



Matti Auvinen

## **TYÖNJOHDON JA ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN YHTEISEN TOIMINTATAVAN LÖYTÄMINEN**

# **TYÖNJOHDON JA ULKOMAALAISEN TYÖVOIMAN YHTEISEN TOIMINTATAVAN LÖYTÄMINEN**

Matti Auvinen  
Opinnäytetyö  
Kevät 2013  
Rakennusalan työnjohdon koulutusohjelma  
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu  
Rakennusalan työnjohdon koulutusohjelma, Talonrakennustekniikka

---

Tekijä(t): Matti Auvinen

Opinnäytetyön nimi: Työnjohdon ja ulkomaalaisen työvoiman yhteisen toimintatavan löytäminen

Työn ohjaaja(t): Antero Stenius

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: kevät 2013 Sivumäärä: 25

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää taustoja ja asioita, joita työnjohdon on otettava huomioon työskennellessään monikulttuurisella työmaalla. Samalla esitettiin parannusehdotuksia, joilla voitaisiin pyrkiä parempaan työnjohdon ja ulkomaalaisen työvoiman keskinäiseen kanssakäymiseen. Selvitys keskittyi ulkomaalaisen työvoiman osalta Viron ja Venäjän kautta tuleviin työntekijöihin, koska suurin osa Suomessa rakennustyömailla työskentelevistä on näistä maista kotoisin.

Opinnäytetyö toteutettiin tutustumalla kirjallisuuteen ja verkkojulkaisuihin, jotka käsittelevät esimiestaitoja ja monikulttuuristen työryhmien toimintatapoja. Samalla haastateltiin taustatietona työmaan työnjohtoa ja suomalaisia sekä virolaisia rakennusammattimiehiä.

Suomalaiselle työmarkkinoille on tarvetta uudelle työvoimalle entisen siirryttyä eläkkeelle. Tulevaisuudessa ulkomailta tulevien työntekijöiden määrä kasvaa ja työnjohdon haasteena tuleekin olemaan se, miten työmailla sopeudutaan ja opitaan uudesta tilanteesta. Oppiakseen elämään monikulttuurisessa maassa on oltava avoimin mielin ja tiedostettava kulttuurit, joita ilmenee. Työssä saatiin osoitettua, mitä työnjohdon on otettava huomioon, ja parannusehdotuksien kautta voidaan lähteä kehittämään ajatuksia pidemmälle.

---

Asiasanat: Ulkomaalainen, työvoima, kulttuuri, kieli, työnjohto, rakentaminen

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Construction Management degree program, Building Construction Technology

---

Author(s): Matti Auvinen

Title of thesis: Finding a Common Approach Between Site Supervisor and Foreign Labor.

Supervisor(s): Antero Stenius

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2013 Pages: 25

---

The aim was to find out the background and the things that supervisors must take into account while working at a multi-cultural site. Also suggestions for improvement were made, which could lead to better interaction between site supervisors and foreign labor. The report focused on foreign labor workers from Estonia and Russia, because most of the people working on construction sites in Finland are from these countries

The thesis was carried out by investigating at literature and online publications dealing with management skills and multi-cultural working practices. At the same time interviewing site management, as well as Finnish and Estonian building craftsmen.

There is a need for a new workforce in the Finnish labor market because of an aging workforce. In the future, the number of employees coming from abroad, will grow and the challenge of work management will, therefore, be how to adapt to the new situation. Learning to live in a multicultural country, you must have an open mind and be aware of the cultures that work in construction sites. The work assigned what supervisors must take into account, and through improvements we can begin to develop ideas further.

---

Keywords: foreign, labor, culture, language, work management, construction

## **ALKULAUSE**

Ensimmäiseksi haluaisin kiittää Jari Iso-Anttilaa ja Skanska Talonrakennus Oy:tä, jonka ansiosta sain mahdollisuuden tutkia aihetta. Erityisesti kiitän myös isääni Esko Auvista avusta aiheen ideoinnin ja suunnittelun avustamisesta. Lopuksi kiitän myös tyttöystävääni Minttu-Maaria Lappalaista tuesta opintojeni ja opinnäytetyön aikana. Tiedän, että tästä opinnäytetyöstä on ollut apua minulle tulevaisuutta ajatellen ja toivon töissä ollessani pääseväni tutustumaan aiheeseen paremmin.

Oulu 14.1.2013

Matti Auvinen

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
ALKULAUSE	5
SISÄLLYS	6
KÄSITTEET	7
1 JOHDANTO	8
2 ULKOMAALAISET TYÖNTEKIJÄT SUOMESSA	9
2.1 Syitä Suomessa työskentelyyn	10
2.1.1 Taloudellinen tilanne	10
2.1.2 Yhtäläisyydet maiden välillä	10
2.2 Tulevaisuuden näkymät	10
3 VUOROVAIKUTUS TYÖNJOHDON JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLÄ	12
3.1 Idän työkuulttuuri	12
3.2 Tapakuulttuuri	13
3.3 Kieli	15
3.3.1 Venäjän kieli	15
3.3.2 Viron kieli	16
3.4 Asenteet	16
4 RATKAISUEHDOTUKSIA	18
4.1 Kielen ja kulttuurin opiskelu	18
4.2 Eläkkeelle siirtyvät työntekijät	18
4.3 Kulttuurin tuntemus työelämässä	18
4.4 Työryhmien sekoittaminen	19
4.5 Yhteyshenkilö	19
5 YHTEENVETO	21
LÄHTEET	24

## KÄSITTEET

**EU/ETA-maat** ETA-maita ovat Islanti, Norja ja Liechtenstein. Samoja sääntöjä, kuin ETA-maiden kohdalla, noudatetaan myös Sveitsin kohdalla. EU- ja ETA-maiden kansalaisia käsitellään monissa yhteyksissä samojen sääntöjen mukaan, joten tässä oppaassa käytetään näistä maista usein yhteistä ilmaisua EU/ETA-maat. Erikseen mainitaan, kun ETA-maita koskevat säännöt poikkeavat EU-maiden säännöistä. (1.)

**Kolmannet maat** Kolmansilla mailla tarkoitetaan maita, jotka eivät ole EU/ETA-maita (1).

**Harmaapassilainen** Harmaapassilaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla ei ole passin myöntäneen EU-valtion kansalaisuutta, mutta on saanut kyseisen maan passin (1).

**Lähetetty työntekijä** Työntekijä, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen. Lähettäminen voi perustua suomalaisen ja ulkomaalaisen yrityksen väliseen urakkasopimukseen tai työvoiman vuokraussopimukseen. (1.)

**Ulkomaalainen vuokratyöntekijä**

Ulkomaalaisella työntekijällä on työsopimus ainoastaan ulkomailla toimivan vuokratyöyrityksen kanssa ja he maksavat palkan. Työntekijä toimii kuitenkin suomalaisen työn teettäjän valvonnan alaisuudessa, usein myös samaisen työn teettäjän välineillä ja tiloissa. (1.)

# 1 JOHDANTO

Ulkomaalaisen työvoiman käyttäminen suomalaisilla rakennustyömailla on lisääntynyt vuosien mittaan. Haasteet lisääntyvät, mitä enemmän erilaisia kulttuureja työskentelee yhdessä. Kielen, työskentelytapojen ja kulttuurien yhteen-törmäyksen estämiseksi pitäisi löytää yhteisiä toimintatapoja työmaalla toimimiseen.

Työssä selvitetään ensin, miksi ja mistä ulkomaalaista työvoimaa tulee Suomeen. Työssäni keskitytään enimmäkseen virolaisten ja venäläisten toimintatapoihin. Tämän jälkeen pyritään etsimään ongelmakohtia ja löytämään niihin ratkaisumenetelmiä. Ongelmakohtia ovat esimerkiksi yhteisen kielen puuttuminen, jolloin väärinymmärrysten riski kasvaa ja työnaikaiset virheet tapahtuvat. Tällöin laatu heikkenee ja aikaa kuluu työn korjaamiseen, mikä näkyy kustannuksissa.

Opinnäytetyössäni keskitytään erityisesti työnjohdon ja ulkomaalaisen työvoiman välisen suhteen parantamiseen käytännössä. Samalla sivutaan asioita, joita työnjohdon on mietittävä työskennellessään monikulttuuristen työryhmien kanssa.

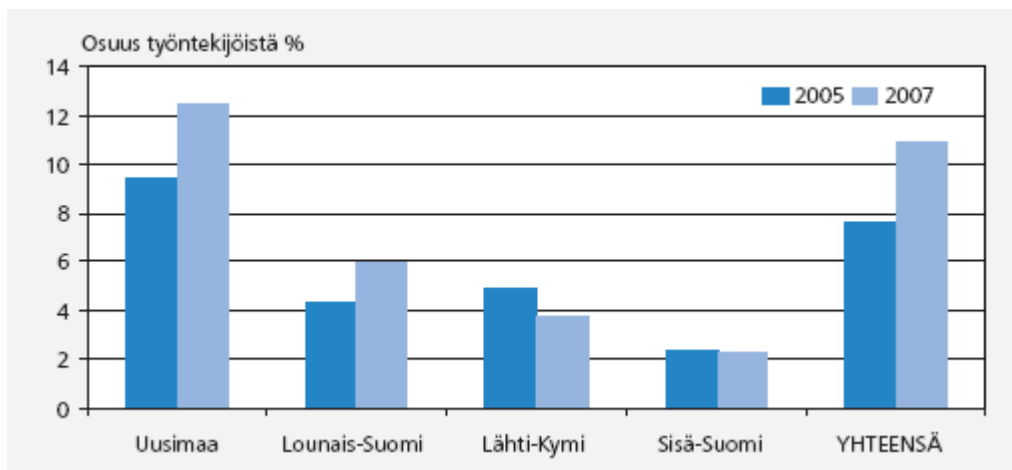


## 2 ULKOMAALAISET TYÖNTEKIJÄT SUOMESSA

Ulkomaisten yritysten määrä Suomessa on ollut kasvussa viime vuosina. He muodostivat 2–3 prosenttia rakennusalan yrityskannasta vuonna 2008 ja työllistivät noin 5 900 palkansaajaa. Virosta ja Venäjältä peräisin olevat yrittäjät hallitsivat lähes 60 prosenttia ulkomaalaisista rakennusyrittäjistä. Osa Suomessa toimivista ulkomaalaisista rakennusliikkeistä ja työvoimaa rakennustyömaille vuokraavista yrityksistä on kuitenkin suomalaistaustaisia tai suomalaisten ja virolaisten liikemiesten Viroon perustamia yrityksiä. (2.)

Valtaosa ulkomaisesta työvoimasta on tullut maahan lähetettyinä työntekijöinä, joiden työnantajat ovat ulkomailla toimivat yritykset. Vain pieni osa ulkomaisesta työvoimasta on palkattu kotimaisiin yrityksiin (taulukko 1). (2.)

*TAULUKKO 1. Ulkomaalaisten rakennustyöntekijöiden osuus Uudenmaan, Lähti-Kymen, Lounais-Suomen ja Sisä-Suomen talonrakennuspiirien työmaille vuosina 2005 ja 2007 (12)*



## **2.1 Syitä Suomessa työskentelyyn**

Työvoiman vapaa liikkuvuus on keskeisimpiä syitä, miksi Suomeen on virrannut ulkomaalaista työvoimaa unionin alueelta ja lisännyt monikulttuurista työskentelyä. EU:n määräysten mukaan jokaisella EU:n jäsenvaltion kansalaisella on oltava oikeus ryhtyä palkattuun työhön ja työskennellä toisen jäsenvaltion alueella kyseisen valtion kansalaisten työntekoa koskevan lainsäädännön mukaisesti. (3.)

Hänellä on oltava sama oikeus ottaa vastaan tarjolla olevaa työtä toisen jäsenvaltion alueella kuin kyseisen jäsenvaltion kansalaisella. Hänen on saatava siellä samaa apua, jota kyseisen valtion työnvälitysviranomainen antaa oman valtion kansalaisille heidän hakiessaan työtä. Hänen ottamiselleen työhön ei saa asettaa sellaisia terveys-, ammattitaito- tai muita vaatimuksia, jotka syrjivät häntä kansalaisuuden perusteella. (3.)

### **2.1.1 Taloudellinen tilanne**

Oman maan yritystalouden heikkeneminen ja palkkatasojen laskeminen aiheuttavat työvoiman siirtymisen sinne, missä työntekijä saa paremman palkan. Suurin vientitavara on silloin työvoima, joka hakeutuu niihin maihin, jossa sille on eniten tarvetta. (4.)

### **2.1.2 Yhtäläisyydet maiden välillä**

Ulkomaalaiset työntekijät hakeutuvat Suomeen myös kielen, sijainnin, kulttuurin ja historian takia. Kielellisesti eesti on suomen lähisukukieli, joka edesauttaa virolaisten työntekijöiden sopeutumista suomalaiseen yhteisöön. Sijainnin kannalta lyhyt matka on myös ratkaiseva tekijä. Monet muuttavat pysyvästi Suomeen asumaan ja osa käy töissä muutaman viikon jaksoissa. (4.)

## **2.2 Tulevaisuuden näkymät**

Työvoiman tarjonta on lisääntynyt ja kasvanut vuosien mittaan yhä suuremmaksi. Tarjonnan paljous on aiheuttanut sen, että työvoiman hinta laskee. Jos työvoimasta olisi pulaa, hinta nousisi. Tulevaisuudessa unionin alueella ja kansainvälisesti työvoiman hinta, palkka ja muut kulut tasautuvat eri maissa. Käytän-

nössä se tarkoittaa sitä, että huonompien palkkatason maiden palkat eivät nouse korkean palkkatason maan tasolle. Tällöin, kun niin sanottu halvempi työvoima tulee niille markkinoille, joissa hintataso on korkeampi, se laskee palkkatasoa korkeamman tason maissa. Se voi johtaa siihen, että tulee kansainväliset palkanormit. Tällöin tietyllä aikavälillä on mahdollista palkkojen yhtenäistymiseen. Yksittäistapauksissa työnantaja ja työntekijä voivat sopia tietyn kohteen hinnasta. (4.)

Suomalaiseen yritykseen suoraan palkattu ulkomaalainen työntekijä on Suomessa työskennellessään samassa asemassa kuin suomalainen. Sekä ulkomaalaiseen että suomalaiseen työntekijään on siis noudatettava samoja Suomessa voimassa olevia työehtoja. Ulkomaisen yrityksen lähettämien työntekijöiden osalta on työntekijään sovellettavia säännöksiä tarkennettu laissa lähetetyistä työntekijöistä. Käytännössä myös lähetettyinä työntekijöinä Suomeen saapuviin työntekijöihin on sovellettava samoja työehtoja kuin suomalaisiin työntekijöihin. (1, s. 4.)

Suomessa pitää maksaa ulkomailta tulleelle työntekijälle sama palkka kuin suomalaiselle, mutta käytännön valvonnan puutteesta johtuen laki ei aina toteudu. Se on käytännössä johtanut siihen, että ulkomaalainen työntekijä joutuu työskentelemään pienemmällä palkalla. Tapa johtaa joko suomalaisten työntekijöiden palkkojen laskemiseen tai työttömäksi jäämiseen. Syy, miksi ulkomaalainen työvoima pystyy tekemään työt halvemmalla, on se, että suomalainen viranomaistoiminta loppuu maiden rajoilla virka-apupyynnöiden varaan. Tulevaisuudessa tämä tarkoittaa, että pimeä ulkomainen työvoima pystyy päihittämään virallisen ulkomaisen työvoiman. Kustannusrakenne on pimeällä työvoimalla vielä pienempi. (4.)

## 3 VUOROVAIKUTUS TYÖNJOHDON JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLÄ

### 3.1 Idän työkuulttuuri

Idän osalta koulutusjärjestelmä oli Neuvostoliiton maissa suurin piirtein samanlainen rakennuksilla kuin muussa teollisuudessa. Huippuosaamisesta koulutettiin laaja-alaista. Suomalaiseen työkuulttuuriin verrattuna ammattikuntien reviiirit olivat varsin tiukkoja. Suomessa kehitettiin ammattiryhmäkohtainen osaaminen korkeaksi. Neuvostoliiton koulutuspiirissä koulutusjärjestelmät olivat samat ja työn tahti ei ollut päätavoite. Kaikki olivat käyneet laaja-alaisen rakennusalan koulutuksen ja ammattikuntien rajat eivät olleet niin tiukkoja. Tämä vaikutti siihen, että työntekijät pystyivät siirtymään työtehtävästä toiseen Neuvostoliitossa. (4.)

Eroavaisuutena on että Suomessa arvostettiin työntekijää, joka pystyi oma-aloitteiseen työskentelyyn, jolloin ammattimiehen ominaisuudessa työnjohdon oli helppo antaa edellytykset työlle ja olettaa työn onnistumisen. Entisissä Neuvostoliiton maissa oma-aloitteisuus ei ollut palkittavaa, vaan se olisi nähty loukkauksena työnjohtoa kohtaan. Se ei ollut työnjohdon arvostamista, jos työntekijä osoitti oma-aloitteisuutta. Neuvostoliittolaisessa työkuulttuurissa kaikki asiat perustuivat käskyn antamiseen. Töiden eteneminen edellytti työnjohdon käskyn antamista, koska muuten työt eivät olisi edenneet ollenkaan. Ilman selkeää käskyä työntekijät olisivat alkaneet pohtia ja jutella keskenään vetäen työporukkaa mukaan ja näin hidastaen töiden kulkua. Oma-aloitteisuuden puute voi vaikuttaa siihen, että työntekijän on oltava suomalaisessa työkuulttuurissa hyvinkin kauan, jotta aloitteellisuus näkyisi. Koulutusjärjestelmä ja historia voivat vaikuttaa pitkän aikaa työntekijän työhön. (4.)

Hyvin monesti ulkomaalainen työntekijä ei tunnusta, ettei osaisi tehdä tiettyä työtehtävää. Tällöin vastaukseksi tulee, että asia on ymmärretty, mutta myöhemmin osoittautuukin, että asiaa ei ole ymmärretty ollenkaan. Työntekijä voi pelätä näyttävänsä ammattitaidottomalta työnjohdon silmissä ja pelkona voi olla myös työpaikan menettäminen. Työnjohdon on huomioitava tämä ja varmistet-

tava työn sujuminen kunnollisella ja perusteellisella opastuksella sekä varmistamalla työn aikainen laatu. (4.)

Monikulttuurisessa työryhmässä kaikille maksetaan sama palkka, mutta työnjohdolla voi olla korkeampi palkka muihin verrattuna. Jos kuitenkin käy niin, että joku työntekijöistä saa korkeampaa palkkaa kuin toiset, voi se johtaa riitoihin ryhmän sisällä. Asenne on lähtöisin neuvostojärjestelmästä, jossa oli käytössä ryhmäpalkkaus. Ryhmälle jaettiin palkka perustuen työn onnistumiseen, joten yksilöpalkkaus ei sopinut hyvin. Työn tulos siis heikkenee, jos yhdelle työntekijälle maksetaan eri palkkaa kuin muille. Jos kuitenkin käytetään ryhmäpalkkauksen bonuslisää kaikille, voi se tuottaa hyvää tulosta taustaan ja historiaan katsottuna. (4.)

On yleisesti tunnustettua, että venäläisen kansanluonteen tärkeimpiin piirteisiin kuuluu kollektiivisuus eli tapa ratkaista ongelmia yhdessä, toimia joukkona. Venäjällä asuneet ulkomaalaiset ovat tavallisesti huomanneet tämän, ja venäläisten itsensäkin mielestä kollektiivisuus on heille ominainen piirre. (5, s. 114.)

### **3.2 Tapakulttuuri**

Tapakulttuuri tarkoittaa sanakirjan mukaan yhteisön tapoja kulttuurin osa-alueena. Sen ohjaa henkilön käyttäytyminen omien perinteiden, historian ja tapojen mukaan erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Venäläisessä ja virolaisessa tapakulttuurissa on yhteisen historian takia paljon yhtäläisyyksiä, jotka ovat juurtuneet tähänkin päivään saakka. Esimerkiksi molemmissa on tyypillistä erilainen käyttäytyminen julkisesti ja kotona. Osiossa sivutaan yleisesti tapoja ja käyttäytymissääntöjä.

Suomalaiset voivat esimerkiksi joskus kauhistella venäläisten huonoa ja epäkohteliasta palvelua venäläisillä julkisilla paikoilla, kuten kahviloissa tai kauppoissa. Kuitenkin samanaikaisesti venäläiset osoittavat kohteliaisuutta ja ystävällisyyttä tuttaviaan kohtaan. Eroavaisuudet johtuvat siitä, että Venäjällä erotetaan toisistaan yksityinen ja julkinen puoli. Kohteliaisuudet julkisilla paikoilla tuntemattomien kanssa eivät ole välttämättömiä, kun taas yksityisellä tasolla ne ovat. (5, s. 93.)

Seurustelu ja käyttäytyminen julkisilla paikoilla tuovat hyvin esiin venäläisten yksityisyyden rajat. Ensikertalainen voi huomata Venäjällä käydessään, että paikalliset tulevat lähemmäksi keskustelutoveria kuin mikä katsottaisiin sopivaksi muissa maissa, kuten esimerkiksi Länsi-Euroopassa. Venäläisten oma yksityinen alue on paljon pienempi kuin mihin me olemme tottuneet. Hyväntahtoisuutta voidaan osoittaa koskettamalla toista joko taputtamalla tai kättelemällä keskustelun aikana. (5, s. 117.)

Hymyn merkitys on tärkeässä roolissa Venäjällä. Venäläiset hymyilevät harvoin tuntemattomille ihmisille julkisilla paikoilla. Heille hymy ei kuulu etiketin piiriin, vaan sillä ilmaistaan todellisia tunteita ystävydestä iloon. Sen takia ulkomaalaisten silmissä venäläiset voivat tuntua synkiltä ja epäystävällisiltä. Solmittuaan kontakteja vaikutelman huomataan kuitenkin olevan päinvastainen kuin aluksi luullaan. Venäläisten tunteikas, vilkas ja avoin luonne tulee esiin henkilökohtaisella tasolla, kun heidät oppii tuntemaan. (5, s. 94.)

Tärkeä osa venäläisten elämää on myös seurustelu ja keskustelu. Pitkien ja avomielisten keskustelujen sijaan ”small talkia” ei tavallisesti harrasta ja seura-  
piirikeskustelua he eivät pahemmin hallitse eivätkä kunnioita. Hyvään keskusteluun kuuluvat niin yksityisasiat kuin filosofisetkin kysymykset. (5, s. 95.)

Keskustelu ilman taukoja sopii hyvin venäläiseen tapaan viestiä, koska taukoaminen tuntuu heistä epämukavalta. Jos tulee hetkiä jolloin keskustelu katkeaa, on löydettävä uusi aihe pian. Vastakohtana suomalaisten keskusteluissa tauko ei häiritse, vaan sillä osoitetaan kunnioitusta toista kohtaan. Ulkopuolisen korvassa venäläisten keskustelu voi kuulostaa sekavalta puheelta ilman päämäärää tai käsitellyn aiheen läpi käymistä. Syynä siihen on pelko, että keskustelusta tulee vaisua ja tylsää, jolloin haetaan uusien aiheiden avulla mielenkiinnon nostatusta. (5, s. 94–95.)

Työpaikan ilmapiiri Venäjällä tuntuu venäläisestä vapaalta, eivätkä siellä asetetut työvelvollisuudet ja -muodollisuudet vaikuta työskentelyyn. Työntekijät voivat avautua henkilökohtaisista asioistaan ilman, että asiakkaan ilmestyminen vaikuttaisi siihen millään tavalla. (5, s. 97–98.)

Keskiajalta asti miehen ja naisen rooleja on kuvattu venäläisessä yhteiskunnassa sanalla patriarkaalisuus. Naisen rooli on kohentunut Neuvostoliiton hajoamisesta, jonka jälkeen asema on nähty tasavertaisena miehen kanssa. Samalla kuitenkin säilyi perinteinen käsitys siitä, että naisen velvollisuuksiin kuului lastenkasvatus ja kodinhoito. Vaikka miehen palkka olisi sama tai pienempi kuin naisen, hänet nähdään henkilönä, joka tuo ruuan pöytään. (5, s. 127–128.)

Venäjällä on otettu paljon vaikutteita aasialaisesta kulttuurista. Kummassakin kulttuurissa kasvojen menetys toisen edessä nähdään häpeällisenä. Tilanteissa, joissa tuntee olonsa epävarmaksi, on parempi kysyä ja varmistua, ennen kuin jatkaa. (11, s. 6.)

### **3.3 Kieli**

Yhteisen kielen puuttumisella on merkittävä rooli työn etenemisessä laadullisesti ja ajallisesti, jos esimerkiksi tehtävä ymmärretään väärin ja sitä joudutaan korjaamaan. Siihen vaikuttaa ulkomailta tulevan työntekijän kielitaito, mutta voidaan myös katsoa, että paikallisväestön kielitaidon taso aiheuttaa kielimuurin kahden henkilön välillä.

Kansainvälisten yritysten tiedonkulku muodostuu monesta osa-alueesta: tiedonkulussa käytetään virallisia ja epävirallisia kanavia, tietoa välitetään useisiin suuntiin, johdolta alaisille ja päinvastoin, horisontaalisesti sekä diagonaalisesti, ja lisäksi tietoa välitetään suullisesti, sähköisesti, kirjallisesti ja niin edelleen. Oman lisänsä tiedonkulun mutkikkuuteen tuo myös vieraan kielen käyttö. Kieltä voi tarkastella tiedonkulun kannalta kielimuurina, tiedonkulun helpottajana ja vallan lähteenä. (6, s. 425–426.)

#### **3.3.1 Venäjän kieli**

Venäjän kieli kuuluu maailman puhutuimpiin kieliin, ja se onkin viidenneksi puhutuin. Arviolta 275 miljoonaa ihmistä puhuu venäjän kieltä, ja äidinkielenään sitä puhuu 160 miljoonaa ihmistä. (7.)

Vaikka venäläiset ovat asuneet suomalaisten naapureina jo vuosisatoja, venäjän kieli on edelleen suurimmalle osalle suomalaisista pelottava ja kaukainen.

Monien mielestä venäjä on myös vaikea kieli. Ihmisen mielikuvien synnylle on omat syynsä. Pelottavalta kieli on tuntunut lähinnä siksi, että venäjää puhuu kansa, joka on ollut monissa historian vaiheissa suomalaisten vihollinen. Venäjän taidon vähäisyydestä on tullut kasvavien talous- ja kulttuurisuhteiden este. (5, s. 22.)

Toki kyrillinen kirjaimistokin on tehokkaasti torjunut kiinnostusta venäjän kieltä kohtaan. Sinänsä vieraiden kirjainmerkkien muodostama kynnyks on puhtaasti psykologinen, sillä halutessaan kirjanmerkit oppii muutamassa illassa eivätkä siten ole varsinainen este kielen oppimiselle. (5, s. 22.)

### **3.3.2 Viron kieli**

Eestiä puhuu äidinkielenään 922 000 ihmistä ja ulkomailla heitä on 160 000, joista suurin osa on Ruotsissa, Suomessa, Saksassa, Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Venäjällä (8).

Viron kieli kuuluu suomalais-ugrilaiseen kieliryhmään. Suomen kieli on hyvin läheinen viron kielelle. Virossa puhutaan ja ymmärretään myös paljon suomea. Lisäksi noin 25 prosenttia väestöstä on alkuperältään venäjänkielistä. Myös englannin ja saksan kielet ovat laajalti tunnettuja. (9.)

### **3.4 Asenteet**

Yleisen negatiivisen Venäjä-kuvan vallitsevuus suomalaisessa mielipideilmastossa on voitu todeta useissa mittauksissa. Niiden mukaan suomalaisilla on keskimäärin kielteisempi kuva Venäjästä kuin muilla Euroopan kansoilla. Osittain asia liittyy siihen, että suomalaisten voidaan todeta keskimäärin yleisestikin suhtautuvan ulkomaailmaan negatiivisemmin kuin muiden Euroopan kansojen. (5, s. 323.)

Euroopan ja koko maailman yhtenäistymiskehityksen myötä lienee odotettavissa, että kansalliset stereotyytit menettävät merkitystään, kun omakohtainen kokemus muista kansoista lisääntyy. Voidaan arvioida, että tällä hetkellä kuvaa Venäjästä värittävät enemmän tai vähemmän katteettomat myytit esimerkiksi kaikkialle levinneestä rikollisuudesta ja mielivallasta. Näiden käsitysten synty



voitaneen ajoittaa Neuvostoliiton romahduksen jälkeisiin vuosiin, jolloin sen seuraajavaltiot joutuivat joksikin aikaa hyvin epävakaaseen tilaan. (5, s. 324.)

## **4 RATKAISUEHDOTUKSIA**

Seuraavassa luvussa käsitellään erilaisia ratkaisuehdotuksia, joilla voidaan parantaa työnjohton ja ulkomaalaisen työvoiman välistä suhdetta. Ratkaisuehdotuksien ideointi on lähtenyt suurelta osin työmaalta omakohtaisien kokemusten kautta.

### **4.1 Kielen ja kulttuurin opiskelu**

Työmaan työnjohtoa ja työntekijöitä kannustettaisiin mahdollisuuteen opiskella vierasta kieltä tai kulttuuria. Samalla ulkomaalaisille työntekijöille tarjottaisiin yrityksen puolesta mahdollisuus suomen kielen opiskeluun. Opiskelu tapahtuisi töiden jälkeen, jolloin yritys voisi maksaa kurssimaksut ja jonkinlaisen bonuksen suorituksesta kurssista. Tämä auttaisi henkilöstöä kehittämään itseään selviytymään työn haasteista paremmin. Samalla luotaisiin yhteenkuuluvuutta, jolloin työmaaolosuhteissa kielen ylläpitäminen olisi helppoa.

### **4.2 Eläkkeelle siirtyvät työntekijät**

Vaikka suurin osa työntekijöistä siirtyy eläkkeelle iän perusteella, ei se tarkoita sitä, että he olisivat tavoittamattomissa. Eläkeläisiltä saatu tieto voitaisiin jakaa nuoremmalle polvelle, jotta ei kadotettaisi tietotaitoa kokonaan. Tietotaito käsitäisi yleisesti ulkomaalaisten työsuhteisiin liittyviä asioita, kuten esimerkiksi työlupiin, työskentelyyn ja muihin asioihin liittyvää tietoa, joissa voi tulla ongelmia. Eläkkeellä olevien ei tarvitsisi olla jatkuvassa työsuhteessa, vaan he hoitaisivat asiat konsultoimalla. He olisivat käytettävissä, jos eteen tulisi ongelmia tai tarvitaan tietoa.

### **4.3 Kulttuurin tuntemus työelämässä**

Sanattomalla ja sanallisella viestinnällä on suuri merkitys työelämässä ja varsinkin eri kulttuurien välillä. Pienillä eleillä ja sanoilla voi olla hyvinkin voimakas merkitys sille, miten toinen osapuoli eri kulttuurista ymmärtää ne. Toiselle tärkeän asian huomioimatta jättäminen voi vahingoittaa oleellisesti työ- ja asiakassuhteita.

Suuri osa eleistä ja ilmeistä ovat tiedostamattomia ja tunteiden ilmenemismuotoja, ja siksi niiden hallinta on erittäin vaikeaa. Teennäinen hymy näkyy irvistyksenä. Hyvä tulkitsija pystyy näkemään käsien asennosta esimerkiksi vastarinnan, vaikka viestijän suu puhuisi toista. (10, s. 9.)

Kulttuurin ja uskontojen tuntemuksesta on korvaamatonta apua erilaisten ihmisten ymmärtämisessä, sillä tieto niistä auttaa ymmärtämään toisen ihmisen näkökantoja eri viestintätilanteissa. Vieraan kulttuurin viestinnän, käytös- ja toimintatapojen ymmärtämiseen voitaisiin lähteä samalla tavalla kuin kielen opiskeluun. Toiminta olisi joko iltaopiskelua tai valmennuspäiviä. (10, s. 9.)

#### **4.4 Työryhmien sekoittaminen**

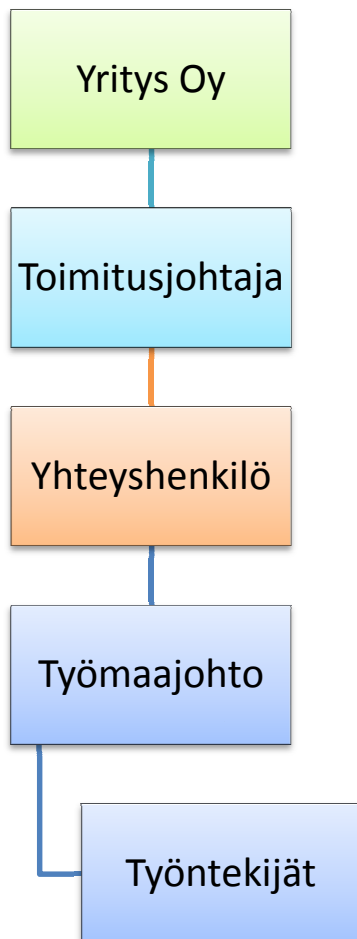
Suurimmassa osassa työmaita monikulttuuriset työryhmät toimivat keskenään luoden uudessa työympäristössä tutun ja turvallisen alueen. Yhteinen kieli ja tutut toimintatavat antavat turvallisuuden tunteen, mutta voivat estää samalla uuden kielen/toimintatapojen opettelemisen. ”Sekatyöryhmien” avulla kummaltakin osapuolelta saavat mahdollisuuden kielen ja uusien ideoiden opettelemiseen. Aluksi tilanne voi olla raskaampaa vaatien hieman ponnisteluja, mutta jokapäiväisen työskentelyn ohella toiminta voi tuottaa lopulta hyvää tulosta. Samalla voitaisiin hälventää negatiivisia asenteita ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan, koska suurin osa niistä on lähtöisin eri kulttuurin tietämättömyydestä.

#### **4.5 Yhteyshenkilö**

Monikulttuurisessa työryhmässä olisi velvoitettu olemaan työntekijä, joka hallitsee suomen kielen ja ulkomaalaisen työryhmän/työntekijän kielen. Hän hoitaa yhteyttä työnjohdon ja työryhmän välillä. Jos ryhmä ei ole yrityksen oma vaan aliurakoitsijan, aliurakkasopimuksessa olisi velvoitettu, että työryhmässä olisi ainakin yksi suomen kielen osaava henkilö. Tällä tavalla voitaisiin ehkäistä tilanteita, joissa kummallakin osapuolella ei olisi yhteistä kieltä.

Isoissa rakennusliikkeissä voitaisiin nimittää yhteyshenkilö, jolla olisi valmiiksi kokemusta monikulttuurisilta työmailta. Hänellä olisi kielitaitoa ja tuntemusta eri kulttuureista. Henkilö toimisi toimitusjohtajan ja muun henkilöstön välillä (kuva 1). Hänellä olisi kuitenkin suora yhteys toimitusjohtajaan. Toimenkuvanaan yh-

teyshenkilöllä olisi yrityksen kaikki ulkomaalaisasiat työmaan perehdytys- ja lupa-asioihin liittyvistä ongelmista alkaen. Jos esimerkiksi työmaalla olisi ongelmia, työnjohto voisi pyytää apua yhteyshenkilöltä asian ratkaisemiseksi.



*KUVA 1. Yhteyshenkilön asema yrityksen hierarkiassa*

## 5 YHTEENVETO

Työssä selvitettiin taustoja ja asioita, joita työnjohdon on otettava huomioon työskennellessään monikulttuurisella työmaalla. Lisäksi esitettiin parannusehdotuksia, joilla voitaisiin pyrkiä parempaan työnjohdon ja ulkomaalaisen työvoiman keskinäiseen kanssakäymiseen. Selvitys keskittyi ulkomaalaisen työvoiman osalta Viron ja Venäjän kautta tuleviin työntekijöihin, koska suurin osa Suomesa rakennustyömailla työskentelevistä on näistä maista kotoisin.

Ulkomaisen työvoiman siirtyminen Suomen työmarkkinoille on johtunut monen syyn summasta. Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen on synnyttänyt työvoimatarpeen, jonka aukkoa kotimainen työvoima ei ole voinut kunnolla täyttää. Nuorten kouluttaminen rakennusalalle on auttanut asiaan, mutta ei ole vaikuttanut merkittävästi tilanteeseen. Tällöin on astunut ulkomainen työvoima kuvaan mukaan sen edullisen hinnan vuoksi.

Suurin osa ulkomaisesta työvoimasta tulee Virosta, Venäjältä ja muista Baltian maista. Euroopan Unionin vapaa liikkuvuus avasi portit Suomeen maista, joiden palkkataso oli huomattavasti pienempi. Siihen lisättynä työmatkojen lyhyet etäisyydet maiden välillä sekä kielelliset yhtäläisyydet ovat vaikuttaneet siihen, kuinka paljon ulkomaista työvoimaa saapuu Suomeen. Tilastot ovat osoittaneet, että tulevaisuudessa mennään siihen suuntaan, jossa ulkomaalaisten työntekijöiden määrä Suomessa kasvaa. Tämä tarkoittaa, että ulkomaalainen työvoima on tullut jäädäkseen, mutta missä määrin, sitä on vaikea arvuutella. Se kuitenkin vaatii suomalaisten yritysten ja työntekijöiden sopeutumista tilanteeseen, koska muuten aika ajaa heistä ohi.

Ongelmat työn perässä tulevista ulkomaalaisista työntekijöistä voi näkyä yleisesti rakennusalalla palkkatason laskemisena johtuen työvoiman tarjonnasta. Kun tarjontaa on reilusti, työn hinta laskee. Yritykset voivat joutua varautumaan siihen, että työvoiman hinnan noustessa Suomen työmarkkinoilla tullaan tilanteeseen, jossa ulkomailta on edullisempaa tulla tänne töihin.

Ulkomailta tuleva työvoima asettaa suomalaisen työnjohdon ja työntekijät haasteen eteen. Käytännössä tämä tarkoittaa toimimisen haasteita monikulttuuristen

työryhmien kanssa. Haasteina voivat olla työnjohdon ja ulkomaalaisen työntekijän välinen kielimuuri, joka voi aiheuttaa taloudellisia ja turvallisuuteen liittyviä vahinkoja työn etenemiselle. Tämänlaisissa tapauksissa pitäisi antaa henkilölle mahdollisuus kielen opiskeluun, koska sillä ehkäistäisiin sekaannusten syntyä ja lujitettaisiin yhteisen työporukan henkeä.

Työmaalla toimivan henkilöstön olisi oltava perillä vieraasta maasta tulevan työntekijän työ- ja tapakulttuurista, koska ne auttavat ymmärtämään toimintatapoja (10, s. 9). Vieraan kulttuurin ymmärtämisessä on kyse sanattomasta ja sanallisesta viestinnästä. Pienien eleiden ja sanojen merkitys on huomattava, koska vaikutuksen avulla henkilö voi saada itselleen hyötyä tai merkittävää vahinkoa aikaan. Vahinkojen korjaaminen voi kestää kauan, mutta hyödyn voi nähdä nopeasti.

Ulkomainen työvoima asettaa työmaalla toimivan työnjohdon ison haasteen eteen. Miten hoitaa talojen rakentaminen ja samalla selviytyä erilaisista ongelmista liittyen ulkomaalaisen työvoiman perehdyttämiseen ja lupa-asioihin? Työajan käyttäminen muuhun kuin rakentamiseen voi vaikuttaa oleellisesti työmaan ajankäyttöön. Yhteyshenkilöt voisivat helpottaa työnjohdon taakkaa antamalla heille paremmat mahdollisuudet keskittyä oleelliseen eli talojen rakentamiseen. Yhteyshenkilö isoissa rakennusliikkeissä pystyisi toimimaan eri työmaiden välillä ja keskittymään ulkomaalaisasioihin. Toisenlaisessa tilanteessa voitaisiin hyödyntää eläkkeellä olevien rakentajien voimavarat. Iän perusteella eläkkeellä olevat henkilöt pystyisivät toimimaan konsultteina, jos tilanne työmailla vaatii sitä. Heillä olisi valmiina pitkä kokemus, jota ei kannattaisi jättää huomioimatta.

Monikulttuuristen työryhmien kanssa toimimiseen on aivan ehdotonta panostaa viestintään. Tämä hoituu joko työnjohdon kielitaidon tai työryhmässä olevan ”yhteyshenkilön” avulla. Niin sanotun ”nokkamiehen” avulla suomalainen työjohto delegoi työtehtävät työryhmälle. Tilanteissa, joissa ei yhteyshenkilöä ole paikalla tai syntyy kielimuuri, on työnjohdon vaikea tai lähes mahdotonta antaa työtehtäviä eteenpäin. Toimiessaan ulkomaalaisten aliorakoitsijoiden kanssa olisi kyseinen aliorakoitsija veloitettu sopimuksissa pitämään työryhmässään

kielitaitoinen työntekijä. Näin välttyttäisiin erilaisilta ongelmilta, jotka voisivat vaikuttaa työmaan aikatauluun tai laatuun.

Luomalla sekatyöryhmiä suomalaisista ja ulkomaalaisista työntekijöistä voidaan saada monipuolinen ja tehokas työryhmä. Alussa ongelmana voivat olla vahvasti juurtuneet stereotyyppit ja asenteet vieraan kulttuurin edustajasta. Yleensä kokemuksen kautta huomataankin, että jyrkät asenteet voivat hälventyä yhdessä työskentelyssä. Yhteisen kielen puuttuminen ja heikko kielen taso voi aiheuttaa hankaluuksia tai turhautumista toiseen henkilöön. Viemällä ulkomaalainen työntekijä suomalaisen työpariksi voidaan auttaa häntä saamaan mahdollisuus päästä käsiksi suomalaiseen työkuulttuuriin ja kieleen.

Työnjohdon on hyväksyttävä tosiasia, että tulevaisuudessa suomalaiset työmarkkinat eivät ole vain heidän käytössään. Mitä enemmän ulkomaalaista työvoimaa saapuu markkinoille, sitä enemmän tilanteeseen on sopeuduttava. Paljon puhutaan ulkomaalaisen työvoiman haitoista, mutta ehkä meidän pitäisi keskittyä myös hyötyihin ja opetella elämään monikulttuurisessa maassa.

## LÄHTEET

1. Opas ulkomaalaisen työskentelystä Suomessa. 2011. Saatavissa: <https://rakennusliitto.fi.directo.fi/@Bin/5088601/Ulkomaalaisopas+2011.pdf> . Hakupäivä 19.9.2012.
2. Rakennusalan työllisyys. Saatavissa: [http://www.rakennuslehti.fi/tietoa/rakennusalan\\_tyollisyys/](http://www.rakennuslehti.fi/tietoa/rakennusalan_tyollisyys/). Hakupäivä 19.9.2012.
3. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/finland/news/press/101/10604\\_fi.htm](http://ec.europa.eu/finland/news/press/101/10604_fi.htm). Hakupäivä 19.9.2012.
4. Auvinen, E. 2012. Entinen Yhteyspäällikkö. Rakennusliitto. Haastattelu 2.12.2012.
5. Vihavainen, Timo 2006. Opas venäläisyyteen. Helsinki: Otava.
6. Marchan-Piekkari, Rebecca - Welch, Denice - Welch, Lawrence. "In the shadow: the impact on structure, power and communication in the multinational". International Business Review 1999, 8. S.421 - 440.
7. Yleistä Venäjän kielestä. Saatavissa: <http://www.uef.fi/kielikeskus/venaja>. Hakupäivä 19.9.2012.
8. Estonian in a world context. 2009 Saatavissa: [http://www.estonica.org/en/Society/The\\_Estonian\\_Language/Estonian\\_in\\_a\\_world\\_context/](http://www.estonica.org/en/Society/The_Estonian_Language/Estonian_in_a_world_context/). Hakupäivä 19.9.2012.
9. Perustietoja Virosta. 2012. Viron Suurlähetystö. Saatavissa: <http://www.estemb.fi/viro>. Hakupäivä 19.9.2012.



10. Haikko, Sari Kanervo 2009. Kulttuurien välinen viestintä. Saatavissa:  
[www.pskstandardisointi.fi/Haikon\\_seminaari\\_2008/Sari%20Kanervo%20Haikko%202009.pps](http://www.pskstandardisointi.fi/Haikon_seminaari_2008/Sari%20Kanervo%20Haikko%202009.pps). Hakupäivä 19.9.2012.
  
11. VENÄJÄN LIIKETOIMINTAKULTTUURI tietopaketti. 2011.  
Saatavissa:  
[http://www.decipherproject.eu/TIETOPAKETTI\\_VENALAISESTA\\_LIIKETOIMINTAKULTTUURISTA.doc](http://www.decipherproject.eu/TIETOPAKETTI_VENALAISESTA_LIIKETOIMINTAKULTTUURISTA.doc). Hakupäivä 19.9.2012.
  
12. Rakennusteollisuus RT:n työmaatutkimukset 2007. Saatavissa:  
[http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2007/art\\_2007-11-07\\_005.html?s=10](http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2007/art_2007-11-07_005.html?s=10)  
Hakupäivä 19.9.2012.

