

## Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämisen haasteet puutarha- ja maatiloilla

Alina Sinisalo<sup>1)</sup>, Jarkko Leppälä<sup>1)</sup>, Tiina Mattila<sup>1)</sup>, Juha Suutarinen<sup>1)</sup>, Risto Rautiainen<sup>1)</sup>, Markku Lätti<sup>2)</sup>, Veli-Matti Tuure<sup>2)</sup> ja Kirsti Taattola<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>MTT Taloustutkimus, Luutnantintie 13, 00410 Helsinki, [alina.sinisalo@mtt.fi](mailto:alina.sinisalo@mtt.fi), [jarkko.leppala@mtt.fi](mailto:jarkko.leppala@mtt.fi), [tiina.mattila@mtt.fi](mailto:tiina.mattila@mtt.fi), [juha.suutarinen@mtt.fi](mailto:juha.suutarinen@mtt.fi), [risto.rautiainen@mtt.fi](mailto:risto.rautiainen@mtt.fi)

<sup>2)</sup>TTS tutkimus, PL 5, 05201 Rajamäki, [markku.latti@tts.fi](mailto:markku.latti@tts.fi), [veli-matti.tuure@tts.fi](mailto:veli-matti.tuure@tts.fi)

<sup>3)</sup>TTL, PL 93, 70701 Kuopio, [kirsti.taattola@ttl.fi](mailto:kirsti.taattola@ttl.fi)

### Tiivistelmä

Vuosittain suomalaisilla puutarha- ja maatiloilla työskentelee yli 14 000 ulkomaalaista työntekijää. Ulkomaalaiset ovat tärkeä osa alan työvoimasta etenkin työhuippujen aikana. He tulevat pääasiassa Venäjältä, Ukrainasta ja muualta Itä-Euroopasta ja työskentelevät kausityöntekijöinä puutarha- ja erikoiskasvituotannossa, jonkin verran myös kotieläintiloilla.

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö asettaa haasteita työvoiman johtamiseen sekä nopeaan ja tehokkaaseen työtehtäviin perehdyttämiseen. Työhön opastuksessa tarvitaan laajempaa taustatietoa eri kulttuureista, kielitaitoa ja myös uudenlaista ajattelua totuttuihin toimintatapoihin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kehittää puutarha- ja maatilojen kilpailukykyä sekä työvoiman tasavertaista kohtelua tuottamalla puutarha- ja maatiloille opas vierastyövoiman perehdyttämistä ja työnopastuksesta. Tutkimus toteutetaan Työsuojelurahaston rahoituksella. Oppaan tuottamisesta vastaavat Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus (MTT), TTS tutkimus (Työtehoseura), Maataloustuottajain keskusliitto MTK ja Työterveyslaitos (TTL). Perehdyttämisen ja työnopastuksen lisäksi opas tulee sisältämään myös muita hyödyllisiä ohjeita vierastyövoiman käyttöön liittyen, kuten tietoa sosiaaliturva- ja työlupa-asioista, verotuksesta, asumisesta ja sen järjestämisestä ja vapaa-ajan vietosta.

Oppaan tuottamista varten haastateltiin ulkomaalaisia työntekijöitä useista eri maista sekä yrittäjiä ja viranomaisia. Hyvistä perehdytys- ja työnopastuskäytännöistä ja ongelmakohdista kerättiin ja analysoitiin tietoja. Opas julkaistaan vuonna 2010.

Vieras kulttuuri ja uusi työympäristö voivat hämmäntää ulkomaalaista työntekijää. Puutteellinen kielitaitokin mutkistaa asioita. Kirjalliset ohjeet työntekijöiden ymmärtämällä kielellä havainnollisine kuvineen ovat hyviä apuvälineitä tiloilla. Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytykseen kannattaa varata riittävästi aikaa. On syytä varautua myös siihen, että ulkomaalaiset tarvitsevat apua myös työn ulkopuolisissa asioissa. Kulttuurieroista ja osittaisesta kielitaidosta voi syntyä helposti väärinkäsityksiä, koska työnjohtaja saattaa luulla työntekijän ymmärtäneen ohjeen, vaikkei niin olisikaan. Työntekijöille on hyvä esittää selkeästi ne asiat, joita heiltä odotetaan ja miten tilalla toimitaan. Työturvallisuus- ja johtamistavat tulee myös huomioida.

Riittävä perehdytys on hyödyllinen työnantajankin kannalta, jotta työntekijän työpanos saadaan nopeasti ja tehokkaasti hyödynnettyä. Perehdyttäminen ja erityisesti työnopastus on myös ennakoivaa työsuojelua. Hyvällä perehdytyksellä ja työnopastuksella saavutetaan monia etuja, joita ovat muun muassa: työntekijän sopeutuminen uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön helpottuu, työn ja tuotteiden laatu paranee, virheet ja vahingot vähenevät, työturvallisuus paranee, työssä jaksaminen ja viihtyisyys paranevat, hyvän työvoiman palaaminen ja saanti helpottuvat tilan hyvän maineen myötä ja työnjohtajan työ helpottuu.

Asiasanat: ulkomaalaiset työntekijät, perehdytys, työnopastus, kulttuuri, johtaminen, työturvallisuus

## Johdanto

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö Suomessa on lisääntynyt viime vuosina etenkin EU:n laajentumisen myötä. Ilmiö ei ole uusi maataloilakaan. Monissa muissa EU-maissa, esimerkiksi Espanjassa, Italiassa ja Iso-Britanniassa, ulkomaalaista työvoimaa on käytetty maataloudessa jo pitkään.

Maaseutuväestön ikääntyminen ja toisaalta nuorten ja työikäisten poismuutto kaupunkeihin on vähentänyt kotimaisen työvoiman saatavuutta maataloilille. Maataloustyöt eivät myöskään houkuttele paikallista väestöä ja siksi tarve ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen on kasvanut. Entistä useammin lisätyövoima puutarha- ja maataloilla on ulkomaalaista. Vuosittain suomalaisilla puutarha- ja maataloilla työskentelee yli 14 000 ulkomaalaista työntekijää (Tike 2008). He tulevat pääasiassa Venäjältä, Ukrainasta ja muualta Itä-Euroopasta ja työskentelevät kausityöntekijöinä puutarha- ja erikoiskasvituotannossa ja jonkin verran myös kotieläintiloilla. Viime vuosina työvoimaa on saapunut myös kauempaa, muun muassa Thaimaasta ja Vietnamista asti. Vuonna 2007 ulkomaista työvoimaa työskenteli noin 2 000 tilalla ja ulkomaalaiset tekivät yli 20 % puutarhatilojen töistä (Tike 2008).

Ulkomaalaisilla on joissakin tutkimuksissa todettu olevan korkeampi tapaturmariski kuin muilla työntekijöillä (Ahonen & Benavides 2006; Pransky ym. 2002; Richardson 2005, Alexe ym. 2003). Alexen ym. (2003) tutkimuksessa todettiin myös, että ulkomaalaiselle työvoimalle sattuneet tapaturmat olivat keskimäärin vakavampia. McKay ym. (2006) selittää ulkomaalaisen työvoiman korkeampaa tapaturma-alttiutta sillä, että ulkomaalaiset ovat usein monessa eri riskiryhmässä samanaikaisesti. Tällaisia riskitekijöitä ovat raportin mukaan ikä, työkokemus, työntuntien määrä ja ajankohta, työtyyppi ja toimiala, tietoisuus oikeuksista, kommunikaatiovaikeudet tai vaikeus ymmärtää annettua terveysturvallisuusinformaatiota, työorganisaation muutokset ja työntekijän suojattomuus. Suomessa puutarha- ja maataloustuotannossa työskentelevien ulkomaalaisten ja suomalaisten tapaturmataajuutta tai tapaturmien vakavuutta ei ole vertailtu.

Työnantaja on vastuussa työntekijöidensä turvallisuudesta ja on velvollinen antamaan riittävästi ohjausta ja opetusta (Työturvallisuuslaki 2002). Tämä on haastava tehtävä muun muassa siksi, että maataloudessa työsuhteet ovat usein lyhytkestoisia töiden kausiluonteen takia. Ulkomaalainen työntekijä työskentelee tilalla keskimäärin vain 40 työpäivää (Tike 2008). Corvalanin ym. (1994) mukaan maassa oleskeluaika on kielitaidon kehittymisen ohella, ja juuri sen vuoksi, keskeinen tekijä ulkomaisen työvoiman työturvallisuudessa. Myös erilaisilla työkäytännöillä, kokemuksella ja sosiaalisella stressillä voi olla merkitystä (Corvalan ym. 1994). Alijosiute (2009) viittaa esitelmässään siihen, että johtamistapa ja työkuultuuri ovat erilaisia työntekijöiden lähtömaissa kuin Suomessa. Tästä voi seurata hänen mukaansa vääriä oletuksia, tulkintoja ja työturvallisuusriskejä, jotka saattavat olla jopa hankalampia ratkaista kuin kielieroista johtuvat ongelmat.

Tilan tuotannosta merkittävä osa saatetaan myös tehdä suhteellisen lyhyessä ajassa ja siksi sesonkiaikana työpäivät voivat venyä pitkiksi. Toisaalta monet työntekijät myös haluavat tehdä melko pitkiä työpäiviä tulojensa maksimoimiseksi (Jentsch & Whelton 2005; Conroy & Brennan 2002; McKay ym. 2006). Puutarha- ja maataloustyö on kuitenkin usein fyysisesti raskasta ja normaalinkin pituinen työpäivä kuormittaa elimistöä.

Ulkomaalaisten palkkaaminen ei ole ongelmatonta. Työvoiman johtamista on tarkennettava ja pikaiseen ja tehokkaaseen perehdyttämiseen tarvitaan laajempaa taustatietoa eri kulttuureista, kielitaitoa ja myös uudenlaista ajattelua totuttuihin toimintatapoihin. Alan yritysten johtamisosaamisen kehittämiseksi tältä osin ratkaisuksi päädyttiin perehdytysoppaan kirjoittamiseen. MTT Taloustutkimuksessa on meneillään Työsuojelurahaston rahoittama hanke, jonka tavoitteena on luoda perehdytyskäytäntö ja -opas puutarha- ja maataloustuotannossa, jossa huomioidaan erityisesti ulkomaalainen työvoima ja sen perehdyttämiseen liittyvät haasteet. Hankkeessa tuotettava puutarha- ja maataloille tarkoitettu opas työntekijöiden perehdyttämisestä ja työnopastuksesta antaa viljelijöille apuneuvoja ulkomaalaisen työvoiman tehokkaaseen hyödyntämiseen ja perehdyttämiseen. Oppaan tarkoituksenmukaisen sisällön valitsemiseksi ja luomiseksi oli tutkittava ja selvitettävä alan työvoiman käytön keskeisiä hyviä puolia ja ongelmia sekä soveltuvia hyviä johtamiskäytäntöjä.

## Aineisto ja menetelmät

Oppaan tuottamista varten haastateltiin yrittäjiä että erikielisiä työntekijöitä useista eri maista. Hankkeessa käytiin 12 maatilalla, haastateltiin 50 työntekijää ja 12 maatalousyrittäjää. Ulkomaalaiset työntekijät olivat kotoisin Venäjältä, Ukrainasta, Virosta, Serbiasta, Bulgariasta, Latviasta, Suomesta, Vietnamista, Kiinasta, Burmasta ja Singaporesta. Tilat sijaitsivat Etelä-, Länsi-, Itä- ja Keski-Suomessa

sekä Ahvenanmaalla. Haastatelluista tiloista seitsemän oli puutarhatiloja ja viisi eläintiloja. Haastatellut tallennettiin ja esiintyneet teemat jäseneltiin ja analysoitiin.

Työntekijöiden ja työnantajien lisäksi kerättiin myös tietoja eri sidosryhmien asiantuntijoilta. Sidosryhmähaastatteluja tehtiin haastateltavan valinnan mukaan joko puhelimitse tai sähköpostitse yhteensä yhdeksän. Haastateltavat edustivat työsuojelupiirejä, työvoimaviranomaisia, työnantajia ja työntekijöitä, työvoiman välitysorganisaatioita, tuottajia, kuntia sekä monikulttuurisuuden ja koulutuksen asiantuntijatahoja. Haastattelut tehtiin työntekijöiden ja työnantajien haastatteluista nousseiden teemojen pohjalta.

Kirjallisuudesta, lainsäädännöstä, tilastoista ja muista oppaista saatiin lisää tietoja ja kokemuksia oppaan laatimisen tueksi. Hyvistä perehdytys- ja työnopastuskäytännöistä ja ongelmakohtista kerättiin ja analysoitiin tietoja. Viljelijät ja ohjausryhmän jäsenet arvioivat oppaan luonnoksen, ja saadun palautteen perusteella oppaan käsikirjoitusta kehitettiin edelleen.

## **Tulokset ja tulosten tarkastelu**

### ***Haasteena työnantaja velvoittavat säädökset toimiviksi käytännöiksi***

Perehdyttäminen on osa työsuojelua, jonka toteutumista ohjataan erilaisten säädösten ja normien avulla. Perusvelvoite on kirjattu työturvallisuuslakiin; päävastuu työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä on työnantajalla. Myös työntekijällä on vastuu työpaikan turvallisuudesta, ja työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ja työntekijää yhteistoiminnassa ylläpitämään ja parantamaan työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan pitää huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta, työn terveellisyydestä ottaen huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan on myös jatkuvasti ja järjestelmällisesti tarkkailtava, arvioitava ja kehitettävä työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Hän vastaa työpaikalla perehdyttämisestä ja työnopastuksesta sekä on velvollinen hankkimaan työntekijöiden käyttöön suojaimet ym. työn edellyttämät apuvälineet. Vastaavasti työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita, tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle havaitsemiaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, ja kykyjensä puitteissa poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on järjestettävä ehkäisevä työterveyshuolto työntekijöilleen myös lyhytaikaisissa työsuhteissa. Työnantaja tekee kirjallisen työterveyshuoltosopimuksen terveyskeskuksen tai yksityisen työterveyshuoltopalvelujen tuottajan kanssa. Työoloselvitysten perusteella tehdään työterveyshuollon tilakohtainen toimintasuunnitelma, joka tarkistetaan vuosittain. On tärkeää, että myös yrittäjä itse kuuluu työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon tilakäynnillä selvitetään keskeiset terveysvaarat niin yrittäjän kuin työntekijöiden työssä. Yrittäjä saa työterveyshuollosta ohjeita ja neuvoja työhön tulevien työntekijöiden terveysvaarojen torjuntaan. Työnantaja välittää näitä ohjeita työntekijöilleen ja huomioi ne töiden suunnittelussa, järjestelyssä ja työnopastuksessa.

Perehdyttämisessä tarkastellaan työn kaikkia eri osa-alueita: osaamista, käytettävää tekniikkaa, työn sisältöä, työympäristöä ja työn organisointia. Lainsäädännössä annetaan evästyksiä työnantajalle ja työpaikoille edellisten lisäksi myös työsopimuksesta, pelastustoimen järjestämisestä sekä työpaikkojen tiloja, olosuhteita ja rakenteita koskevista turvallisuus- ja terveysvaatimuksista.

### ***Perehdytysuunnitelman tekeminen***

Työntekijän perehdytys vaikuttaa myönteisesti työturvallisuuteen, työn sujumiseen sekä tuotteiden laatuun (Ketola 2007; McKay ym. 2006; Vartiainen ym. 1989). Erityisesti perehdytyksessä tulee huomioida, minkälaista on perehdytyksen laatu. Mitä tarkoittaa riittävä perehdytys, miten pitäisi perehdyttää ja mitkä asiat pitäisi työntekijälle kertoa? On myös hyvä miettiä näitä kysymyksiä ja suunnitella perehdytystä ennen kuin työntekijä tulee tilalle.

Haastatteluissa kysyttiin eri tilojen työntekijöiltä, miten heitä on perehdytetty. Lisäksi heidän työnantajiltaan kysyttiin perehdytysmenetelmistä ja perehdytysajasta. Yrittäjien perehdytysnäkökulma keskittyi yleensä varsinaisiin työtehtäviin ja työnopastukseen. Jos työtehtävänä on poimia marjoja ämpäriin, niin periaatteessa sen voi kertoa ylimalkaisesti viidessä minuutissa. Mutta hyvä tai riittävä perehdytys voi olla paljon muutakin, kun halutaan ehkäistä työperäisiä sairauksia, työtapaturmia tai tuotteiden laatuongelmia. Haastattelujen tuloksena koottiin lista teemoista, joita puutarha- ja maatalojen työntekijöiden perehdytyksessä on ollut hyvä tarkastella.

Työnantajien mukaan työntekijän perehdytystä edesauttaa perehdytysasioiden ja tilanteiden pohjittaminen jo ennen työntekijän tilalle tuloa. Vaikka tilojen työt ovat erilaisia, niin jonkinlainen alustavakin asioiden esittelyn listaus voi olla avuksi. Perehdytysuunnittelussa mietitään tarkemmin, mitä asioita esitetään, missä järjestyksessä ja missä vaiheessa asiat otetaan esille ja kuka huolehtii kunkin työntekijän perehdyttämisessä. Listalla olevat kohdat selvitetään yhdessä perehdytettävän kanssa, minkä jälkeen asiat merkitään käsitellyiksi ja perehdytettävä allekirjoittaa dokumentin. Jos työntekijälle sattuu töissä tapaturma, perehdytysasiakirjalla voidaan myös osoittaa, mihin tehtäviin työntekijä on saanut opastusta (kuva 1).

Työntekijä:		Työnantaja:			
Perehdytysasia	Perehdytetty/pvm	Perehdytysasia	Perehdytetty/pvm	Perehdytysasia	Perehdytetty/pvm
- Tilan toiminnan esittely	Ok 20.5.	- Työvaatteet	Ok 20.5.	- Tilan säännöt ja yleinen turvallisuus	Ok 20.5.
- Tärkeimmät lähipalvelut	Ok 20.5.	- Työtehtävän opastus	Ok 20.5.	- Vakuutukset	Ok 20.5.
- Asuintilojen ja sosiaalityötilojen esittely	Ok 20.5.	- Työtehtävien osaamis- ja laatuvaatimukset	Ok 20.5.	- Toiminta hätätilanteissa	
- Henkilökohtaisten tavaroiden säilyttäminen	Ok 20.5.	- Turvallisuus työtehtävissä		- Ensiaputarvikkeiden ja sammutusvälineiden sijainti	
- Tilanväki ja työtoverit	Ok 20.5.	- Koneiden käyttöohjeet		- Ympäristönsuojelu	
- Työntekijöiden luottamushenkilöt (kun useita työntekijöitä)	Ok 20.5.	- Henkilönsuojaimet ja niiden oikeat käyttötavat		- Kulttuuriperinteet tilalla	Ok 20.5.
- Työtilat	Ok 20.5.	- Työehdot, työajat ja palkka		- Vapaa-ajan toiminta	Ok 20.5.
- Työtehtävät yleisesti	Ok 20.5.	- Työsopimus			
		- Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet			
		- Työturvallisuuslaki Suomessa			
Työntekijän allekirjoitus:			Päiväys:		

Kuva 1. Esimerkki tilan perehdytysuunnitelmasta.

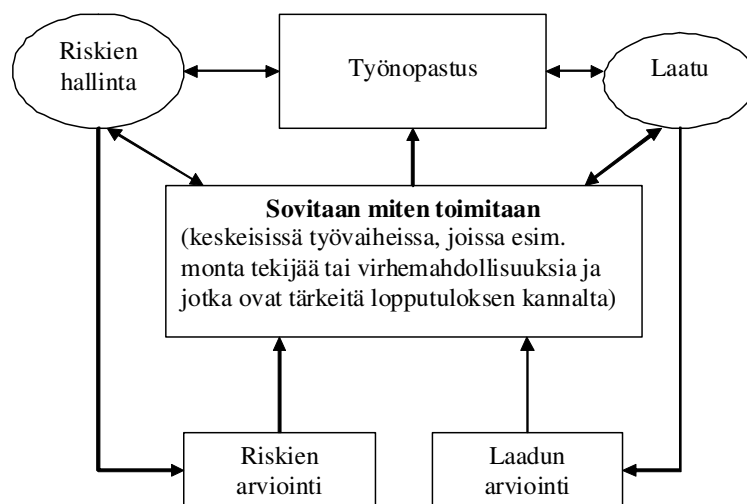
Jos työnantaja osaa perehdyttää työntekijän hyvin, työntekijä oppii ymmärtämään työn merkityksen ja työ tuntuu mielekkäältä. Kaikki eivät kuitenkaan opi samalla tavalla, joten perehdyttämisessä tulisi samalla seurata työntekijän oppimista. Perehdytyksen apuna voi käyttää tietoja tilan tuotantotoiminnasta, tavoitteista, lähialueista, asumisen säännöistä ja alan työsuojelusta. Keinoja työsuojelun parantamiseen saa esimerkiksi alan työturvallisuusoppaista, hygieniaohteista ja Maatila-RH:n työturvallisuustyövälineistä (Työsuojelupiirit 2009; Leppälä 2008; Agronet 2008).

Haastattelujen mukaan työnantajat pohtivat etukäteen, mitä asioita on valmisteltava ennen työntekijän saapumista, miten arvioidaan tilan työn riskejä ja mitä asioita on esiteltävä tulokkaalle alkuvaiheessa sekä miten ja missä vaiheessa oppiminen tarkistetaan. Työntekijät kertoivat, että liiallinen tietokuorma yhdellä kertaa ja liian nopeasti, voi aiheuttaa sen, että asioita omaksutaan vain osittain tai virheellisesti. Lisäksi viesti ei välttämättä mene perille kovin hyvin, jos tilanteessa on häiriötekijöitä, esimerkiksi äänekkäästi käyvä traktori.

Työnantajan ei kannata heti olettaa työntekijän osaavan ja ymmärtävän kaikki työt, jos niistä on kerran mainittu. Työnantajalla on velvollisuus valvoa, että työntekijä on ymmärtänyt ja oppinut työtehtävät. Eräs hyvä keino on porrastaa perehdytystä ja tehtävien opettelua. Perehdytysinformaation voi lisäksi koota esimerkiksi perehdytyskansioon, josta työntekijä voi tarkistaa asioita sen varalta, että ei muista jotakin, ei kuullut ohjeita tai ei ymmärtänyt asiaa oikein.

**Työnopastus ja sen menetelmät kun tilalle tulee ulkomaalaisia työntekijöitä**

Työnopastus on työpaikalla annettavaa välitöntä työtehtävän opetusta ja neuvontaa, jossa opetetaan työtehtävien kannalta tärkeimmät tiedot ja taidot. Työnopastuksella pyritään varmistamaan työn hyvä sujuminen ja laatu sekä työntekijöiden työturvallisuus (kuva 2).



Kuva 2. Hyvin hoidetulla työnopastuksella vähennetään virheitä, jotka voivat aiheuttaa tuotannollisia ja taloudellisia tappioita (Santalampi & Mäkeläinen 2008).

Jokainen maatalan työntekijä, niin ulkomaalainen kuin kotimainenkin, tarvitsee opastusta työssään etenkin siksi, että maatalan töissä on suuri tapaturmariski. Uusien työntekijöiden lisäksi jo pitempäänkin työssä olleet tarvitsevat opastusta ja tukea työtehtävien muutoksissa. Lisäksi kannattaa muistaa, että opittuja asioita on syytä kerrata säännöllisin väliajoin.

Tutkimuksessa ilmeni, että tietyt itsestäänselvykset eivät ole aina itsestäänselvyksiä toisesta kulttuurista tulevalle henkilölle. Suomessa ajatellaan hyvän työntekijän olevan omatoiminen, aloitteellinen ja itsenäinen, mutta monissa maissa organisaatioiden ja yritysten sisällä valtakulttuuri ja hierarkisuus voi olla erilaista. Useissa työkuultuureissa on yleistä johtajavetoinen työskentelytapa ja vastuunkanto, ja työntekijän ei sallita olla liian omatoiminen tai aloitteellinen.

Työnopastajan on haastattelujen mukaan tärkeää olla johdonmukainen, antaa palautetta ja kysellä työn jatkuessa, kuinka asiat ovat sujuneet. Työnantajan tulee pitää langat käsissään ja näyttää se myös työntekijöille. Muussa tapauksessa työnantajaa saatetaan pitää sinisilmäisenä, mikä voi johtaa työmoraiin laskuun. Yleisesti ottaen esimiesrooli on korostetumpi vierastyövoimaa käyttävässä työyhteisössä.

Jokainen työ vaatii oman opastuksen ja joskus yksittäiset työvaiheetkin kannattaa opastaa kaikki erikseen osaamisen varmistamiseksi. Työntekijähaastattelussa tuli ilmi, että töiden monipuolisuus toisinaan yllätti ulkomaalaiset työntekijät. Maatalan tuotantoprosessin työtehtäviä voi jakaa ja opettaa työntekijöiden kykyjen mukaan, jotta työ olisi mahdollisimman turvallista.

Ulkomaalaisen työntekijän työnopastamiseen kannattaa varata riittävästi aikaa työtehtävän vaativuudesta riippuen. Haastattelussa ilmeni, että mikäli käytettävissä on tilalla aikaisemmin aloittaneita samasta maasta tai alueelta kotoisin olevia työntekijöitä, heitä kannattaa pyytää mukaan työnopastuksen avuksi.

Työnopastuksesta vastaavan on hyvä tuntea koko tuotantoprosessi ja siihen liittyvät työmenetelmät. Varsinkin silloin, jos opastajalla ja opastettavalla ei ole yhteistä kieltä, uusi työntekijä oppii esimerkkiä seuraamalla, kuvista, työnantajan eleistä ja ilmeistä ja itse kokeilemalla. Kielitaito on erityisen suuri haaste, etenkin jos työtehtävät ovat työntekijälle täysin uusia, kuten usein ovat. Yksinkertaisen rutiinitehtävän voi oppia melko hyvin seuraamalla, mutta tehtävien monimutkaistuuksessa haasteet kasvavat. Tilannetta ei helpota se, että tilan omankin väen työtavat saattavat vaihdella.

Työntekijöiden opastuksessa ohjeiden selkeys on aina etu. Moni työntekijä on tutkimuksessa tehtyjen haastattelujen perusteella sitä mieltä, että hän ei kaipaa kirjallisia työohjeita helpompiin ja yksinkertaisiin tilan töihin, mutta koneiden ja eläinten kanssa ne olisivat tarpeen.

Työntekijää on hyvä kannustaa kysymään ja kertomaan ongelmista tai rikkoutuneista välineistä ja paikoista. Haastattelujen perusteella kannattaa kuitenkin huomioida eri kulttuureista johtuvat tavat ja käyttäytymissäännöt, jotka voivat vaikuttaa työntekijän haluun kertoa tai ilmoittaa ongelmista.

Työntekijän ja työnantajan välille on tärkeää rakentaa molemminpuolinen luottamus. Tätä voi vahvistaa niinkin yksinkertaisella tavalla kuin tervehtimisellä ja kuulumisten kysymisellä. Tutkimuksessa kävi lisäksi ilmi, että työntekijät odottavat työnantajalta ohjausta, johdonmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Jossain määrin viljeltyä huumori parantaa työilmapiiriä. Suomalaiseen kulttuuriin kuuluva luottamus toiseen ihmiseen ei tutkimuksen mukaan ole samanlainen kaikista työkuultuureista tulevien työntekijöiden keskuudessa. Monissa maissa luottamus tulee ensin ansaita. Työyhteisön rakentamista voi tukea rohkaisemalla työyhteisöä avoimeen keskusteluun.

Tutkimuksessa ilmeni myös, että eri kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden ilmaisutapa on erilainen. Esimerkiksi liiallinen suorapuheisuus tai tunteiden näyttäminen voivat vaikuttaa vierailta asiakeskeiseen työkuultuuriin tottuneista. On tärkeää oppia tuntemaan työntekijänsä ja tulkitsemaan heidän viestejään, mikä helpottuu juttelemalla heidän kanssaan ja oppimalla tuntemaan heidät ja heidän viestintätapansa. Mikäli tilalla on useista eri kulttuureista tulevia työntekijöitä, voivat myös heidän keskinäiset viestintätapansa aiheuttaa väärinkäsityksiä. Keskustelemalla työntekijöiden kanssa työnantaja parantaa työyhteisön mahdollisuuksia keskinäiseen yhteisymmärrykseen ja työnteon sujumiseen eri kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden keskuudessa.

## Johtopäätökset

Ulkomaalaisten työntekijöiden, erityisesti kausityöntekijöiden käyttöön liittyy myös puutarha- ja maataloudessa haasteita, jotka sekä alan yrittäjien että yhteiskunnallisten toimijoiden on hyödyllistä ymmärtää. Kulttuurierot, kielimuuri, työsuhteen lyhytkestoisuus, maaseudun ja maatalousalan ominaispiirteet sekä vaihtelu työntekijöiden osaamisessa ja yrittäjien valmiuksissa ovat erityisiä haasteita. Tästä aiheutuu haittaa paitsi työvoimalle myös alan yrityksille ja yhteiskunnalle. Yksi ratkaisu ongelmiin on toimijoiden tiedon tason ja osaamisen parantaminen. Tässä hankkeessa päädyttiin tuottamaan perehdytysopas yrittäjille. Sen sisältö valittiin ja kehitettiin kattamaan tutkimuksessa oleellisiksi arvioituja johtamisen ja tiedon tarpeen osa-alueista.

Opas on valmisteltu julkaistavaksi vuonna 2010. Se tukee erityisesti ulkomaalaisia kausityöntekijöitä palkkaavia yrittäjiä tarjoamalla apuvälineitä työvoiman perehdyttämiseen. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus kannattaa nähdä investointeina, joilla parannetaan tuotannon tehoa ja laatua, lisätään henkilöstön osaamista, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään poissaoloja ja työtaturmia. Yrittäjien ja työntekijöiden saavuttamien etujen lisäksi opas edistää yhteiskunnan asettamia työvoiman tasavertaista kohtelua koskevia tavoitteita.

## Kirjallisuus

- Agronet** 2009. Maatila-RH –Maatilojen riskienhallinta -työvälineet.  
<http://www.agronet.fi/tilanjohtaminen/riskienhallinta>.
- Ahonen, E. Q. & Benavides, F.G.** 2006. Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. *Journal of Epidemiology and community health* 60: 424–426.
- Alexe, D. M., Petridou, E., Dessypris, N., Skenderis, N. & Trichopoulos, D.** 2003. Characteristics of Farm Injuries in Greece. *Journal of Agricultural Safety and Health* 9: 233–240.
- Alijosiute** (2009). Ulkomaalaiset työntekijät ja työturvallisuus maataloilla. Euroopan työterveys- ja työturvallisuuskampanjan seminaari Tampereella 21.1.2009. Ingrida Alijosiuten esitys:  
<http://193.64.220.176/paja/parhaat/riskitmaataloudessa/p6.html>
- Conroy, P. & Brennan, A.** 2002. Migrant Workers and their Experiences. Report. 51 p.
- Corvalan, C.F., Driscoll, T.R. & Harrison, J.E.** 1994. Role of migrant factors in work-related fatalities in Australia. *Scandinavian journal of Work, Environment and Health* 20: 364–370.
- Jentsch, B. & Whelton, R.** 2005. Migrant workers in the Highlands and Islands. Research report. 84 p.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J.** 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Ketola, H.** 2007. Perehdyttämissuunnitelma. Kehittämishankeraportti. Järvisseudun ammatti-instituutti. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Leppälä, J., Murtonen, M. Suokannas, A., Lehto, M., Sinisalo, A. & Suutarinen, J.** (2008) Maatilan turvallisuuden johtaminen – riskien tunnistamisen ja arviointivälineiden kehittäminen. MTT tutki-musjulkaisuja no. 126. Vihti.
- Liski, M., Horn, S. & Viljanen, M.** 2007. Hyvä perehdytys -opas. Kumppanuudella tuloksiin PK-yrityksissä. Oppimateriaalia osa 4. Lahden ammattikorkeakoulu.

- McKay, S., Craw, M. & Chopra, D.** 2006. Migrant workers in England and Wales. An assessment of migrant worker health and safety risks. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University. London. 273 p.
- Pransky, G., Moshenberg, D., Benjamin, K., Portillo, S., Thackrey, J.L. & Hill-Fotouhi, C.** 2002. Occupational Risks and Injuries in Non-Agricultural Immigrant Latino Workers. *American Journal of Industrial Medicine* 42: 117–123.
- Richardson, S.** 2005. Fatal work injuries among foreign-born Hispanic workers. *Monthly Labour Review* Oct/2005: 63–67.
- Santalahti, M. & Mäkeläinen, J.** 2008. Työnopastus ja riskien hallinta. Työturvallisuuskeskus.
- Tike** 2008. [http://www.mmmtike.fi/fi/index/tiedotteet/080512\\_rake\\_ennakko.html](http://www.mmmtike.fi/fi/index/tiedotteet/080512_rake_ennakko.html).
- Työsuojelupiirit.** 2009. Suomen työsuojelupiirit. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/> 18.11.2009.
- Työturvallisuuslaki.** 2002. 738/2002. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Vartiainen, M., Teikari, V. & Pulkkis, A.** 1993. Psykologinen työnopetus. TKY 516. Otatie-to/Yliopistokustannus.