeessa.

4.3 Haastattelu

Työssä haastateltiin seitsemää henkilöä, joista kuusi oli rakennusmailla toimivia työnjohtajia ja yksi oli vuokratyöyrityksen toimihenkilö. Haastateltavat rakennustyömaalla toimivat työnjohtajat valikoituivat neljästä eri kokoluokan yrityksestä. Haastattelu tehtiin anonyyminä ja työssä viitataan heihin tunnuksella H1, H2, H3, H4, H5 ja H6. Vuokratyöyrityksen edustajaan viitataan tunnuksella HV1. Haastateltavista kolme (H1, H2 ja H3) oli Seinäjoen talousalueelta. Neljä haastateltavaa (H4, H5, H6 ja HV1) oli Kokkolan talousalueelta.

4.4 Haastattelussa saadut vastaukset

4.4.1 Taustakysymykset

Taustakysymysten (liite 1) haastattelun vastaukset on jaettu Seinäjoen ja Kokkolan kesken, jotta esille tulee, minkälaisia eroja näillä alueilla on vai ovatko käytännöt samanlaisia. Aluekohtaiset vastaukset on ilmoitettu saatujen vastausten keskiarvoina.

1. Kuinka kauan olet käyttänyt vuokratyövoimaa?
 - Seinäjoki: 8,3 vuotta
 - Kokkola: 5 vuotta

2. Kuinka suuri osa rakennustyöntekijöistä työmaallasi on vuokratyövoimaa?
 - Seinäjoki: 26,7 %
 - Kokkola: 2,3 %

3. Kuinka pitkään keskimäärin pidät työntekijää vuokrafirmasta työmaallasi?
 - Seinäjoki: 3,3 viikkoa
 - Kokkola: 5 viikkoa

4. Käytätkö lyhytkestoiisiin töihin hetkellisesti vuokratyövoimaa?

Tähän kaikki vastasivat kyllä ja suurin tarve lyhytkestoiisiin töihin olivat lumityöt, työmaa-alueiden siivoaminen ja siirrot eli haalaaminen.

5. Kuinka usein tunnet vuokratyöntekijän, joka tulee työmaallesi?
 - Seinäjoki: noin joka kolmas on entuudestaan tuttu
 - Kokkola: noin joka kymmenes on entuudestaan tuttu

6. Onko teille annettu ohjeistusta, kuinka paljon saa tai pitää käyttää vuokratyövoimaa?
 - Seinäjoki: Jokainen haastateltava vastasi, että tässä on ohjeistuksena, että vuokratyövoimaa käytettäisiin mahdollisimman vähän
 - Kokkola: Jokainen haastateltava vastasi, että erillistä ohjeistusta

tähän ei ole annettu, vaan työmaa tekee päätöksen käyttämisestä itsenäisesti.

7. Oletko tietoinen, miten työntekijät perehdytetään vuokratyöfirmassa vai onko perehdytystä ollenkaan?

Kukaan haastateltavista ei tiennyt, onko vuokrafirmalla omaa perehdytystä ollenkaan.

HV1:n mukaan pieni perehdyttäminen käydään ainakin kyseisessä vuokratyöfirmassa läpi. Tällä pyritään varmistamaan, että työväilyfirman kautta tulevan työntekijän esittelytiedot ovat oikeat. Tehdään myös haastattelu, jossa käydään läpi työhistoria ja varmistetaan työntekijän esittelytiedoissa olevan tiedon paikkansapitävyys. Tämä esittely ei kuitenkaan aina pidä paikkansa haastateltavien mestareiden mukaan, vaan jokainen heistä koki, että oma arvio on tehtävä pätevyyden varmistamiseksi. H5:n mukaan ”googlettajia” on tullut työmaalle eli he sanovat, että heillä on tarvittava ammattitaito sen perusteella, että ovat hankkineet perustietoa internetistä, mutta eivät käytännössä ole ikinä tehneet kyseistä työtä. H4:n mukaan kyseiset ”googlettajat” yleensä paljastuvat, kun kysyy vähän haastavampia kysymyksiä kyseessä olevasta työstä.

4.4.2 Perehdytykseen liittyvät kysymykset

Haastattelussa kaikilla vastaajilla oli hyvin saman suuntaiset vastaukset. Osa vastaajista vastasi laajemmin kuin toiset. H6:n mukaan kaikki perehdyttämistilanteet ovat samankaltaisia ja samat asiat käydään kaikkien kanssa läpi. H4:n ja H1:n mukaan kuitenkin se, miten tarkasti asioita joudutaan selittämään vuokratyöntekijälle, on rakennusmestarin itse arvioitava oman ammattitaitonsa mukaan. Etenkin silloin, jos työmaalle juuri tullut työntekijä ei ole entuudestaan tuttu ja vaikuttaa, että hän on epävarma ja tietämätön, miten työ hoidetaan työmailla. Tällöin mestarin on huomattava tämä ja selitettävä vähän laajemmin asioita auki, jotta turvallinen työnteko kaikille voidaan varmistaa. H5:n ja H2:n mukaan kuitenkin entuudestaan tuntemattoman työntekijän saapuminen työmaalle vaikuttaa mestarin työpäivään siten, että useampia työmaakerroksia tulee tehtyä, jotta voi seurata uuden työntekijän toimintaa tarkemmin varsinkin runkovaiheessa. H4:n mukaan runkovaiheen tekee usein tuttu ja sama porukka, jolloin heillä on turvalliset työtavat jo hallussa. Uusi työntekijä ei välttämättä ole tottunut työporukan toimintatapoihin, jolloin työnjohdon on seurattava työvaihetta tarkemmin. Tätä lukuun

ottamatta tarve lisäseurannalle ei liity niinkään työturvallisuuteen, vaan siihen, että työt tehdään oikein. Kysymyksiin vastanneista rakennusmestareista kaikilla oli oletamus sekä kokemus siitä, että vuokratyövoima huolehtii työturvallisuudesta paremmin kuin omat työntekijät. H3:n mukaan omat työntekijät alkavat työmaan edetessä unohtaa työturvallisuusasioita ja mietitään vain, miten työ saadaan mahdollisimman joutuisasti menemään eteenpäin ja tässä nähdään monesti työturvallisuus hidasteena. Tämän takia joudutaan usein omia työntekijöitä ohjaamaan turvalliseen työntekoon useammin kuin vuokratyövoimaa, kun kyseessä on pienemmät ja ei niin haastavat työt. Viimeiseen kysymykseen työmaajärjestelyistä ei kukaan vastaajista ollut tehnyt tai nähnyt tarpeelliseksi tehdä muutoksia. HV1:n mukaan heillä on käytössä joillekin teollisuustoimijoille palvelu, jossa näytetään ennen työpaikalle siirtymistä, missä ovat sosiaalitulat ja miten työpaikalle pääsee. Ajatuksena on varsinkin työelämän vasta aloittaneille antaa lisävarmuutta ennen työpaikalle siirtymistä. Haastateltavien mukaan tällainen palvelu ei ole tarpeen rakennustyömailla, sillä rakennustyömaa elää omaa elämäänsä ja muuttuu työmaan edetessä. H6 oli sitä mieltä, että jos ei osaa tai uskalla työmaalle tulla, voi siinä tapauksessa jäädä pois.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

5.1 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että pääasiallisesti perehdyttämistilanne ja siinä annettu informaatio on kaikille perehdytettävälle samanlainen, mutta se, pitääkö joitakin asioita selittää enemmän joillekin perehdytettävälle, jää perehdyttäjän vastuulle ja siinä tulee käyttää omaa ammattitaidon tuomaa harkintaa, kuinka perinpohjaisesti asiat käydään läpi. Vuokratyövoimayrityksen antamaa esitietoa vuokratyöntekijän ammattitaidosta ei oteta vastaan ilman epäilystä ja perehdyttäjät haluavat itse varmistaa sen erinäisillä kysymyksillä. Voidaan todeta, että vuokratyövoima on yleistynyt Suomen rakennustyömailla johtaen näin työvoiman vaihtuvuuden lisääntymiseen ja että se on tuonut myös työntekijöitä eri maista lisäten viestintään myös kielellisiä haasteita. Työmaajärjestelyihin ei ole tehty muutoksia vuokratyövoiman tuoman muutoksen takia. Perehdyttäjän arviointi vaihtuvan työvoiman ammattitaidosta ja turvallisesta työn tekemisestä jää enenevissä määrin perehdytettävän vastuulle. Perehdyttäjän ammattitaito on täten aikaisempaa suuremmissa roolissa.

5.2 Pohdinta

Traditio on jokaisessa yrityksessä ja yrityskulttuurissa hieman erilainen ja osaava perehdyttävä pystyykin näistä keräämään parhaat yhdeksi tehokkaaksi paketiksi. Perehdyttämisessä on oltava tarkkana, kun ihmisiä tulee yrityksen ulkopuolelta. Varsinkin silloin, jos näin tapahtuu harvoin. Näissä tilanteissa on monesti niin sanotut talon säännöt iskostuneet jo vakiopöytäkirjaan ja perehdyttäminen voi olla liian pintapuolista. Kiire usein pilaakin hyvin suunnitellut ja rakennetut perehdyttämiset. Perehdyttämisen tarkistuslista onkin tämän takia hyvä olla aina käytössä.

Selvityksen taustalla oli oletamus, että työvoiman vaihtuvuuden lisääntyessä työvoiman perehdyttämiselle olisi tullut haasteita ja siihen vaikuttava tekijä olisi myös se, että työvoima, joka aikaisemmin oli tutumpaa, onkin nyt huomattavalta osin täysin tuntematonta. Haastateltavat eivät kuitenkaan pitäneet tätä ongelmana ja työturvallisuuden näkökulmasta vuokratyövoiman koettiin olevan omaa työvoimaa huolellisempaa. Kuitenkin vuokratyövoimayrityksen antama tieto perehdytettävän ammattitaidosta ei painanut paljoakaan, vaan haastateltavat halusivat varmistua siitä itse omilla kysymyksillään ja näin myös testata sitä, onko

perehdyttävä entuudestaan tehnyt kyseisiä töitä tai ylipäätään, onko rakennustyömaat tuttu työympäristö vai vaatii perehdyttäminen enemmän avaamista.

Enemmän haastateltavat kertoivat joutuvansa ohjaamaan työtä, jotta se tulisi tehtyä oikein ja tässä haastateltavat olivat huomanneet työtaakan kasvua työmaakerrosten ja työvaiheitten selittämisen osalta. Opinnäytetyössä tehtyä selvitystä rajoittivat sen keskittyminen vain Kokkolan ja Seinäjoen alueille näin jättäen muun Suomen ulkopuolelle. Jatkoselvityksen kohteita voisivat olla työn ohjaaminen ja siinä tulevat haasteet, tiuhaan vaihtuva työvoima kansainvälistyvillä rakennustyömailla sekä moninaiset viestinnän haasteet.

LÄHTEET

Duunitori. (27.10.2023). *Nämä alat hyödyntävät eniten vuokratyövoimaa: sote-ala poikkeaa muista.* <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70047033/nama-alat-hyodyntavat-eniten-vuokratyovoimaa-sote-ala-poikkeaa-muista?publisherId=69818499&lang=fi>

Hirsijärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.* Gaudeamus.

Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P., & Vihriälä, V. (2015). *Työn murros: Riittääkö dynamiikka?* Taloustieto.

Karhunen, M. (26.2.2021). *Mitä vaativampi työ, sitä huonompi perehdytys: suomalaiset paljastavat perehdytyskokemuksensa.* Duunitori. <https://duunitori.fi/tyoelama/perehdytys-kokemus>

Koistinen, P. (2014). *Työ, työvoima ja politiikka.* Vastapaino.

Kupias, P., & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä.* Gaudeamus.

Nissinen, J. (29.9.2023). *Miten rakennustyömailla puhutaan? Rakentaja-lehti.* <https://rakennusliitto.fi/rakentaja/miten-rakennustyomailla-puhutaan/>

Pelkonen, J. (25.4.2023). *Hyvä perehdyttävä kuuntelee ja antaa palautetta.* <https://jannepelkonen.fi/hyva-perehdyttaja-kuuntelee-ja-antaa-palautetta/>

Pro ilmoitus. (i.a.). *Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta: Huomioitava myös tasa-arvo yhdenvertaisuus ja monikulttuurisuus.* <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>

Puro, J-P. (2004). *Onnistu viestinnässä.* WSOY.

Sihti. (19.04.2023). *Rekrytointivinkit: Miksi perehdytys on työsuhteen tärkein vaihe?* <https://www.sihti.fi/perehdytys-rakennusalalla/>

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). (11/2017). *Vuokratyöopas.* <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Timonen, J. (30.11.2012). *Vuokratyövoimallakin on paikkansa.* *Rakennuslehti.* <https://www.rakennuslehti.fi/blogit/vuokratyovoimallakin-on-paikkansa/>

Työturvallisuuskeskus. (4.11.2024) *Uutishuone: työmaaperehdyttäjältä vaaditaan ihmistuntemusta ja ammattitaitoa.* <https://ttk.fi/2024/11/04/tyomaaperehdyttajalta-vaaditaan-ihmistuntemusta-ja-ammattitaitoa/>

Työturvallisuuskeskus. (i.a.). *Työturvallisuuskortti.* <https://tyoturvallisuuskortti.fi/>

Työturvallisuuskeskus-. (2022). *Perehdyttämisen tarkistuslista.* [https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttämisen-tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf)

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

Uudetsivut. (20.6.2023). *Työturvallisuuskoulutus: välttämätön osa turvallista työympäristöä.* <https://uudetsivut.com/tyoturvallisuuskoulutus/>

LIITTEET

Liite 1. Kysymykset

Liite 1.

Taustakysymykset

1. Kuinka kauan olet käyttänyt vuokratyövoimaa?
2. Kuinka suuri osa rakennustyöntekijöistä työmaallasi on vuokratyövoimaa?
3. Kuinka pitkään keskimäärin pidät työntekijää vuokrafirmasta työmaallasi?
4. Käytätkö lyhytkestoisiin töihin hetkellisesti vuokratyövoimaa?
5. Kuinka usein tunnet vuokratyöntekijän, joka tulee työmaallesi?
6. Onko teille annettu ohjeistusta, kuinka paljon saa tai pitää käyttää vuokratyövoimaa?
7. Oletko tietoinen, miten työntekijät perehdytetään vuokratyöfirmassa vai onko perehdytystä ollenkaan.

Kysymykset

1. Kun perehdytät vuokratyöntekijää, eroaako se siitä, miten perehdytät omia työntekijöitä. Jos eroaa niin miten?

2. Joudutko ohjaamaan vuokratyövoimaa turvalliseen työntekoon useammin kuin omaa työvoimaa perehdyttämisessä tai sen jälkeen? Jos joudut, niin missä tilanteissa?
3. Oletko joutunut tekemään muutoksia työmaajärjestelyissä väliaikaisen vuokratyövoiman takia? Jos olet, niin mitä muutoksia olet tehnyt?