

Susanna Jousmäki & Mari Viljakainen

Maahanmuuttajien työllistyminen ja työyhteisön jäseneksi tuleminen

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma


Elokuu 2016




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 11.8.2016
Tekijä(t) Susanna Jousmäki & Mari Viljakainen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaaliala, kuntouttava aikuissosiaalityö
Nimeke Maahanmuuttajien työllistyminen ja työyhteisön jäseneksi tuleminen	
Tiivistelmä Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajatyöntekijöiden työnhakua ja työyhteisön jäseneksi tulemistä. Yhteistyötahona opinnäytetyön tutkimuksessa toimi eräs vanhusten tehostettu palveluasumisyksikkö Mikkelissä. Yhteistyötaho pidetään salassa, jotta tutkimukseen osallistuneita henkilöitä ei voida tunnistaa. Keskeisiä avaintermejä opinnäytetyössä ovat maahanmuuttaja ja maahanmuuttajien työllistyminen. Lisäksi monikulttuurisuus on tärkeä käsite, sillä se vaikuttaa erityisesti työyhteisössä olemiseen. Myös kotoutuminen on käsitteenä otettu opinnäytetyössä huomioon, sillä työllistyminen on osa kotoutumista Suomen yhteiskuntaan. Opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena, jossa aineisto kerättiin kahdelta maahanmuuttajatyöntekijältä, heidän työkavereiltaan sekä työnantajalta. Aineisto kerättiin teemahaastattelua käyttäen sekä kyselyinä. Maahanmuuttajatyöntekijöille pidettiin teemahaastattelut, ja työkaverit sekä työnantaja vastasivat kyselyyn, jossa oli avoimia kysymyksiä maahanmuuttajatyöntekijöiden työllistymiseen ja työyhteisön jäseneksi tulemiseen liittyen. Tutkimustulokseksi opinnäytetyössä nousi maahanmuuttajien työllistyminen yksikköön hyvin onnistuneiden työharjoittelujen kautta. He eivät siis olleet työllistyneet tavanomaisen työnhakuprosessin kautta, joten tutkimuksessa ei täysin saatu vastauksia siihen, miten esimerkiksi työhaastattelussa on onnistuttu. Tutkimuksessa saatiin kuitenkin vastaukset siihen, kuinka työharjoittelut olivat olleet avainasemassa työllistymisessä. Työyhteisön jäseneksi tuleminen oli molempien työntekijöiden kohdalla ollut positiivinen asia. Työyhteisön jäseneksi tulemiseen vaikuttivat työkavereilta saatu tuki, erilaisen kulttuuritaustaisen työntekijän hyväksyminen työyhteisöön sekä maahanmuuttajien lämmin vastaanotto. Myös vuorovaikutus oli tärkeässä osassa työyhteisön jäseneksi tulemisessa.	
Asiasanat (avainsanat) Maahanmuuttaja, maahanmuuttajien työllistyminen, monikulttuurisuus, kotoutuminen	
Sivumäärä 35+8	Kieli Suomi
Huomaus (huomautukset liitteistä) 1 Työnantajan kyselylomake 2 Haastattelulupahakemus 3 Työkaverin kyselylomake 4 Haastattelurunko ja pääkysymykset	
Ohjaavan opettajan nimi Johanna Hirvonen	Opinnäytetyön toimeksiantaja

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 11.8.2016
Author(s) Susanna Jousmäki & Mari Viljakainen	Degree programme and option Degree Programme in Social Services, Bachelor of Social Services
Name of the bachelor's thesis Immigrants' employment and integration into a work community	
Abstract <p>The purpose of this thesis was to investigate immigrants' employment and becoming a member of a work community. The cooperation partner in our thesis was an intensified service housing unit of elderly people in Mikkeli. The partner is kept secret so that the individuals who took part in this thesis cannot be identified.</p> <p>The key words in this thesis are immigrants and immigrants' employment. In addition, multiculturalism is an important concept because it has an effect especially in the work community. Moreover, integration as a concept is discussed in this thesis because employment is a part of integration into the Finnish society.</p> <p>The investigation was conducted as a case study in which the material was collected from two immigrant workers, their colleagues and their employer. The material was collected by using theme interviews and a survey. The immigrant workers were interviewed and the colleagues and the employer answered the survey, which included open questions about the immigrants' employment and becoming a member of the work community.</p> <p>The results indicate that the immigrants were employed well to the intensified service housing unit through successful practical training periods. They were therefore not employed via the usual employment process and thus we did not find out e.g. how they succeeded in job interviews. Nevertheless, the results show that practical trainings was in a key position in employment. Becoming a member of the work community was a positive thing for both immigrants. The colleagues' support, accepting a worker from another culture to the work community and welcoming the immigrants warmly into the work community had an effect on becoming a member of the work community. In addition, interaction was in an important role in becoming a member of the work community.</p>	
Subject headings, (keywords) immigrant, immigrants' employment, multiculturalism, integration	
Pages 35+8	Language Finnish
Remarks, notes on appendices 1 Työnantajan kyselylomake 2 Haastattelulupahakemus 3 Työkaverin kyselylomake 4 Haastattelurunko ja pääkysymykset	
Tutor Johanna Hirvonen	Bachelor's thesis assigned by

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	2
2.1	Maahanmuutto Etelä-Savossa.....	2
2.2	Maahanmuuttajien työllistymistilastoja.....	3
2.3	Maahanmuuttajatyöntekijät Mikkelin vanhuspalveluissa.....	4
2.4	Maahanmuuttaja ja monikulttuurisuus	4
2.5	Maahanmuuttajien työllistyminen	5
2.5.1	Haasteet ja edistävät tekijät työllistymisessä	6
2.5.2	Työllistyminen eri maaryhmien välillä.....	7
2.5.3	Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen	9
2.5.4	Maahanmuuttajien työllistymispolkuja.....	10
2.5.5	Työhön sopeutuminen.....	12
2.6	Maahanmuuttajan työyhteisön jäseneksi tuleminen	12
2.6.1	Työyhteisön avoimuus	13
2.6.2	Monikulttuurisuus työyhteisössä	14
2.6.3	Vuorovaikutus työyhteisössä	15
3	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	16
3.1	Tehostettu palveluasuminen	16
3.2	Tutkimustehtävän rajaus ja tutkimuskysymykset.....	17
3.3	Tapaustutkimus	18
3.4	Tutkimuksen toteuttaminen	19
3.5	Tutkimusmenetelmät	20
3.6	Eri kulttuuritaustan huomioiminen haastattelutilanteessa	21
3.7	Analysointi.....	21
4	TUTKIMUSTULOKSET	22
4.1	Työnhaku ja työllistyminen	22
4.2	Työyhteisön jäseneksi tuleminen.....	23
4.2.1	Työyhteisöön sopeutuminen ja työkavereiden tuki	23
4.2.2	Monikulttuurisuus ja kielitaidon vaikutus	25
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	26
6	POHDINTA	28

6.1	Eettisyys ja luotettavuus	28
6.2	Opinnäytetyöprosessi.....	29
6.3	Jatkotutkimus ehdotukset.....	31
LÄHTEET		32

LIITTEET

- 1 Työnantajan kyselylomake
- 2 Haastattelulupahakemus
- 3 Työkaverin kyselylomake
- 4 Haastattelurunko ja pääkysymykset

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe on Maahanmuuttajien työllistyminen ja työyhteisön jäseneksi tuleminen. Opinnäytetyössä selvitetään muun muassa sitä, millaisia haasteita ja onnistumisia maahanmuuttajilla on ollut työnhaussa ja työssä sekä mitä kautta he ovat hakeneet töitä. Tässä opinnäytetyössä selvitetään myös työyhteisön jäseneksi tulemistä. Työyhteisön jäseneksi tulemisella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työyhteisön jäsenien avoimuutta maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan ja maahanmuuttajatyöntekijöiden omaa asennoitumista työyhteisöön sekä vuorovaikutusta maahanmuuttajatyöntekijöiden ja muun työyhteisön välillä. Teimme opinnäytetyön tästä aiheesta, koska se on ajankohtainen ja kiinnostava Suomessa kasvavan työttömyyden ja Suomeen tulleen suuren pakolais määrän vuoksi. Ajankohtaisuutta lisää myös kantaväestön suhtautuminen maahanmuuttajia kohtaan turvapaikanhakijoiden määrän lisääntyessä.

Yhteistyötaho opinnäytetyössä on eräs Mikkelissä sijaitseva tehostetun palveluasumisen yksikkö. Yhteistyötahon kautta saimme haastateltavat tutkimukseen. Opinnäytetyö tehtiin tapaustutkimuksena, jossa tutkimme kahden maahanmuuttajatyöntekijän työllistymistä ja työyhteisön jäseneksi tulemistä. Tutkimuksen lähtöolettamuksena oli se, että maahanmuuttajien työhön hakeutumista ja sopeutumista työpaikkaan voi vaikeuttaa erilainen kulttuuritausta ja heikko suomen kielen taito sekä työnantajien ennakkoluulot maahanmuuttajista. Suomessa on myös paljon suomalaisia työnhakijoita ja voi olla mahdollista, että maahanmuuttajilla työpaikan löytäminen on vielä vaikeampaa kuin suomalaisilla.

Ammatillinen hyöty, jonka saimme tutkimuksesta, on osata puuttua mahdollisiin ongelmiin, joita maahanmuuttajat kohtaavat työelämässään ja suomalaiseen yhteiskuntaan integroitessaan. Saimme myös tietoa maahanmuuttajien työllistymisestä ja tulevassa sosionomin ammatissa osaamme jatkossa ohjata maahanmuuttajia työelämään eri koulutusten kautta. Koska haastattelimme maahanmuuttajia ja saimme tietoa heidän omista kokemuksistaan, saimme mahdollisuuden ymmärtää heidän omia ajatuksiaan työllistymisestä ja työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Lisäksi opimme opinnäytetyötä tehdessä kohtaamaan eri kulttuurista tulevia ihmisiä, mikä voi jatkossa helpottaa työskentelyä muun muassa maahanmuuttajien kanssa. Saimme myös kuulla työntekijöiden ja työnantajien kokemuksia ja ajatuksia maahanmuuttajien työnjäseneksi tulemisesta.

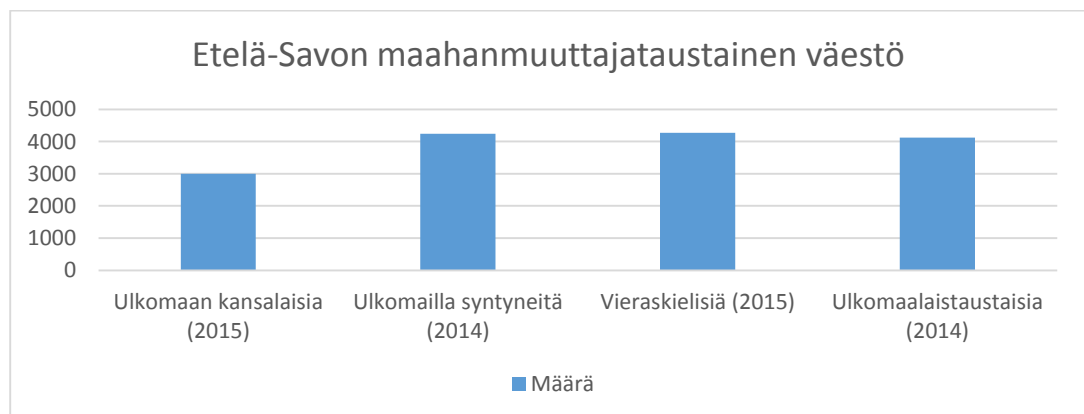
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat maahanmuuttaja, maahanmuuttajien työllistyminen, monikulttuurisuus sekä maahanmuuttajien kotoutuminen ja sopeutuminen, joista tärkeimpiä ovat maahanmuuttaja ja maahanmuuttajien työllistyminen. Taustalla vaikuttavat kuitenkin vahvasti myös käsitteet monikulttuurisuus ja kotoutuminen. Kotoutuminen on vahvasti sidoksissa sopeutumiseen ja työllistymiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Käsitteet avataan tässä luvussa.

2.1 Maahanmuutto Etelä-Savossa

Suomessa maahanmuuttajien määrä on ollut kasvusuuntaista 1990-luvulta lähtien. (Vartia ym. 2007, 16). Maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvanut vuosien aikana melko tasaiseen tahtiin. Ainoastaan vuosina 2009 ja 2010 maahanmuutto oli hieman alhaisempaa, mutta muulloin se on ollut kasvamaan päin. (Tilastokeskus 2015.)

Etelä-Savoon maahanmuuttajia on tullut vuonna 2010 noin 350 henkilöä, vuonna 2011 450 henkilöä, vuonna 2012 550 henkilöä ja vuonna 2013 noin 450 henkilöä. 1990-luvulta lähtien Etelä-Savossa maahanmuuttajien määrä on ollut kasvussa. (Kuusela 2014, 9.) Vuonna 2014 Mikkelin väkiluku oli 55 000 ihmistä, joista noin 3 % oli maahanmuuttajia suunnilleen sadasta eri maasta. Mikkeliin kuuluu Mikkelin itsensä lisäksi Haukivuori, Anttola, Ristiina ja Suomenniemi. (Karvanen 2014, 5.) Kuvassa 1 on tilastotietoa Etelä-Savossa oleskelevista maahanmuuttajataustaisista henkilöistä.

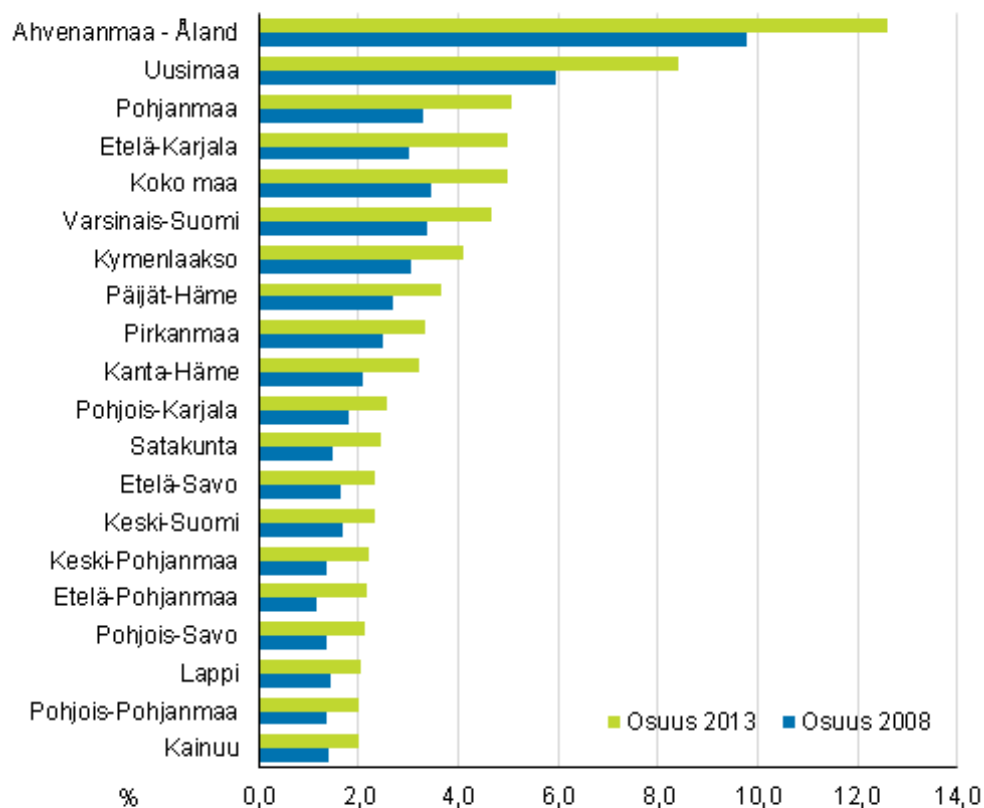


KUVA 1. Maahanmuuttajataustaiset henkilöt Etelä-Savossa (Etelä-Savo ennakoiti 2016).

Suomeen maahanmuuttajia tulee eniten perheen ja työn takia sekä opiskelemaan. Osa ulkomaalaisista on Suomessa vain muutamia vuosia, mutta osa jää maahan asumaan pysyvästi ja hakee suomen kansalaisuutta. Suomen väestöstä ulkomaan kansalaisten osuus on noin neljä prosenttia. Suurin osa heistä asuu pääkaupunkiseudulla. (Sisäministeriö 2015.)

2.2 Maahanmuuttajien työllistymistilastoja

Tilastokeskuksen (2015) mukaan maahanmuuttajien työllistyneiden määrä kasvoi vuodesta 2008 vuoteen 2013 yhteensä 32 000 maahanmuuttajalla. Eniten maahanmuuttajia työllistyi siivouspalveluihin tämän ajan sisällä. Vuonna 2013 maahanmuuttajataustaisia ihmisiä työskenteli Suomessa 114 300 ja suomalaisia 2 187 400. Luvut koostuvat niistä henkilöistä, jotka asuvat Suomessa vakituisesti. Siivouspalveluiden lisäksi maahanmuuttajat työllistyivät myös muun muassa ravintola- ja rakennusaloille.



KUVA 2. Ulkomaalaistaustaisten työllisten osuus kaikista työssäkävivistä maakunnittain vuosina 2008 ja 2013, % (Tilastokeskus 2015b).

Suurin osa, 57,1 %, maahanmuuttajataustaisista työllistyi Uudellamaalla. Kaikista työsäkävistä maahanmuuttajien osuus oli 8,4 %. Korkein maahanmuuttajatyöntekijöiden osuus kaikista työllistyneistä on kuitenkin Ahvenanmaalla. Siellä maahanmuuttajatyöntekijöitä on 12,6 % kaikista työllistyneistä. Etelä-Savossa maahanmuuttajien työllistymismäärä on noussut 2008–2013 aikana noin 1,7 %:sta 2,2 %:iin. (Tilastokeskus 2015.)

2.3 Maahanmuuttajatyöntekijät Mikkelin vanhuspalveluissa

Mikkelin kaupungin vanhuspalveluissa työskenteli vuonna 2013 vakituisesti reilu 600 työntekijää ja vanhuspalveluiden koko yhteistoiminta-alueella on töissä noin 850 työntekijää (Mikkelin seudun vanhuspalveluiden käsikirja 2014). Mikkelissä on tehostetun palveluasumisen yksiköitä niin julkisia kuin yksityisiä yhteensä noin 15. Lisäksi Mikkelissä on muun muassa erilaisia terveyskeskuksen osastoja, tavallisen palveluasumisen yksiköitä, vanhusten kotihoitoa ja ennaltaehkäisevää toimintaa. (Ikäihmisten palveluopas 2015, 38–40.)

Kyselimme sähköpostitse Mikkelin vammais- ja vanhustyön johtaja Niina Kaukoselta kaupungin vanhustyössä olevien maahanmuuttajatyöntekijöiden määristä. Kaukonen välitti viestin eteenpäin eri vanhuspalveluyksiköiden esimiehille, joista vain kaksi vanhustyön esimiestä vastasi kysymykseen. Toisesta yksiköstä vastattiin, että varsinaisia työllistyneitä maahanmuuttajia heillä ei ole, mutta yhteistyötä tehdään paljon Etelä-Savon ammattiopiston kanssa ja sitä kautta he saavat maahanmuuttajataustaisia harjoittelijoita. Toisesta vanhuspalveluiden yksiköstä kerrottiin, että heillä on ollut yhden vakituisen maahanmuuttajatyöntekijän lisäksi myös harjoittelijoita. Lähetimme myös erääseen vanhuspalveluyksikköön sähköpostia maahanmuuttajatyöntekijöiden määristä. Saimme yksiköstä tiedon, että heillä on yksi maahanmuuttajatyöntekijä yksikössä laitoshuoltajana. Emme siis saaneet juurikaan tietoa eri yksiköiden maahanmuuttajatyöntekijämäärästä Mikkelin kaupungin vanhuspalveluissa, mutta määrä on ilmeisesti melko pieni.

2.4 Maahanmuuttaja ja monikulttuurisuus

Maahanmuuttaja-käsitteellä tarkoitetaan yleensä ulkomaalaista henkilöä, jonka tarkoituksena on muuttaa maahan pidemmäksi ajaksi (Väestöliitto 2015). Maahanmuuttaja

käsite ei ole kovin yksiselitteinen. Maahanmuuttajia kuvaillaan esimerkiksi kielen, kansalaisuuden tai kotimaan perusteella. Eri asiayhteyksissä maahanmuuttajia kuvaillaan eri käsitteillä. Maahanmuuttajilla on monia syitä muuttoon, kuten työ, perhesuhteet, pakolaisuus tai paluumuutto. (Maahanmuuttajat 2015.)

Maahanmuuttaja-käsitettä käytetään myös muiden maahanmuuttajaan rinnastettavien henkilöiden, esimerkiksi pakolaisten kuvaamisessa. Tilastoihin kuitenkin kirjataan maahanmuuttajiksi vain tiettyyn kotikuntaan rekisteröidyt henkilöt. Rekisteröimisen edellytyksenä on ainakin vuoden voimassa oleva oleskelulupa. Pakolaisiksi luokitellaan henkilöt, jotka ovat tulleet Suomeen kiintiöpakolaisina pakolaisleireiltä tai turvapaikanhakijoina omasta aloitteesta. Pakolaisnimityksen edellytyksenä on perusteltu pelko vainotuksi joutumisesta kotimaassaan, esimerkiksi rodun vuoksi. Pakolaisiksi kutsutaan siis henkilöitä, joille annetaan turvapaikka jostain valtiosta tai joiden todetaan olevan pakolaisia YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun virastossa. Myös pakolaiseksi todetun henkilön perheenjäsenet saavat pakolaisaseman. Kiintiöpakolaiseksi kutsutaan henkilöä, jolle on myönnetty sekä pakolaisasema YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun virastossa että maahantulolupa pakolaiskiintiön perusteella. (Hämäläinen 2010, 2–3.)

Monikulttuurisuus on käsite, joka korostaa eri kulttuurien erityispiirteitä erityisesti, kun ne ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa tietyllä alueella, esimerkiksi valtioissa. Jokaisella kulttuuriryhmällä on oma uskontonsa, kielensä, vakaumuksensa, perhe-elämänsä, erilaisia tapoja valmistaa ruokansa ja koota ruokavalionsa. Erilaisten elämän tapahtumien, kuten hautajaisten, syntymän ja avioliiton viettäminen tai juhliminen vaihtelee kulttuuriryhmittäin. Monikulttuurisuus voidaan siis luokitella näiden eri kulttuurien positiiviseksi vuorovaikutukseksi ja molemminpuoliseksi suvaitsevaisuudeksi yhdessä kansallisvaltiossa. (Vassel 2011, 20–21.)

2.5 Maahanmuuttajien työllistyminen

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään maahanmuuttajien työllistymistä eri näkökulmista. Alaluvuissa kerrotaan, millaisia haasteita ja edistäviä tekijöitä maahanmuuttajien työllistymisessä on, miten eri maaryhmät työllistyvät ja millä keinoilla tuetaan maahanmuuttajien työllistymistä. Lisäksi alaluvuissa käsitellään, mitä kautta maahanmuuttajat hakevat töitä ja miten he sopeutuvat työhön.

2.5.1 Haasteet ja edistävät tekijät työllistymisessä

Työllistyminen on tärkeä asia ihmisen ja yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. Työllistymiseen vaikuttavat niin ulkoiset kuin sisäsyntyiset syyt. Maahanmuuttajilla ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi asuinympäristö ja sisäsyntyisiä tekijöitä esimerkiksi henkilön tausta, kuten esimerkiksi koulutus ja kotimaa. (Martikainen ym. 2013, 221.)

Pikkaraisen (2005, 66–67) tekemän tutkimuksen mukaan yksi suurimmista vaikuttavista tekijöistä maahanmuuttajien työllistymiseen on kielitaito. Erityisesti suomen kieltä on osattava työssä tarpeeksi sujuvasti, jotta työssä pärjää. Myös ruotsin ja englannin kielen taito ovat tärkeitä ja vaikuttavat työllistymiseen positiivisesti. Myös kirjoitus- ja lukutaito on tärkeä taito, joka edistää työllistymistä, sillä ilman tätä osaamista ei ole helppo oppia uutta kieltä. Luku- ja kirjoitustaidolla on myös vaikutusta jatkokoulutukseen pääsemiseen. Muita tutkimuksessa nousseita työllisyyteen vaikuttavia tekijöitä on koulutus, tuntemus eri kulttuureista, aktiivisuus ja sosiaalinen verkosto.

Sosiaalinen verkosto voi helpottaa työllistymistä silloin, kun on vasta muuttanut maahan, sillä monesti työpaikat hakevat työntekijöitä epävirallisoin tavoin. Virallisia reittejä pitkin työllistyminen helpottuu työkokemuksen ja kielitaidon lisääntyessä. (Karinen 2011, 26.) Myös vallitsevalla työtilanteella, tuurilla sekä asumisajan pituudella Suomessa on merkitystä. Lisäksi koulutus, aikaisemmin hankittu työkokemus, tietotaito ja kyky työskennellä yhdessä muiden kanssa vaikuttavat työllistymiseen. Tutkimuksessa nousi myös esille, että maahanmuuttajataustalla on joskus negatiivisia vaikutuksia työllistymiseen. Esimerkiksi jo henkilön nimi voi vaikuttaa asiaan niin, ettei häntä kutsuta edes työhaastatteluun. (Pikkarainen 2005, 67–68.)

Myös Karisen (2011, 25–29) mukaan työllistymistä edistää muun muassa koulutus, ammattitaito, osaaminen ja muut valmiudet. Jotta työntekijä voi työllistyä, on hänellä oltava tarpeeksi osaamista ja ammatillisia taitoja, joita työpaikassa tarvitaan. Ohjaus- ja neuvontatyö on myös edistävä tekijä työllistymisessä, sillä se auttaa yhteiskuntaan sopeutumisessa. Tällaisia palveluja voi saada eri perusteilla. Työllistymistä edistää myös työllistymistä tukevat toimenpiteet, joita annetaan myös suomalaisille. Maahanmuuttajat työllistyvätkin parhaiten työllistymiseen liittyvien toimenpiteiden kautta. Toimenpiteet sisältävät koulutuksia, työelämään tutustumista ja kieliopintoja, jotka helpottavat

työllistymistä. Erilaiset työharjoittelut ovat hyvä keino oppia suomalaista työkulttuuria ja kieltä.

Maahanmuuttajilla työllistymisen haasteita voi Karisen (2011, 19–24) mukaan olla myös esimerkiksi suomalaisen työelämän tuntemattomuus, kuten työkulttuurierot sekä koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamiseen liittyvät vaikeudet. Myös tiedon puute työllisyystilanteen parantamiseen liittyen ja kielitaidottomuus voivat olla haasteita työllistymisessä. Erityisesti haasteina maahanmuuttajilla nähdään koulutuksen, kielitaidon ja työkokemuksen puute. Myös työnantajien toimesta maahanmuuttajien työllistyminen voi olla vaikeaa. Näitä haasteita ovat työnantajien huono toiminta, erilaisten kanavien käyttämättömyys rekrytoinnissa, liialliset odotukset työntekijöiden taitoihin liittyen, asenneongelmat sekä vähäiset resurssit uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Myös Suomen yhteiskunnassa voi olla tekijöitä, jotka vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä. Näitä esteitä ovat esimerkiksi suomen kielen opetuksen riittämättömyys, maahanmuuttajien tavoittamattomuus ja maahanmuuttajien työllistymistä tukevien palvelujen toiminta hyvin vähäisillä resursseilla.

Maahanmuuttajat työllistyvät usein palvelualojen ja teollisuuden matalapalkkaisiin työtehtäviin, joissa vaaditaan vain vähän koulutusta. Eniten maahanmuuttajia on työllistynyt siivous- ja myyntitehtäviin. Erityisesti siivoojien määrä on kaksinkertaistunut vuosien 2006–2010 aikana. Ammattiryhmät, joihin maahanmuuttajat yleensä työllistyvät ovat niin sanottuja sisääntuloammattajeja. Sisääntuloammattajeilla tarkoitetaan sellaisia ammatteja, joihin on maahanmuuttajan helppo työllistyä. Näissä ammatteissa ei vaadita erityisen hyvää kieli- tai ammattitaitoa. Sisääntuloammatti auttaa kehittämään ja hankkimaan kielitaitoa ja osaamista, jotka auttavat siirtymään myöhemmin koulutusta, ammattitaitoa ja kiinnostusta vastaavaan työtehtävään. (Martikainen ym. 2013, 222, 225.)

2.5.2 Työllistyminen eri maaryhmien välillä

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut Antti Erosen ym. (2014) raportin, jossa on tutkittu maahanmuuttajien osallistumista työmarkkinoille, työvoimapalveluihin sekä työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa on tutkittu vuosina 2000, 2001, 2005 ja 2006 Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien työllistymistä. Näillä maahanmuuttajilla on ollut tarkoitus asua Suomessa vähintään vuoden verran. Yhteensä tutkimusta tehtiin kymmenen vuoden ajan. Tutkimuksessa tutkittiin yhtenä osa-alueena eri

maista tulleiden maahanmuuttajien työllisyyttä, jossa huomattiin erojen olevan suuria. (Eronen ym. 2014, 10, 35.)

Suomeen muuttaneista maahanmuuttajista Viirosta tulevat työllistyvät parhaiten. Viirosta tulevien työllistyminen ensimmäisen maassaolovuoden aikana on 64 %. Viirosta tulevien suurin maahanmuuton syy on työhön tuleminen. Länsi-Euroopasta tulevien työllistyminen on normaalia yleisempää, mutta ei niin yleistä kuin Viirosta tulevilla. Länsi-Euroopasta tulevista osa on työvoiman ulkopuolella tai opiskelemaan tulleita. Kymmenen vuoden Suomessa elämisen jälkeen länsieurooppalaisista työllistyy noin 65 %. Itä-Euroopasta, Etelä- ja Pohjois-Amerikasta sekä Itä-Aasiasta tulleiden maahanmuuttajien työllisyys on ensimmäisen maassaolo vuoden jälkeen noin 30–35 %. Työllisyys näistä maista tulleiden kohdalla kasvaa vähitellen ja tutkimuksen tarkasteluvaiheen lopulla työllisyys oli kohonnut 55 %. Itäaasialaiset pääsevät työvoiman ulkopuolelta nopeasti työelämään ja heidän joukossaan ensimmäisenä vuonna alle 20 % on opiskelijoita. Amerikasta tulleiden työttömyys luvut olivat melko yleisiä, mutta tutkimuksen aikana Itä-Aasiasta tulleiden maahanmuuttajien työttömyys oli korkeampaa kuin muissa edellä mainituissa maaryhmissä. (Eronen ym. 2014, 35.)

Tutkimuksen mukaan venäläisten, länsiaasialaisten ja pohjoisafrikkalaisten työllistyminen oli vähintään ensimmäisenä asumisvuotena. Maahanmuuton alkuvaiheessa heidän joukossaan oli paljon opiskelijoita, mutta tutkimuksen loppuvaiheessa työllisyys oli jo korkeampaa. Venäläisistä noin 20 % oli alussa opiskelijoita, mutta venäläisistä noin 50 % työllistyi seitsemän vuoden kuluessa Suomeen tulosta. Pohjois-Afrikasta ja Länsi-Aasiasta tulevien työllistyminen on paljon hitaampaa, kuin Venäjältä tulevien. Heidän joukossaan työttömyys oli hyvin yleistä. Eteläisemmästä Afrikasta tulleiden maahanmuuttajien työllisyys oli taas korkeampaa ja työllisyys kehittyvää, mutta kolmen vuoden maassaolon jälkeen työllistyminen jäi kuitenkin alle 45 %. Tarkastelujakson lopulla eteläisestä Afrikasta tulleiden työllisyys oli samaa luokkaa, kuin Länsi-Aasiasta ja Pohjois-Afrikasta tulleiden. Vähäinen työllisyys voi johtua muun muassa pakolaisuudesta, kulttuurista tai jopa työpaikoilta tulleesta rasismista. (Eronen ym. 2014, 35–36.)

Se, että Suomeen tullaan monista eri syistä, vaikuttaa suuresti työllistymiseen. Esimerkiksi opiskelijana tulevat työllistyvät vasta opintojen jälkeen tai puolison kanssa muuttanut voi helposti jäädä alkuun työvoiman ulkopuolelle. Pakolaisten tai turvapaikanha-

kijoiden kohdalla tausta voi vaikuttaa työmarkkinoille osallistumiseen. Ennen työllistymistä on usein kuljettava polku kotouttamisen, opintojen ja muiden toimenpiteiden kautta. Tutkimuksessa käy ilmi, että viiden vuoden aikana kaikista tutkituista maahanmuuttajista noin 22 % on ollut joko opiskelemassa tai työelämässä koko ajan ja noin 13 % ollut työttömänä tai muuten työvoiman ulkopuolella. (Eronen ym. 2014, 36.)

2.5.3 Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen

Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajien ja alkuperäisasukkaiden yhteistä sopeutumista, joka on voimakas kaksisuuntainen prosessi. Prosessi on voimakas, koska kotoutumiseen pyrkivät joutuvat sopeutumaan kulttuurisesti monimuotoiseen todellisuuteen, joka muuttuu jatkuvasti. Kotoutumisprosessi on kaksisuuntainen, sillä niin yhteiskunta kuin maahanmuuttajatkin ovat vastuussa kotoutumisprosessista. Toisin sanoen tarkoitus ei ole vain kotouttaa maahanmuuttajia vaan rakentaa kotouttava ympäristö, jossa maahanmuuttajat ja alkuperäisasukkaat voivat turvallisesti vaihtaa kokemuksiaan keskenään samantarvoisina. Kotoutumisen tavoite on molemminpuolinen sopeutuminen, minkä eteen molempien osapuolien tarvitsee nähdä vaivaa. (Heikkilä ym. 2011, 18.)

Kotoutumiseen kuuluu toimenpiteitä ja palveluja, jotka viranomaisen järjestää edistämään kotoutumista ja työllistymistä Suomeen. Myös maahanmuuttajien tarpeiden huomioon ottaminen yhteiskunnan palveluiden ja toimien suunnittelussa on olennaista kotoutumisessa. Kotoutumispalveluja voi saada henkilö, jolla on kotikuntalaissa (201/1994) määritelty kotikunta Suomessa. (Mikkelin kaupungin kotouttamisohjelma 2009, 2.) Maahanmuuttajien työllistyminen on keskeinen asia kotoutumisessa, sillä Suomessa työ on yhteiskuntaan integroiva tekijä. Tutkimuksissa kotoutuminen työn kautta on noussut yhdeksi keskeisimmistä kysymyksistä. Maahanmuuttajien työttömyysluvut suhteessa valtaväestöön ovat paljon suuremmat. Jos jokin väestöryhmä on ali- tai yliedustettu jollakin työmarkkinoihin kuuluvalla osa-alueella, voi se vaikuttaa ryhmän elinoloihin ja yhteiskunnalliseen asemaan niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Perheen kotoutumiseen ja yhteiskuntaan integroitumiseen voi vaikuttaa jopa se, että yksi perheenjäsenistä on työtön. (Forsander ym. 2001, 59.)

Suomeen muuton jälkeen maahanmuuttaja voi hakea työ- ja elinkeinotoimistosta palveluita, jotka helpottavat työllistymistä ja kotoutumista. Työ- ja elinkeinotoimistossa

saa apua ja tukea työn hakemiseen. Alkuvaiheessa maahanmuuttaja saa seuraavan laisia kotoutumispalveluja: ohjausta ja neuvontaa, alkukartoituksen, kotoutumissuunnitelman ja kotoutumiskoulutuksen. (TE-palvelut 2013a.)

Ennen työelämään hakeutumista TE-toimistosta tulee pyytää alkukartoitus. Siellä arvioidaan, miten kotoutumista ja työllistymistä voitaisiin tukea parhaiten. Alkukartoitus voi sisältää muun muassa haastattelun, kielitestin ja taitojen kartoituksen. Kotoutumissuunnitelman voi tehdä TE-toimiston lisäksi kunnan viranomaisen kanssa. Suunnitelmaan kirjataan tarvittavat palvelut kotoutumisen ja työllistymisen tueksi. Suunnitelmaan kirjataan muun muassa tiedot osallistumisesta kotoutumiskoulutukseen, suomen tai ruotsin kielen koulutukseen, työvalmennukseen, työkokeiluun tai muuhun koulutukseen. (TE-palvelut 2013b.)

Kotoutumiskoulutukseen sisältyy suomen tai ruotsin kielen opiskelemista sekä työelämään ja jatkokoulutukseen pääsemistä edistäviä toimia. (TE-palvelut 2013b). Suomen tai ruotsin kielen kurssiin sisältyy työelämäjakso. Jakson aikana työskennellään suomalaisessa työympäristössä. (TE-palvelut 2013c.) Koulutukseen kuuluu myös muita toimenpiteitä, kuten yhteiskunnallisia ja kulttuurisia valmiuksia, jotka edistävät kotoutumista Suomeen (TE-palvelut 2013b). Ammatillista osaamista ja Suomen työelämään tutustumista voi hankkia työkokeilun, palkkatuetun työn ja ammatillisen työvoimakoulutuksen avulla (TE-palvelut 2013d).

Maahanmuuttajilla on samat mahdollisuudet kouluttautua tasavertaisina kansalaisina Suomessa. Ammatillista peruskoulutusta ennen maahanmuuttajalla on mahdollisuus osallistua 6–12 kuukautta kestäväseen valmistavaan koulutukseen. Sen tavoitteena on kielitaidon ja muiden ammatillisissa opinnoissa tarvittavien taitojen parantaminen. Valmistava koulutus sisältää suomen tai ruotsin kielen opintoja ja matemaattisia sekä yhteiskunnallisia oppiaineita. Siellä tutustutaan myös ammattiin opiskeluun sekä eri ammattialoihin. (Opetushallitus 2016.)

2.5.4 Maahanmuuttajien työllistymispolkuja

Neuvosen (2015, 39–40, 42) tekemän tutkimuksen mukaan monesti työharjoittelut ja työssäoppimiset ovat olleet avainasemassa maahanmuuttajien työllistymisessä. Erilaisilla työharjoittelujaksoilla on mahdollista saada tukea ja apua verkostojen luomiseen,

työuralle suuntaamiseen, osaamisen näyttämiseen ja työllistymiseen. Työllistymisessä erilaiset koulutukset ja opettajien työelämässä tarvittavien asioiden opettaminen sekä kannustus ja apu työharjoittelupaikkojen etsimiseen ovat olleet merkittäviä asioita. Koulutukset ovat antaneet tärkeitä tietoja ja taitoja työelämää varten. Avainasemassa maahanmuuttajien työllistymiseen olivat TE-toimiston virkailijat, työharjoittelupaikat ja siellä olevat työpaikkaohjaajat sekä oppilaitosten opettajat. Kavereilla ja vertaistuellalla oli huomattavan vähän merkitystä työllistymiseen.

Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksiin pohjoismaissa vaikuttavat muun muassa lähtömaa, koulutusmaa, sosiaaliset verkostot ja oleskelun pituus nykyisessä maassa. Maahanmuuttajien työmarkkinoille tukevia asioita ovat kotimaan ja nykyisen maan kulttuuriset yhteneväisyydet, korkea koulutusaste, saapuminen nykyiseen maahan nuorena, sosiaalinen pääoma, kielitaito ja henkilökohtaiset ominaisuudet. (Vartia ym. 2007, 38.)

Maahanmuuttajien keinoista löytää töitä on hieman ristiriitaista tietoa. Eräs tutkimus osoittaa, että suomalaisten kavereiden kautta saadut kontaktit ja työvoimatoimiston palvelut ovat auttaneet löytämään töitä parhaiten. Toisen tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien etnisen taustan omaavat ystävät ja sukulaiset sekä epämuodolliset, sosiaaliset kontaktit ovat paras keino löytää töitä. Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ovat korkea työttömyys, kilpailu työpaikoista ja ulkomaisen työkokemuksen epäkunnioitus. Myös suppeat opiskelu- ja työtodistukset, kielitaidottomuus, työnantajan ennakkoluulot kielitaidon niukkuudesta ja työmoraalin heikkoudesta sekä uskontoon liittyvistä käsitksistä ovat esteinä maahanmuuttajien työllistymisessä. (Vartia ym. 2007, 39.)

Maahanmuuttajien resurssit, työelämän muutokset ja etnisyys työelämässä vaikuttavat maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien resurssit ovat sellaisia kykyjä, joita pidetään tärkeinä kyseessä olevassa työssä. Työssä tärkeitä resursseja ovat muun muassa kielitaito, ammattitaito, kulttuurinen osaaminen ja sosiaaliset kyvyt. Kulttuuriosaaminen on tärkeää työn saamisessa ja siellä etenemisessä. Kulttuuri on monesti niin sanottua piilevää tietoa, josta ei puhuta ääneen ja jonka mukaan toimitaan luontevasti. Jotta työntekijä pääsee työyhteisön mukaan, täytyy käyttäytyä työpaikan kulttuurin mukaisesti. (Forsander ym. 2001, 63–64.)

2.5.5 Työhön sopeutuminen

Integraatio eli sopeutuminen uuteen maahan on hidas prosessi. Maahanmuuttajalle on tärkeää, että hänelle annetaan aikaa, häntä ymmärretään ja kannustetaan sopeutumisessa. Sopeutumisen alkuvaiheessa suomen kielen opiskelu voi tuntua hyvin haasteelliselta ja monet tavat voivat poiketa oman maan toimintatavoista. Työllistyminen liittyy läheisesti sopeutumiseen. Työllistymistä hankaloittaa kielitaidottomuus, sillä työnantajat usein haluavat palkata suomen tai ruotsin kielen taitoisia työntekijöitä, mikäli työhön liittyy vähänkin muiden ihmisten kanssa tehtävää yhteistyötä. Jos maahanmuuttaja työllistyy, elämä helpottuu rutiinien ja sosiaalisten suhteiden saamisen myötä. (Ihalainen & Kettunen 2015, 90–91.)

Maahanmuuttajan työssä pärjäämistä ja sopeutumista edistää hyvä esimiestyö, työyhteisön avoimuus ja ennakkoluulottomuus, työkavereiden antama tuki sekä perehdytys työhön. Tärkeää on myös säännöllisen palautteen saaminen. Kielitaito ei aina ole olennaisin asia, vaan kokemusten perusteella työ voidaan saada sujumaan ilman selkeää yhteistä kieltä. Yhteisen kielen puuttumisen korjaamiseksi voidaan käyttää apuna muun muassa kuvia tai muita keinoja. Tärkeää on antaa maahanmuuttajalle selkeä ohjeistus työtehtävistä ja esittää kysymyksiä puolin ja toisin. (Työterveyslaitos 2013.)

2.6 Maahanmuuttajan työyhteisön jäseneksi tuleminen

Hyvässä työyhteisössä viestintä on toimivaa, työilmapiiri on rohkaisevaa ja kannustavaa sekä työn tavoitteista ollaan selvillä ja työntekijä saa kehittää osaamistaan. Tällaiseen toimivaan työyhteisöön maahanmuuttajankin on helppo tulla jäseneksi. On tietoa myös siitä, että työyhteisöön, jossa suhtautuminen on arvokasta eri kulttuurista tuleviin, on helpompi liittyä. Monikulttuurisessa työyhteisössä, jossa on työn sisältöön liittyvää ohjausta, on huomattu parantavan yhteisöön kuulumista ja työtyytyväisyyttä. Myös luottamus kantaväestöltä saatavaan apuun ja tietoon voi helpottaa maahanmuuttajan onnistumista työelämässä. (Airila ym. 2013, 11.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään työyhteisön avoimuutta, monikulttuurisuutta sekä vuorovaikutusta.

2.6.1 Työyhteisön avoimuus

Työterveyslaitoksessa (2013) tehdyn tutkimuksen mukaan tärkeitä tekijöitä maahanmuuttajan työyhteisön jäseneksi tulemisessa ja kiinnittymisessä on toimiva esimiestyö, tasapuolinen kohtelu ja kokonaisvaltainen perehdytys. Työyhteisön suhtautumista myönteisesti maahanmuuttajiin helpottavat työyhteisön avoimuus, työkavereiden tuki sekä se, että ristiriidat pyritään ratkaisemaan. On myös mahdollista, että oma aktiivisuus vaikuttaa työyhteisön jäseneksi tulemisessa. (Airila ym. 2013, 41–42.) Työpaikalla, jossa on maahanmuuttajia, on todella tärkeää ymmärtää eri kulttuurista tulevien ihmisten käytäntöjä, tapoja viestiä ja tulkita tilanteita. Tämä helpottaa vuorovaikutusta työyhteisössä. Maahanmuuttajalla voi olla vaikeuksia lähestyä työkavereita, esimerkiksi kielitaidottomuuden vuoksi, joten hän tarvitsisi erityisesti kannustusta ja tukea keskustelemiseen. Tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että työyhteisössä olisi vuorovaikutukseen kannustava ilmapiiri, jotta myös maahanmuuttajan on helppo tuoda esille omia ajatuksiaan työstä. (Airila ym. 2013, 52.)

Myös Tuonosen (2013) tekemän tutkimuksen mukaan avoimuus erilaisuudelle on tärkeää yhteistyölle. Avoin ilmapiiri ei synny kuitenkaan itsestään vaan se vaatii panostamista sekä aikaa. Olisi tärkeää, kun maahanmuuttajatyöntekijöiden odotetaan olevan aktiivisia työyhteisön jäseneksi tulemisessa, myös työyhteisössä olevat työntekijät ottaisivat uuden työntekijän vastaan ilman niin suuria ennakkoluuloja. Uudesta työntekijästä välittäminen ja kiinnostuminen olisi tärkeä saada luonnolliseksi tavaksi työyhteisön vuorovaikutusta. (Tuononen 2013, 128.)

Monikulttuurisen yhteistyön neljä suurinta haastetta kansallisten ja uskonnollisten taustojen haasteiden lisäksi ovat kielimuurit, työskentely eri aikavyöhykkeissä, sanojen ääntäminen ja aksenttiongelmat sekä kulttuuriset eroavaisuudet. Näistä neljästä suurin haaste on kielimuurit (30 %) ja pienin haaste kulttuuriset eroavaisuudet (16 %). Lisäksi kyselyyn vastanneiden mielestä työntekijän henkilökohtaisen kehityksen kannalta kielien oppiminen oli tärkein asia, joka tukee ihmistä matkalla kansainväliseksi työntekijäksi. (Bloch & Whiteley 2011, 60.)

2.6.2 Monikulttuurisuus työyhteisössä

Monikulttuurisuus työyhteisöissä on monille työpaikoille haaste. Jotta työnteko sujuisi mahdollisimman hyvin, on tärkeää, että erilaisen työkulttuurin omaavat henkilöt oppivat työpaikan toimintatavat. Sosiaalinen vuorovaikutus eri kulttuuritaustaisten välillä työpaikassa on sekä haaste että mahdollisuus. (Vartia ym. 2007, 18.)

Useimmissa työyhteisöissä monikulttuurisuutta pidetään hyödyllisenä ja haluttuna asiana. Monikulttuurisuutta tukevasta henkilöstöpolitiikasta eurooppalaisilla työpaikoilla on todettu olevan apua ja etua seuraavissa asioissa: Lahjakkaiden työntekijöiden houkuttelussa ja sitouttamisessa, luovuuden ja innovaatioiden tukemisessa työntekijöiden piirissä, organisaation arvopohjan vahvistamisessa, työntekijöiden motivaation kohentamisessa, organisaation työvoimapulan lievittämisessä ja maineen nostattamisessa sekä palvelun tason ja asiakastyytyväisyyden parantamisessa. (Vartia ym. 2007, 38.) Richard Floridan (2002, 226) tekemän tutkimuksen mukaan ihmiset hakeutuvat yhteisöihin, jotka ovat ajatuksiltaan ja avoimuudeltaan monimuotoisia. Monimuotoisuuden merkkejä yhteisössä ovat ihmiset eri etnisistä ryhmistä ja eri ikäryhmistä, ihmisten erilaiset seksuaaliset suuntautumiset sekä huomattavat tatuoinnit ja lävistykset. Kun yhteisö on avoin erilaisille ihmisryhmille, on siihen todennäköisesti helpompaa sopeutua. Sama pätee myös luultavasti työyhteisöjen kohdalla.

Suomessa kannattaisi palkata enemmän maahanmuuttajatyöntekijöitä sosiaali- ja terveysalalle. Heillä on monipuolista kielitaitoa, jota voi hyödyntää työssä. He tuntevat niin suomalaisen kuin asiakkaan kulttuurin, ovat rohkaisevia esimerkkejä Suomessa selviytyvistä maahanmuuttajista, tuovat työpaikoille lisää monikulttuurisuutta ja mahdollisuuden vaikuttaa palvelujärjestelmään (Härkäpää & Peltola (toim.) 2005, 139).

Suomalaiset ja maahanmuuttajatyöntekijät suhtautuvat toisiinsa melko hyvin, vaikkakin joidenkin maahanmuuttajaryhmien välillä on eroja suhtautumisessa. Esimiehet terveydenhuollossa haluavat palkata yhä enemmän maahanmuuttajatyöntekijöitä eri kulttuureista tulevien asiakkaiden palvelemisen huomioon ottaen. Työyhteisön asenteet on koettu haasteiksi työnantajien näkökulmasta, sillä työyhteisössä ja asiakaskunnassa saattaa esiintyä ennakkoluuloja tulevia maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan. (Pulkinen 2011, 13–16.)

Ristiriitatilanteita monikulttuurisessa työyhteisössä voi aiheuttaa ammatillinen asema ja rooli työyhteisössä. Joidenkin mielestä ongelma on nimenomaan rotu, jonka takia koe-taan, ettei kelpaa työntekijäksi. Jotkin maahanmuuttajatyöntekijät eivät osaa irrottautua omasta kulttuuristaan ja toimintatavoistaan, ja esimerkiksi maahanmuuttajahoitajan so-peatuminen tulevaan työyhteisöön saattaa viedä enemmän aikaa kuin suomalaisella hoi-tajalla. Suomen terveydenhuollossa ammattilaiset kokevat, että maahanmuuttajatyönte-kijöiden ammattitaito on puutteellista, heidän työmoraalinsa on huono ja heidän uskon-tonsensa ja kulttuurinsa rajoittavat joidenkin työtehtävien suorittamista. (Pulkkinen 2011, 18–19.)

Maahanmuuttajatyöntekijä sitoutuu työyhteisöönsä pidemmäksi aikaa, jos perehdytys on hyvää. Maahanmuuttajatyöntekijät rikastuttavat työyhteisöä ja työntekoa tuomalla esiin avartavia näkökulmia ja erilaisia toimintamalleja vanhojen tilalle. Maahanmuutta-jatyöntekijöitä luonnehditaan esimerkiksi sanoilla iloinen ja ahkera. Maahanmuuttaja-työntekijät tuovat mukanaan hoito- ja palvelualalle muun muassa inhimillistä työtötta. (Pulkkinen 2011, 20.)

2.6.3 Vuorovaikutus työyhteisössä

Kolajon (2013, 46) tekemän tutkimuksen mukaan, jossa hän tutki maahanmuuttajataus-taisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien työyhteisön jäseneksi tulemistä, työnteki-jän hyvän työhön perehdyttämisen lisäksi työntekijän oma persoonallisuus ja luonteen-piirteet vaikuttavat työyhteisön jäseneksi tulemisessa. Tutkimuksen mukaan työyhteis-ön jäseneksi pääseminen ei ole kiinni siitä, onko työntekijä kantaväestöön kuuluva vai maahanmuuttajataustainen. Työyhteisöön pääsemiseen ja jäseneksi tulemiseen vaikut-taa myös se, onko ihmisellä itsellään halua tulla osaksi työyhteisöä ja onko hän halukas luomaan suhteita työkavereihinsa. Oma kiinnostus ja sosiaalisuus vaikuttavat tutkimuk-sen mukaan paljon työyhteisön jäseneksi tulemiseen.

Tuononen (2013) Helsingin yliopistosta on tutkinut lähihoitajataustaisten maahanmuut-tajatyöntekijöiden työyhteisön jäseneksi tulemistä. Tutkimuksen mukaan työyhteisöön liittymisessä kielitaidolla on suuri merkitys. Henkilökunnan välinen toimiva vuorovai-kutus rakentaa ilmapiiriä ja vaikuttaa sitä kautta myös työhön. On tavallista, että työyh-teisön jäseneksi tuleminen vie paljon aikaa sekä vaatii aktiivisuutta työyhteisön jäseniltä sekä uudelta työntekijältä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että maahanmuuttajan tulee pyrkiä

todistelemaan omaa osaamistaan sekä tuoda esiin persoonaansa suomalaista työntekijää enemmän. Usein hiljaista ja varovaista tyyliä olla vuorovaikutuksessa pidetään kohteliaana tapana, vaikka sellainen ei näytä oikealta tavalta olla mukana työyhteisössä. Maahanmuuttaja kuitenkin pyrkii olemaan kohtelias. Työyhteisöön sitoutumisesta ja kiinnostuneisuudesta voi kuitenkin kertoa erilaiset sanattomat tavat, kuten hymyileminen, silmiin katsominen ja oma-aloitteisuus työnteossa. Nämä tavat voivat olla hyviä osoituksia ja tapoja, mikäli kielellisesti ei omaa aktiivisuuttaan voisikaan tuoda esiin. Työyhteisössä kuitenkin arvostetaan tällaisia käyttäytymistapoja. (Tuononen 2013, 127–128.)

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Aloitimme opinnäytetyömme ideapaperin laatimisen syksyllä 2015. Tämän jälkeen aloitimme kirjoittamaan opinnäytetyösuunnitelmaa, jonka esitimme tammikuussa 2016. Suunnitelman esittämisen jälkeen aloimme kerätä aineistoa ja aineiston saimme kasaan tammi-helmikuun aikana 2016. Keräsimme aineistoa teemahaastatteluilla ja kyselylomakkeilla. Aineistonkeruun jälkeen litteroimme nauhoitetut haastattelut sekä kyselylomakkeiden vastaukset ja analysoimme ne. Lopuksi kokosimme opinnäytetyön ja raportoimme tutkimustulokset tähän raporttiin.

Tutkimusluvan pyysimme yhteistyötaholtamme sekä maahanmuuttajilta, joiden työllistymistä ja työyhteisöön jäseneksi tulemistä tutkimme. Ennen haastatteluja kysimme luvat suullisesti ja varsinaiset tutkimusluvut pyysimme kirjallisesti ennen haastattelujen alkamista. Ennen haastatteluja sovimme haastateltavien kanssa, milloin haastattelut toteutetaan. Tutkimusluvan yhteistyötaholta saimme ennen tutkimuksen aloittamista kirjallisesti pyytäen.

3.1 Tehostettu palveluasuminen

Opinnäytetyö toteutettiin siis eräässä vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikössä. Tehostettu palveluasuminen on ikäihmisille suunnattua asumispalvelua, mikä on ympärivuorokautista (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos 2014). Sosiaalihuoltolain 3. luvun 21. § mukaan palveluasumisessa tulee järjestää asiakkaille asumisen lisäksi erilaisia palveluja. Hoidon ja huolenpidon lisäksi palveluasumisessa järjestetään muun

muassa asiakkaan toimintakykyä tukevaa toimintaa, ateria-, vaatehuolto- ja siivouspalveluita aina asiakkaan tarpeiden mukaan. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301.)

Yksikössä, jossa teimme tutkimuksen, on asuntoja 76 asiakkaalle. Asuntojen lisäksi yksikössä on yleisiä tiloja, kuten ruokailua ja oleskelua varten. Asunnot ovat vuokra-asuntoja. Yksikössä on neljä eri tiimiä, joissa toimii lähihoitajia, sairaanhoitajia ja muita hoitohenkilöstöön kuuluvia henkilöjä. Lisäksi yksikössä on siivous- ja keittiöhenkilökuntaa. Yksikössä työskentelee myös johtaja, palveluohjaaja, sihteeri, fysioterapeutti sekä huoltomies. Ympäri vuorokautisesti yksikössä työskentelee lähihoitajia. Opinnäytetyöhön osallistuneet maahanmuuttajatyöntekijät työskentelivät toinen hoidollisissa tehtävissä ja toinen siivous- ja keittiötehtävissä. Opinnäytetyössä ei syvennytä tehostettuun palveluasumiseen tämän enempää, sillä se ei ole tutkimuksessa kovinkaan keskeinen asia, vaan enemmänkin se, kuinka maahanmuuttajat ovat työllistyneet ja tulleet työyhteisön jäseniksi.

3.2 Tutkimustehtävän rajaus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön päätarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajien työhönhakuprosessia tehostetun palveluasumisen yksikössä Mikkeliissä ja siellä työyhteisön jäseneksi tule- mista. Pääkysymyksiä tukevia tarkentavia alakysymyksiä opinnäytetyössämme olivat:

1. Millaisia mahdollisia haasteita tai onnistumisia työhön hakeutumisessa ja työyhteisön jäseneksi tulemisessa on ollut?
2. Onko esimerkiksi kulttuuritaustalla tai kielellä ollut vaikutusta työnhaussa ja työyhteisön jäseneksi tulemisessa?
3. Mitä kautta maahanmuuttajat ovat hakeutuneet töihin vanhuspalveluihin ja millaisia keinoja he ovat käyttäneet?

Tutkimusongelma muodostui mielenkiinnonkohteistamme, jotka yhdistimme ja muo- toilimme tutkimusongelmaksi. Tutkimusongelma oli hyvin ajankohtainen huonon työl- lisyystilanteen ja lisääntyneen maahanmuuttajamäärän myötä. Alun perin oli tarkoituk- sena, että tutkimuksessa haastateltaisiin useampia maahanmuuttajia heidän kokemuk- sistaan työllistymisestä sekä työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Tutkimukseen sopivia henkilöitä oli vaikea löytää tarpeeksi, joten tutkimus päädyttiin rajaamaan tapaustutki- mukseksi, jossa tutkittiin tietyn yksikön maahanmuuttajien työllistymistä ja työyhteisön

jäseneksi tulemista. Työelämätaho, jossa tutkimus tehtiin, oli kolme maahanmuuttajatyöntekijää, joista kaksi halusi osallistua tutkimukseen.

Rajasimme opinnäytetyön siis maahanmuuttajiin ja tutkittavina olivat kaksi eri kulttuurista maahanmuuttajaa. Opinnäytetyö toteutettiin vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikössä, jossa tutkittiin kahden maahanmuuttajatyöntekijän työllistymistä ja työyhteisön jäseneksi tulemista tapaustutkimuksena. Toinen haastateltavista työskenteli hoitotyössä ja toinen siivous- ja keittiötehtävissä.

3.3 Tapaustutkimus

Opinnäytetyömme menetelmällinen lähestymistapa oli laadullinen tapaustutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän havainnollistaminen. Siinä pyritään kuvaamaan kohdetta mahdollisimman monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti. Asioita ei mitata määrällisesti vaan ollaan kiinnostuneita asioista, joita ei voida mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161.)

Tapaustutkimuksessa eli case-tutkimuksessa tarkoituksena on tutkia mahdollisimman syvällisesti yhtä tai muutamaa tapausta tai ilmiökokonaisuutta. Tapaustutkimus voi olla monenlainen. Tapaus ymmärretään jollain tapaa omaksi rajautuneeksi kokonaisuudeksi ja yksiköksi. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda tutkitusta tapauksesta yksityiskohtaista ja tarkkaa tietoa. Tutkimusanalyysi ei tavoittele yleistettävyyttä, mutta kun sen tavoitteena on ymmärtää ja tulkita yksittäistä tapausta, hakee se samalla tietoa esimerkiksi ilmiöön liittyvän toiminnan dynamiikasta ja prosesseista niin, että tuloksilla voidaan näyttää olevan suurempaa merkitystä sosiokulttuurisesti ja sen kautta jonkinlaista yleistettävyyttä. (Tapaustutkimus 2015.)

Tapaustutkimus on aina tämänhetkinen ilmiö, joten sitä ei voida tehdä menneisyydestä. Teoreettisessa viitekehyksessä käytetään tietysti aina ilmiöitä tai tapausta, joita on jo tapahtunut ja joista on olemassa kirjallisia dokumentteja. Tapaustutkimus tehdään käyttäen erilaisia tietolähteitä. Tutkimuskysymykset tapaustutkimuksessa tulisi yleensä olla *miten, kuinka* tai *miksi* muodossa. Tapaustutkimuksen vaatimuksina on siis, että ilmiö on tämänhetkinen, tutkimus toteutetaan luonnollisessa ympäristössä ja aineisto rakentuu monista aineistoista. Tapauksesta tai ilmiöstä pyritään saamaan mahdollisimman syvälinen kuvaus. (Kananen 2013, 54.)

Tapaustutkimuksessa on samat vaiheet kuin laadullisessa ja määrällisessä tutkimuksessa. Tapaustutkimuksen prosessi koostuu tutkimusongelman määrittelystä ja tutkimuskysymyksistä, jotka on johdettu tutkimusongelmasta. Seuraavaksi valitaan tutkimuksen kohde ja tiedonkeruumenetelmät. Seuraavassa vaiheessa kerätään aineisto valitulla menetelmällä. Lopuksi tulkitaan ja analysoidaan tutkimusaineisto sekä tehdään lopullinen raportti. (Kananen 2013, 59.)

Tavallisen laadullisen (kvalitatiivisen) tutkimuksen ja tapaustutkimuksen ero on hyvin pieni. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusongelma pystytään selvittämään yhdellä tutkimusmenetelmällä ja tutkimuskohde voidaan rajata tarkasti. Tapaustutkimuksessa taas tarvitaan useampia tutkimusmenetelmiä tiedonkeruussa ja analyysissa, sillä tutkimusongelmaa ei voi selvittää yhdellä menetelmällä, koska tutkimusongelma on usein monisäikeistä. (Kananen 2013, 56.) Vastaus tutkimusongelmaan etsitään siis erilaisista lähteistä. Eri lähteistä saadut osat muodostavat syvällisen kuvan tapauksesta. Tutkimuksen osat voivat olla esimerkiksi teemahaastattelut, kyselyt ja havainnointi. Tapaustutkimuksessa eri tiedonlähteistä saatujen tietojen samankaltaisuus auttaa varmistamaan uskottavuutta, joka liittyy työn luotettavuuskysymykseen. (Kananen 2013, 77–78.)

3.4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus alkoi siitä, että etsimme yhteistyötahon tutkimusta varten. Tämän jälkeen pyysimme tehostetun palveluasumisen yksikön maahanmuuttajatyöntekijät koolle, kerroimme tutkimuksestamme ja kysyimme heidän kiinnostustaan tutkimukseen osallistumiseen. Maahanmuuttajatyöntekijöitä oli kolme, joista kaikki lupautuivat alustavasti osallistumaan tutkimukseen. Myöhemmin yksi heistä jättäytyi pois tutkimuksesta.

Ennen aineistonkeruun aloittamista pyysimme tutkimusluvut tutkimukseen osallistuneilta maahanmuuttajatyöntekijöiltä sekä työelämätahon johtajalta. Aloitimme aineistonkeruun tekemällä teemahaastattelurungon maahanmuuttajatyöntekijöiden haastatteluja varten. Tämän jälkeen teimme kyselykaavakkeet työkavereille ja työnantajalle. (Liitteet 1, 3 & 4.)

Aloitimme aineistonkeruun haastattelemalla maahanmuuttajatyöntekijöitä. Haastatelimme kumpaakin maahanmuuttajatyöntekijää erikseen. Kumpaakin haastatelimme

yhden kerran, sillä saimme tutkimusta varten riittävästi aineistoa näiden haastattelujen pohjalta. Kyselylomakkeet annoimme täytettäväksi työkavereille ja työnantajalle myöhemmin haastattelujen jälkeen. Kyselylomakkeet osoitettiin niille työtiimin jäsenille, jotka työskentelivät maahanmuuttajatyöntekijöiden kanssa. Sovimme, että kyselylomakkeet palautetaan kirjekuoressa työnantajalle, jolloin ne pysyvät tallessa siihen asti, kunnes haimme ne takaisin. Työnantajan kyselylomake annettiin suoraan johtajalle. Vastausaikaa kyselylomakkeiden täyttämiseen annettiin noin kaksi viikkoa.

3.5 Tutkimusmenetelmät

Tiedonkeruumenetelmänä haastatteluissa käytimme teemahaastattelua, jota varten listasimme paperille aiheita ja kysymyksiä, joihin haastateltavien tulisi vastata. Teemahaastattelun hyvä puoli on haastattelutilanteen aitous ja konteksti. Teemahaastattelussa tutkija pystyy ohjaamaan aineistonkeruuta haluamaansa suuntaan asettamallaan aihepiireillään. Teemahaastattelun haasteena on sen eettisyys, harhaan johtavat haastattelutulokset, virheellinen tulkinta ja tutkijan vaikutus haastateltavaan haastattelutilanteessa. Nämä ongelmat voivat esiintyä missä tahansa laadullisessa tutkimuksessa, jossa haastateltava ja tutkija ovat kasvokkain haastattelutilanteessa. (Kananen 2013, 80–81.)

Tutkimusaineisto koostui siis tutkittavien antamista haastatteluista sekä heidän työkavereiden ja työnantajan täyttämistä kyselylomakkeista. Päädyimme tekemään kyselyn, koska meidän oli vaikea sopia yhteistä haastattelu-aikaa työntekijöiden kanssa vuoro-työn vuoksi. Lisäksi nimettömän kyselyn avulla saimme todennäköisesti rehellisempiä vastauksia kuin että olisimme haastatelleet heitä kasvotusten. Aioimme alun perin haastatella tutkittavia useamman kerran, mutta saimme jo yhdellä haastattelukerralla molemmilta tarpeeksi tietoa ja vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Haastattelujen nauhoittamisen ja kyselylomakkeiden keräämisen jälkeen litteroimme vastaukset kirjalliseen muotoon tietokoneelle. Litterointi tarkoittaa sitä, että nauhoitukset ja muu aineisto muutetaan sanasta sanaan tekstiksi, jotta ne voidaan analysoida helpommin. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kuvataan aina tekstimuodossa. (Vilkkä 2005, 115.)

3.6 Eri kulttuuritaustan huomioiminen haastattelutilanteessa

Haastattellessa eri kulttuuritaustasta tulevia henkilöitä on hyvä ottaa huomioon muutamia asioita. Haastattelussa on usein tavoitteena ymmärtää eri kulttuuritaustaisen ajatusmaailmaa, jolloin olisi hyvä tavata haastateltavaa useamman kerran. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on se, että tutkittava ja tutkija ymmärtävät toisiaan, jotta haastattelu voi onnistua. Jos haastattelija ja haastateltava tulevat täysin eri kulttuureista, voi kokemusmaailma ja ajattelutapa todellisuudesta olla hyvinkin erilainen. Tämä voi heikentää keskinäistä ymmärtämistä. Haastattelutilanteessa voi tulla tilanne, jossa haastateltava tai haastattelija ymmärtää sanan merkityksen väärin. Ennen haastattelua olisi hyvä tutustua kulttuurieroihin ja yhteisten lähtökohtien etsimiseen. Myös aikaa on oltava riittävästi haastattelutilanteessa. (Ruusvuori & Tiittula 2005, 78–80.)

Aina, kun toisilleen tuntemattomat ihmiset kohtaavat, on mahdollista, että tilanteessa esiintyy kulttuurieroja. Joskus on tilanteita, joissa on erityisen tärkeää tutustua eri kulttuureihin ennen haastattelua. Kulttuurierojen vuoksi on ainakin huomioitava, että aineistoa ei tulkita liikaa. Haastattelutilanteessa olisi hyvä muistaa, että osapuolten on mahdollista ymmärtää toisiaan. Toisen osapuolen ymmärtäminen haastattelutilanteessa vaatii sen, että on tietoinen kulttuurierojen olemassa olosta ja kykenee erottamaan oletukset ja kulttuurierot sekä niiden merkitykset kriittisesti toisistaan. (Ruusvuori & Tiittula 2005, 102.)

3.7 Analysointi

Tapaustutkimuksessa on samat analyysimenetelmät kuin muissa laadullisissa tutkimuksissa. Aineisto pilkotaan aluksi asiakokonaisuuksiksi, minkä jälkeen sisällöt voidaan yhdistää sopiviksi kuvauksiksi tutkimuksen kohteesta. (Kananen 2013, 103.) Litteroinnin jälkeen aineiston käsittelyvaiheita ovat litteroituun aineistoon perehtyminen, vastausten pelkistäminen eli olennaisten asioiden löytäminen ja pelkistettyjen vastausten ryhmittely. Sen jälkeen etsitään pelkistetyistä ilmauksista yhteneväisyyksiä ja poikkeavuuksia, jotka yhdistetään ja muodostetaan alaluokiksi. Tämän jälkeen alaluokkia voidaan yhdistää ja muodostaa niistä yläluokkia. Lopuksi yläluokat yhdistetään ja laaditaan kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 111.)

Litteroinnin aikana ja sen jälkeen luimme aineistoa läpi. Sen jälkeen etsimme pelkistettyjä ilmauksia haastatteluiden ja kyselyiden vastauksista alleviivaamalla ja ryhmittelimme pelkistetyt ilmaukset omiin luokkiinsa. Tämän jälkeen etsimme yhtäläisyydet sekä poikkeavuudet vastauksista. Seuraavaksi yhdistelimme eri alaluokkia yläluokiksi tutkimuskysymysten mukaan ja annoimme luokille nimet.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Maahanmuuttajatyöntekijät, joiden työnhakuprosessia ja työyhteisön jäseneksi tuleamista tutkittiin, olivat kotoisin Aasian ja Lähi-Idän maista. Maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa kuudesta kymmeneen vuotta haastatteluhetkellä. Molemmat työntekijät puhuivat suomea melko sujuvasti, joten haastattelutkin tehtiin suomen kielellä. Tutkimustulokset jaettiin tutkimusongelman pää- ja alakysymysten mukaan. Tutkimuksen vastaukset saimme kahdelta maahanmuuttajatyöntekijältä, työnantajalta ja yhteensä seitsemältä työkaverilta. Toisen maahanmuuttajatyöntekijän työkavereista kyselyyn vastasi viisi työkaveria ja toisen kaksi. Tavoitteena oli, että olisimme saaneet kummankin maahanmuuttajatyöntekijän työkavereilta viisi vastausta.

4.1 Työnhaku ja työllistyminen

Tutkimuksen työnhaku ja työllistymiskysymyksiin saimme vastaukset maahanmuuttajatyöntekijöiltä sekä työnantajalta. Tutkimuksen maahanmuuttajatyöntekijät eivät olleet työllistyneet varsinaisesti työnhakuprosessin kautta vaan molemmat olivat päässeet työhön työharjoittelusta saadun työkokemuksen avulla. He eivät siis hakeutuneet töihin esimerkiksi työpaikkailmoituksen tai muun rekrytoinnin kautta.

Toinen työntekijä oli ollut ensimmäisen kerran harjoittelussa suomen kielen opintojen kautta ja myöhemmin ammatillisten opintojen kautta, jonka jälkeen hän oli työllistynyt kyseessä olevaan tehostetun palveluasumisen yksikköön. Työntekijä oli työharjoittelun jälkeen itse ottanut yhteyttä työnantajaan kysyäksään töitä työyksiköstä, jonne hän työllistyi. Myös toinen maahanmuuttajatyöntekijä pääsi harjoittelemaan samaan tehostetun palveluasumisen yksikköön työelämävalmennuksen kautta ja myöhemmin ammatillis-

ten opintojen kautta. Hän työllistyi tehostelun palveluasumisen yksikköön pian työharjoittelun jälkeen tekemään sijaisuuksia ja myöhemmin valmistumisen jälkeen jatkanut töitä.

Työnsaantia edistäviä asioita toisen työntekijän kohdalla olivat työnantajan mielestä ystävällisyys, ahkeruus, innokkuus oppimaan, asiakaslähtöisyys ja kohteliaisuus. Toisen maahanmuuttajatyöntekijän kohdalla edistäviä tekijöitä olivat hyvät vuorovaikutustaidot, osaaminen, tekee työtä kuin työtä ja kiitettävästi sujunut työharjoittelujakso. Molemmilla maahanmuuttajatyöntekijöillä työnsaantia edistivät eniten työharjoittelut, joissa he osoittivat kykynsä tehdä töitä hyvin. Toinen maahanmuuttajatyöntekijä kertoi onnistuneensa työnsaamisessa sen vuoksi, että hän oli työharjoittelussa saanut työkokemusta vastaavasta työstä. Nämä olivat siis niitä tekijöitä, joissa maahanmuuttajat olivat onnistuneet työnsaannissa. Haasteeksi koettiin työnantajan näkökulmasta kielitaito molempien maahanmuuttajatyöntekijöiden kohdalla, vaikka se ei varsinainen este työnsaannille ollutkaan. Toinen maahanmuuttajatyöntekijä koki, ettei työnhaussa tai työnsaamisessa ollut vaikeuksia. Toinen ei antanut kysymykseen haasteista työnhakemiseksi vastausta.

4.2 Työyhteisön jäseneksi tuleminen

Tutkimuksessa etsittiin vastauksia kulttuuritaustan ja kielen vaikutuksista työyhteisön jäseneksi tulemiseen sekä työyhteisön jäseneksi tuleminen haasteita ja onnistumisia. Tutkimuksessa teemoina olivat työyhteisöön sopeutuminen ja työkavereiden tuki työtehtävissä, kulttuuritaustan ja kielen vaikutus työssä ja perehdytyksessä, monikulttuurisuus työyhteisössä ja palautteen saaminen ja vastaanottaminen. Vastaukset näihin teemoihin saimme maahanmuuttajatyöntekijöiltä, työnantajalta ja työkavereilta.

4.2.1 Työyhteisöön sopeutuminen ja työkavereiden tuki

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka maahanmuuttajatyöntekijät sopeutuivat työyhteisöön ja millaista tukea työkaverit antoivat heille. Tämän lisäksi olennaista oli selvittää maahanmuuttajatyöntekijöiden omia kokemuksia työyhteisöön sopeutumisesta ja miten työkaverit ottivat heidät vastaan.

Maahanmuuttajien mielestä työhön sopeutuminen oli ollut melko hyvää, ja työkavereiden näkökulmasta se oli ollut hyvää. Työkavereiden vastauksista nousi esiin, että maahanmuuttajatyöntekijät oli otettu lämpimästi vastaan ja he olivat sopeutuneet heti työyhteisöön. Maahanmuuttajatyöntekijöiden mielestä sopeutuminen oli ollut ihan hyvää. Esimerkiksi toinen tutkittava kuvasi työkavereidensa olevan aika hyviä ja toinen koki sopeutumisen ihan hyväksi. Sopeutumisesta työyhteisöön ei ollut eriäviä mielipiteitä vaan kaikki tutkimukseen osallistuneet kuvasivat sopeutumisen positiiviseksi ilmiöksi.

Työkavereiden antama tuki oli ollut pääasiassa neuvomista, opastusta ja ohjaamista työtehtävissä. Työkavereiden näkökulmasta tukea oli annettu muun muassa asiakkaiden hoitoon ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa, tiettyjen työtehtävien kertaamisessa ja mahdollisissa muissa mieltä askarruttavissa asioissa. Vastauksista nousi myös esiin, että työkaverit tarkistavat, onko maahanmuuttajatyöntekijä ymmärtänyt ohjeistuksen työtehtäviin. Maahanmuuttajatyöntekijät kokivat työkavereiden tuen yleisesti riittävänä, mutta toinen tutkittava nosti esiin, että tuen saanti riippuu myös työntekijästä.

Se riippuu työntekijästä. Joku työntekijä neuvoo mitä hän osaa –. Ihan riittävästi, joku on hiljaa ja sitten ei uskalla kysyä.

Paljon asioita heillä on ollut opettaa –

Maahanmuuttajatyöntekijöiden työssä pärjäämiseen ja sopeutumiseen vaikuttaa säännöllinen palautteen saaminen (Työterveyslaitos 2013). Työkaverit kertoivat maahanmuuttajatyöntekijöiden ottaneen palautteen hyvin ja asiallisesti vastaan sekä muuttavansa toimintaa saadun palautteen mukaan. Myös asiakkaat olivat antaneet maahanmuuttajatyöntekijöille palautetta. Ainakin toinen maahanmuuttajatyöntekijä koki asiakailta saadun palautteen positiiviseksi. Maahanmuuttajatyöntekijät kokivat, että saivat positiivista palautetta myös työkavereiltaan.

Esimerkiksi jos teen hyvin työssä tai jotain, on palaute kiittävää tai... On ollut hyvää.

4.2.2 Monikulttuurisuus ja kielitaidon vaikutus

Tutkimuksessa etsittiin vastauksia myös sille, miten kulttuuritausta ja kielitaito vaikuttavat työhön ja työyhteisön jäseneksi tulemiseen. Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi, miten monikulttuurisuus näkyy työyhteisössä, jossa on maahanmuuttajia. Työkavereiden ja työnantajan vastausten mukaan maahanmuuttajatyöntekijät toivat työyhteisöön erilaista kulttuuria, joka näkyy muun muassa hyvinä käytöstapoina, asiakkaiden arvostamisena, työmoraalina, ahkeruutena ja palvelualltiutena sekä toisten ihmisten huomioimisena. He toivat työyhteisöön myös tietoa ja oppia omista kulttuureistaan.

Ahkeruus, joustavuus, rauhallisuus, hyvä käytös, sekä malli että työtä voi tehdä pitämättä siitä suurta melua.

- - hymy

Työkavereiden vastauksissa toistui usein se, kuinka maahanmuuttajatyöntekijöiden kulttuuritausta näkyy heidän työssään nöyryytenä, auttavaisuutena, kunnioittavana asenteena ja kiltteytenä työyhteisön jäseniä ja asiakkaita kohtaan. Erilainen kulttuuritausta vaikutti asiakkaiden suhtautumiseen maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan. Vastauksissa kuvattiin, kuinka jotkut asiakkaat vierastavat, ovat ennakkoluuloisia, eivätkä hyväksy eri kulttuurista tulevia työntekijöitä. Toisaalta toinen maahanmuuttajatyöntekijöistä koki joidenkin asiakkaiden suhtautumisen hyvänä.

Tuntuu, he tykkäävät minusta myös. –

Työkavereiden ja työnantajan vastauksista nousi esille, että maahanmuuttajatyöntekijöiden työn haaste oli kielivaikeudet. Osa työkavereista mainitsi, että täytyy kuunnella tarkkaan maahanmuuttajatyöntekijän puhetta, jotta ymmärtää. Kielellisistä vaikeuksista huolimatta vuorovaikutus maahanmuuttajatyöntekijöiden ja työkavereiden välillä toimi hyvin työyhteisössä.

Erinomainen vuorovaikutus työyhteisössä.

Vuorovaikutus on toiminut hyvin. Voidaan puhua asiasta kuin asiasta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kahden maahanmuuttajatyöntekijän työnhakuprosessia ja työyhteisön jäseneksi tulemista vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikössä Mikkelissä. Tarkentavia alakysymyksiä olivat, millaisia mahdollisia haasteita tai onnistumisia työhön hakeutumisessa ja työyhteisön jäseneksi tulemisessa on ollut, onko esimerkiksi kulttuuritaustalla tai kielellä ollut vaikutusta työnhaussa ja työyhteisön jäseneksi tulemisessa ja mitä kautta maahanmuuttajat ovat hakeutuneet töihin vanhuspalveluihin ja millaisia keinoja he ovat käyttäneet. Vastauksia näihin kysymyksiin haettiin eri teemojen avulla. Teemat käsittelivät työnhakua ja työllistymistä, työyhteisöön sopeutumista ja työkavereiden tukea, monikulttuurisuutta ja kielitaidon vaikutusta sekä palautteen antamista ja vastaanottamista. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen liittyvät olennaisesti työssä pärjäämiseen ja sopeutumiseen sekä vuorovaikutukseen työyhteisössä.

Tutkimuksessa aiottiin selvittää maahanmuuttajien työnhakuprosessia. Vastauksista kävi ilmi, että kyseessä olevat maahanmuuttajatyöntekijät olivat työllistyneet vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikköön työharjoitteluiden johdosta. He eivät siis hakenneet kyseisiä työpaikkoja tavanomaisilla työnhakukeinoilla, esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston ja työhaastatteluiden kautta. Tutkimuksessa saatiin kuitenkin tietoon näiden kahden maahanmuuttajan työllistymiskeinon olevan työharjoittelut, jotka on myös Neuvosen (2015, 39–40, 42) tekemän tutkimuksen mukaan yleinen tapa työllistyä maahanmuuttajien keskuudessa. Maahanmuuttajatyöntekijät olivat onnistuneet työn saamisessa työharjoitteluissa osoitettujen hyvien käytöstarojen ja osaamisen myötä. Pulkkinen (2011, 20) mukaan maahanmuuttajatyöntekijöitä kuvaillaan ahkeriksi ja iloisiksi ja heidän koetaan tuovan työyhteisöön muun muassa inhimillistä työtötta. Nämä asiat kävivät ilmi myös tässä tutkimuksessa. Vastaukset eivät aivan suoraan vastaa kysymykseen onnistumisiin tai haasteisiin työhön hakeutumisessa, sillä työhön hakeutumisella tarkoitettiin nimenomaan tavanomaista työnhakuprosessia, johon kuuluu muun muassa työpaikan hakeminen työpaikkailmoituksen kautta sekä työhaastattelut.

Tässä tutkimuksessa nousi esille samoja asioita kuin aikaisemmissa tutkimuksissa, joita teoreettisessa viitekehyksessä on. Airilan ym. (2013, 11) mukaan maahanmuuttajatyöntekijöiden työyhteisön jäseneksi tulemisessa on tärkeää työyhteisön toimivuus, johon liittyy muun muassa avoimuus työyhteisössä ja työkavereiden antama tuki. Tuonosen (2013, 128) mukaan avoimuus ja kiinnostus uutta työntekijää kohtaan ovat tärkeää. Maahanmuuttajatyöntekijöiden työyhteisön jäseneksi tulemisessa tärkeää on toimiva esimiestyö, tasa-arvo ja kattava perehdytys (Työterveyslaitos 2013). Maahanmuuttajien työyhteisön jäseneksi tulemiseen vaikuttivat tässä tutkimuksessa työkavereiden lämmin vastaanotto, työkavereilta saatu tuki ja erilaisen kulttuuritaustan omaavan henkilön hyväksyminen osaksi työyhteisöä. Niin maahanmuuttajatyöntekijät kuin työkaverit kokivat, että maahanmuuttajat sopeutuivat hyvin työyhteisön jäseniksi.

Kielitaidolla on suuri merkitys työyhteisön jäseneksi tulemisessa. Vaikka kielitaito ei olisikaan kovin hyvä, voi erilaiset sanattomat eleet kuten hymyileminen ja silmiin katsominen kertoa työyhteisöön sitoutumisesta ja hyvistä käytöstavoista, joita arvostetaan. (Tuononen 2013, 127–128). Vastauksista nousi esille, että kielitaito oli haasteena työssä, mutta se ei kuitenkaan ollut esteenä työyhteisön jäseneksi tulemisessa, koska vuorovaikutus koettiin hyvänä. Maahanmuuttajatyöntekijät toivat kulttuuritaustojensa mukana työyhteisöön työn arvostusta ja hyviä käytöstapoja sekä tietoa omista kulttuureistaan. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että maahanmuuttajatyöntekijät osaavat ottaa palautetta vastaan ja muuttaa omaa toimintaansa saadun palautteen mukaan. Ainakin toinen maahanmuuttajatyöntekijöistä oli antanut palautetta työkavereilleen.

Tutkimuksessa saimme hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiimme, ja pystyimme yhdistämään aikaisempien tutkimusten tuloksia saamiimme tutkimustuloksiin. Tutkimuksen maahanmuuttajat työllistyivät siis työharjoitteluiden kautta ja olivat sopeutuneet työyhteisön jäseniksi pääasiassa hyvin. Kummallakin maahanmuuttajatyöntekijällä nousi haasteeksi kielitaito, joka ei kuitenkaan vaikuttanut työyhteisöön jäseneksi tulemiseen, sillä vuorovaikutus oli muuten ollut toimivaa. Lisäksi maahanmuuttajatyöntekijät toivat työyhteisöön positiivisia asioita, kuten käytöstapoja, eri kulttuuria ja iloisuutta.

6 POHDINTA

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyön eettisyyttä ja prosessia. Pohdimme, missä asioissa onnistuimme ja mitkä asiat olisimme ehkä voineet tehdä toisin. Kerromme pohdinnassa, ketkä mahdollisesti tulevat hyötymään tästä opinnäytetyöstä ja mikä oli sen päämäärä sekä millaisia jatkotutkimuksia aiheesta voisi tehdä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys sopii mielestämme hyvin yhteen tutkimuksessa saatuihin vastauksiin, sillä saatuja vastauksia pystyy peilaamaan käyttämäämme teoriatietoon. Meillä oli oletus, että maahanmuuttajat, joiden työllistymistä tutkimme, olivat työllistyneet tavallisen työhaun kautta. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että maahanmuuttajilla on muitakin työllistymiskeinoja kuin mitä itse olimme olettaneet. Tämä näkyy myös Neuvosen (2015, 39–40, 42) tutkimuksessa, joista olemme teoreettisessa viitekehyksessä kertoneet. Muuten saimme hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiin, joita lähdimme selvittämään.

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tulokset olivat työyhteisön kannalta tärkeitä, koska tulosten perusteella työyhteisön jäsenet näkevät, millä mallilla eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden kohtaaminen on ja missä asioissa työyhteisö voi kehittyä. Mielestämme opinnäytetyö oli eettisesti toteutettu, sillä keräsimme asianmukaisesti kaikki tarvittavat luvat haastatteluihin ja tutkimuksen toteuttamiseen etukäteen. Lisäksi lupasimme pitää työpaikan nimen salassa maahanmuuttajatyöntekijöiden henkilöllisyyden salassa pitämiseksi. Tästä lupauksesta olemme pitäneet ja aiomme pitää kiinni.

Tutkimuksen luotettavuuteen saattoi vaikuttaa se, että maahanmuuttajatyöntekijät saivat itse antaa kyselylomakkeet valitsemilleen työkavereille. Kyselylomakkeet saattoivat siis päätyä niille työkavereille, joiden kanssa on helpointa työskennellä. Tähän ratkaisuun päädyimme maahanmuuttajien työpaikan suuruuden vuoksi, sillä emme tienneet, keiden kaikkien kanssa maahanmuuttajatyöntekijät työskentelivät tiiviimmin. Jos olisimme antaneet kyselylomakkeet itse maahanmuuttajien työkavereille, tutkimus olisi ollut vaikeampi pitää salassa ulkopuolisilta. Toisaalta mietimme, mitä hyötyä opinnäytetyöstämme olisi kyseessä olevalle työyhteisölle, jos emme voi kertoa edes työyhteisön jäsenille tutkimuksesta. Olisimme voineet siis toimia tässä tapauksessa toisin ja miettiä,

miten kyselylomakkeet olisi voinut jakaa työkavereille toisella tavalla. Toisaalta maahanmuuttajatyöntekijät saivat itse valinnanvapauden päättää, kenelle haluaa kertoa tutkimuksesta.

Pohtiessamme tutkimuksen toteutusta ajattelimme yhtenä vaihtoehtona kerätä aineistoa myös tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien lähiomaisilta, kuten puolisoilta tai ystäviltä. Näin olisimme voineet saada monipuolisempaa tietoa, esimerkiksi maahanmuuttajien kokemuksista työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Jätimme tämän kuitenkin pois, koska se ei olisi välttämättä ollut tutkimuksen kannalta niin oleellista kuin esimerkiksi työkavereilta saatu tieto. Tutkimuksessa oli tarkoituksena tutkia nimenomaan tiettyä työyhteisöä ja maahanmuuttajien työllistymistä siellä.

Maahanmuuttajatyöntekijöiden haastatteluissa luotettavuuskysymykseksi nousi se, että uskalsivatko maahanmuuttajat kertoa meille avoimesti kysymistämme asioista. Kanasen (2013, 80 – 81) mukaan teemahaastattelussa haasteeksi voi nostaa sen eettisyyden. Päädyimme laatimaan maahanmuuttajatyöntekijöiden työkavereille ja työnantajalle kyselylomakkeet, jotta saisimme mahdollisesti rehellisempää tietoa. Lisäksi vuorotyön vuoksi olisi ollut vaikeampaa saada sovittua haastatteluajat jokaisen työkaverin kanssa erikseen.

6.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön tekeminen alkoi syksyllä 2015. Ideaseminaarin jälkeen aloimme etsiä tutkimukseen osallistuvia maahanmuuttajia, kun tarkoituksena oli alun perin haastatella vain maahanmuuttajataustan omaavia työttömiä tai työllistyneitä henkilöitä. Tässä vaiheessa tutkimuskysymykset sekä näkökulma olivat vielä auki, sillä ne olivat vielä pohdinnassa. Koska maahanmuuttajataustaisia henkilöitä oli vaikea löytää tutkimukseen, päädyimme kyselemään eri työpaikoista, olisiko heillä kiinnostuneita maahanmuuttajatyöntekijöitä osallistumaan tutkimukseemme. Monessa työpaikassa oli vain yksi tai kaksi maahanmuuttajaa, jolloin päädyimme tekemään tapaustutkimuksen yhteen työyksikköön. Lopulta löysimme sopivat maahanmuuttajat tutkimukseemme. Opinnäytetyön alku oli meidän mielestämme varsin hankala, ja tutkimuksen aloitus venyi melko paljon tutkimukseen osallistuvien henkilöiden löytämisen vuoksi. Tutkimukseen osallistuvien maahanmuuttajatyöntekijöiden myötä pääsimme keräämään aineiston helmikuun 2016

aikana. Aineiston keräämisestä eteenpäin opinnäytetyön tekeminen alkoi edetä sujuvammin ja teimme pikkuhiljaa opinnäytetyötä kevään ja kesän 2016 aikana.

Opimme opinnäytetyön tekemisessä ajanhallintaa aikataulujen sopimisen kautta sekä kärsivällisyyttä ja joustavuutta. Kaksin tehdessä opinnäytetyötä täytyi pystyä löytämään yhteinen sävel työn tekoon ja lisäksi tuli ottaa huomioon työelämätahon sekä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden aikataulut. Samalla piti kuitenkin huomioida, ettei kiirehditä liikaa, jos haluaa tehdä opinnäytetyötä huolellisesti sekä se, että pidetään aikatauluista kiinni eikä anneta opinnäytetyön tekemisen venyä liian pitkäksi. Lisäksi opimme, kuinka tehdään opinnäytetyö tapaustutkimuksena ja kuinka käyttää aineiston keräämismenetelmiä. Opimme myös, millaisia reittejä maahanmuuttajilla on työelämään ja millaista heidän työyhteisön jäseneksi tuleminen on niin aikaisempien tutkimusten kuin itse tekemämme tutkimuksen mukaan.

Opinnäytetyön vahvuuksia ovat tutkimusaineistosta ja teoreettisesta viitekehystä saatu tieto maahanmuuttajien työllistymisestä ja työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Tietoa voi hyödyntää esimerkiksi niin maahanmuuttajat kuin erilaiset työyhteisöt tai muut aiheesta kiinnostuneet. Opinnäytetyö antaa tietoa maahanmuuttajien mahdollisuuksista ja mahdollisista esteistä työllistymisessä. Lisäksi työyhteisö, jonne opinnäytetyö tehtiin, hyötyy tästä tutkimuksesta, jonka avulla he saavat näkemystä työyhteisön tilanteesta maahanmuuttajatyöntekijöiden osalta, ja tarvittaessa voivat lähteä kehittämään toimintaansa eteenpäin.

Teoriatieto opinnäytetyössä on vahvuus, koska opinnäytetyön tutkimusaineistoa on helppo peilata teoreettiseen viitekehukseen. Toisaalta olisimme voineet käyttää opinnäytetyössä enemmän erilaisia tietokantoja ja mahdollisesti kirjaston palveluja teorian etsimisessä, jolloin teoreettisesta viitekehystä olisi voinut tulla laajempi. Opinnäytetyön heikkouksiksi nousi myös se, että tapaustutkimus ei ole varsinaisesti yleistettävissä, vaikka samanlaisia tuloksia esiintyy myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Lisäksi heikkoutena opinnäytetyössä on suppeahko aineisto, joka olisi voinut olla laajempi, jos olisimme keränneet aineistoa suuremmalta työkaverijoukolta ja mahdollisesti lisäksi myös maahanmuuttajatyöntekijöiden lähiomaisilta ja ystäviltä. Erilaisista opinnäytetyön heikkouksista huolimatta onnistuimme opinnäytetyön tekemisessä ihan hyvin, sillä saimme vastaukset tutkimuskysymyksiin ja tutkimusaineistoa pystyy peilaamaan aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriatietoon.

6.3 Jatkotutkimus ehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksena tämän tyyllisen tutkimuksen voisi tehdä laajempaan Mikkelin alueella, sillä tämän tutkimuksen rajautuvat vain yhteen työyhteisöön ja kahteen maahanmuuttajatyöntekijään, minkä vuoksi tuloksia ei voida yleistää. Jatkotutkimuksen voisi tehdä esimerkiksi niin, että saataisiin tietoa myös maahanmuuttajien määristä Mikkelin alueella, sillä tietoja ei ollut saatavilla. Tällainen tieto helpottaisi vastaavanlaisen tutkimuksen tekemistä. Jatkotutkimuksen tästä samasta aiheesta voisi tehdä esimerkiksi kaikista Mikkelin alueella työllistyneistä maahanmuuttajista tai rajata aiheen tietyn kansallisuuden tai ammattialan mukaan.

Opinnäytetyön heikkouksista nousseena kehittämisehdotuksena tapaustutkimuksessa voisi varmistaa, että aineisto on tarpeeksi kattava. Tapaustutkimuksen voisi tehdä vähän laajempaan, ettei se kohdistu vain yhteen työyhteisöön vaan useampaan esimerkiksi Mikkelin alueella. Jos tapaustutkimusta on mahdollista tehdä pidemmällä aikavälillä, mukaan voisi ottaa tutkimusmenetelmiin myös havainnoinnin, jonka kautta pystyisi itse tekemään havaintoja maahanmuuttajatyöntekijän työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Havainnointia voisi tehdä esimerkiksi muutaman kuukauden ajan maahanmuuttajan työn aloitushetkestä viikoittain.

LÄHTEET

- Airila, Auli, Toivanen, Minna, Väänänen, Ari, Bergbom, Barbara, Yli-Kaitala Kirsi & Koskinen, Aki 2013. Maahanmuuttajien onnistuminen työssä. Tutkimus venäläis-, kurdi-, ja somalitaustaisista Suomessa. PDF-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/muutuva_tyuelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/Documents/maahanmuuttajan_onnistuminen_tyossa2013.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu????.
- Bloch, Susan & Whiteley, Philip 2011. The Global You. Ten strategies to operate as an international business player. Lontoo: Marshall Cavendish Business.
- Eronen, Antti, Härmälä, Valtteri, Jauhiainen Signe, Karikallio, Hanna, Karinen, Risto, Kosunen, Antti, Laamanen, Jari-Petteri & Lahtinen Markus 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. PDF-dokumentti. http://www.kotouttaminen.fi/files/40368/maahanmuuttajien_tyollistyminen.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 9.6.2016.
- Etelä-Savo ennakoi 2015. Ulkomaalaisten määrä. WWW-dokumentti. <http://www.esavoennakoi.fi/ulkomaalaisten-maara>. Päivitetty 6.4.2016. Luettu 28.6.2016.
- Florida, Richard 2002. The Rise of the Creative Class. And how it's transforming work, leisure, community & everyday life. Yhdysvallat: Basic Books.
- Forsander, Annika, Ekholm, Elina & Hautaniemi, Petri 2001. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino.
- Heikkilä, Elli, Danker, Manon, Gómez Ciriano, Emilio José, McLaughlin, Hugh & Reubsæet, Henny 2011. Working Together for Better Intergration. Immigrants, Police and Social Work. PDF-dokumentti. <http://siirtolaisuusinstituutti.fi/files/ips-c18.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 10.8.2016.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, Iris 2010. Pakolaisten kotoutumissuunnitelman toteutuksen ja palveluverkoston toiminnan kehittäminen Savonlinnassa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24014/Iris+Hamalainen.pdf?sequence=1>. Päivitetty 29.11.2010. Luettu 28.6.2016.
- Härkäpää, Kristiina & Peltola, Ulla (toim.) 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutukseluotsaus. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Ihalainen, Jarmo & Kettunen, Terttu 2015. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ikäihmisten palveluopas. 2015. Mikkelin kaupunki. WWW-dokumentti. http://www.mikkelinseutusote.fi/images/tiedostot/Ikaihminen_Palveluopas_2015_nettiin.pdf. Päivitetty 6/2015. Luettu 15.3.2016.
- Kananen, Jorma 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karinen, Risto 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriö. WWW-dokumentti. <http://www.intermin.fi/julkaisu/132011?docID=24895>. Päivitetty 24.2.2011. Luettu 16.6.2016.

Karvanen, Julia (toim.) 2014. POINTTI – Maahanmuuttajat työvoimaksi Etelä-Savossa – hanke. Tervetuloa Mikkeliin! Opas maahanmuuttajille. PDF-dokumentti. <http://pointti.eu/wp-content/uploads/2014/12/Tervetuloa-Mikkeliin-suomi-2014.pdf>. Päivitetty 11/2014. Luettu 2.5.2016.

Kolajo, Mira 2013. Maahanmuuttajataustaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien kokemuksia sosiaalityön kentältä Suomessa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. WWW-dokumentti. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84780/gradu06878.pdf?sequence=1>. Päivitetty 4/2013. Luettu 4.2.2016.

Kuusela, Annika 2014. Tilastaselvitys maahanmuutosta Itä-Suomessa. Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala. Pohjois-Savon Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Tilastaselvitys. PDF-dokumentti. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57952/Tilastaselvitys+maahanmuutosta+It%C3%A4-Suomessa/efbb0ca5-8b0d-49e9-891f-9f61b54f1ea9>. Päivitetty 28.8.2014. Luettu 8.1.2016.

Martikainen, Tuomas, Saukkonen, Pasi & Säävälä, Minna 2013. Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Mikkelin kaupungin kotouttamisohjelma 2009. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Word-dokumentti. http://mikkelinseutusote.fi/files/Kotouttamisohjelma_2009.doc. Päivitetty 9.9.2009. Luettu 15.12.2015.

Mikkelin seudun vanhuspalveluiden käsikirja 2014. Mikkelin seudun sosiaali- ja terveystoimi. PDF-dokumentti. http://mikkelinseutusote.fi/files/VAPA_toimintakirja_2014.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 16.6.2016.

Neuvonen, Tiia 2015. Työllistymisen polkuja. Maahanmuuttajien kokemuksia työelämään ohjautumisesta. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92222/Tiia_Neuvonen.pdf?sequence=1. Päivitetty 3.5.2015. Luettu 4.2.2016.

Opetushallitus 2016. Maahanmuuttajien koulutus. WWW-dokumentti. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/maahanmuuttajien_koulutus. Ei päivitystietoja. Luettu 19.5.2016

Partanen, Johannes 2013. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Jyväskylä: Partus.

Pikkarainen, Maria 2005. Maahanmuuttajien työllistyminen ja heidän odotuksensa työelämästä Suomessa. Turun yliopisto. Maantieteen laitos. Pro-gradu –tutkielma. PDF-dokumentti. <http://maine.utu.fi/pdf/webreports8.pdf>. Päivitetty 3/2005. Luettu 8.1.2016.

- Pulkkinen, Kirsi 2011. Suomalaisten hoitajien kokemuksia työskentelystä monikulttuurisessa työyhteisössä. Itä-Suomen yliopisto. Preventiivinen hoitotiede. Pro gradu – tutkielma.
- Ruusvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P21>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.6.2016.
- Sisäministeriö 2015. Maahanmuutto ja maahanmuuttopolitiikka. WWW-dokumentti. <http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto>. Ei päivitystietoja. Luettu 16.12.2015.
- Tapaustutkimus 2015. Koppa. Jyväskylän yliopisto. WWW-dokumentti. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus>. Päivitetty: 23.4.2015. Luettu 9.4.2016.
- TE-palvelut 2013a. Maahanmuuttajien kotoutumispalvelut. WWW-dokumentti. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/index.html. Päivitetty 30.4.2014. Luettu 16.12.2015.
- TE-palvelut 2013b. Alkukartoitus ja kotoutumissuunnitelma. WWW-dokumentti. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/alkukartoitus/index.html. Päivitetty 15.1.2015. Luettu 16.12.2015.
- TE-palvelut 2013c. Suomen ja ruotsin kielen koulutus. WWW-dokumentti. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/suomen_ruotsin_koulutus/index.html. Päivitetty 30.4.2014. Luettu 16.12.2015.
- TE-palvelut 2013d. Ammatillisen osaamisen kehittäminen. WWW-dokumentti. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/osaamisen_kehittaminen/index.html. Päivitetty 30.4.2015. Luettu 16.12.2015.
- Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2014. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2014. WWW-dokumentti. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127104/Tr21_15.pdf?sequence=4. Päivitetty 24.2.2016. Luettu 27.5.2016.
- Tilastokeskus 2015. Ulkomaalaistaustaiset työllistyivät vuonna 2013 yleisimmin siivouspalveluihin. WWW-dokumentti. http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/03/tyokay_2013_03_2015-10-02_tie_001_fi.html. Päivitetty 2.10.2015. Luettu 28.6.2016.
- Tuononen, Nappu 2013. On omat haasteet, mutta kyllä pärjää! Maahanmuuttaja lähihoitajien polkuja työelämään ja kokemuksia työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Helsingin yliopisto: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. PDF-dokumentti. <http://docplayer.fi/3678601-Maahanmuuttajalahihoitajien-polkuja-tyoelamaan-ja-kokemuksia-tyoyhteison-jaseneksi-tulemisesta.html>. Ei päivitystietoja. Luettu 19.4.2016.
- Työterveyslaitos 2013. Hyvä esimiestyö ja avoin työyhteisö auttavat maahanmuuttajaa onnistumaan työssään. WWW-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote61_2013.aspx. Päivitetty 31.10.2010. Luettu 8.1.2016.

Vartia, Maarit, Bergdom Barbara, Giorgiani, Terhi, Rintala-Rasmus Anita, Riala, Riitta & Salminen, Simo 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vassel, Nevel 2011. Cultural Diversity in Health and Social Care. Lontoo: Lulu Enterprises UK.

Saatteeksi

Hei! Olemme kaksi sosionomiopiskelijää Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä maahanmuuttajien työllistymisestä ja työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Tutkimuksemme on tapaustutkimus, jossa tutkimme kahden maahanmuuttajatyöntekijän työllistymistä ja työyhteisön jäseneksi tulemistä_*****_. Haluaisimme saada tietoja sinulta työnantajan näkökulmasta tällä kyselylomakkeella koskien maahanmuuttajatyöntekijän ***** työtä. Hän on antanut luvan tehdä kyselyn hänen työnantajalleen. Vastauksia hyödynnetään opinnäytetyössämme ja opinnäytetyö julkaistaan mahdollisesti Theseus-tietokannassa.

Toivomme mahdollisimman monipuolisia vastauksia.

1. Miten hän sai työn ja päätyi töihin ***?**

**2. Oliko hänellä työnhaussa tai työn alkuvaiheessa haasteita? Millaisia?
(esim. kielitaito)**

3. Mitkä asiat edistivät työn saantia? (esim. aikaisempi työkokemus)

4. Millaista vuorovaikutus hänen ja muiden työntekijöiden välillä on ollut?

5. Mitä (uutta) hän on tuonut työyhteisöön?

6. Muuta (työllistymisestä/työyhteisön jäseneksi tulemisesta)?

Kiitos vastauksista!

Terveisin

Sosionomiopiskelijat

Susanna Haatainen ja Mari Viljakainen

HAASTATTELULUPAHAKEMUS

Opiskelemme Mikkelin ammattikorkeakoulussa sosionomi(AMK)-tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Haemme tutkimuslupaa opintoihimme kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi. Opinnäytetyömme tavoitteena on tutkia maahanmuuttajien työnhakua ja työyhteisön jäseneksi tuleamista. Tarkoituksenamme on kerätä tutkimusaineisto haastattelemalla maahanmuuttajatyöntekijöitä ja heidän lähipiiriään (työpaikan muuta henkilöstöä) tammi-maaliskuun aikana 2016. Pyydämme tällä lupalomakkeella lupaa

a) kysellä teiltä lomakkeella maahanmuuttajatyöntekijöiden työnhausta ja työyhteisönjäseneksi tulemisesta vanhuspalveluihin ja

b) hyödyntää aineistoa opinnäytetyömme raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudumme noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosäännöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. Emme mainitse teidän omaa emmekä työpaikkaanne nimeä opinnäytetyössämme eikä henkilöllisyyttänne voida välittömästi tunnistaa. Aineisto on ainoastaan omassa käytössämme. Vaadimme teitä pitämään salassa tutkittavien henkilöllisyydet.

Susanna Haatainen ja Mari Viljakainen,
Sosionomiopiskelijat
Mikkelin ammattikorkeakoulu

Haastattelu luvan myöntäminen
Minä

annan suostumukseni haastatteluun sekä aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyön raportoinnissa.

Paikka ja aika

Saatteeksi

Hei! Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä maahanmuuttajien työllistymisestä ja työyhteisön jäseneksi tulemisesta. Tutkimuksemme on tapaustutkimus, jossa tutkimme kahden maahanmuuttajatyöntekijän työllistymistä ja työyhteisön jäseneksi tulemistä *****. Haluaisimme saada sinulta vastauksia nimettömästi työkaverin näkökulmasta tällä kyselylomakkeella koskien maahanmuuttajatyöntekijän ***** työtä. Kyselystä ei voida tunnistaa henkilöllisyyttä. Tutkittava henkilö on antanut luvan tehdä kyselyn hänen työkavereilleen. Vastauksia hyödynnetään opinnäytetyössämme ja opinnäytetyö julkaistaan mahdollisesti Theseus-tietokannassa. Palautathan vastauslomakkeen annetussa kirjekuussa 26.2.2016 mennessä.

Toivomme mahdollisimman monipuolisia vastauksia.

1. Miten työyhteisö on mielestäsi ottanut hänet vastaan?

2. Miten tiiminne tuki häntä alussa ja tukee häntä nykyään työssään?

3. Onko kulttuuritaustalla ollut jotain vaikutusta työssä? Jos on, millaista?

4. Miten vuorovaikutus hänen ja sinun/muiden työntekijöiden välillä on toiminut? _____

5. Mitä uutta hän on mahdollisesti tuonut työyhteisöönne?

6. Millaista palautteen antaminen hänelle on ollut? Miten hän on ottanut sen vastaan? Oletko saanut häneltä palautetta, millaista?

7. Oletko tukenut tai ohjannut häntä työssään? Miten ja missä asioissa?

8. Onko jotkin työn perehdytykseen/ohjaukseen liittyvät asiat olleet vaikeita?

Mitkä?

9. Muuta?

Kiitos vastauksista!

Terveisin

Sosionomiopiskelijat

Susanna Haatainen (susanna.haatainen@edu.mamk.fi)

Mari Viljakainen (mari.viljakainen@edu.mamk.fi)

Haastattelurunko ja pääkäsitteet

Taustatietoja:

- Mistä olet kotoisin?
- Kauan olet ollut Suomessa?
- Kauan olet ollut töissä nykyisessä työpaikassasi?
- Mitä hyvää tai huonoa työssäsi on?
- Mikä on äidinkielenäsi?
- Mitä muita kieliä osaat?
- Mitä kieltä käytät työssäsi? Onko kieleen liittyen ollut vaikeuksia? Millaisia?
- Kauan olet asunut Mikkelissä?

1. Maahanmuuttajien työllistyminen vanhuspalveluihin

Koulutus:

- Mitä koulutuksia/ammatteja sinulla on? Kuvaile koulutustasi.
- Missä olet kouluttautunut?
- Miten olet mahdollisesti joutunut kouluttautumaan uudelleen Suomessa?
- Miten olet päätenyt vanhuspalveluihin?
- Mitä mahdollisia lisäkoulutuksia olet saanut vanhuspalveluihin työllistymisen jälkeen?

Työnhaku:

- Miten sait tietää tästä työpaikasta?
- Miten hait töitä?
- Mitä kautta hait töitä?
- Mistä sait tiedon työpaikasta?
- Miksi hait töihin vanhuspalveluihin?
- Millaisia onnistumisia työnhaussa on ollut?
- Millaisia haasteita työnhaussa on ollut? esim. kielitaito
- Mitkä asiat ovat helpottaneet työn saantia?
- Paljonko sinulla on aikaisempaa työkokemusta ennen nykyistä työpaikkaasi?
- Missä olet työskennellyt aikaisemmin?

- Kuinka kauan olet ollut työelämässä?
- Miten olet valmistautunut työhaastatteluun?
- Miten sait työpaikan vanhuspalveluista?
- Haluatko kertoa vapaasti työstäsi?:

2. Työpaikan jäseneksi tuleminen

Työyhteisö:

- Millaista esimiestyötä työpaikallasi on?
- Miten esimiehen työ on vaikuttanut työssäsi?
- Miten työyhteisö on ottanut sinut vastaan?
- Millainen merkitys kulttuuritaustallasi on työssäsi?
- Millaisia hyviä kokemuksia on ollut työyhteisössäsi?
- Millaisia haastavia kokemuksia on ollut työyhteisössäsi?
- Millaista palautteen antaminen työkavereille on ollut? Miten olet kokenut sen?
- Millaista palautteen saaminen työkavereilta on ollut? Miten olet kokenut sen?
(hyvää, huonoa, riittävää, riittämätöntä...)
- Oletko saanut muilta palautetta esim. asiakkailta?
- Oletko saanut tukea/apua työkavereilta? Millaista?

Työpaikkaan ja omiin työtehtäviin perehtyminen:

- Missä asioissa olet saanut ohjausta työhösi?
- Onko ohjaus ollut tarpeeksi hyvää? T:
- Missä asioissa olisit halunnut mahdollisesti lisää ohjausta?
- Millaista ohjausta ja perehdytystä olet saanut työkavereiltasi/esimieheltäsi?
- Onko ohjeistus työtehtäviisi ollut tarpeeksi selkeää?
- Miksi ohjeistus on tai ei ole ollut tarpeeksi selkeää?
- Mitä työtehtäviä sinulla on?
- Mitä hyviä puolia työssäsi on?

Kerro vapaasti työstä/työkavereista/työllistymisestä: