

**PEREHDYTYKSEN ONGELMAT MONIKULTTUURISISSA  
TYÖYMPÄRISTÖSSÄ**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö  
Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, rakennus- ja yhdyskuntatekniikka,  
rakennusmestari (AMK)  
Visamäki kevät, 2021  
Teppo Humala

---

Tekijä Teppo Humala

Vuosi 2021

Työn nimi Perehdytyksen ongelmat monikulttuurisessa työympäristössä

Ohjaajat Sami Niku-Paavo (HAMK), Timo Vahila (RJP Oy)

---

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijöiden perehdytystilanteessa esiintyviä ongelmia monikulttuurisella työmaalla ja laatia työn toimeksiantajalle RJP Rakennus Oy:lle toimintamalli tai -ohje vieraskielisten työntekijöiden perehdytykseen sekä kyseisten ongelmien vähentämiseksi. Työn teoriaosuudessa perehdytään kielitaitoon suomalaisilla rakennustyömailla, niin työnjohdon, kuin tekijöidenkin osalta, sekä Suomeen suuntautuneeseen työperäiseen maahanmuuttoon. Työssä selvitetään myös ansiotasoa Euroopassa ja Suomen rakennusalan palkkatasoa, mikä osaltaan vaikuttaa ulkomaalaisten rakennustyöntekijöiden hakeutumista työskentelemään suomessa.

Ulkomaalaistaustaisille työntekijöille ja suomalaisille työnjohtajille jaettujen kyselykaavakkeiden vastauksista sekä haastatteluista kävi ilmi, että yhteisen kielen puute on ehdottomasti merkittävin yksittäinen ongelmia aiheuttanut asia perehdytyksissä. Tämän vuoksi se nousi tämän työn keskeiseksi asiaksi. Muiden kulttuuristen eroavaisuuksien merkitys osoittautui siihen verrattuna vähäiseksi, mutta voisi kuitenkin olla jatkokäsittelyn aiheena jossain toisessa tutkimuksessa.

Työn tuloksena syntyi työn tilaajalle toimintaohje kielellisten haasteiden vähentämiseksi perehdytystilanteissa. RJP Oy harkitsee sen ottamista käyttöön yrityksen työmailla.

Avainsanat Perehdytys, kielimuuri, ulkomaalainen

Sivut 39 sivua ja liitteitä 5 sivua

---

Author Teppo Humala

Year 2021

Subject Induction problems on a multicultural construction site

Supervisors Sami Niku-Paavo (HAMK), Timo Vahila (RJP OY)

---

#### ABSTRACT

The aim of this thesis is to find out and clarify the problems in the induction situation of employees on a multicultural construction site. It also prepares an operating model or instruction for the client RJP Rakennus Oy for the site induction of foreign language employees and to aims to reduce such problems. The theoretical part of the thesis introduces language skills on finnish construction sites, both in terms of work management and factors, as well as work-related immigration to Finland. The work also examines the level of earnings in Europe and the level of wages in the finnish construction industry, which contributes to the application of foreign construction workers to work in Finland.

The answers to the questionnaires distributed to employees with a foreign background and finnish foremen, as well as the interviews, revealed that the lack of a common language is definitely the single most significant problem that caused problems during the site induction. Therefore, it became a central issue in this work. The significance of other cultural differences proved to be insignificant in comparison, but could nevertheless be the subject of further consideration in another study. As a result of the work, an action guide was created for the client to reduce linguistic challenges in site inductions. RJP Oy is considering its induction at the company's construction sites.

Keywords Orientation, language barrier, foreigner

Pages 39 pages and appendices 5 pages

## Sisälllys

1	Johdanto .....	1
2	Opinnäytetyön tilaaja .....	2
3	Yleistietoa perehdyttämisestä.....	3
3.1	Mitä perehdyttämisellä tarkoitetaan.....	3
3.2	Perehdytyksen lakisääteisyys.....	4
3.3	Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus .....	6
3.4	Perehdytysaineisto ja toiminta perehdytyksessä .....	6
3.5	Perehdytyksen hyödyt ja tavoitteet.....	9
4	Kielitaito suomalaisilla rakennustyömailla .....	10
4.1	Puhutut kielet.....	10
4.2	Viittomakieliset .....	11
5	Ulkomailta saapuneiden rakennustyöntekijöiden tausta ja kielitaito .....	13
5.1	Kielitaito .....	13
5.2	Ihmisten liikkuvuus Euroopassa .....	16
5.2.1	Historiaa .....	16
5.2.2	Schengen-alue .....	17
6	Työllisyys ja ansiotaso Euroopassa .....	18
6.1	Työllisyys .....	18
6.2	Ansiotaso.....	19
6.2.1	Ansiotason eurooppalainen vertailu.....	19
6.2.2	Rakennusalan ansiotaso Suomessa.....	20
7	Kulttuurillisia erityispiirteitä .....	21
7.1	Tasa-arvo.....	22
7.2	Uskontojen harjoittaminen.....	23
7.3	Ajankäytön hallinta .....	24
7.4	Työn tekemisen kulttuuri .....	25
8	Perehdytyksen ongelmien kyselylomake .....	27
8.1	Työntekijöiden vastaukset .....	28
8.2	Perehdyttävien työnjohtajien vastaukset.....	29
8.3	Yhteisen kielen puute.....	30
8.4	Muut ongelmat .....	31
9	Johtopäätökset .....	32
10	Toimenpide-ehdotus tilaajalle.....	34

10.1 Aineisto ja sen kielet .....	35
10.2 Perehdytysaineiston jakelu .....	36
11 Pohdinta .....	36

## **Kuvat, taulukot ja kaavat**

Kuva 1. Työlliset Suomessa 2018 F rakentamisen alalla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021) .....	14
Kuva 2. Väestö kielen mukaan 1980-2019 .....	15
Kuva 3. Rakennusalan TES palkkaryhmät .....	21

## **Liitteet**

Liite 1	Esimerkki englanninkielisestä perehdytyslomakkeesta
Liite 2	Kyselylomake perehdytyksessä esiin tulevista ongelmista

## Johdanto

Olen työskennellyt maanrakennusalalla vuosina 1986 - 1989 ja talonrakennusalalla vuodesta 1989 alkaen. Tuolloin 1980-luvun loppupuolella ei Pirkanmaan rakennustyömailla työskennellyt juurikaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, vaan lähes kaikki olivat suomalaisia. Ulkomaalainen työntekijä oli harvinainen poikkeustapaus. Tilanne pääkaupunkiseudulla oli hyvin samankaltainen.

Nykytilanne eroaa noista ajoista erittäin paljon. Rakennusteollisuus RT ry:n uusin työvoimakysely vuodelta 2019 (Rakennusteollisuus RT, 2019) kertoo, että Uudenmaan maakunnassa noin 33 % talonrakennusalalla työskentelevistä on ulkomaalaisia, muualla maassa n. 9 %. Koko maassa ulkomaalaisten osuus on noin 22 %. Kun näihin lukuihin lisätään kotimaiset kielivähemmistöt, eli ruotsinkieliset, saamenkieliset ja viittomakieliset, on seurauksena usein kielimuuri työnjohdon ja suoritusportaan välillä. Tämä ilmenee usein jo heti uudelle työmaalle saavuttaessa, jolloin työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää kaikki uudet työntekijät.

Tamperelainen rakennusliike RJP Rakennus Oy (myöhemmin RJP Oy), joka toimii tämän opinnäytetyön tilaajana, käyttää ulkomaalaistaustaista työvoimaa etenkin julkisivusaneerauskohteissaan. Monet työntekijöistä saapuvat Euroopan itäosista ja Baltian maista, eivätkä useinkaan osaa englannin kieltä, mikä on suurelle osalle suomalaisista ainoa vieras kieli, jolla kykenee kommunikoidaan rakennusalan toimintaympäristössä. Rakennusliikkeessä on havaittu, että perehdytystilanteessa on toisaalta vaikeuksia tulla ymmärretyksi, sekä vaikeuksia saada perehdytettävä ymmärtämään kaikki tärkeät tiedot riittävässä laajuudessa.

Perehdytystilanteessa ja myös myöhemmin työskenneltäessä ongelmia aiheutuu kielitaidon puutteen lisäksi myös muista kulttuurillisista eroavaisuuksista. Näitä voivat olla muun muassa suhtautuminen uskontoon, toiseen sukupuoleen, itse työn tekemiseen tai aikatauluihin. Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään monikulttuurisen rakennustyömaan keskeisimmät ongelmat perehdytystilanteessa niin perehdyttäjän kuin perehdytettävänkin näkökulmasta. Lisäksi pyritään rakentamaan jonkinlainen

esimerkkikäytäntö, jonka avulla perehdytyksessä esiin tulevia ongelmia voidaan vähentää ja aikaansaada molempia osapuolia tyydyttävä työmaaperehdytys.

Työn tarkoituksena onkin tutkia keskeisimpiä ongelmakohtia perehdytyksessä sekä perehdyttäjän, että perehdytettävien näkökulmasta ja pohtia, minkälaisilla toimenpiteillä tai toimintatavoilla näitä ongelmia voitaisiin vähentää. Näin voitaisiin nopeuttaa ja selkeyttää perehdytystilanteita.

## **1 Opinnäytetyön tilaaja**

Tamperelainen rakennusliike RJP Rakennus Oy toimii tämän opinnäytetyön tilaajana. Yritys on perustettu vuonna 1977 palvelemaan taloyhtiöitä, julkisen sektorin toimijoita sekä yritys kiinteistöjen omistajia. Tänä päivänä RJP Oy on monipuolisesti palveleva rakennusliike. Sen erikoisosaamista ovat julkisivu- ja parvekesaneeraukset, toimitilasaneeraukset sekä muutos- ja lisärakennuskohteet. Heidän kauttaan kohteisiin saa myös kaikki talotekniset työt. (RJP, n.d.)

RJP Oy on tunnettu ja luotettava rakennusyrittäjä Tampereella. Sen asiakkaat koostuvat pääasiassa taloyhtiöistä, yrityksistä, kunnista, seurakunnista ja muista kiinteistönomistajista. RJP Oy on erikoistunut korjausrakentamiseen, mutta tekee myös uudisrakennuskohteita. Eräs tuotannon erityisalue on vaativat kerrostalojen kerroskorotukset kaupunkialueella. Vakituksia asiakkaita se palvelee myös huoltokorjaustöissä kohteen mukaan. (RJP, n.d.)

Yrityksen toiminta perustuu kestäväan tekemiseen ja laadukkaaseen lopputulokseen. Sen tavoitteena on olla Pirkanmaan laadukain rakennusliike. Tekeminen perustuu pitkäaikaiseen kokemukseen ja omiin korkeisiin laatutavoitteisiin. Korkeasta osaamisesta on näyttöjä useista julkisivu- ja sisäsaneerauskohteista. (RJP, n.d.)

RJP Oy:n liikevaihto on tällä hetkellä noin 8–10 miljoonaa euroa ja se työllistää tällä hetkellä omaa henkilökuntaa noin 30–50 henkilöä sekä pitkäaikaisten alihankkijoiden kautta noin 60–100 henkeä. (RJP, n.d.)

RJP Oy käyttää jonkin verran myös ulkomaista työvoimaa, erityisesti julkisivusaneerauksessa kesäkaudella. Heitä on ainakin maalareina, rappareina ja pintakäsittelijöinä. Useat heistä saapuvat itäisen Euroopan valtioista, eikä kaikilla ole juurikaan englannin tai suomen kielen taitoa. Tämän on havaittu aiheuttavan ongelmia työntekijöiden perehdytystilanteissa. Toisinaan muun muassa hyvin tärkeiden turvallisuusnäkökohtien varma ymmärtäminen on hankalaa. Joskus myös muut kulttuurieroavaisuudet saattavat aiheuttaa ongelmia, varsinkin jos työntekijä ei aiemmin ole työskennellyt Suomessa.

## **2 Yleistietoa perehdyttämisestä**

Työturvallisuuden varmistaminen on koko työmaan henkilöstön tehtävä. Pää toteuttaja vastaa aliurakoitsijoiden työntekijöiden perehdyttämisestä, mutta myös aliurakoitsijoiden työnjohdon tulisi olla mukana perehdytysprosessissa. Tämä on erityisen tärkeää ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa, joiden kielitaito ei riitä pää toteuttajan suomenkielisen perehdytyksen sisällön omaksumiseen.

### **2.1 Mitä perehdyttämisellä tarkoitetaan**

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työmaalla ennen töiden aloittamista tapahtuvaa tiedotus- ja opastustilannetta, missä työnantajan edustaja tarkastaa työhön saapuvien pätevyudet (esimerkiksi työturvallisuus- ja tulityökorttien voimassaolot), käy läpi perehdytysaineiston, suorittaa perehdytettävän kanssa työmaakierroksen ja täyttää perehdytyslomakkeen, jonka molemmat vahvistavat allekirjoituksellaan.

Työturvakeskuksen (TTK) digijulkaisu Perehdyttäminen rakennustyömaalla kertoo perehdyttämisestä seuraavasti:

Yhteisellä rakennustyömaalla perehdyttämisen tarkoituksena on antaa työmaalle tulevalle työntekijälle tietoa yleisistä pelisäännöistä ja erityisolosuhteista. Vaikka useilla työmailla on hyvin samanlaisia toimintatapoja, ei mikään työmaa ole aivan identtinen toisen työmaan kanssa. Jokaisella työmaalla on omat erityispiirteensä ja vaaratekijänsä. Perehdyttämisessä on selvitettävä myös aliurakoitsijan töiden vaikutukset työmaan toimintaan ja turvallisuuteen.

Vastuu työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työntekijöiden perehdyttämisestä on sekä lähettävällä että vastaanottavalla työnantajalla. Työnantajien edustajien tulee sopia keskenään perehdyttämisen käytännön toteutuksesta. Jos työpaikalla työskentelee itsenäisiä yrityksiä tai työnsuorittajia, tulee heidän huolehtia vaara- ja haittatekijöiden ilmoittamisesta muille samalla työmaalla työskenteleville esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle. (TTK, 2016)

Huolellisesti suoritettu perehdytys vähentää työtapaturmien ja onnettomuuksien riskiä työmaalla, auttaa uutta työntekijää toimimaan työmaalla sovitulla säännöllä, helpottaa töiden aloitusta uudella työmaalla ja auttaa henkilöstöä toimimaan oikein ja ripeästi, jos jotain odottamatonta työmaalla tapahtuu.

## **2.2 Perehdytyksen lakisääteisyys**

Suomen työsuojelulainsäädännössä on monia työnantajapuolta velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Tärkein näistä on Työsuojelulaki 738/2002.

14 §

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

(Työsuojelulaki 738/2002 § 14)

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta määrää seuraavasti.

3 §

Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet

Rakennushankkeessa on rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muille työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Päätoteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla siitä, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet.

(Valtioneuvoston asetus rakennustyömaan turvallisuudesta 205/2009 § 3)

Työsopimuslain 2.luvun 2.§ määrää näin:

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). (Työsopimuslaki 55/2001 2.luku 2.§)

Tässä mainittu tasapuolisuuden vaatimus kattaa kaiken kohtelun työpaikalla, mukaan lukien perehdytyksen.

### **2.3 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus**

Perehdyttäjän tulee ymmärtää perehdytyksen tavoitteet ja sen sisältö, sekä hallita keinot, miten perehdytystilanteesta saadaan mielenkiintoinen. Siksi perehdyttäjä tulisi valmentaa tehtäväänsä huolellisesti ja luovuttaa hänelle hyvin suunniteltu perehdytyksen malliohjeistus sekä aineisto. Perehdytyksen ja opastuksen tueksi tulee aina tehdä kirjallinen suunnitelma, jolla seurataan opastuksen etenemistä. Suunnittelu säästää aikaa itse opastustilanteelle ja toimii samalla muistin tukena. Suunnitelmassa tulee olla myös perehdytyksen seuranta ja arviointi, sillä niillä varmistetaan määriteltyihin tavoitteisiin pääseminen. Dokumentit allekirjoitetaan perehdytyksen tai opastuksen päätteeksi. Dokumentit on oltava esimiehen hallussa.

Yleisen perehdyttämissuunnitelman lisäksi jokaisen opastajan tulee tehdä oma suunnitelmansa varsinaisen työopastuksen käytännön toteutuksesta. Sen hän aloittaa selvittämällä itselleen, ketä, miksi, mitä ja miten hän perehdyttää ja opastaa.

### **2.4 Perehdytysaineisto ja toiminta perehdytyksessä**

Perehdytyksessä ja työturvallisuuden välittämisen apuna käytettäviä aineistoja ovat mm.

- perehdyttämistilanteessa läpikäytävä perehdytyslomake
- työntekijöille jaettavat turvallisuus- ja toimintaohjeet

- työntekijöiden sosiaali- tai taukotiloihin jaettavat turvallisuusohjeet
- ilmoitustauluille kiinnitettävät aineistot (TTK, 2016)

Perehdyttämistilanteessa on hyvä käydä läpi mm.

- päätoteuttajan organisaatio, työmaan valvontaorganisaatio sekä suunnittelijat
- rakennuskohteen perustiedot ja rakennuskohteeseen läheisesti liittyvät toiminnot ja rakennukset
- rakennuskohteen toteuttaminen ja aikataulu
- työmaan yleiset turvallisuusperiaatteet
- kulunvalvonta
- tarvittavat henkilösuojaimet ja niiden käyttö
- paloturvallisuus
- järjestys ja siisteys
- eri työvaiheiden turvallisuusohjeet
- työmaan turvallisuussuunnittelu ja -seuranta (TTK, 2016)

Työmaiden turvallisuus- ja toimintaohjeista voidaan koota lyhyt opas, joka jaetaan perehdytyksen yhteydessä. Opas täydentää työmaalla tehtyä perehdyttämistä.

Perehdyttävän on helppo palata tarkistamaan perehdytyksen asioita oppaasta. Oppaita voi myös olla jaossa sosiaali- ja taukotiloissa. (TTK, 2016)

Työmaille voidaan tehdä myös sosiaali- ja taukotiloihin jaettavia lyhyitä turvallisuusohjeita, joissa esitellään esim. yleiset turvallisuusohjeet, vaarat, tarvittavat suojaimet, toiminta hätätilanteessa sekä työmaan kartta. Turvallisuusohjeita voi jakaa vierailijoille tai niitä voi käyttää perehdyttämisen tukimateriaalina.

Ilmoitustauluille laitettavaa työturvallisuusaineistoa ovat esimerkiksi:

1. Työmaan aluesuunnitelma, johon on merkitty
  - sosiaalilat
  - ensiapupiste
  - tulityöpiste
  - jätehuolto

- kulkureitit (TTK, 2016)
2. Työsuojeluorganisaation yhteystiedot kuvineen
  3. Työmaalla käytettävät henkilökohtaiset suojaimet
  4. Työmaan hälytysohjeet
  5. Työterveyshuolto ja ensiapuvalmius
    - työmaan hälytysohjeet
    - ensiapukoulutetut henkilöt
    - lähin työterveyshuolto
  6. Työmaan erityiset vaaratekijät

Poikkeavien tilanteiden ohjeistuksessa on hyvä käyttää apuna havainnollistavia valokuvia tai piirroksia. Seinille laitettava sisältö kannattaa ryhmitellä visuaalisesti selkeiksi kokonaisuuksiksi. Ryhmittelyssä voidaan käyttää apuna esimerkiksi teippiä, paperia tai magneettitaulua. Pakollisten tietojen reunaan voidaan tehdä punainen merkintä. (TTK, 2016)

Joillakin suurilla rakennusliikkeillä on käytössä etäperehdytys, joka tehdään internetissä ennen työmaalle tuloa. Perehdytyskieliä on niinkin laajasti kuin suomi, englanti, venäjä, viro, puola ja ruotsi. Työntekijän saapuessa työmaalle töihin tarkistetaan, että perehdytys on suoritettu esimerkiksi kysymällä kysymyksiä perehdytyksestä (oliko perehdytys selkeä, jäikö epäselviä asioita tai missä työmaan kokoontumispaikka on), jotta selviää, että henkilö on itse suorittanut perehdytyksen. Samalla tarkistetaan tarvittavat työturva-, tulityö- ja ensiapukortit ja myönnetään kulkulupa työmaalle. Ulkomaalaisilta työntekijöiltä tarkastetaan lisäksi tarvittavat viranomaisdokumentit esim. työlupa, oleskelulupa tai passi. Työntekijäyritykseltä tarkistetaan, että Vastuu Group-palvelun tiedot (entinen Tilaajavastuu) sekä verotiedot ovat kunnossa. Noudatetaan RT ja RL ohjeita ja määräyksiä. Työmaalle ei päästetä ilman perehdytyskurssin käymistä, työturvakorttia (tai todistusta työturvakoulutuksen käymisestä tai -koulutukseen menosta, tällöin myönnetään enintään viikon kulkuoikeus työmaalle). Työntekijältä ja työnantajayritykseltä tarkastetaan myös muita mahdollisia tarvittavia viranomaisdokumentteja, joilla varmennetaan, että henkilö tai sen edustama yritys ei harjoita harmaata taloutta.

## 2.5 Perehdytyksen hyödyt ja tavoitteet

Hyvin suoritettuna ja onnistuneena työmaaperehdytyksen hyödyt ovat kiistattomat.

Työntekijälle muodostuu heti hänen saavuttuaan uudelle työmaalle selkeä kokonaiskuva sen organisaatiosta, henkilöstöstä ja rakenteesta sekä työmaan käytännöistä ja mahdollisista erityispiirteistä. Työnantajalle varmistuu samalla, että perehdytettävän edustamalla yrityksellä on luvat, asiakirjat ja suoritukset lain edellyttämällä tasolla. Samoin tarkistetaan myös työntekijän korttien (valtti-, työturva-, tulityö- tai vastaavat kortit) voimassaolot.

Perehdyttämistä ajatellaan nykyään henkilöjohtamisen prosessina, jopa eräänä merkittävimpänä niistä. Varsinkin niissä vaiheissa, kun yritykseen tai sen työmaalle saapuu uusia työntekijöitä, sen merkitys korostuu. Myös suuret muutokset yhteisössä, sen toimintamallissa, teknologiassa tai koneellistamisessa vaativat niissä työskentelevien henkilöiden perehdyttämistä. (Vehkaperä, 2018)

Vehkaperän (2018) mukaan onnistuneena perehdytyksen ansiosta kokemattoman työntekijän tietotaso paranee ja kehittyy ja hänen on helpompi työskennellä turvallisesti sekä tehokkaasti ilman jatkuvaa valvontaa. Huolellisesti suoritettuna perehdytyksellä saavutetaan todella suurta hyötyä sekä työntekijälle, kuin yrityksellekin. Se vähentää työssä tapahtuvia virheitä ja alentaa huomattavasti riskiä altistua vaara- ja työtapaturmatilanteisiin. Säästyneen ajan myötä siitä seuraa myös taloudellista hyötyä. Se saattaa myös vähentää uuden työntekijän kokemaa stressiä ja auttaa häntä sopeutumaan uuteen työpaikkaan tai tehtävään nopeammin.

Tyypillisesti perehdyttäminen parantaa työntekijän motivaatiota sekä sitoutumista työyhteisöön ja organisaatioon, josta useimmiten seuraa myös parempaa asiakaskokemusta. (Vehkaperä, 2018)

Työterveyslaitoksen raportissa Rakennusalan työturvallisuuden kehitys – nolla tapaturmaa rakennusteollisuudessa-hanke (Lantto & Räsänen, 2019), todetaan muun muassa seuraavasti:

Toinen ryhmä, joka nähdään työturvallisuuden kannalta haasteena ovat ulkomaiset työntekijät. Kieliongelmat eivät ole ainoa ongelma, jonka haastateltavat nostivat esille, vaan myös työkuultuuriin liittyvät ongelmat. Joidenkin haastateltavien mukaan tulevaisuutta varten pitäisi yrittää perehdyttää ulkomaiset työntekijät entistä paremmin suomalaiseen työkuultuuriin. Toisaalta aivan kaikki haastateltavat eivät pitäneet Suomea erityisenä mallimaana työturvallisuuden suhteen. Ulkomaisen työvoiman lisääntymisen myötä työmaiden turvallisuuskulttuuriin on tullut lisää haasteita. Erityistä huomiota on täytynyt kiinnittää siihen, että työturvallisuus ja perehdyttämisaineisto, sekä työmaan säännöt ymmärretään kielitaidosta riippumatta. Tämän hetken arvion mukaan Uudellamaalla ulkomaalaisten osuus rakennusalan työllisistä on noin 30 %.

### **3 Kielitaito suomalaisilla rakennustyömailla**

Puhuttaessa kielitaidosta rakennustyömaalla, täytyy muistaa, että kielitaitoa vaaditaan keskustelun molemmilta osapuolilta. Ei riitä, että vain toinen hallitsee kielen. Keskustelu saattaa osoittautua hankalaksi tai jopa mahdottomaksi, vaikka molemmat hallitsisivat useita kieliä, jos ne eivät ole molemmilla samoja.

#### **3.1 Puhutut kielet**

Suomalaisista puhuu suomea äidinkielenään 87,3 % ja ruotsia 5,2 %. (Tilastokeskus, 2020) Aiemmin ensimmäistä vierasta kieltä eli A1-kieltä alettiin opiskella kolmannella vuosiluokalla, nykyään jo ensimmäisellä. Suomen kieltenopettajien liitto ry:n (Sukol, n.d.) mukaan yleisin A1-kieli on edelleen englanti. Vuonna 2018 kolmannen luokan oppilaista 90,1 prosenttia opiskeli A1-englantia, ruotsin kielen osuuden ollessa 0,9 %. Seuraavaksi suosituimpia kieliä ovat suomi (5,6 %), saksa (1,3 %), ranska (1,2 %).

Englannin suosio jatkuu ylemmillä vuosiluokilla, vuonna 2017 lähes kaikki (99,4 %) vuosiluokkien 7–9 oppilaista opiskelivat A-englantia. Lukiossa englannin osuus suosituimpana kielenä jatkuu, sillä 98 % lukion oppimäärän suorittaneista ovat opiskelleet englantia A-kielenä. A-ruotsin osuus oli 8,3 % ja venäjän 0,6 %. (Sukol, n.d.)

Näistä luvuista ja prosenttiosuuksista voidaan päätellä, että oman äidinkiелensä ohella suomalaiset osaavat melko hyvin englantia, mutta vain vähän muita kieliä. Melko pieni osuus, alle 10 % on toisella virallisella kielellämme ruotsilla, jota puhutaan lähinnä äidinkielenä kaksikielisillä alueilla ja paikkakunnilla. Viron ja venäjän kielten hallitseminen on hyvin marginaalista. Rakennusalalla kielitaito usein jakautuu siten, että työnjohtotehtävissä olevat rakennusmestarit ja -insinöörit ovat opiskelleet ja osaavat enemmän kieliä kuin varsinaisessa suorittavassa rakennustyössä olevat kouluttamattomat, itseoppineet tai ammattiin kouluttautuneet henkilöt.

Yhteisen kielen puuttumisesta aiheutuu monenlaisia ongelmia perehdytyksessä. Perehdyttäjää ei voi olla varma onko perehdytettävä ymmärtänyt kaiken sen, mitä hänelle on yritetty kertoa ja jos ei, niin mitkä asiat vaatisivat uudelleen käsittelyä. Perehdytettävä ei välttämättä osaa kertoa, mikäli jotain jäi ymmärtämättä ja vaatia toistoa. Tämä pätee niin puhuttuun kieleen, kuin tekstiinkin.

Olen itse käytännössä havainnut, että esimerkiksi englannin kielellä tulevat paremmin keskenään ymmärretyiksi sellaiset henkilöt, joiden kummankin äidinkieli on joku muu. Usein näissä tilanteissa kummankaan englanti ei ole ”liian” sujuvaa ja molempien artikulointi on hidastempoisempaa eikä keskustelussa yleensä käytä vaikeita sivistyssanoja. Näin molemmille jää riittävästi aikaa kuullun ymmärtämiseen. Tällaista keskustelua on luontevaa elävöittää ja selkeyttää käsin osoittamalla ja viittomalla.

### **3.2 Viittomakieliset**

Eräs suomalainen kielivähemmistöimme on viittomakieliset. Joskus kuulee puhuttavan kuulovammaisista, mutta tätä nimitystä ei tule käyttää sen halventavan sävyn vuoksi. Kuurot mieltävät itsensä ennemminkin kielelliseksi vähemmistöksi kuin vammaisiksi, mikä on hyvin ymmärrettävää. ” Äidinkielenään suomalaista viittomakieltä käyttäviä on noin 5 500, ja heistä kuuroja on noin 3 000. Osa Suomen viittomakielisistä on suomenruotsalaisia. He käyttävät suomenruotsalaista viittomakieltä ja asuvat pääasiassa Etelä-Suomessa ja Pohjanmaalla. Kuuroja heistä on noin 100.” (Kuurojen liitto, n.d.)

Viittomakielen tulkkeja on Suomessa noin 700, joista noin 450 työskentelee alalla. Viittomakieliset ovat oikeutettuja Kansaneläkelaitoksen vammaisten tukipalveluiden kustantamaan ja organisoimaan tulkkauspalveluun. Palvelua on saatavilla 180 tuntia vuodessa, mutta määrän ylittyessä lisätunteja voi hakea lähes rajattomasti. Opiskellessa tulkkauspalvelun tuntimäärää ei ole rajattu. (Kuurojen liitto, n.d.)

Viittomakielistä puhuessa pitää muistaa, että viittomakieli ei ole kansainvälinen kieli, vaan kullakin maalla ja kielellä on oma viittomakielensä. Siksi esimerkiksi suomalainen viittomakielen tulkki ei todennäköisesti ymmärrä ulkomaalaista viittomakielistä. Toisaalta viittomakieltä äidinkielenään puhuvat eri maalaiset kuurot ymmärtävät toisiaan hieman paremmin, koska heillä on ymmärrys tiettyihin visuaalisiin ominaispiirteisiin ja he osaavat mukauttaa omaa viittomistaan kansainvälisiin viittomiin. Tällainen kommunikointi saattaakin olla heille hyvin vaivatonta.

Viittomakielen tulkkina (AMK) yli 15 vuotta toiminut Tamperelainen Jenni Hautamäki (henkilökohtainen tiedonanto 1.3.2021) toteaa haastattelussani, että kuurojen kansalliseen kulttuuriin kuuluu hyvin vahvasti kouluttautuminen kädentaitoa vaativiin ammatteihin. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi talonrakennusalan ammatit. Hautamäki on toiminut tulkkina lukuisia kertoja viittomakielisen rakennusalan opiskelijan osallistuessa harjoitteluun työkohteeseen rakennustyömaalle. Hänen näkemyksensä perusteella viittomakieliset pärjäävät talonrakennusalan työmaaympäristössä hyvin. Heidän työsaavutuksensa on usein kuulevia parempi, mikä saattaa johtua siitä, että he käyttävät työaikansa kuulevia tehokkaammin työn tekemiseen joutavanpäiväisen jutustelun jäädessä kokonaan pois. Hautamäki oikoo myös usein kuultua ennakkokäsitystä siitä, että kuurot olisivat itselleen ja muille vaaraksi rakennustyömailla. Tämä ei pidä paikkaansa, sillä kuuroilla usein näköaisti ja muut aistit ovat virittyneet korkeammalle tasolle kuuleviin verrattuna ja he kykenevät huomaamaan uhkaavat vaarat kuuloaistin osittaisesta tai kokonaan puuttumisesta huolimatta. Sanonta ”kuuroilla on silmät selässäkin” pitänee siis ainakin osittain paikkansa. Hautamäki vertaakin tilannetta siihen, miten suuremmassa vaarassa on kuuleva työntekijä, joka käyttää radiokuulosuojaimia eikä siten myöskään kykene kuulemaan varoitus- tai merkkiäänä.

Hautamäki muistuttaa myös siitä, että silloin kun viittomakieli on äidinkieli, niin kirjoitettu suomi saattaa olla opiskeltu toinen kieli, eikä kaikilla viittomakielisillä ole siihen niin vahvaa osaamista ja otetta, että sillä pärjäisi työelämän kaikissa käännteissä. Tämä koskee tietysti vain osaa viittomakielisistä.

## **4 Ulkomailta saapuneiden rakennustyöntekijöiden tausta ja kielitaito**

Suomessa rakennusalalla työskentelevien ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten henkilöiden lähtömaiden tilastoitua tietoa ei ole saatavilla siinä tarkkuudessa, että voitaisiin suoraan tarkastella, kuinka monta henkilöä mistäkin maasta täällä talonrakennusalalla työskentelee. Joitain tilastotietoja voidaan kuitenkin tarkastella tätä asiaa selventämään.

(kuva 1)

### **4.1 Kielitaito**

Rakennusteollisuus RT ry:n uusimmasta, v. 2019 julkaistusta työvoimakyselystä selviää, että Uudellamaalla keskimäärin joka kolmas talonrakennusalalla työskentelevä on ulkomaalainen, muualla maassa vastaavasti joka kymmenes.

Valtakunnallisella tasolla ulkomaalaisten osuus työvoimasta ei ole muuttunut merkittävästi kuluva vuosikymmenen aikana. Edellisen kerran Rakennusteollisuus RT ry:n työvoimakysely toteutettiin vuonna 2016, jolloin Uudenmaan alueella järjestäytyneiden pääurakoitsijoiden talonrakennustyömaiden työntekijöistä noin joka neljäs oli ulkomaalainen. Muualla Suomessa osuus oli noin 5 prosenttia. (Rakennusteollisuus RT, 2019)

Suuri osa ulkomaalaisista työntekijöistä asuu Suomessa pysyvästi ja niin ikään työskentelee suomalaisissa yrityksissä. Näin ollen he kuuluvat suomalaisen verotuksen ja sosiaaliturvan piiriin sekä kerryttävät eläkekassaa. Kun yritys tekee työsopimuksen ulkomaalaisen työntekijän kanssa Suomessa tehtävästä työstä, työsuhteessa noudatetaan samoja lakeja ja työehtonormeja kuin suomalaisen työntekijän kanssa. Niin ikään rakennusalan työehtosopimukset ovat samalla tavoin voimassa niin ulkomaalaisilla kuin suomalaisillakin työntekijöillä. Valtaosa suomalaisilla rakennustyömailla työskentelevistä ulkomaisista työntekijöistä on lähetettyjä työntekijöitä. (Rakennusteollisuus RT, 2019)

Itäeurooppalaiset rakentajat ovat määrällisesti tilastojen kärjessä. Virolaiset edustavat suurinta ryhmää rakennusalan ulkomaisesta työvoimasta. Heistä useat ovat asettuneet Suomeen pysyvästi ja monet ovat myös perustaneet suomalaisia yrityksiä. Tilastojen mukaan seuraavaksi eniten ulkomaista työvoimaa Suomeen saapuu Puolasta, Latviasta ja Liettuasta. Myös ukrainalaisia on saapunut Suomeen entistä enemmän, etenkin Viron kautta. Itä-Euroopan maiden rakentajia nähdään Suomessa erityisesti raskaan rakentamisen töissä, kuten raudoituksessa ja julkisivutöissä. (Rakennusteollisuus RT, 2019)

Kuva 1. Työlliset Suomessa 2018 F rakentamisen alalla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021)

	2018
	F Rakentaminen
KANSALAISUUS YHTEENSÄ	167 861
Suomi	155 115
ULKOMAAN KANSALAISET YHTEENSÄ	12 746
EUROOPPA	11 213
AFRIKKA	184
AMERIKKA	93
AASIA	930
MUU TAI TUNTEMATON	326

Kuvasta 1 voidaan nähdä mistä maanosista ulkomaalaiset rakennusalan työntekijät Suomeen saapuvat. Luvuista selviää Euroopan olevan näistä ylivoimaisesti merkittävin 88 %:n osuudellaan.

Rakennusliitto tilastoi jäseniään kielikoodin mukaan ja helmikuussa 2021 tämä tilasto osoitti seuraavia lukuja, joita Rakennusliiton kansainvälisten asioiden asiantuntija Nina Kreutzman (henkilökohtainen tiedonanto 8.2.2021) esitti sähköpostiviestissään:

”Yhteensä, muilla kielikoodeilla kuin Suomi, Ruotsi ja Saame on 2748 jäsentä, jotka jakautuvat seuraavasti:

Englanti      408

Puola	54
Ranska	10
Saksa	6
Venäjä	782
Viro	766
Muu	721

Luvussa muu on valtaosa jäseniä, jotka ovat liittyneet jäseneksi aikana, jolloin kirjausmahdollisuutena oli vain Suomi, Ruotsi, muu. Enemmän kuin 90 % heistä on viron, venäjän ja puolan kieltä puhuvia”

Rakennusliiton tilastot eivät kerro totuutta kaikkien työntekijöiden määristä, vaan ainoastaan heistä, jotka ovat liiton jäseniä. Suhteessa kaikkiin työntekijöihin heitä ei ole yhtä iso osa kuin suomalaisliiton jäseniä. ” Huomioithan, että ulkomaalaisten rakentajien järjestäytymisaste on paljon alhaisempi kuin muiden. Suurin osa heistä on töissä Uudellamaalla ja Etelä-Suomessa,” Kreutzman toteaa.

Näistä luvuista voidaan kuitenkin jo päätellä ja todeta, että suurin osa Suomessa rakennusalalla työskentelevistä ulkomaalaisista saapuu Venäjältä, Viirosta, muualta Baltiasta ja itäisen Euroopan alueelta.

Kuva 2. Väestö kielen mukaan 1980-2019

Vuosi	Kieli							
	Koko väestö	Suomenkieliset	Ruotsinkieliset	Saamenkieliset	Muut kielet yhteensä	Suomen-kielisten osuus %	Ruotsin-kielisten osuus %	Vieras-kielisten osuus %
1980	4 787 778	4 476 807	300 482	1 343	9 146	93,5	6,3	0,2
1985	4 910 664	4 596 908	299 098	1 699	12 959	93,6	6,1	0,3
1990	4 998 478	4 675 223	296 738	1 734	24 783	93,5	5,9	0,5
1995	5 116 826	4 754 787	294 664	1 726	65 649	92,9	5,8	1,3
2000	5 181 115	4 788 497	291 657	1 734	99 227	92,4	5,6	1,9
2005	5 255 580	4 819 819	289 675	1 752	144 334	91,7	5,5	2,7
2010	5 375 276	4 857 903	291 153	1 832	224 388	90,4	5,4	4,2
2015	5 487 308	4 865 628	290 161	1 957	329 562	88,7	5,3	6,0
2019	5 525 292	4 822 690	287 954	2 004	412 644	87,3	5,2	7,5

Kuvasta 2 voidaan havaita, että muunkielisten osuus väestöstämme on yli nelinkertaistunut viimeisen 20 vuoden aikana. Toissa vuonna heitä oli jo yli 400 000 ja määrä on tasaisesti nousussa.

Suomessa työskentelevistä virolaisista osa ymmärtää ja puhuu myös suomea. Tilastotietoa heidän osuudestaan ei kuitenkaan ole saatavilla. Tiedetään, että suuri osa virolaisista eestin kieltä äidinkielenään puhuvista ymmärtää ja puhuu myös jonkin verran venäjää. Sama tilanne venäjän kielen suhteen on muiden itäisen Euroopan valtioiden, kuten Puolan, Tsekin, Slovakian, Unkarin, Latvian, Liettuan, Ukrainan, Romanian ja Bulgarian kansalaisten kohdalla. Tämä johtuu suurelta osin toisen maailmansodan jälkeisestä historiasta, jolloin Neuvostoliitto miehitti ja liitti yhteyteensä suuren osan itäistä Eurooppaa. Neuvostoliiton johdolla ja aloitteesta perustettiin myös Pohjois-Atlantin puolustusliitto NATO:n muodostaman uhan vastapainoksi yhteinen puolustusliitto Varsovan Liitto, johon nämä maat liittyivät/liitettiin. Näiden asioiden seurauksena venäjän kielen asema näissä maissa nousi korkealle, ja sitä opetettiin kouluissa ensimmäisenä vieraana kielenä. Englannin kielen opetus oli näissä maissa hyvin marginaalista. Suomen ja ruotsin kielen osaaminen on itä-Euroopan valtioiden, paitsi Viron kansalaisten keskuudessa hyvin harvinaista.

Oman pitkän kokemuksen mukaan suomalaisella monikulttuurisella rakennustyömaalla perehdytyksiä suorittavalle henkilölle olisi valtavan suuri apu ja helpotus työhönsä, mikäli hänellä olisi jonkinlainen viron, venäjän tai saksan kielen taito.

## **4.2 Ihmisten liikkuvuus Euroopassa**

### **4.2.1 Historiaa**

Toisen maailmansodan (1939 - 1945) jälkeen Eurooppa jakautui kahteen leiriin, Neuvostoliiton hallitsemaan itäiseen Eurooppaan ja Länsi-liittoutuneiden hallitsemaan läntiseen Eurooppaan. 1961 pystytetty Berliinin muuri toimi tämän kahtiajaon symbolina, koska sodan hävinnyt Saksa jaettiin kahteen osaan ja sen itäisen osan keskellä sijainnut pääkaupunki Berliini jaettiin myös itäiseen ja läntiseen hallintoalueeseen. 1989 tapahtunut Berliinin muurin murtuminen aloitti tapahtumaketjun, joka vaikutti erittäin paljon Euroopan tilanteeseen ja tasapainoon lännen kapitalistisen ja idän sosialistisen yhteiskunta-ajattelun

välillä. 1990-luvun alkuvuosina tapahtui kansainvälisesti merkittäviä muutoksia. Saksat yhdistyivät ja Neuvostoliiton valtion hajoaminen sekä sosialistisen kansanaatteen kannatuksen ja sitä ylläpitävien valtiollisten rakenteiden romahtaminen aiheutti koko itäisen Euroopan valtioissa huomattavia muutoksia niin hallinnossa, taloudessa kuin opetuksessakin, sekä avasi väestölle vapaammat mahdollisuudet liikkuvuuteen ja matkustamiseen myös niin sanottuihin läntisiin valtioihin. 1960-, 1970- ja 1980-luvuilla näiden maiden totalitääriiseen yhteiskunnan johtomalliin kuului ajatus väestön vapaan liikkuvuuden estämisestä, eivätkä kansalaiset saaneet matkustaa ulkomaille, varsinkaan niin sanottuihin länsimaihin ilman lupakirjoja, joita oli vaikea hankkia. Työskentely ulkomailla oli harvoin tällainen hyväksyttävä syy, pois lukien toimittajat ja poliitikot. Sama Euroopan yhdentymiskehitys on myöhemmin johtanut siihen, että suurin osa näistä entisistä Varsovan Liiton jäsenmaista on nykyään Euroopan Unionin sekä NATO:n jäsenmaita, ja kuuluvat Schengen-sopimuksen piiriin.

Sekä RJP Rakennuksella, että myöskin muilla Tampereella toimivilla rakennusliikkeillä on ulkolaista työvoimaa ainakin Virosta, Venäjältä, Puolasta, Makedoniasta ja Ukrainasta.

#### **4.2.2 Schengen-alue**

1985 Euroopan Unionissa perustettiin Schengen-alue, jonka tarkoituksena on helpottaa ihmisten liikkuvuutta Euroopassa. Sen alueen maiden välisillä rajoilla ei järjestetä rajatarkastuksia ja sen sisällä Euroopan Unionin maiden (ja monien muidenkin) kansalaiset voivat matkustaa helposti maasta toiseen sekä lomaillessaan, että työmatkoillaan. Schengen-sopimuksen piiriin kuuluvat miltei kaikki Euroopan Unionin maat sekä muutama sen ulkopuolinen maa. Vapaan liikkuvuuden aluetta pidetäänkin eräänä Euroopan Unionin yhdentymiskehityksen suurimmista saavutuksista. Alueen maat ovat Schengenin säännösten mukaisesti tiukentaneet rajatarkastuksia yhteisillä ulkorajoillaan alueen asukkaiden ja muiden siellä liikkuvien turvallisuuden varmistamiseksi.

Schengen-maihin kuuluvat seuraavat Euroopan valtiot: Alankomaat, Belgia, Espanja, Islanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Latvia, Liechtenstein, Liettua, Luxemburg, Malta,

Norja, Puola, Portugali, Ranska, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Suomi, Sveitsi, Tanska, Tšekki, Unkari, Viro. (Euroopan unionin virallinen verkkosivusto, 2021)

## 5 Työllisyys ja ansiotaso Euroopassa

Vaikka Eurooppa onkin nykyään liittoutunut hyvin suurelta osin yhteen Euroopan Unioniksi, on sen jäsenmaiden työllisyystilanteissa isojakin eroavaisuuksia. Eteläisessä Euroopassa usea valtio kärsii suurtyöttömyydestä. Merkittäviä eroavaisuuksia on myös niiden ansiotasoissa, eri EU-maissa saattaa keskipalkka vaihdella hyvinkin paljon.

### 5.1 Työllisyys

Tarkasteltaessa työllisyys- ja työttömyyslukuja EU-maissa 2015 (Tilastokeskus, n.d.), nähdään koko Euroopan Unionin alueen työttömyysasteen olleen 9,4 % ja euroalueen maiden vastaavan luvun olleen 10,9 %. Suomessa se oli 9,4 %, eli EU-maiden keskitasoa.

Korkeimmat työttömyysasteluvut löytyivät Espanjasta 22,1 %, Kreikasta 24,9 %, Kroatiasta 16,3 % ja Kyprokselta 15,1 %. Yli kymmenen prosentin työttömyysasteeseen ylsivät näiden lisäksi Italia 11,9 %, Portugali 12,6 %, Ranska 10,4 % ja Slovakia 11,5 %. (Tilastokeskus, n.d.)

Kuitenkaan näiden kahdeksan edellä mainitun suhteellisesti eniten työttömyydestä kärsivän maan kansalaisia ei suomalaisilla talonrakennustyömailla juurikaan näy slovakialaisia lukuun ottamatta. Sen sijaan entisen itä-Euroopan alueen maissa, joista on lähtöisin siirtotyöläisten enemmistö Suomen rakennustyömailla, työttömyysaste on alle Euroopan Unionin keskitason. Esimerkkeinä Viro 6,2 %, Romania 6,8 %, Puola 7,5 % ja Liettua 9,1 % työttömyysasteillaan. (Tilastokeskus, n.d.)

Taulukko 1. Työllisyys- ja työttömyyslukuja EU-maissa 2015 (Eurostat,2016)

	Työllisyysaste, %	Määräaikaisten osuus, %	Osa-aikaisten osuus, %	Työttömyysaste, %	Pitkäaikaistyöttömyys, %	Nuoristyöttömyys, %
Euroopan Unioni (28 maata)	65,6	14,2	20,3	9,4	48,5	20,4
Euroalue (19 maata)	64,5	15,6	22,2	10,9	51,6	22,4

Alankomaat	74,1	20,2	50,7	6,9	43,8	11,3
Belgia	61,8	9,0	24,6	8,5	51,7	22,1
Bulgaria	62,9	4,4	2,4	9,2	61,2	21,6
Espanja	57,8	25,1	15,7	22,1	51,6	48,3
Irlanti	63,3	8,7	22,7	9,4	57,6	20,9
Iso-Britannia	72,7	6,2	26,5	5,3	30,7	14,6
Italia	56,3	14,0	18,5	11,9	58,9	40,3
Itävalta	71,1	9,1	28,0	5,7	29,2	10,6
Kreikka	50,8	12,0	9,4	24,9	73,1	49,8
Kroatia	55,8	20,4	6,8	16,3	63,0	43,0
Kypros	62,4	18,4	13,6	15,1	45,3	32,8
Latvia	68,1	3,8	7,9	9,9	45,5	16,3
Liettua	67,2	2,1	8,2	9,1	42,9	16,3
Luxemburg	66,1	10,2	18,7	6,7	28,4	17,3
Malta	63,9	7,6	15,5	5,4	43,6	11,8
Portugali	63,9	22,0	11,5	12,6	57,4	32,0
Puola	62,9	28,0	7,3	7,5	39,3	20,8
Ranska	63,8	16,7	18,8	10,4	44,3	24,7
Romania	61,4	1,4	9,9	6,8	43,9	21,7
Ruotsi	75,5	17,2	26,0	7,4	20,6	20,4
Saksa	74,0	13,1	27,8	4,6	44,0	7,2
Slovenia	65,2	17,9	10,6	9,0	52,3	16,3
Slovakia	62,7	10,6	6,0	11,5	65,8	26,5
Suomi	68,5	15,3	15,5	9,4	24,6	22,4
Tanska	73,5	8,6	25,4	6,2	26,9	10,8
Tšekki	70,2	10,4	6,1	5,1	47,3	12,6
Unkari	63,9	11,4	6,0	6,8	45,6	17,3
Viro	71,9	3,5	10,8	6,2	38,3	13,1

## 5.2 Ansiotaso

### 5.2.1 Ansiotason eurooppalainen vertailu

Vuonna 2019 valmistui Palkansaajasäätiön rahoittama ”Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa” -tutkimushankkeen loppuraportti. (Laine & Kauhanen, 2019) Se perustuu Eurostatin EU-SILC -poikkileikkausaineistoihin vuosien 2007-2016 välisenä

aikana. Raportin ovat koonneet Olli-Matti Laine (Palkansaajien Tutkimuslaitos PT:n määräaikainen nuorempi tutkija) sekä Merja Kauhanen (PT).

Raportin luvussa 6.4 sivulla 63 todetaan, että ” Suomessa kuten monessa muussa EU-maassa ulkomaalaistaustaisen väestön määrä on kasvanut koko ajan. Vuosien 1990–2016 välisenä aikana ulkomailla syntyneiden osuus Suomessa asuvasta väestöstä nousi 0,8 prosentista 6,5 prosenttiin (Laine & Kauhanen, 2017).” Tämä tieto tukee aiemmin esitettyä ulkomaalaisten ja muunkielisten määrän voimakasta lisääntymistä Suomessa.

Samassa kappaleessa todetaan Suomessa palkansaajana koko-aikaista työtä tekevien ulkomaalaisten keskipalkaksi 3116 euroa, kun se kantasuomalaisten joukossa oli 3400 euroa kuukaudessa. Tämän mukaan ulkomaalaisten ansiotasoa oli keskimäärin 91,6 % kantasuomalaisten ansiotasosta (tiedot vuodelta 2015). Mainittakoon, että Euroopan vertailumaista suurin palkkakuilu oli Italiassa ja Espanjassa, joissa ulkomaalaisten ansiotasoa oli n. 69 % kantaväestön tasosta.

Saman raportin (Laine & Kauhanen, 2017) liitteessä A: ”Keskiarvopalkat eri maissa 2015” todetaan Suomessa nimellispalkan olleen 3386 €/kk. Itäisen Euroopan entisissä sosialistisissa maissa nimellispalkat ovat huomattavasti matalammat, esimerkkinä mainittakoon Bulgaria 406, Kroatia 850, Latvia 862, Liettua 734, Puola 812, Unkari 600 ja Viro 1117 €/kk. Näin suuret erot nimellispalkoissa vaikuttavat varmasti osaltaan kannustimena lähteä Suomeen töihin.

### **5.2.2 Rakennusalan ansiotasoa Suomessa**

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaiset tuntipalkat näkyvät kuvassa 3.

Kuva 3. Rakennusalan TES palkkaryhmät

Rakennusalan palkkaryhmittelyn mukaiset tuntipalkat		
Aikapalkkajärjestelmän mukaiset taulukkopalkat. Palkkoja korotetaan 1.9.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.		
Palkka-ryhmä	1.9.2020	1.9.2021
I Aloitteleva työntekijä	10,90 €	11,04 €
II Vähän kokemusta omaava työntekijä	12,27 €	12,43 €
III Aloitteleva ammattilainen	13,45 €	13,62 €
IV Ammattilainen	14,81 €	15,00 €
V Kokenut ammattilainen	16,11 €	16,32 €
VI Erittäin kokenut ammattilainen	17,24 €	17,46 €

Kun käytetään 21 päivän keskimääräistä kuukausityöaikaa 8 tunnin päivillä, saadaan kertoimella 164 t/kk palkkaryhmän 1 kuukausiansioksi 1831 €/kk, ryhmän 2 ansioksi 2061 €/kk, ryhmän 3 ansioksi 2260 €/kk ja edelleen aina ryhmän 6 ansioksi 2896 €/kk. Nämä ovat siis taulukkopalkkoja, joiden päälle sovitaan aina henkilökohtainen palkanosa ja hyvin usein myös työkohtainen lisä.

Rakennusliiton mukaan ” Palkkatilaston mukaan keskimääräinen aikatyöpalkka on 17,02 €/h, palkkiopalkka 19,72 €/h ja urakkatyöpalkka 23,94 €/h” (Rakennusliitto, 2021). Kertoimella 164 kuukausipalkkoiksi muuttaen saadaan tilastopalkkoiksi aikatyössä 2860 €/kk, palkkiopalkkauksessa 3313 €/kk ja urakkatyössä 4022 €/kk. Vertailtaessa näitä palkkoja luvussa 5.2.1 esitettyihin itäisen Euroopan alueen maiden keskipalkkoihin, voidaan todeta palkkaeron olevan merkittävän suuri, mikä varmasti osaltaan kannustaa lähtemään töihin vieraaseen maahan kauas kotoa ja perheestä.

## 6 Kulttuurillisia erityispiirteitä

Vieraista valtioista ja kulttuureista saapuvien tavat, tottumukset, lait ja yhteiskuntarakenteet sekä uskonto ja arvomaailma saattavat poiketa hyvinkin suuresti omista länsimaisista vastineistamme. Jos näitä eroja ei tiedosta, eikä työhön perehdyttäjä ole osannut niihin

varautua, saattaa perehdytystilanteessa ilmetä yhteentörmäyksiä, tunnemyrskyjä ja pahimmassa tapauksessa koko perehdytys menettää merkityksensä. Tarkastelen neljää eri aihetta, tasa-arvoa, uskontoja, ajankäytön hallintaa sekä työskentelykulttuurien eroa, sillä näiden neljän aiheen tiimoilta esiintyy kokemukseni perusteella eniten ristiriitatilanteita ja ennakkoluuloja.

## 6.1 Tasa-arvo

Eräs hyvin merkittävä seikka koskee naisen asemaa yhteiskunnassa ja työyhteisössä. Länsimaiseen tasa-arvoajatteluun kuuluu kiinteästi käsitys sukupuolten tasa-arvoisuudesta. Suomessa on esimerkiksi naisilla ollut äänioikeus kolmantena valtiona maailmassa ja ensimmäisenä Euroopassa. Laki säädettiin v. 1906 ja se salli naisille myös mahdollisuuden asettua ehdolle vaaleissa. Maailman ensimmäiset naispuoliset parlamentaarikot valittiinkin Suomessa v. 1907. Suomessa on toiminut myös naispuolinen presidentti sekä lukuisia ministereitä. Tämän hetken 19-henkisessä hallituksessa naisministereitä on 10, eli yli puolet. Eduskunnan 200:sta edustajapaikasta naisia on 92 (Eduskunta, n.d.). Suomessa julkishallinnon työtehtäviä hoitamaan pyritään valitsemaan pätevin ja sopivin, sukupuolella ei ole merkitystä. Sama pätee yritysmaailmaan.

Kaikkialla maailmassa asiat eivät kuitenkaan ole näin. Tiettyjen kulttuurialueiden hierarkiassa miehen kuuluu olla perheen pää ja elannon hankkija, naisen paikka on kotona. Joissain maissa naiset eivät saa poistua kotoaan ilman miespuolista saattajaa, tai jos voivat, niin vain verhoutuneena vartalon ja kasvot peittäviin vaatteisiin. Vaatettamattomia vartalonkohtia ei saa näkyä, kun meillä länsimaissa kaikkien sukupuolien kesäpukeutuminen on hyvinkin paljastavaa, mutta siitä huolimatta rajoittamatonta ja sallittua. Johtajiksi naisia ei kaikkialla välttämättä hyväksytä lainkaan. Naisten itsemääräämisoikeus saattaa olla hyvin rajallinen, koskien jopa omaa avioliittoaan, minkä naispuolisen tyttölapsen perheen miehet sopivat sopivan ehdokasperheen kanssa.

Tämänkaltaisesta kulttuurista saapuvan miespuolisen työntekijän koko asennemaailma saattaa olla lapsesta saakka rakentunut edellä kuvatun kaltaiseksi, eikä hänellä välttämättä ole minkäänlaista käsitystä toisenlaisesta tavasta ajatella sukupuolittuneita rooleja tai toimintamalleja.

Näinkin erilaisista lähtökohdista saapuvalle työläiselle saattaa olla mahdoton hyväksyä suomalainen käytäntö, missä työmaan johtohenkilöinä ja esimiehinä toimii naisia. Tällöin jo naispuolisen henkilön suorittama perehdytys saattaa laukaista konfliktin. Myös pelkkä molempien sukupuolten läsnäolo työmaalla voi olla ylitsepäsemätön tilanne.

Eräs haastattelemani naissukupuolinen rakennusalan ammattityöntekijä, joka on toiminut alalla n. 15 vuotta ja työskennellyt tuona aikana useiden ulkomaalaistaustaisten henkilöiden kanssa, kertoi kokeneensa alentavaa, vähättelevää ja sovinnostista käytöstä yhden ulkomaalaistaustaisen miespuolisen kollegan taholta. Kyseessä oli kuitenkin vain yksi henkilö, ja haastateltava piti kokemaansa huonoa kohtelua sen aiheuttajan henkilökohtaisena asenteena, eikä niinkään kulttuurisena eroavaisuutena. Seksuaalista häirintää hän ei ole kokenut.

## **6.2 Uskontojen harjoittaminen**

Suomalaisista 68,6 % eli noin 3,74 milj. henkilöä kuuluu Suomen evankelis-luterilaiseen kirkkoon (Suomen ev.lut. kirkko, 2021) ja se on meidän pääuskontomme. Suomessa vallitsee kuitenkin uskonnonvapaus, mikä tarkoittaa sitä, että jokaisella täällä asuvalla on oikeus valita itse oma uskontonsa ja harjoittaa sitä. Jos ei halua, ei ole pakko valita mitään uskontoa eikä osallistua minkään uskonnon harjoittamiseen. (Helsingin kaupunki, 2020)

Suomalaiseen työskentelykulttuuriin ei myöskään kuulu uskonnon harjoittaminen työpaikalla eikä työaikana. Työaika rakennustyömailla on lähes poikkeuksetta 07.00 – 15.30 ja siihen sisältyy kolme taukoa, kahvitauot 09.00 – 09.12 ja 13.30 – 13.42, sekä lounastauko 11.00 – 11.30. Tauoista ja työajoista määrätään työaikalaisissa.

Monet suomalaiset ovat kristittyjä mutta eivät kovin uskonnollisia. Kulttuurissa noudatetaan kuitenkin edelleen monia kristillisiä tapoja. Työelämässä uskonnon vaikutus näkyy monissa työntekijöiden vapaapäivissä. Kristillisinä juhlapyhinä, kuten jouluna ja pääsiäisenä on lakisääteisiä vapaapäiviä. (Helsingin kaupunki, 2019)

Joissakin uskonnoissa rukoushetkien määrät ja ajankohdat on määrätty hyvinkin tarkasti, eikä niistä poikkeamista pidetä uskonnoissa sopivana. Suomalainen työlainsäädäntö ei kuitenkaan tunne tuollaisia rukoustaukoja, eikä niitä lain mukaan tarvitse työntekijälle sallia. Lain määräämien taukojen puitteissa jokaisella on kuitenkin oikeus tehdä omavalintaisia asioita, esimerkiksi harjoittaa uskontoaan.

Mikäli kuitenkin uskonnon harjoittamiseen tarvitaan erillinen tila, sellaisen järjestäminen ei ole Suomessa työnantajan vastuulla. Tiedetään kuitenkin tapauksia, joissa rakennustyömaan johtohenkilöt ovat ”rauhottaneet” jonkun osan tai huoneen työmaasta alueeksi, jossa tietyn uskonnon harjoittajat voivat taukojen aikana uskontoaan harjoittaa.

Uskonnosta kertovat ulkoiset merkit, kuten päähuivit ovat Suomessa sallittuja, mutta työpaikoilla voimassa olevia pukeutumissääntöjä on noudatettava. Tähän ovat syynä työtehtäviin liittyvät työturvallisuus- ja hygieniasäädökset. (Helsingin kaupunki, 2021)

Rakennustyömailla on käytettävä huomiovaatetusta, kypärää ja turvajalkineita, joten se määrää ja rajoittaa pukeutumista.

Islam-uskontoon liittyy Ramadan, eli noin kuukauden kestävä paasto valoisaan aikaan. Joillakin työmailla on havaittu kyseistä paastoa harjoittavien työntekijöiden jaksamisen aleneminen iltapäivisin paaston aikana.

### **6.3 Ajankäytön hallinta**

Suomalainen työskentelytapa ja siitä maksettu palkka on hyvin usein aikasidonnaista. Rakennusalan työntekijöiden normaali ja yleisin käytäntö on tuntipalkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan eli tehtyjen työtuntien perusteella (SAK, 2021). Työpäivien kestoista määrätään työaikalaisissa (Työaikalaki 872/2021). Näistä seikoista johtuen työhön saapumis-, lopetus- ja taukoajoista pidetään tarkasti kiinni.

Kaikkiällä maailmassa ei kuitenkaan sitouduta täsmällisyyteen tai noudateta sovittuja tapaamisaikoja niin tarkasti kuin meillä Suomessa. Esimerkiksi useissa Afrikan maissa myöhästely on hyvin tavanomaista eikä myöhässä saapuvaan suhtauduta pahalla tavalla.

Tästä ns. ”Afrikkalaisesta aikakäsityksestä” raportoi mm. Ylen kirjeenvaihtaja (Liselott Lindström, 2019). Samanlaista vähemmän tiukkaa aikatauluihin sitoutumista on toki Afrikan ulkopuolellakin, ainakin eteläisen ja itäisen Euroopan maissa.

Joustavammin kellonaikoihin suhtautuvan henkilön sopeutuminen suomalaisiin aikarajoihin ja niiden noudattamisessa vaadittavaan tarkkuuteen saattaa aiheuttaa ristiriitoja työmaalla (Kookas, 2021).

”Täsmällisyys on joissakin Keski- ja Etelä-Euroopan maissa hyve, mutta käytännössä voidaan sanoa, että mitä etelämmäksi mennään, sitä väljemmiksi käyvät myöskin aikataulujen tulkinnat. Espanjassa ja Portugalissa varttitunnin myöhästyminen palaverista on melkein päemmän sääntö kuin poikkeus, kun taas Isossa-Britanniassa ja Saksassa ollaan jo täsmällisempiä.” (Kookas, 2021)

Eräs ajankäyttöön liittyvä ja silloin tällöin keskusteluihin nouseva asia rakennustyömailla on tupakointi. Toisilla työmailla ja yrityksillä on sallivampi suhtautuminen työntekijöiden tupakkataukoihin, kun taas toisilla se on sallittua ainoastaan lakisääteisten taukojen yhteydessä. Usein se määräytyy työnjohdon mielipiteen mukaan. Tupakoivien työntekijöiden kokonaismäärän väheneminen kuitenkin näkyy selvästi työmailla, kun tilannetta verrataan vaikkapa 80- ja 90- lukuihin.

#### **6.4 Työn tekemisen kulttuuri**

Suomessa arvostetaan rehellisyyttä, täsmällisyyttä ja tasa-arvoa. Se näkyy kaikessa suomalaisessa kulttuurissa, myös työelämässä. Näistä asioista kertoo Helsingin kaupungin ylläpitämä [infofinland.fi](http://infofinland.fi) verkkosivusto seuraavasti.

Suomalaisessa työelämässä on paljon sääntöjä, joita työntekijän ja työnantajan täytyy noudattaa. Lainsäädäntö ja työehtosopimus määrittelevät esimerkiksi vähimmäispalkat, työajat, lomat, sairausajan palkat ja irtisanomisen ehdot.

Joskus työnantaja voi pyytää työntekijää tekemään ylitöitä. Lain mukaan työnantajan pitää maksaa ylitöistä korotettua palkkaa. Voit myös saada korvauksen vapaana. Sinulla on oikeus kieltäytyä ylitöistä.

Suomen lakien mukaan kaikenlainen syrjintä työpaikoilla on kiellettyä.

Työnantajan täytyy pitää huolta, että yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuvat työpaikalla. Suomalaisella työpaikalla esimies ei koko ajan valvo työntekijöiden työntekoa. Työntekijöiden mielipidettä kysytään ja mielipiteet otetaan huomioon työn suunnittelussa.

Töistä sovitaan yleensä yhteisissä palavereissa ja yhdessä sovitusta pidetään kiinni. Esimies antaa työntekijälle työtehtävät ja odottaa, että työntekijä päättää itse työn tekemisen yksityiskohdista. Jos työntekijä ei osaa tai voi tehdä annettua työtehtävää, hän käy suoraan kysymässä ohjeita muilta työntekijöiltä tai esimieheltä.

Suomalaisessa työkuulttuurissa on tärkeää pitää kiinni sovitusta asioista. Kun jotakin on päätetty yhdessä, työntekijät ja työnantaja olettavat, että jokainen tekee niin kuin on sovittu.

Suomessa on tärkeää myös noudattaa aikatauluja. Töihin pitää tulla täsmällisesti sovittuna aikana. Kello 8.00 tarkoittaa tasan klo 8.00, ei kello 8.10. Myöhästyminen on epäkohteliasta, koska muut joutuvat odottamaan myöhässä tulevaa. Jos tiedät, että myöhästyit töistä, kerro siitä esimiehellesi.

Monilla työpaikoilla on liukuva työaika ja töihin voi tulla esimerkiksi klo 7-9 välillä ja lähteä klo 15–17 välisenä aikana. Jos työpaikalla on liukuva työaika, työntekijän on tarkasti itse pidettävä huoli, että hän tekee sovitun pituisen työajan. Suomalaiset puhuvat yleensä suoraan, eikä suoraan puhumista pidetä epäkohteliaana. Suora puhe on normaalia myös työelämässä. Jos esimerkiksi aika ei riitä työtehtävän tekemiseen, se kannattaa sanoa suoraan esimiehelle. Kokouksissa ja palavereissa voidaan tervehtimisen jälkeen mennä suoraan asiaan.

Suomalaisessa työkuultuurissa puhuttelu on hyvin epämuodollista. Useimmilla työpaikoilla kaikki työntekijät sinuttelevat toisiaan asemasta riippumatta. (Helsingin kaupunki, 2021)

Kokemukseni perusteella edellä kuvatun tapainen työn tekemisen itseohjautuvuus ei välttämättä ole kaikkialla niin selvää ja yleistä, kuin Suomessa. Rakennustyömaan työntekijät eivät ole, eikä heidän oleteta olevan omatoimisia, vaan ainoastaan määrättyt työt hoidetaan, jonka jälkeen työskentely keskeytyy, kunnes työnjohto tulee antamaan uusia, tai tarkentavia ohjeita. Omatoimista esimiehiltä kysymään menemistä ei harrasteta eikä vaadita.

Toisaalla olen myös törmännyt tilanteisiin, joissa ulkomaalaiset työntekijät painavat hommia ”hiki hatussa”, johtuen pelosta esimiehiä kohtaan. Näissä tilanteissa tapaturma- ja loukkaantumisriski usein kohoaa tavanomaisella tahdilla työskentelyyn verrattuna korkeammalle, eikä hosumalla suoritettun työn laatukaan usein vastaa vaadittua tasoa.

Työn tekemisen rytmiin ja tahtiin pitäisikin löytää niin sanottu kultainen keskitie, missä työtä tehdään vetelehtimättä tai hosumatta siten, että työturvallisuus pysyy korkealla tasolla ja työn tuloksen laadulliset vaatimukset täyttyvät. Tämä yleensä toteutuu ammattitaidon ja kokemuksen karttuessa.

## **7 Perehdytyksen ongelmien kyselylomake**

Kysymyslomake laadittiin, jotta saataisiin todellista ja ajantasaista tietoa kentältä sekä perehdytettävien, että perehdyttäjien kokemista perehdytyksen ongelmista (liite 2). Lomakkeen vastausten avulla pyrittiin saamaan vastauksia etenkin perehdytyksen onnistumisen kysymyksiin. Kyselylomaketta jaettiin Pirkanmaan rakennustyömailla ulkomaalaisille ja ulkomaalaistaustaisille työntekijöille, sekä rakennusliikkeiden perehdytyksestä vastaaville työnjohtajille. Lomakkeen kysymykset oli laadittu työntekijän näkökulmasta vastattavaksi, mutta työnjohtajat osasivat vastata niihin omaan näkökulmaan soveltaen kiitettävästi. Lomake oli kaksikielinen, kysymykset esitettiin suomeksi ja englanniksi.

Lomakkeen alussa kysyttiin työntekijöiden taustatietoa, nimi, sukupuoli, ikä, kansalaisuus, kielitaito ja Suomessa työskentelyn kesto. Seuraava osa keskittyi perehdytyksiin: onko ne aina suoritettu, millä kielellä ne on suoritettu ja miten ne ovat vastaajan mielestä sujuneet. Lopuksi käsiteltiin perehdytyskaavakkeen sisältöä, sekä sitä, pitäisikö sitä vastaajan mielestä muuttaa. Liitteenä oli myös englanninkielinen perehdytyskaavake (liite 1), jonka sisällön laajuudesta oli muutama kysymys.

Lomaketta jaettaessa painotettiin voimakkaasti sitä, että siihen voi ja saa vastata täysin anonymisti, eikä sen sisältöä paljasteta muille osapuolille.

Paperiset kyselylomakkeet on säilytetty lukitussa tilassa ja opinnäytetyön valmistuttua ne on tuhottu silppuamalla ja polttamalla. Niiden sisältämiä henkilökohtaisia tietoja ei ole tallennettu mihinkään. Tämä opinnäytetyö on laadittu siten, että vastaajien anonymiteetti säilyy eikä kyselyn vastauksia voi yhdistää asianomaisiin henkilöihin.

## **7.1 Työntekijöiden vastaukset**

Jo kyselylomaketta jaettaessa havaittiin erittäin monen ulkomaalaisen tai ulkomaalaistaustaisen työntekijän hyvin varautuneen suhtautumisen kyseiseen lomakkeeseen. Useat henkilöt halusivat tietää, kuka näitä vastauksia pääsee lukemaan, mihin niitä käytetään ja miten ne vaikuttavat työntekijän asemaan ja työuran jatkoon yrityksessä. Tuli ilmeisen selväksi, että rehellistä vastaamista pelättiin, vaikka useaan otteeseen painotettiin, että lomakkeeseen voi vastata anonymisti, eikä lomakkeen tietoja missään tapauksessa paljasteta työllistävän yrityksen johtohenkilöille, eikä kenellekään muille osapuolille, vaan ne jäävät ainoastaan allekirjoittaneen tietoon. Monet vastaukset saapuivatkin nimettöminä. Usea vastaaja oli myös käyttänyt työkaverin apua lomakkeen täyttämässä.

Vastauksilla täytettyjä lomakkeita palautettiin 17 kpl. Suurin osa kyselylomakkeeseen vastanneista oli työskennellyt Suomessa 5-10 vuotta ja 1-5 yrityksen palveluksessa. Kielitaidokseen he olivat ilmoittaneet oman äidinkielen lisäksi useimmiten venäjä, englanti tai saksa. Heidät oli perehdytetty aina uudelle työmaalle saapuessaan, vain muutama yksittäinen perehdyttämättä jättämistapaus tuli esiin. Perehdytys oli suoritettu suomeksi tai

englanniksi, riippuen työntekijän kielitaidosta. Muita perehdytyskieliä ei ollut tarjottu. Hyvin yleinen oli tapa, jossa ulkomaalaisessa työporukassa joku työntekijöistä ymmärsi suomea tai englantia, ja toimi tulkkina perehdyttäjän ja muun työporukan kesken. Ulkopuolista tulkkauspalvelua ei ollut ollut käytössä.

Ainakin yhdellä keskisuurella rakennusyriyksellä on käytäntö, jossa perehdytyskieliksi on päätetty ainoastaan suomi ja englanti. Mikäli havaitaan, ettei perehdytettävä henkilö ymmärrä kuulemaansa, häntä ei päästetä työmaalle töihin. Tämä perustellaan sillä, ettei työntekijä tällaisessa tapauksessa ymmärrä myöskään työohjeita tai muita määräyksiä, ja se aiheuttaa turvallisuusriskejä.

Työntekijöiden arvion mukaan perehdyttäjät ovat hallinneet alan terminologian ja sanaston hyvin suomeksi ja englanniksi. Ne työntekijät, jotka ymmärtävät ainakin toista näistä kielistä kokivat ymmärtäneensä perehdytyksen sisällön melko hyvin, eivätkä pitäneet sen sisällön muuttamista tärkeänä.

Sen sijaan ne, jotka eivät osaa eivätkä ymmärrä suomea ja/tai englantia, kokivat perehdytyksen jollain lailla puutteelliseksi. He eivät aina olleet varmoja siitä, mitä heille oli yritetty kertoa. Tämän työntekijäjoukon keskuudesta nousi esiin toivomus saada perehdytystä myös muilla kielillä, joista esimerkkeinä mainittiin venäjä ja viro.

Kuvien käyttämisestä perehdytyksessä pidettiin hyvänä seikkana ja niiden käytön lisäämistä suosittiin.

## **7.2 Perehdyttävien työnjohtajien vastaukset**

Haastattelin puhelimitse useita tuttuja työnjohtajia Pirkanmaalta. Samaa ulkomaalaisille työntekijöille jaettua kyselylomaketta jaettiin myös perehdyttäville työnjohtajille ja heitä pyydettiin vastaamaan siihen ”omasta näkökulmastaan”. Näihin sekä puhelinhaastatteluihin saatiin vastauksia yhteensä yhdeksältä henkilöltä. Nämä henkilöt olivat kaikki kantasuomalaisia ja suomea äidinkielenään puhuvia. Vastauksista selvisi, että heidän kaikkien kielitaitonsa oli oman ilmoituksensa mukaan suomi, englanti ja ruotsi. Tämä tuki hyvin aiemmin esitettyä kielitaidon kartoitusta tässä työssä (luku 4.1 Puhutut kielet).

Heidät itsensä oli lähes aina perehdytetty uudelle työpaikalle, vain yhtä poikkeustapausta lukuun ottamatta. Tätä lainvastaista laiminlyöntiä oli perusteltu sillä, että työ oli lyhytkestoinen, eikä perehdytykselle ollut tällöin tarvetta. Tämä lyhytkestoisuus ei kuitenkaan todellisuudessa ole peruste perehdyttämisen pois jättämiseen.

Vastausten perusteella heidän itse suorittamansa perehdytykset olivat yleensä onnistuneet hyvin tai melko hyvin. Suurimpana yksittäisenä ongelmana he pitivät yhteisen kielen puutetta perehdytettävän ja perehdyttäjän välillä.

Työnjohtajien näkemyksen mukaan kuvien käytön lisäämistä perehdytyksen materiaaleissa kannattaa suosia.

Varsinaisia kulttuurillisia tai uskonnollisia ristiriitatilanteita eivät nämä perehdyttäjät olleet kohdanneet.

### **7.3 Yhteisen kielen puute**

Suurimpana yksittäisenä haasteena ja ongelmana perehdytyksen onnistumisessa pidetään yhteisen kielen puuttumista. Tämä tulee selväksi niin perehdyttävien työnjohtajien, kuin perehdytettävien työntekijöidenkin antamista vastauksista. Epätietoisuus näissä tilanteissa on hyvin usein molemminpuolista, työntekijä ei ymmärrä mitä hänelle yritetään kertoa, kun taas perehdyttäjä on hyvin epävarma siitä, ymmärsikö työntekijä mitään hänen kertomastaan.

Suurimmilla rakennusliikkeillä ja työmailla on myös enemmän mahdollisuuksia keskittää perehdytys tiettyjen erityishenkilöiden hoidettavaksi. Näin ollen käytettävissä olevat resurssitkin ovat laajemmat. Täten toimien perehdyttämisestä saadaan laadukkaampaa ja ammattitaitoisempaa kuin pienemmällä toimijoilla, joilla perehdytys on vain pieni ja ehkä vähemmän arvostettu ja painotettu osa työnkuvaa varsinaiseen tuottavaan rakentamiseen verrattuna. Joillakin näistä suuremmista toimijoista on myös käytössään kappaleessa 3.3 kuvattu etäperehdytysjärjestelmä, jossa perehdytysmateriaali löytyy verkosta useammalle kielelle käännettynä. Pienen ja keskisuuren sektorin toimijoilla ei tämänkaltaista käytäntöä vielä välttämättä ole, mutta siihen panostaminen olisi varmasti hyvinkin kannattavaa.

Vallitsevan Covid19-pandemian aikana kehitetyt toimintamallit ovat hyviä esimerkkejä siitä, miten kaikenlainen etätoiminta ja -työ voi nyt ja tulevaisuudessa korvata fyysisiä kohtaamisia aiemmin vaatineita tehtäviä, ja jopa monipuolisemmin, kuin perinteiset tavat ovat mahdollistaneet.

Haastatteleman työjohtajat eivät ole myöskään käyttäneet tulkkien apua perehdytystilanteissa. Tämä saattaa olla myös kustannuskysymys. Poikkeuksen tässä muodostaa viittomakieliset, joille yhteiskunta järjestää maksutonta tulkkauspalvelua lähes rajattomasti.

#### **7.4 Muut ongelmat**

Perehdytys vaatii samanlaista suunnittelua ja esivalmistelua, kuin mikä tahansa muukin toiminta rakennustyömaalla. Mikäli perehdyttäjä ei ole itse valmistautunut perehdytystilanteeseen, tai hänellä ei ole käytettävänä riittävän monipuolista ja selkeää aineistoa, ei perehdytyksen onnistumiselle ole edellytyksiä. Myös kokemuksella on merkitystä perehdytystilanteessa. Näihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota perehdytystä suunniteltaessa ja sen toteuttajaa valittaessa.

Omana kokemukseksi perustuvana huomiona pidän tärkeänä mainita, että joskus perehdyttäjän toiminta perehdytystilanteessa on ollut epä johdonmukaista ja sekavaa, ja siitä on puuttunut lähes kokonaan suunnitelmallisuus sekä ammattimaisuus. Sanomattakin on selvää, että tällaisissa tilanteissa perehdytyksen lopputulos on ollut kaikkea muuta kuin toivotunlainen. Jos edellä kuvatun kaltaiseen huonosti suunniteltuun perehdytykseen liitetään vielä kielimuuri osapuolien välille, voidaan perehdytyksen ennustaa epäonnistuvan hyvin suurella todennäköisyydellä.

Joissakin tapauksissa työntekijät olivat kokeneet perehdytystilanteen työnantajan näkökulmasta niin sanottuna ”välttämättömänä pahana”, joka tulisi selvittää mahdollisimman nopeasti pois alta, että päästään tuottavaan työhön. Tuollaisesta ”pikaperehdytyksestä” ei ole ollut työntekijöille juurikaan hyötyä ja ne ovat olleet työntekijöille lähes merkityksettömiä tilanteita.

Myös vallitseva Covid19-pandemia tuo omat haasteensa perehdytystilanteeseen. Turvavälejä pitää noudattaa ja kontaktien määrä tulee minimoida taudin leviämisen ehkäisemiseksi. Lainsäädäntö tässä tilanteessa ei vielä ole valmis, eikä käytännöistä ole yleistä selvyyttä, mutta tällä hetkellä jo tarvittavien työskentelyyn liittyvien dokumenttien lisäksi ulkomaalainen työntekijä, ja ehkä myös suomalainenkin, saattaa joutua hankkimaan ja esittämään todistuksia terveydentilastaan. Voidaan hyvin olettaa, että perehdytystilanne, missä muutkin henkilön tiedot ja lupa-asiakirjat tarkistetaan olisi se kohta, missä myös terveydentilaa koskevat selvitykset esitetään ja läpikäydään.

Julkisuudessa esitettyjen arvioiden mukaan tämänhetkinen koronapandemia ei välttämättä ole ainutlaatuinen, vaan todennäköisyys vastaavien epidemioiden esiintymiselle tulevaisuudessa on merkittävä. Mikäli samankaltaisia laajoja ja kansainvälisiä epidemioita maailmassa ilmenee, olisi rakennusalankin syytä pyrkiä muuttamaan toimintatapojaan pysyvästi sellaiseen suuntaan, missä henkilöstön terveystilannetta voidaan suojella kaikin mahdollisin käytettävissä olevin keinoin. Mahdollisimman monien eri toimintojen, kuten perehdytyksen siirtäminen etätoiminnaksi, voisi olla eräs niistä.

## **8 Johtopäätökset**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli pohtia perehdytyksessä ilmeneviä ongelmia monikulttuurisella työmaalla. Asiaa tutkiessa ja siihen uppoutuessa kävi hyvin nopeasti selväksi, että ehdottomasti yleisin ja eniten ongelmia aiheuttanut asia oli kielitaito ja tarkemmin määriteltynä yhteisen kielen puute. Suomalaiset työnjohtajat puhuvat hyvin suomea ja englantia sekä kohtalaisesti saksaa ja ruotsia. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät puhuvat oman äidinkieltensä (mikä pääsääntöisesti on joku muu kuin englanti tai suomi) lisäksi jonkin verran venäjää ja hieman myös saksaa. Tästä syntyy kielitaitojen kohtaamisen ongelma, joka näyttäytyy hyvin heti rakennustyömaan ensi kohtaamisessa, eli perehdytystilanteessa.

Edellä todetusta syystä tämä työ keskittyy eniten nimenomaan kielimuurin aiheuttamiin ongelmiin. Muitakin kulttuurisia ongelmia havainnoidaan ja käsitellään, mutta hieman pintapuolisemmin. Tämä johtuu siitä, että opinnäytetyön aihetta täytyi rajata, jotta siitä ei tulisi liian laaja.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen otanta, eli kyselylomakkeiden jako ja puhelinhaastattelut, sekä saadut vastaukset, keskittyi Pirkanmaan maakuntaan ja oli siten paikallinen, eikä siitä saatuja tuloksia voi välttämättä pitää valtakunnallisesti kattavana. Tämä johtuu pääsääntöisesti maailmalla vallitsevasta Covid19 -pandemiasta ja sen torjumiseksi laadituista rajoituksista, sekä omaan terveydentilaan kohdistuvan uhan minimoinnista. Tietoturva-asioiden toteutumisen varmistamiseksi en ryhtynyt etähaastatteluihin muualla Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten kanssa. Puhelinkeskustelut muualla Suomessa toimivien entuudestaan tuntemieni rakennusalan ammattilaisten kanssa tukevat silti Pirkanmaalla saatuja vastauksia, eikä tilanteiden nähdä kovinkaan paljon poikkeavan Tampereen tilanteesta. Pidän kuitenkin todennäköisenä sitä, että mikäli pääkaupunkiseutu olisi ollut mukana kyselytutkimuksessa, olisi tuloksia saatu määrällisesti enemmän ja niiden sisältöä olisi voitu tarkemmin analysoida. Tämä oletus nojaa pääkaupunkiseudun huomattavasti suurempaan ulkomaalaistyöntekijöiden määrään rakennusalalla. Myös perehdytyskäytänteet Uudellamaalla olisivat varmasti nousseet esiin.

Suorien vastausten saaminen ulkomaalaisilta työntekijöiltä ei aina ole itsestään selvää tai helppoa. Työntekijän lähtömaalla saattaa olla pitkä historia totalitäärisessä vallankäytössä ja siitä johtuen sen kansalaisiin on voinut juurtua niin sanottu vaikenemisen kulttuuri, jossa asioista on totuttu vaikenemaan ja puhuminen niistä niiden oikeilla nimillä on kiellettyä, jopa vaarallistakin. Tämän kaltainen opittu vaiteliaisuus saattaa jatkua, vaikka tilanteet olisivat muuttuneet ja erilaiset, niin kotimaassa, kuin Suomessakin. Poisoppimisen sanotaan olevan oppimista vaikeampaa, mikä realisoituu näissä kohtaamisissa.

Perehdytyksen toteutus Suomen rakennustyömailla on yleisesti ottaen hyvällä tasolla. Perehdytysaineiston kääntäminen useammalle kielelle helpottaisi kuitenkin oleellisen ymmärtämistä merkittävästi. Ainakin perehdytyslomake, joka täytetään perehdytyksen yhteydessä ja jonka työntekijä allekirjoittaa, tulisi olla työntekijän hyvin ymmärtämällä kielellä. Samoin toimintaohjeet mahdollisten vahinkotilanteiden varalta. Perehdytyksessä tulisi varmistaa, että työntekijä osaa toimia oikein ja hälyttää apua. Yksi kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa, joten kuvien käyttöä perehdytysaineistossa tulee suosia ja lisätä mahdollisuuksien mukaan. Kuvien ymmärrys ei myöskään ole kielitaidosta riippuvaista.

Isommilla rakennusliikkeillä perehdytys on keskitetymin tiettyjen henkilöiden hoidossa. Heitä rekrytoitaessa voidaan antaa painoarvoa rakennusalan osaamisen lisäksi myös laajalle kielitaidolle. Pk-sektorin toimijoilla ei ymmärrettävästi näitä mahdollisuuksia välttämättä ole, vaan perehdytyksiä toteuttaa hyvin monilukuinen joukko työmaiden johtotehtävien henkilökuntaa.

Etäperehdytys verkossa usealle eri kielelle käännetyn aineiston avulla mahdollistaa sen sisällön paremman ymmärtämisen ja vähentää työmaalla tapahtuvien fyysisten kontaktien määrää. Tämä on hyvä suuntaus ja uskon sen lisääntyvän voimakkaasti lähitulevaisuudessa.

Itse näen tilanteen siten, että panostus perehdytyksen onnistumiseen työntekijän kielitaidosta riippumatta on sijoitus tulevaisuuteen. Työperäinen maahanmuutto tulee lisääntymään lähivuosina ja Suomalaiseen rakennustuotantoon tarvitaan tekijöitä, sekä uudisrakennustuotantoon, että korjausrakentamisen aloille. Kotimainen tarjonta ei todennäköisesti tule riittämään näillä työllisyysmarkkinoilla. Suomalaisen nuorison toiveammattilistoilla ei mainita rakennusalaa muuten kuin arkkitehtien osalta. Rakennusalan suorittavaa työtä pidetään raskaana, likaisena ja huonosti palkattuna, mitä se varmasti joiltain osin onkin. Palkkataso Suomessa talonrakennusalalla on kuitenkin hyvin kilpailukykyinen verrattuna monien Euroopan itäosien valtioiden rakennusalan palkkatasoihin ja se osaltaan kannustaa sieltä tapahtuvaan työperäiseen maahanmuuttoon.

Tulkkien käyttöä perehdytystilanteessa tulee harkita, mikäli yhteinen kieli puuttuu, eikä kielimuuri muuten ole ratkaistavissa.

## **9 Toimenpide-ehdotus tilaajalle**

Tämän opinnäytetyön tärkeänä syynä oli myös pohtia, miten RJP Rakennus Oy:n työmaaperehdytyksissä ilmeneviä ongelmia voidaan vähentää tai välttää. Mitään kokonaan uutta, tai merkittävästi alan muiden yritysten käytännöistä poikkeavaa toimintatapaa ei pohdinnassa tullut esiin, mutta seuraavaa osittaisen etäperehdytyksen käytäntöä voidaan suosittaa yrityksessä kokeiltavaksi. Ehdotusta voidaan tietenkin muokata yrityksen tarpeita ja resursseja paremmin vastaavaksi.

## 9.1 Aineisto ja sen kielet

Perehdytysmateriaali jaetaan sisällöllisesti kahteen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään otetaan mukaan kaikki ne asiat, jotka ovat samoja kaikilla yrityksen työmailla. Toiseen ryhmään otetaan mukaan kaikki tiettyyn työkohteeseen liittyvät asiat, eli niin sanotut muuttuvat asiat. Ensimmäisessä ryhmässä voisi olla esimerkiksi seuraavia asioita.

1. Yrityksen (RJP Rakennus Oy) lyhyt esittely
2. Työmaiden yleiset turvallisuusohjeet ja periaatteet, kulunvalvonta
3. Työntekijöiden henkilökohtaiset suojaimet ja pukeutumisvaatimukset
4. Paloturvallisuus ja siisteys
5. Perehdytyslomake

Toisessa ryhmässä mukana olevia asioita olisi esimerkiksi

6. Rakennuskohteen perustiedot ja valvontaorganisaatio, aliurakoitsijat
7. Kohteen toteuttaminen ja aikataulu
8. Työmaan aluesuunnitelma sisältäen sosiaalitulat, kulkureitit, ensiapu, jätehuolto, telineet, työmaa-alueet, työntekijöiden parkkialueet ym.
9. Eri työvaiheiden turvallisuusohjeet ja työmaan turvallisuusseuranta

Työmaiden perehdyttämiseen nimetään vastuuhenkilö, joka kerää ja jaottelee nämä aineistot, sekä vastaa niiden ulkoasusta. Aineistoon pyritään liittämään kuvia selventämään ja tarkentamaan asioita mahdollisuuksien mukaan. Vastuuhenkilö hoitaa kaikkien RJP Oy:n työmaiden perehdytykset yhteistyössä työmaiden vastaavan työnjohtajan tai projektipäällikön kanssa. Tämä kilpailuttaa käännöksiä suorittavat palvelut ja luo asiakassuhteen sopivaan toimijaan. Kaikki perehdytysaineistot käännätetään englannin, ruotsin, viron, venäjän ja puolan kielille. Suorittamalla asioiden jaottelu harkiten ja huolellisesti, päästään tilanteeseen, missä ensimmäisen ryhmän sisältö kattaa huomattavan suuren osan aineistosta. Sen käännättämisen kustannukset ovat siten kertaluontoinen erä.

Toisen ryhmän sisällön kokoaa ja muotoilee vastuuhenkilö työmaan vastaavan kanssa yhteistyössä. Tämä on se osuus perehdytysaineistoa, mikä käännätetään yhteistyökumppanilla jokaiselle työmaalle erikseen. Tämän jaottelun avulla työmaakohtaiset käännöskustannukset saadaan mahdollisimman pieniksi, eikä samoja asioita tarvitse turhaan käännättää useampaan kertaan.

## 9.2 Perehdytysaineiston jakelu

Kaikki perehdytysaineistot käänöksineen laitetaan esiin työmaiden ilmoitustauluille ja sosiaaliloihin. Ne tallennetaan myös verkkoon RJP Rakennus Oy:n kotisivulle siten, että ne ovat saatavilla henkilöille, jotka tietävät salasanan. Kun tiedetään, että työmaille on tulossa uusia työntekijöitä, tämä salasana saatetaan heidän tiedokseen. Heille tehdään myös selväksi se, että heidät veloitetaan perehtymään kyseisiin materiaaleihin. Tämä kaikki tulee tapahtua hyvissä ajoin ennen suunniteltua työskentelyn aloittamista. Työntekijän saapuessa työmaalle, suoritetaan perehdytyksen osat, joita etänä ei ole mahdollista suorittaa, kuten dokumenttien tarkistukset ja kulkuluvan myöntäminen, sekä perehdytyslomakkeen allekirjoitus. Tarkentavilla kysymyksillä varmistetaan, että henkilö on perehtynyt omatoimisesti verkkosivulta löytyvään aineistoon ja sisäistänyt siinä esitetyt asiat.

Vaihtoehtona etenkin ensimmäisen ryhmän sisältämien asioiden perehdyttämiseen on verkossa suoritettava ePerehdytys (Rakennusteollisuus RT, n.d.), jossa koulutuksen kielivaihtoehtoja ovat suomi, ruotsi, viro, venäjä, latvia, liettua, englanti ja puola. Tämä palvelu löytyy Vastuu Groupin verkkosivuilta. Se on maksullinen, mutta hyvin edullinen. Se ei itsessään kuitenkaan riitä perehdytykseksi, vaan käsittää rakennusalan yleisten työturvallisuusasioiden perehdytyksen. Tämä koulutus on voimassa aina 12kk sen suorituksesta, ja sen voimassaolo näkyy Vastuu Groupin tilaajavastuu-verkkosivulla.

## 10 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö oli minulle ensimmäinen tutkintoon tähtävään koulutuksen lopputyö ja sikäli kaikki siihen liittyvä oli uutta ja vierasta. Opiskelen Hämeen Ammattikorkeakoulussa monimuoto-opiskelijana, mikä tarkoittaa sitä, että suoritan opintoni työn ohessa, enkä siten voi niihin panostaa samalla tavalla kuin päätoiminen opiskelija. Laadin kuitenkin itselleni opinnäytetyön kirjoittamisen ja valmistumisen aikataulun ja onnistuin pitämään itselleni asettamista tavoitteista kiinni.

Haastatteluja ja kyselyitä suorittaessani huomasin hyvin pian, että hyvin suuri osa ulkomaalaistaustaisista talonrakennusalan työntekijöistä Pirkanmaalla suhtautuu tämänkaltaisiin kyselyihin hyvin varautuneesti. Jouduin monelle heistä selittämään ja

vakuuttamaan, että käsittelen saamiani vastauksia vain ja ainoastaan tutkimusmateriaalina, eikä heidän henkilökohtaisia vastauksiaan tai mielipiteitään saateta missään tapauksessa keidenkään kolmansien osapuolien, eikä varsinkaan heidän työnantajinsa edustajien tietoon.

Alkuperäinen suunnitelmani perehtyä syvällisesti monikulttuurisuuden asettamiin haasteisiin rakennustyömaan perehdytystilanteissa osoittautui hyvin nopeasti hieman liian laajaksi aiheeksi. Työn painopisteeksi muodostui kielelliset haasteet. Monikulttuurisuuden ongelmista riittäisi varmasti runsaasti lisää selvitettävää jossain toisessa opinnäytetyössä, mutta se voisi olla tutkimuksen näkökulmasta riippuen jonkun muunkin alan, kuin rakennusalan opinnäytetyön aiheena.

Opinnäytetyön tekeminen on mielestäni ollut erittäin mielenkiintoista ja haastavaa. Olen syntynyt ja kasvanut pienellä paikkakunnalla, missä ulkomaalainen henkilö oli harvinaisuus eikä heidän tavoistaan tai kulttuureistaan juurikaan tiedetty. Peruskouluni kävin vuosien 1974–1983 välisenä aikana. Maailmankuva ja opetus ovat muuttuneet noista ajoista hyvinkin merkittävästi ja monikulttuurisuus on lisääntynyt kaikkialla yhteiskunnassamme. Asioita tarkastellaan nykyisin aivan erilaisista lähtökohdista ja eri tavoin kuin silloin, kun itse olin nuori.

Oman haasteensa tähän työhön toi vallitseva Covid19-pandemia ja sen torjumiseksi asetetut rajoitukset sekä suositukset. Niistä johtuen en kyennyt keräämään taustatietoa niin laajalti, kuin alun perin suunnittelin. Olen oppinut valtavan paljon perehdytyksistä, ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden asemasta ja tilanteesta rakennustyömailla, sekä tietenkin myös opinnäytetyöprosessista. Haluan kiittää kaikkia opinnäytetyöni valmistumista avustaneita henkilöitä ja tahoja, erityisesti työn ohjaajia Sami Niku-Paavoja ja Timo Vahilaa. Myös opiskelutoverieni ja puolisoni tuen osuus oli merkittävä, kiitos teille.

## Lähteet

Eduskunta. (n.d.) *Historiallinen tausta*. Haettu 18.3.2021 osoitteesta

<https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/historia/naisten-aaioikeus-110-vuotta/Sivut/historiallinen-tausta.aspx>

Eurostat, Employment and unemployment (LFS), Data, Database, LFS series - Detailed annual survey results [viitattu: 13.5.2016]. Haettu 18.3.2021 osoitteesta

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Euroopan Unioni. (2021). *Jäsenmaat*. Haettu 20.3.2021 osoitteesta

[https://europa.eu/european-union/about-eu/countries\\_fi#schengen-alueen-maat](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_fi#schengen-alueen-maat)

Helsingin kaupunki. (2020). *Kulttuurit ja uskonnot Suomessa*. Haettu 16.3.2021 osoitteesta

<https://www.infofinland.fi/fi/tietoa-suomesta/perustietoa-suomesta/kulttuurit-ja-uskonnot-suomessa>

Helsingin kaupunki. (2019). *Suomalainen työkuulttuuri*. Uskonnon vaikutus työelämään.

Haettu 18.3.2021 osoitteesta <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/suomalainen-tyokulttuuri>

Kookas. (2021). *Työ*. Ulkomailla työskentely. Haettu 18.3.2021 osoitteesta

<https://www.kookas.fi/tyo/ulkomailla-tyoskentely/kuinka-tyo-ja-tapakulttuuri-uudessa-maassa-saattavat-erota-totutusta>

Kuurojen liitto. (n.d.). *Viittomakieliset*. Haettu 13.3.2021 osoitteesta

<https://kuurojenliitto.fi/viittomakieliset/>

Laine, O-M. & Kauhanen, M. (2019). *Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa*.

Palkansaajien tutkimuslaitos

Lantto, E. & Räsänen, T. (2019). *Rakennusalan työturvallisuuden kehitys*. Työterveyslaitos

Liselott Lindström. (2019). *Afrikassa osataan ottaa rennosti ajan kanssa – meillä sitä*

*kutsuttaisiin mindfulnessiksi*. Haettu 18.3.2021 osoitteesta

<https://yle.fi/uutiset/3-10765710>

Rakennusliitto. (2021). *Palkat ja työehdot*. Haettu 13.3.2021 osoitteesta

<https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/talonrakennusala/>

Rakennusteollisuus RT. (n.d.). *RATEKO eKoulutus*. ePerehdytys. Haettu 3.4.2021 osoitteesta

<https://rateko.fi/ekoulutus/eperehdytys/>

Rakennusteollisuus RT. (2019). *Ulkomainen työvoima rakennusalalla*. Haettu 15.3.2021

osoitteesta <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/Tyovoima-rakennusalalla/>

RJP Rakennus OY. (n.d.). *Laatuohjattua rakentamista vuodesta 1977*. Haettu 23.3.2021

osoitteesta <https://www.rjprakennus.fi/>

SAK. (2021). *Työelämän perustieto*. Palkka. Haettu 18.3.2021 osoitteesta

<https://www.sak.fi/tyoelama/tyoelaman-perustieto/palkka>

Suomen ev.lut. kirkko. (2021). *Jäsentilastot*. Haettu 16.3.2021 osoitteesta

<https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=173>

Suomen kieltenopettajien liitto ry. (n.d.) *Tilastotietoa kielivalinnoista*. Haettu 2.3.2021

osoitteesta

[https://www.sukol.fi/liitto/uutiset/tilastotietoa/tilastotietoa\\_kielivalinnoista](https://www.sukol.fi/liitto/uutiset/tilastotietoa/tilastotietoa_kielivalinnoista)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki:

Tilastokeskus [viitattu: 2.3.2021]. Saantitapa:

<http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>

Tilastokeskus. (n.d.). *Työmarkkinatilastot*. Haettu 14.3.2021 osoitteesta

[https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?page\\_type=sisalto&course\\_id=toulu\\_tmt&lesson\\_id=9&subject\\_id=1](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?page_type=sisalto&course_id=toulu_tmt&lesson_id=9&subject_id=1)

Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2)

Työsuojelulaki 738/2002. [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738)

Työturvallisuuskeskus. (2016). *Perehdyttäminen rakennustyömaalla*. Haettu 12.3.2021

osoitteesta

[https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_rakennustyomaalla](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla)

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009.

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

Vehkaperä, M. (2018). Onko yrityksellänne varaa jättää perehdytys puolitiehen? *eSIGNALS*,

2018. Haettu 14.3.2021 osoitteesta <https://esignals.fi/kategoria/hr-ja-johtaminen/onko-yrityksellanne-varaa-jattaa-perehdytys-puolitiehen/#09fdcb9>

Liite 1: Esimerkki englanninkielisestä perehdytyslomakkeesta

		CONSTRUCTION SITE'S INDUCTION REPORT		TUT_001000 työntekijän perehdytyslomake	
		Site name and address:		Project no.:	
Contractual relation	<input type="checkbox"/> Employee <input type="checkbox"/> Subcontractor <input type="checkbox"/> Subsecondarycontractor <input type="checkbox"/> Leaseworker <input type="checkbox"/> Independent contractor				
Personal Information	First name (last name)		Company name(s)		
	Phone no.	Date of birth	The employee's tax number (OBLIGATORY)		
	Occupation	Nationality	Residence		
	City of granting for site's working permit		Copy date of site's working permit		
General information of this site, and common information about accidents and health hazards on the construction sites	Issues to be clarified to employee on behalf of site management				
	<input type="checkbox"/> Project Organisation supervisors and contact persons	<input type="checkbox"/> Site Plan, rescue ways , emergency meeting point	<input type="checkbox"/> Site's employee's representative and safety representative		
	<input type="checkbox"/> Introduction of the Project	<input type="checkbox"/> Agreement on saving data on working permit register	<input type="checkbox"/> First Aid Facilities First Aid Personnel		
	<input type="checkbox"/> Working permit procedure	<input type="checkbox"/> Locker rooms, staff areas, storages	<input type="checkbox"/> Working hours, coffee and food breaks Overtime procedure		
	<input type="checkbox"/> Security arrangements, alarm systems	<input type="checkbox"/> Waste management Energy efficiency	<input type="checkbox"/> Site cleanliness and order		
	<input type="checkbox"/> Sub Contractors and Subsecondarycontractor	<input type="checkbox"/> Physical risk factors:(noise, vibration, radiation). Chemical risk factors (glue, varnishes etc.) and protection instructions	<input type="checkbox"/> Site Traffic		
	<input type="checkbox"/> Procedures in Accidents	<input type="checkbox"/> Location of operational safety bulletins (site office)	<input type="checkbox"/> Responsibility to study and understand construction site work regulations		
	<input type="checkbox"/> Intoxicants and smoking	<input type="checkbox"/> Safety and environmental observation procedures	<input type="checkbox"/> Fire fighting equipment Safety code		
	<input type="checkbox"/> Confidentiality	<input type="checkbox"/> Weekly safety measurement (TR)	Personal protective equipment: <input checked="" type="checkbox"/> Hard hat <input checked="" type="checkbox"/> Work wear <input checked="" type="checkbox"/> Safety Shoes <input checked="" type="checkbox"/> Cut Protection-work gloves <input checked="" type="checkbox"/> Ear protection <input checked="" type="checkbox"/> Eye protection		
	<input type="checkbox"/> Site machinery and permitted users (circulsaaw, grinder, studgun etc.)	<input type="checkbox"/> Building-phase electrical installations			
	<input type="checkbox"/> Scaffolding, steps, ladders and catwalks (construction, usage and maintenance)	<input type="checkbox"/> Special conditions			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Weekly meeting procedure			
The employee's current skills	<input type="checkbox"/> First aid training	<input type="checkbox"/> Occupational safety card training	<input type="checkbox"/> Passenger hoist card training		
	<input type="checkbox"/> Hot work card training	<input type="checkbox"/> Other .....			
Licensed work	<input type="checkbox"/> Hot / fire work <input type="checkbox"/> Tank-(plumbing) work <input type="checkbox"/> Lifting work <input type="checkbox"/> Asbestos work <input type="checkbox"/> Operating Passenger hoist <input type="checkbox"/> Roof Hotwork <input type="checkbox"/> Electrical work <input type="checkbox"/> Building of scaffolding (an experienced person)				
More information	In the vicinity of power lines crossing the site special caution must be observed. Special caution must be observed when construction site is left on the quarry. Only construction site roads are used. Parking is allowed only on parking area.				
Supervisors	Name immediate supervisor, telephone number and address (employee site Manager)				
Occupational health services	The employee has provided Occupational health services in following service provider				
Orientation is completed and the employee has been cleared of the above (X-marked) matters relating to the construction site. Employee agrees to comply with Yhtya Oy procedure for personal protective equipment (TJT_A_015)					
Signature:	Place and time				
The employee is given a copy	Supervisor		Signature		

**Liite 2: Kyselylomake perehdytyksessä esiin tulevista ongelmista**



# PEREHDYTYKSEN ONNISTUMINEN

## Monikulttuurisella rakennustyömaalla

### **Kyselyn tarkoitus**

Tutkin opinnäytetyötäni varten perehdytystä monikulttuuristen työntekijöiden parissa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää nykyisen perehdytyksen ongelmakohtia ja mahdollisia epäselvyyksiä ja tuottaa sen pohjalta materiaalia ja ymmärrystä toimivan perehdytyslomakkeen ja -aineiston tekemiseen

Teppo Humala

Hamk Rakennusmestari RMRAM18A3

## Kysymyksiä rakennustyömaaperehdytyksestä

## Questions about site induction

<p>Taustatiedot</p> <p>Background information</p>	
<p><b>Nimi</b> <i>Name</i></p>	
<p><b>Sukupuoli</b> <i>Gender</i></p>	
<p><b>Ikä</b> <i>Age</i></p>	
<p><b>Kansalaisuus</b> <i>Nationality</i></p>	
<p><b>Kielitaito</b> <i>Language skills</i></p>	
<p><b>Miten kauan olet työskennellyt Suomessa?</b> <i>How long have you worked in Finland?</i></p>	
<p><b>Asutko vakituisesti Suomessa?</b> <b>Vuodesta?</b> <i>Do you live permanently in Finland?</i> <i>From which year?</i></p>	
<p><b>Miten monella eri rakennusyrietyksellä olet ollut?</b> <i>How many different construction companies have you worked for?</i></p>	

<p>Yleistä perehdytyksestä General information about the site induction</p>	
<p><b>Onko sinut aina perehdytetty?</b> <i>Have you always had an site induction?</i></p>	
<p><b>Jos vastasit ei, miksi ei?</b> <i>If you answered no, why not?</i></p>	
<p><b>Millä kielellä perehdytys on suoritettu?</b> <i>With what language did you get your site induction?</i></p>	
<p><b>Onko perehdyttäjä mielestäsi hallinnut alan terminologian kyseisellä kielellä?</b> <i>Do you think that the site inductor knew the key terminology with the language in question?</i></p>	
<p><b>Ymmärsitkö kaiken? Jos et, kysytkö/saitko selvennystä?</b> <i>Did you understand everything? If not, did you get clarification?</i></p>	
<p><b>Ovatko rakennustyömaan käytännöt/ toiminta rakennustyömailla sinulle entuudestaan tuttuja?</b> <b>Did you know about the general policies at the building sites before?</b></p>	

<p>Rakennustyömaan perehdytyskaavake</p> <p>Site induction form</p>	
<p>Ymmärsitkö rakennustyömaallasi perehdytyskaavakkeen sisällön? <i>Did you understand the content of the site induction form?</i></p>	
<p>Oliko siinä jotain liikaa? <i>Was there something too much?</i></p>	
<p>Mitä puuttuu? Mikä tieto auttaisi? <i>Is there some information missing? What kind of information would help you?</i></p>	
<p>Jos perehdytysmateriaalissa olisi kuvia, miten suhtaudut? <i>If there would be pictures in the site induction material, how would you react?</i></p>	
<p>Miten muuttaisit perehdytystä? <i>How would you change the site induction?</i></p>	
<p>Onko perehdytys mielestäsi muuttunut vuosien aikana? <i>Do you think that the site induction has changed over the years?</i></p>	
<p>Ohessa on eräs englanninkielinen perehdytyslomake. Onko se mielestäsi selkeä ja riittävä? Puuttuuko siitä jotain? <i>There is an example of a site induction form. Do you think it's clear and with enough information? Is there something missing?</i></p>	